



هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية

Technical And Vocational Skills Development Commission

هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية TVSDC

الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

2033 - 2024



حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني ابن الحسين



صاحب السمو الملكي الأمير الحسين بن عبد الله الثاني ولي العهد



رؤيتنا لأردنٍ منارة للعلم والمعرفة

إننا نتطلع إلى أردنٍ قوي، يقدم لأبنائه خير تعليم، يؤهلهم
لأن يواجهوا تحديات الحياة، لأن يقيموا أعمالاً ناجحة، وأن
يمارسوا حرفاً قيّمة، وأن ينشئوا أسرة متآلفة، وأن يبنوا
مجتمعاً متماسكاً

الورقة النقاشية السابعة



فهرس المحتويات

6	شكر وتقدير
7	قائمة المصطلحات
9	المقدمة
11	1. نبذة عن التطور الزمني للتوجيه والإرشاد المهني
25	2. منهجية تطوير الإستراتيجية
25	أسس تحديث الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي
27	مراحل تطوير الإستراتيجية
28	3. تحليل الاحتياجات
28	ممارسات دولية وإقليمية رائدة في مجال التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي
42	ملخص الواقع الفعلي في الأردن
44	التحليل الداخلي والتحليل الخارجي SWOT
46	4. عناصر الإستراتيجية
46	الرؤية
46	الرسالة
46	القيم
47	المستفيدون من خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي
48	محاور الإستراتيجية
49	الهدف العام
49	الأهداف الإستراتيجية
51	الشركاء
56	5. مصفوفة الأهداف الإستراتيجية
80	6. خطة العمل
88	7. المتابعة والتقييم
90	المراجع
93	الملاحق
94	الملحق رقم 1: المشاركون في تطوير الإستراتيجية
95	الملحق رقم 2: بطاقات المشاريع

شكر وتقدير

انطلاقاً من رؤية صاحب الجلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين حفظه الله ورعاه لتنمية وتطوير الموارد البشرية، وتحقيقاً للبرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي ومبادرة تعزيز الإرشاد المهني والوظيفي، عملت هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية على تطوير الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والتشغيل.

وتأتي هذه الإستراتيجية بالشراكة والتعاون مع مختلف الوزارات والمؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني وبدعم من منظمة العمل الدولية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي ومن خلال خبراء ومستشارين متخصصين. وأود أن أعتنم هذه الفرصة لتوجيه الشكر والتقدير لكل من أسهم في إنجاز هذه الإستراتيجية، والذين شاركوا بتقديم آرائهم وتصوراتهم حول الوعي والتطوير المهني، بما في ذلك جميع الفئات ذات الصلة، من طلبة ومتدربين وخريجين، وأولياء أمور، ومرشدين مهنيين، وغيرهم من المعنيين ببناء القدرات والتوظيف. وقد ساعدتنا ملاحظاتهم على تطوير رؤية موحدة، تشكل الركيزة الأساسية لهذه الإستراتيجية.

وتهدف هذه الإستراتيجية إلى رفع كفاءة رأس المال البشري من خلال خمسة محاور رئيسية توزعت على الاتصال والتوعية، ومواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل، والتمكين الاقتصادي، والتنمية الاجتماعية، والحوكمة والاستدامة سعياً لتحسين حاكمية قطاعي التعليم والتشغيل

وتحقيقاً للتوجيهات الملكية السامية لجلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين وولي عهده الميمون سمو الأمير الحسين بن عبد الله حفظهم الله ورعاهم.

رئيس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
الدكتورة رغدة الفاعوري

قائمة المصطلحات

الرقم	المصطلح	التعريف
1	التوجيه المهني (Career Guidance)	عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنته وبما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وظروفه الاجتماعية والإعداد والتأهيل لها والدخول في العمل والتقدم والرفق فيه وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التوافق المهني (زهران، 1980: 23).
2	التوجيه التربوي (Education Guidance)	مساعدة الفرد على اختيار برنامج للدراسة، يلاءم قدراته وميوله والظروف المحيطة به وخطته للمستقبل (شحاته والنجار، 2003: 160).
3	الإرشاد المهني (Career Counseling)	أحد مجالات الإرشاد النفسي ويهتم بتقديم معلومات تهدف إلى معرفة الطالب لنفسه (ميوله، قدراته) ومعرفة عالم المهن (المتطلبات والمزايا) وصولاً لاتخاذ قرارات مهنية تشعره بدرجة من الرضا. والتي تساعد الفرد على حسن اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله وطموحه وعوامله الاجتماعية وما ينسجم مع جنسه (الهاشمي، 2008: 74).
4	الإرشاد النفسي	الخدمات التي يقدمها إختصاصيون في علم النفس الإرشادي وفق مبادئ وأساليب دراسة السلوك الإنساني خلال مراحل نموه المختلفة ويقدمون خدماتهم لهم لتأكيد الجانب الإيجابي لشخصية المسترشد وإستغلاله لتحقيق التوافق لدى المسترشد وبهدف إكتساب مهارات جديدة تساعد على تحقيق مطالب النمو والتوافق مع الحياة وقدرة اتخاذ القرار ويقدم الإرشاد لجميع الأفراد في المراحل العمرية المختلفة وفي المجالات المختلفة، الأسرة، المدرسة والعمل (الجمعية الأمريكية لعلم النفس – APA: 1980: 74).
5	الإرشاد التربوي	أحد مجالات الإرشاد النفسي ويهدف إلى إيجاد بيئة دراسية آمنة وجاذبة ويهدف إلى مساعدة الأفراد على فهم أنفسهم وتقييم قدراتهم الذاتية بأنفسهم وعملها (Tolbert, 1980: 20).
6	الإرشاد الأكاديمي	أحد مهام الإرشاد التربوي وهي عملية تهدف إلى مساعدة الطالب على اكتشاف قدراته وإمكاناته ومعاونته في اتخاذ القرارات التي تتصل بخطته الدراسية واختياره التخصص المناسب ومساعدته في التغلب على الصعوبات التي تعترض مساره الدراسي (جوير، 1985: 21).
7	المرشد المهني (Career Counselor)	شخص مؤهل وخبير بناءً على المؤهلات والخبرات في التوجيه والإرشاد المهني، ولديه معرفة واسعة في مجالات متصلة مثل الموارد البشرية والتعليم ما بعد المرحلة الثانوية ودعم الطلبة وعلم النفس والعمل الاجتماعي والتوظيف في سوق العمل بالإضافة إلى تنمية المهارات الفعالة لإدارة الحياة المهنية. (Shertzer, B. & Stone, S. (1974).

8	المسترشد (Job Seeker)	فرد له خصائص شخصية واجتماعية وعقلية ونفسية ووجدانية، يحتاج إلى اكتساب مهارات جديدة تساعده على تحقيق مطالب النمو والتوافق مع الحياة واكتساب القدرة على اتخاذ القرار المهني. (Shertzer, B. & Stone, S. (1974)
9	التعليم التقني (Technical Education)	إعداد المتعلم لعمل أو مهنة غير أكاديمية، من خلال تمكينه من الحصول على المهارات اللازمة لمهنة ما أو عمل معين، وممارسة هذه المهنة أو العمل، ويتضمن تطبيقات العلوم والتكنولوجيا. يتم هذا التعليم بعد المرحلة الثانوية حيث يمثل اجتياز امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يوازيه، شرطًا للالتحاق بالتعليم التقني، ويمتد لفترة تتراوح من سنة إلى ثلاث سنوات (مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، 2006 – 2007).
10	التعليم المهني (Education Vocational)	أحد مسارات التعليم الثانوي، حيث يخضع الملحقون به الذين يحققون متطلبات إنجازه لامتحان الثانوية العام في الفرع المهني، الذي يخول من يجتازه مواصلة التعليم لمستويات أعلى في تخصصات محددة. يسمى هذا النوع من التعليم في بعض الدول العربية بالتعليم الفني (مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، 2006 – 2007).
11	التعليم الأكاديمي (Academic Education)	أحد مسارات التعليم الثانوي، ويكون لمدة 3 سنوات (من الصف العاشر إلى الصف الثاني عشر) (وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2023)، والتعليم العالي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي).
12	التربية المهنية	أحد البرامج التي يستخدمها المرشد المهني، ويقصد بها البرنامج التعليمي المهني الذي يدور حول محور رئيسي وهو تيسير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة، متطلبات المهن بأنواعها المختلفة جسمياً وعقلياً، وبيئة العمل جغرافياً وبشرياً، والأجور، ونظام الترقى والعمل مستقبلاً، واحتمالات سوق العمل والقوى العاملة والعرض والطلب (عبد الهادي، جودت و العزة، سعيد، 2014: 27).
13	العمل (Work)	مجموعة المهام والواجبات التي يؤديها الشخص، ويتقاضى عنها أجرًا، أو تولد له دخلاً (التشغيل الذاتي) (التصنيف الأردني المعياري للمهن، 2021 : 7).
14	المهنة (Career)	مجموعة من الأعمال المتجانسة والمتشابهة في طبيعتها والمتفاوتة إلى حد ما في المستوى المهني (التصنيف الأردني المعياري للمهن، 2021 : 7).
15	الوظيفة (Job)	وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر (معجم المصطلحات الإدارية، 1993: 185).

المقدمة

هناك حاجة إلى تغييرات في تصميم وتقديم خدمات دعم التطوير المهني لتحقيق تأثير أعمق وتمكين الأفراد من إدارة مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية. فقد تحول دور رأس المال البشري في المجتمعات الحديثة من دعم النمو الاقتصادي وازدهار سوق العمل، إلى ارتباطه بأسلوب ونوعية الحياة سعيًا لتحقيق الاندماج الاجتماعي. يتمتع الأفراد بمتوسط عمر متوقع أطول من أي وقت مضى في تاريخ البشرية. لقد أصبحت الطريقة التي نعيش بها أكثر تعقيدًا مع العولمة والتغيرات التكنولوجية، وعليه أصبحت المسارات الوظيفية أقل وضوحًا أو تحديدًا مسبقًا أو وضوحًا بالنسبة للأفراد عما كانت عليه في السابق. وتأتي الفرص أيضًا مصحوبة بمخاطر جديدة، مثل الافتقار إلى الأمن الوظيفي أو عدم كفاية فرص الحصول على التدريب خلال الحياة العملية للأفراد.

وتعد الأردن دولة فتية، إذ تمثل نسبة الشباب دون 30 عامًا ما نسبته 63% من السكان. وتمثل هذه الفئة تحدٍ إلى العديد من مؤسسات الدولة في توفير تعليم وتدريب يتوافق مع احتياجات وميول الشباب، ويلبي متطلبات ومهارات سوق العمل. فقد بلغ معدل البطالة في المملكة خلال الربع الأول من عام 2023 (21.9%). وبينت النتائج أن معدل البطالة كان مرتفعًا بين حملة الشهادات الجامعية، حيث بلغ 25.8% مقارنة

تواجه أنظمة التعليم والتدريب وسوق العمل تحديات متزايدة بسبب التطورات العالمية مثل التقنيات الجديدة، والثورة الصناعية الرابعة، والتغيرات الديموغرافية وتغير المناخ. كل ذلك له أثر عميق على حياة الأفراد والمجتمع. لقد أدى تطور التكنولوجيا إلى تعزيز العولمة الاقتصادية وفتح فرص جديدة للأفراد، ولكنه فتح أيضًا مخاطر جديدة، كما فعل التحول الأخضر والاقتصاد الأزرق.

وسط هذه التطورات ذات النتائج غير المؤكدة، هناك العديد من الحقائق التي تسوجب النظر إليها ومنها: إن التطور المتسارع في مختلف القطاعات والتغيرات في سوق العمل يتطلب من الأفراد أن يصبحوا متعلمين حقيقيين مدى الحياة ومواصلة تطوير كفاياتهم ومهاراتهم. كما أن هناك طلب متزايد على معلومات صحيحة حول أسواق العمل المتغيرة وآفاق المستقبل. ويسير هذا الأخير جنبًا إلى جنب مع الحاجة المتزايدة لدعم الأفراد في إدارة تحولاتهم الأكثر تكرارًا وتعقيدًا، بالإضافة إلى التداخل بين التعليم والتدريب من جهة والعمل من جهة أخرى.

وفي هذا السياق، هناك حاجة أكبر من أي وقت مضى لدعم التطوير المهني والوظيفي (Career Development) للتكيف مع الظروف الجديدة.

بالنفع على الأفراد والأسر والمجتمعات المحلية والمنظمات والمجتمع بشكل عام من خلال التأثيرات على التعليم والاقتصاد والتوظيف، فضلاً عن النتائج الاجتماعية. وكل ذلك نتيجة للدور الهام الذي يوفره دعم التطوير المهني في تعزيز مهارات الأفراد في إدارة التعلم والعمل مدى الحياة. إن التغير الديموغرافي، وطرق العمل الجديدة، والهجرة لأسباب تتعلق بالعمل والأمن، وإعادة تشكيل العمل لها آثار عميقة على المجتمع الأردني والمهارات التي يحتاجها سوق العمل. هذه التغييرات لها أيضاً تأثير على مفهوم "المهنة". فلم يعد مقبولاً الحصول على "وظيفة مدى الحياة"، إنما مسار مهني يتسم بالمرونة والحدثة مع إمكانية حدوث تغييرات بين مسارات التعلم والعمل. نحن بحاجة إلى إعداد أفراد للتعامل مع التحديات المرتبطة بالحياة التعليمية والمهنية والوظيفية طوال حياتهم، وليس فقط في بداية حياتهم المهنية. ولهذا الغرض، نحتاج إلى تطوير قدرات المواطنين الأردنيين من مختلف الفئات العمرية في إدارة حياتهم المهنية والوظيفية مدى الحياة وفق ميولهم ورغباتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.

بالمستويات التعليمية الأخرى. وكان إجمالي المتعطلين من حملة الشهادة الثانوية فأعلى 54.9% ، وأن 44.7% من إجمالي المتعطلين كانت مؤهلاتهم التعليمية أقل من الثانوي (دائرة الإحصاءات العامة، عمان، الأردن). وتشير الدراسات أن هنالك أسباب عديدة لارتفاع نسبة البطالة في الأردن من أهمها: عدم وجود إرشاد مهني للطلاب والباحثين عن عمل، عدم توفر فرص للعثور على عمل مريض بعد التخرج، صعوبة الأفراد في الحصول على وظائف تتوافق مع مؤهلاتهم، انخفاض الرواتب وظروف العمل، الفجوات بين مهارات الخريجين واحتياجات أصحاب العمل، والعقبات الاجتماعية والثقافية للنساء في سوق العمل. كذلك تظهر نتائج تحليل الاحتياجات الحالية والناشئة والمستقبلية للمهارات في سوق العمل المحلي، فجوات بين المهارات التي يحتاجها أصحاب العمل وتلك التي يمتلكها العمال (المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني، 2023). وحسب تقرير الآثار النفسية والاجتماعية للبطالة عام 2022، أعلنت دراسة صادرة عن مركز "الباروميتر العربي" عام 2022 عن أن نسبة الأردنيين الراغبين بالهجرة بلغت (48%) نتيجة الأوضاع الاقتصادية والبطالة وقلة فرص العمل، حيث تشهد الأردن ازدياد في معدل البطالة (وحدة دراسات سوق العمل، 2022).

وتظهر نتائج التقارير والدراسات المحلية والدولية إلى أهمية تقديم دعم التطوير المهني والوظيفي بدءاً من التعليم الإلزامي المبكر ، حيث يعود

1. نبذة عن التطور الزمني للتوجيه والإرشاد المهني

الوظائف في القطاع الزراعي، وزيادة الطلب على العمال في الصناعات الثقيلة، وفقدان الوظائف الدائمة في المزرعة العائلية والحاجة إلى عمال جدد، والتطور التكنولوجي في الزراعة مثل الجرارات، والتوسع الحضري المتزايد في الولايات المتحدة، وما صاحب ذلك من دعوات للخدمات لتلبية نمط الهجرة الداخلية من أجل إعادة تجهيز الاقتصاد الصناعي الجديد. وتسببت الثورة الصناعية بشكل عام في إحداث تغيرات جذرية في المجتمعات الغربية حيث نمت المدن الصناعية وانتقل الأفراد من الأرياف إلى تلك المدن. وبدأت مشكلات العمل بالظهور من حيث ساعات العمل الطويلة وبيئات العمل وغيرها واستجابة لتلك التغيرات الاجتماعية السلبية فقد قام العديد من العلماء بتوجيه اهتمامهم إلى دراسة السلوك الإنساني ودراسة الفروق الفردية.

وتوالى الاهتمام الموجه نحو الفرد ووجوب دراسته وتحليله وتوجيهه وإرشاده إلى العمل المناسب له. حيث قام فرانسيس جالتون (Francis Galton) في عام (1874) بنشر كتابين عن القدرات الإنسانية في المملكة المتحدة، وأسس فيلهلم فونت Wilhelm Wundt في ألمانيا في عام (1879) أول معمل لعلم النفس لدراسة السلوك الإنساني، ونشر ألفرد بينيه

تاريخيًا، كان التوجيه والإرشاد موجودًا بشكل غير رسمي في أي جزء من العالم تقريبًا حيث كانت الحضارة موجودة. تشير الدراسات والأبحاث أن مبادئ الإرشاد والتوجيه بدأت في اليونان القديمة وروما مع التعاليم الفلسفية لأفلاطون وأرسطو. قبل أواخر القرن التاسع عشر، لم يكن هناك سوى القليل جدًا من المعلومات المتوفرة حول التوجيه المهني، حيث كان معظم الأشخاص يحصلون على العمل من خلال العائلة أو الأصدقاء أو المجتمع. وخلال القرن التاسع عشر، أصبحت الثورة الصناعية الحدث الرئيسي الذي بدأ في إثارة العوامل التي أدت إلى تطور التوجيه والإرشاد. ونتيجة للاضطرابات الاجتماعية والانتقال والتغيير، تطورت حركات الإصلاح الاجتماعي وحركات التعليم الإلزامي والحركات المهنية في المجتمعات الصناعية مثل الولايات المتحدة الأمريكية. وصف المؤرخون هذه المهنة الجديدة بأنها حركة إصلاح اجتماعي تقدمية تهدف إلى القضاء على الفقر والظروف المعيشية المتدنية التي نتجت عن التصنيع السريع وما تلاه من هجرة الأفراد إلى المراكز الحضرية الكبرى في مطلع القرن العشرين.

أدت التغيرات الاجتماعية في الولايات المتحدة التي إلى ظهور مجموعة من القضايا الاقتصادية التي أحدثت تطور في تقديم التوجيه المهني: فقدان

بمهمة "تثقيف المحرومين والمهاجرين حول أهمية اتخاذ خيارات مهنية جيدة حتى يتمكنوا من تحسين حياتهم وخلق مستقبل أفضل لأنفسهم وأسرهم وعائلاتهم مجتمعاتهم، وبالتالي الهروب من حلقة الفقر المفرغة". ويعد هذا المكتب أول مركز يشكل الطابع المؤسسي على الاستشارات المهنية في الولايات المتحدة. وفي عام 1909 تم نشر كتابه الشهير (اختيار المهنة Choosing a vocation). ويعتبر هذا الكتاب أول وأعظم كتب التوجيه المهني وهو الذي رشح بارسونز ليلقب بأبو التوجيه المهني. إذ حدد فيه خطوات الاختيار المهني بقاعدتين هما: دراسة الفرد واستعداداته وميوله من جهة وتزويده بالمعلومات عن المهن والحرف المختلفة وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول لتمكنه من اختيار المهنة الملائمة أو أية حرفة من الحرف. كان يؤمن بارسونز بأن للفرد الحق في إختيار المهنة التي يريد أن يمتنعها دون الولوج في نفس خط سير مهنة آبائهم كمساعدتهم في الحقول أو المصانع مثلاً. وبذل جهود حثيثة في إثبات أهمية الارتباط بين اهتمامات الأشخاص ومواهبهم والمهنة التي يختارون ممارستها. وقام بتطوير منهج مطابقة المواهب (Talent Matching Approach)، والذي تم تطويره لاحقاً إلى نظرية السمات والعوامل في الاختيار المهني والمستخدم حالياً.

في عام 1910، قام ماير بلومفيلد (Meyer Bloomfield) بالترويج للمؤتمر الوطني الأول للتوجيه المهني في الولايات المتحدة الأمريكية. في حين قام

(Alfred Binet) في فرنسا مقالاً يتحدث فيه عن القياس العقلي أو قياس القدرات والذكاء (1896). تلك الدراسات وغيرها التي درست الفروق الفردية وجهت الاهتمام نحو الفرد ووجوب وضعه في المكان المناسب. إذ دعا جون ديوي (John Dewey) في أمريكا إلى إصلاح في نظام التعليم بحيث تعطي أهمية للفروق الفردية في الدافعية والميول والقدرات والنمو والتي من خلالها ينمو/ينضج الفرد ويتعلم من خلال الخبرات التي يمر بها، والتفاعلات التي يخوضها في هذا العالم، وهذه الخبرات والتفاعلات تُكسب المرء أفكاراً، ومفاهيم، وتصورات، وممارسات جديدة، يتم صقلها بواسطة العلاقات الاجتماعية التي يُكونها المرء، وما يمر به من تجارب.

وتمت ممارسة أول خدمة توجيه منهجي لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في القرن التاسع عشر على يد جورج ميريل (George Merrill) في مدرسة كاليفورنيا للفنون الميكانيكية في سان فرانسيسكو، كاليفورنيا. وأوضح جورج للمتعلمين محتويات كل تجارة حتى يتمكنوا من استخدام تلك المعلومات لاختيار مهنة أو مسار وظيفي معين. وأعقب ذلك تقديم المشورة بشأن التوظيف وخدمة المتابعة للخريجين. وخلال أوائل القرن العشرين، في عام 1908 أنشأ فرانك بارسونز (Frank Parsons) أول مكتب رسمي للتوجيه المهني. تم إنشاء مكتب التوظيف في بوسطن كقسم جديد في Civic Service House، والذي يوفر فرصاً تعليمية للمهاجرين والمحتاجين لمساعدتهم في العثور على عمل. افتتح المكتب أبوابه في 13 يناير 1908

التطبيقي وقام هوجو باقتراح عدة طرق لتحديد الاستعدادات وخصائص الأفراد المناسبين لمهن معينة، بالإضافة إلى أهمية استخدام المقاييس النفسية لاختيار العمال والموظفين. وتصادف نمو وتطور حركة القياس مع تطور حركة التوجيه والإرشاد المهني وكلاهما يشتركان في نفس الجذور. ألفرد بينيه (Alfred Binet) كان أول من أسس أو بنى اختبار ذكاء في فرنسا في عام 1905. وفي عام 1928 نشر كلارك هل (Clark Hull) كتابه (قياس الاستعدادات) والذي خصص لاستخدام بطاريات اختبارات الاستعداد في التوجيه والإرشاد المهني وركز على قضية الملاءمة بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة. وفي عام 1927 نشر إدوارد سترونج (Edward Strong) الطبعة الأولى من مقياسه للميول المهنية (مقياس سترونج للميول المهنية) حيث قام ببناء هذا المقياس من واقع استجابات أفراد كثيرين يشغلون مهن معينة وأصبح هذا المقياس وسيلة مهمة استخدمها المرشدون النفسيون في التوجيه المهني. علاوة على تلك المقاييس فقد استخدمت مقاييس التحصيل في المدارس كوسيلة من وسائل التوجيه المهني في العشرينات من هذا القرن. كذلك مقاييس الشخصية لعبت دورا وان كان اقل أو أبطأ من غيرها.

وجلب منتصف القرن العشرين العديد من التغييرات إلى القوى العاملة ومعها بعض التغييرات في مفهوم التوجيه المهني. مع نهاية الحرب العالمية الثانية، كان هناك عدد أكبر من النساء والمحاربين القدامى في القوى العاملة ذات

رود آخرون مثل إيلي ويفر (Elle Weaver)، من ناحية أخرى، بالترويج للمؤتمر الوطني الثاني للتوجيه المهني في عام 1912. وبحلول عام 1918، كانت هناك روايات موثقة عن تأثير المكتب في أماكن بعيدة مثل أوروغواي والصين. وتأسست الرابطة الوطنية للتطوير المهني (National Career Development Association) عام 1913 في الولايات المتحدة الأمريكية لتصبح الجهة التي تضع قواعد العمل في المجال ومعايير التدريب عليه منذ نشأتها وحتى اليوم. في عام 1917 صدر أول قانون يدعم توفير خدمات الإرشاد المهني في المدارس الأمريكية. وبدء العمل منذ عام 1920 إلى دمج خدمات الإرشاد المهني في التعليم. ففي نهاية الثلاثينات من القرن العشرين أصبح لدى نصف المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية مراكز توجيه وظيفي تدرس احتياجات المصانع وجهات العمل وتساعد الطلبة اكتشاف أنسب الحرف حسب ميولهم ورغباتهم بالإضافة إلى توفير التدريب والتأهيل الذي يمكنهم من الالتحاق بفرص عمل. وفي عام 1937، تم تأسيس الجمعية الوطنية لإرشاد القبول بالجامعات، والتي ركز برنامجها على التنمية الشخصية والاجتماعية والأخلاقية للطلبة الخريجين.

وكان لبداية علم النفس الصناعي وحركة القياس تأثير على تطور حركة التوجيه والإرشاد المهني. قام العالم الألماني هوجو مونستربرغ (Hugo Münsterberg) الذي نشر كتابه علم النفس والكفاية الصناعية عام 1912 على التأكيد أن علم النفس الصناعي أحد الفروع المهمة لعلم النفس

مستويات التعليم العالي. وزاد التطور التكنولوجي، وفتح أنواعًا جديدة من الوظائف، وزاد الطلب على مهارات معينة. ومن العوامل التي أثرت على حركة التوجيه المهني ظهور أسلوب الإرشاد الموجه (Directive counseling) المتمركز حول المرشد لوليامسون (Williamson) وظهور الإرشاد غير الموجه (Non-Directive counseling) المتمركز حول العميل لكارل روجرز (Carl Rogers) - وظهور نظريات في النمو المهني لدونالد سوبر (Donald Super) والاختيار المهني لجينزبيرغ (Ginzberg) والأنماط المهنية لجون هولاند (John Holland)، والتقدم الصناعي والتكنولوجي، وكذلك تطور التربية المهنية.

ومع بداية عام 1960 ظهرت احتياجات جديدة وهي الحاجة إلى عمل ذات معنى/مغزى (meaningful work)، وظهر مصطلح المسار المهني (Career) (Path بدلا من الوظيفة (Job) فأصبح الأفراد يبحثون عن عمل يتوافق مع ميولهم وقيمهم ليحقق لهم معنى، بالإضافة إلى عمل يتوافق مع جوانب حياتهم ولا يؤثر عليها سلبا. وبدء تعريف الحياة المهنية على أنها رحلة طويلة الأمد فهي المسار الذي يتحرك فيه الفرد بين عدة وظائف لتحقيق أهدافه وطموحاته المهنية. ومع ارتفاع معدلات البطالة، تم إنشاء مراكز تطوير مهني داخل الشركات، وتعد هذه الخطوة امتداد لمهام وادوار مقدمي الإرشاد المهني من المدارس ومكاتب التشغيل الحكومية إلى تقديم

معلومات عن سوق العمل ومتطلباته واحتياجات الشركات، وكان ذلك بالتزامن مع ظهور العديد من أدوات التقييم التي تختبر الميول الشخصي. نتيجة لذلك أسست العديد من الشركات مراكز خدمات مهنية بهدف توسيع نطاق معرفتهم وعملهم لتشمل عملية التعيين والحفاظ على الموظفين وتطوير أدائهم. ومع بداية عام 1980 ظهر نموذج جديد لتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني وهو تقديم الخدمات من خلال مراكز الإرشاد المهني الخاصة. وكان ذلك نتيجة للقبول المجتمعي الكبير للمجال في أمريكا وأوروبا واعتباره عمود من أعمدة سوق العمل وجودة الحياة المهنية والاقتصادية للأفراد والمؤسسات.

ومما سبق، يتبين أن التوجيه والإرشاد المهني قد تأثر بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات خصوصًا في مجال إدارة الموارد البشرية وإعداد القوى العاملة ونتيجة لسرعة التطورات العلمية والتكنولوجية، ونمو المهن وبروز التخصصات، فقد تداعت الحاجة للتوجيه المهني في البلدان الصناعية مما جعل معظم المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية تتبنى عملية التوجيه المهني التي تشمل كل المراحل الحياة دون الاختصار على مرحلة معينة. أما في أوروبا فقد شمل التوجيه المهني المراحل الدراسية الإلزامية فترات متباعدة بين الدول وفقا لفلسفة التعليم والإرشاد في كل دولة. ويرتكز التوجيه المهني في اليابان على الاختبارات والمسابقات والتثقيف

يبحثون عن عمل في أوقات من حياتهم لم يتوقعوه أو كانوا يخططون لتقاعد ناجح ماليًا من الشركات التي أمضوا حياتهم كلها في بنائها.

تطور التوجيه والإرشاد المهني في الدول العربية

تولي الدول العربية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي أهمية كبيرة كجزء من التنمية والتحديث خصوصًا في الجوانب التعليمية والاقتصادية والتكنولوجية وهي تتباين حسب سياسة كل دولة. تؤمن معظم هذه الدول بأن عملية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي جزء مهم من العملية التربوية بهدف مساعدة الفرد في التكيف مع المدرسة ومناهجها والتغلب على الصعوبات التعليمية وكذلك تأهيل الفرد على امتلاك القدرة على اختيار المهنة من خلال الكشف عن القدرات والميول التي يتميز بها كل فرد. ومن خلال الدراسات والبحوث التربوية يتبين أن هناك تنوعًا بارزًا في مفاهيم وتطبيقات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في ضوء التصور الخاص لكل دولة فبعض الدول تأخذ مفهوم الإرشاد التربوي والذي يرتبط بمساعدة الطلبة على معرفة قدراتهم واستعداداتهم وكذلك مجموعة الميول تجاه اختيار البرامج المدرسية التي تلاقي رغبات وطموحاتهم. وهناك دول أخرى تعطي الإرشاد الشخصي والاجتماعي أهمية قصوى في مجال مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم النفسية التي تؤهلهم للاختيارات التي تنم عن وعي وكفاءة في مجال الصحة النفسية والثقة بالنفس وفي مجال آخر تتجه دول عربية

الإعلامي والتعريف بالمسارات التعليمية. وفي المملكة المتحدة بدأ التوجيه والإرشاد المهني قانونيًا في عام 1902 ثم استحدثت هيئة محلية وفي عام 1948 أصبحت حلقة الوصل بين الشباب والدولة، وبدأت تقدم خدمات التدريب والتوظيف للشباب.

ومع بدايات القرن الحادي والعشرين وتطور سوق العمل باستمرار، ومع التقنيات الجديدة والأتمتة التي تعمل على تحويل القوى العاملة، أصبح وجود خطة قوية للتطوير المهني والوظيفي أكثر أهمية من أي وقت مضى. يعدّ القرن الحادي والعشرون قاسٍ على الأفراد، خاصة فيما يتعلق بالمهارات. تتغير التقنيات والأدوار الوظيفية بين عشية وضحاها، لذلك أصبح ضروريًا التحسين المستمر للمهارات وتعلّم أشياء جديدة (الاستثمار المستمر في تطوير الذات)، للبقاء في الطليعة وتحقيق الأهداف المهنية. وعليه، فقد امتدت خدمات التوجيه والإرشاد المهني في مجموعة متنوعة من الاتجاهات الجديدة: صعودًا (التنسيب/التشغيل الخارجي، كبار المسؤولين التنفيذيين...)، هبوطًا (محدودي الدخل، الأقليات...)، خارجيًا (المدارس والجامعات ومنظمات المجتمع المدني...)، والداخلية (متعددة الثقافات والتخصصات الأخرى). وتضمن الامتداد التصاعدي مجتمع رجال الأعمال والخبراء المتمرسين في وظائفهم الذين نادرًا ما استخدموا هذه الخدمات من قبل، ولكن الآن من خلال الضرورات الاقتصادية (أصبحوا يفقدون وظائفهم ولا يوجد لديهم مكان آخر يلجأون إليه) وجدوا أنفسهم

(1986) صدرت كتيبات في التوجيه المهني بعنوان (الاختيار والقرار بعد المرحلة الثانوية)، كما صدرت نشرة حول التخصصات التعليمية لطلبة الصف التاسع. وفي العام (1987) نفذ برنامج الكفاية المهنية للمرشد تلاه في العام (1989) برنامج لرفع الكفاية المهنية والفنية لجميع رؤساء أقسام الإرشاد التربوي ومشرفي الإرشاد في مديريات التربية ركز على الإدارة والتخطيط وتقييم عمل المرشد وتحليل الكفايات المهنية لعمل المرشد.

وساعد مشروع المنار (1999 – 2009) المستفيدين، بما في ذلك الطلبة والباحثين عن عمل والموظفين على تحديد قدراتهم واستعدادهم للعمل في ضوء مؤهلاتهم وخبرات، بالإضافة إلى توفير العديد من الأدوات المتعلقة بالإرشاد المهني. وكان لتوصيات ملتقى شباب الأردن لسنة 2003، الذي عقد تحت رعاية جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم، فكرة إنشاء "مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين"، حيث كانت التوجيهات الملكية السامية تؤكد على أهمية إيجاد حلقة للتواصل والشراكة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع المدني التي تساعد على دعم ورعاية التميز والإبداع لدى الطلبة، وإيجاد آليات وبرامج في الجامعات لربط الخريجين بسوق العمل وتعريفهم به. وبناءً على توجيهات سيد البلاد بدأت فكرة تأسيس مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين/صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في الجامعات الأردنية العامة والخاصة، لتعمل على تأهيل طلبة الجامعات عن طريق إكسابهم مهارات حياتية وكفايات شخصية لتحقيق

أخرى إلى تأسيس المراكز المهيمنة التي تعنى بالاختيار المهني من خلال إعداد البرامج الجمعية والفردية لتوجيه وإرشاد الطلبة نحو المجالين الأكاديمي والمهني.

وقد عرّف التوجيه المهني في الاتفاقية العربية (1977) على أنه "النشاطات الرسمية التي تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة أمام أفرادها، والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية الجسمية، ولتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لإعدادهم للعمل المناسب له".

تطور التوجيه والإرشاد المهني في المملكة الأردنية الهاشمية

بدأت الخدمة الإرشادية في مدارس المملكة عند تغيير نظام التعليم الثانوي والذي تبعه تغير المنهج، وظهر ما يسمى بالمدرسة الشاملة عام (1969). إذ تم تعيين ستة مرشدين في بعض مدارس عمان عام 1971 لتحقيق أهداف الدراسة الثانوية، وتوزيع الطلبة على الشعبات التي تتناسب وقدراتهم التحصيلية. وتوال بعدها الاهتمام والتطور بالخدمات الإرشادية في المملكة. ففي عام (1981/1980) تم العمل على تحسين نوعية الخدمات الإرشادية، فقد أجريت دراسة ميدانية تقييمية أوضحت الدور الإيجابي للإرشاد وأكدت أهمية دور المرشد، وعليه تم تدريب المرشدين على كيفية تقديم الإرشاد المهني لمساعدة الطلبة على التخطيط السليم واتخاذ القرار. وفي عام

عملت الوزارة خلال هذا السنوات على بناء قدرات الموظفين الذين تم اختيارهم كمرشدين مهنيين من خلال تدريبات متخصصة ومكثفة من قبل مركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورين، بهدف تكوين فريق محوري في الوزارة. وتوسعت خدمات الوزارة في هذا المجال، حيث استحدثت عام 2011 مركز الخدمة الواحدة للتشغيل في اربد وعمان بدعم من USAID والذي يعتمد على تقديم منظومة متكاملة من الخدمات للباحثين عن العمل، تعتمد على مقابلات المرشدين المهنيين وتحديد احتياجاتهم بما يتناسب وميولهم المهني واستعداداتهم، والتي بدأت تظهر كأولوية رئيسية في عمل الوزارة.

قامت الوزارة لاحقاً بالتوسع في استحداث المديريات والأقسام المتخصصة في مجال الإرشاد المهني، حيث بلغ عدد المديريات والأقسام نحو 15 في مختلف المحافظات، كما عملت على استحداث مسمى وظيفي تم ادراجه على جدول التشكيلات الخاصة بالوزارة "مرشد مهني" وتعيين كوادر مختصة لتقديم خدمات بمستوى احترافي للباحثين عن العمل كاستجابة للتزايد المتطرد لنسب البطالة، حيث بدأت مؤشرات الثقة بخدمات التشغيل المقدمة من قبل وزارة العمل بالارتفاع لدى الباحثين عن العمل.

كما عملت الوزارة على تطوير مجموعة من الأدلة والأدوات اللازمة للتوجيه والإرشاد المهني من خلال الشراكة مع العديد من المنظمات الداعمة كالتعاون الدولي الألماني GIZ ومنظمة العمل الدولية، جاياكا، البنك الدولي

أهداف التنمية والتشجيع على الإبداع والتميز للوصول إلى الاستثمار الأمثل لطاقات أبناء الوطن الكامنة، مما يزيد من فرص توظيفهم وتمهد لهم مساراً وظيفياً ناجحاً. وفي العام (2004) تم إنشاء مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين/صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، باسم (مكتب صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية للإرشاد والتأهيل المهني)، وكان نشاطه مقتصر على تقديم بعض الخدمات لطلبة الجامعة.

واستحدثت وزارة العمل الأردنية مديرية مختصة لتقديم خدمات التشغيل والإرشاد المهني الموجه للأردنيين في عام 2006، بناء على دراسة للاحتياجات الخدمية المقدمة للمواطنين، والتي بينت الحاجة إلى وجود خدمات متخصصة في مجال التشغيل والإرشاد المهني للشباب والمتعطلين عن العمل من خلال مديريات وأقسام متخصصة للتشغيل في مركز الوزارة والمحافظات.

ساهمت منظمة العمل الدولية خلال الفترة 2006-2009 بتقديم الدعم الفني للوزارة لاستحداث مديريات التشغيل والإرشاد المهني وبناء قدرات العاملين فيها وفق الممارسات الفضلى في هذا المجال. حيث تم استحداث مديرية التشغيل المركزية، ومن ثم استحداث 6 مديريات مختصة في مجال التشغيل في المحافظات الرئيسية والتي ضمت ضمن الهيكل التنظيمي قسماً مختصاً لإرشاد والتوجيه المهني.

أو تزويدهم بالمعلومات عن التخصصات الجامعية التي يمكنهم الالتحاق بها لاستكمال دراستهم.

وفي عام (2008) استحدثت وزارة التربية والتعليم قسم (العلاقات المهنية والمعلومات) ومن أهم أهدافه: ترشيد القرار التربوي بتوفير قاعدة بيانات عن واقع التعليم المهني في الوزارة ومؤسسات القطاعين العام والخاص ذات العلاقة لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني، البحث عن فرص تدريب لطلبة التعليم المهني في مؤسسات القطاعين العام والخاص، المشاركة في برامج التوعية المهنية بالتعاون مع قسم التوجيه المهني ومتابعة الخريجين، ورصد حاجات سوق العمل من التخصصات المهنية.

وتنفذ وزارة التربية والتعليم العديد من البرامج والأنشطة والفعاليات في توجيه وإرشاد الطلبة منها برنامج (من المدرسة إلى المهن) الذي تم تنفيذه بالتعاون ما بين وزارة التربية والتعليم ومؤسسة إنقاذ الطفل وبدعم من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID. وهدف البرنامج إلى رفع مستوى وعي الطلبة حول احتياجات سوق العمل وإكسابهم المهارات الأساسية التي تؤهلهم للدخول في سوق العمل، ويستهدف البرنامج طلبة الصفوف من الثامن الأساسي إلى الصف الأول الثانوي. تكون البرنامج من أربع مكونات هي: المسح الميداني، الإرشاد المهني (الوظيفي) التدريب في المؤسسات، أنشطة إثرائية (يوم المهن، والضيوف المتحدثون). تم تنفيذ

والعديد من الجهات المانحة بهدف هيكلة الأقسام وتوحيد إجراءات العمل المتبعة وتزويد المرشدين المهنيين بالمواد التدريبية والأدوات اللازمة لتمكينهم من تقديم الخدمات على أكمل وجه. حيث تم تطوير دليل إجراءات العمل لقسم الإرشاد والتوجيه المهني في الوزارة عام 2019 ومجموعة من الأدلة الإرشادية ليتم استخدامها في تطبيق جلسات الإرشاد الموجه للباحثين عن العمل، كما تم إضافة أداة بتقنية الواقع الافتراضي خلال الأعوام 2021 – 2022 لدعم تزويد الباحثين عن العمل بمعلومات سوق العمل. تأتي هذه الجهود جنباً إلى جنب مع تطوير أنظمة التشغيل وبيانات سوق العمل وتنفيذ العديد من المبادرات والبرامج الوطنية في مجال التشغيل.

ويعتني قسم (التوجيه المهني ومتابعة الخريجين) في إدارة التعليم المهني والإنتاج في وزارة التربية والتعليم بالطلبة في المرحلتين الأساسية والثانوية ويتمثل الهدف الاستراتيجي للتوجيه المهني في وزارة التربية والتعليم بإعداد الطلبة في نهاية المرحلة الأساسية إعداداً تربوياً هادفاً لمساعدتهم على اتخاذ القرار السليم باختيار فرع التعليم المناسب لقدراتهم العلمية والعملية والمنسجم مع ميولهم ورغباتهم. أما طلبة التعليم الثانوي فيهدف التوجيه المهني لإرشادهم لتعزيز قدراتهم التعليمية والتدريبية المكتسبة أثناء الدراسة وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن سوق العمل لتمكينهم من اختيار المهن المستقبلية المناسبة التي تلي حاجات السوق من المهارات المتنوعة،

إضفاء الطابع المؤسسي على خدمات التوجيه والإرشاد المهني وإدراك دورها المحوري في الحفاظ على التنمية الشخصية والمجتمعية والاقتصادية. فقد قامت الهيئة في عام (2020) بإصدار المعيار المهني لمهنة (التوجيه والإرشاد المهني). تم بناء المعايير المهنية وفق مخطط تحليل الأنشطة من قبل خبراء ومختصين ممارسين للمهنة، بالإضافة إلى خبراء تعليم وتدريب؛ بهدف إيجاد وصف دقيق لمتطلبات التدريب والتشغيل اعتماداً على تصنيف وتوصيف مهني معتمد، وقد تم اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨، والتصنيف كمرجعين أساسيين في إعداد المعايير المهنية الوطنية مع ما هو ملائم (ISCO-الأردني المعياري للمهن) ٢٠٢١ ومناسب لمتطلبات سوق العمل الأردني الحالية والمستقبلية؛ بهدف أن تكون إطاراً مرجعياً ليس فقط لمزودي تدريب المرشدين المهنيين ومن في حكمهم، بل أيضاً لتكون مرجعاً لمقدمي خدمات الإرشاد المهني أنفسهم. وقد اشتملت المعايير المهنية على ملخص مهني لمهنة الإرشاد المهني، كما يحتوي على وصف العمل ومستوياته وأماكن العمل المحتملة ومخاطر المهنة والتطلعات المستقبلية وسلوكيات العمل، كما اشتمل أيضاً على المهام والواجبات التي تم استنباطها من مخطط التحليل المهني، بالإضافة إلى الكفايات المهنية الفنية، ومهارات الاستخدام والتشغيل والتجهيزات والأدوات والمعلومات والمقاييس والدراسات والبيانات الأولية، والتي على أساسها سيتم اعتماد وتطوير المناهج والبرامج والاختبارات المهنية، والتي

البرنامج في (330) مدرسة موزعة على جميع مديريات التربية والتعليم في المملكة حيث تم تدريب جميع مديري المدارس المستهدفة والمرشدين التربويين فيها والحاق طلبة الصفوف المستهدفة في جميع أنشطة وفعاليات البرنامج.

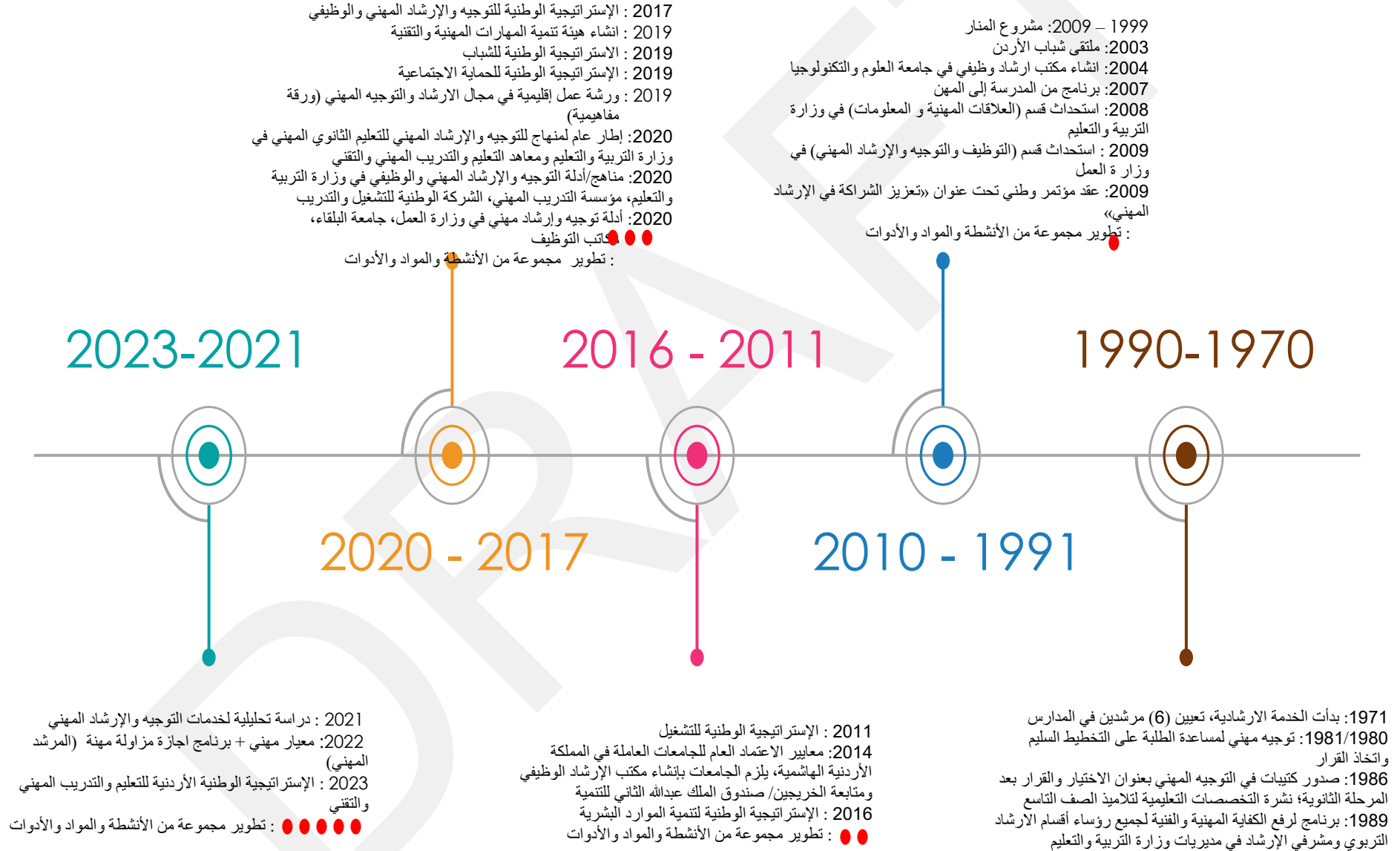
وفي عام (2009) عقد مؤتمر وطني تحت عنوان (تعزيز الشراكة في الإرشاد المهني) ضم ممثلين عن القطاعين العام والخاص والجهات المانحة، والتعليم بجميع مستوياته، ووزارة العمل وأصحاب العمل، خلص المشاركون فيه إلى ضرورة توفير: برامج توجيه مهني تكون متاحة للجميع على أن يتم رصدها وتقييمها بصورة منتظمة؛ معلومات دقيقة وحديثة عن المهن واحتياجات سوق العمل؛ مرشدين مؤهلين في مجال التوجيه والإرشاد المهني.

وبتاريخ 2014/12/24، اتخذ مجلس هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي في جلسته رقم (2014/24) القرار رقم (2014/24/538)، والذي ينص على ما (الموافقة على إضافة بند في معايير الاعتماد العام للجامعات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية، يلزم الجامعات بإنشاء مكتب تابع لعمادة شؤون الطلبة يسمى - مكتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين / صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية).

ومن خلال إدراج التوجيه والإرشاد المهني في قانون المهارات الفنية والمهنية رقم 9 من عام (2019)، يمكننا أن نرى أن الحكومة الأردنية سارت نحو

وتوالت العديد من الأنشطة والمبادرات والإستراتيجيات على تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني في المملكة من قبل العديد من الجهات الحكومية وغير الحكومية والمنظمات الدولية ومؤسسات القطاع الخاص. ويوضح المخطط أدناه أهم هذه الإنجازات. كما نستعرض ملخص للإستراتيجيات الوطنية وخطط العمل ذات العلاقة.

تعد من الركائز الأساسية والمهمة لتطوير وإصلاح قطاع التدريب والتعليم المهني. كما يتضمن الكفايات الفنية المهنية والاستخدامية، التي يجب أن يمتلكها جميع ممتهي هذه المهنة ومستوياتهم الفنية، بالإضافة إلى المعايير الأخلاقية المرتبطة بالمهنة.



الإستراتيجيات الوطنية والخطط الإستراتيجية ذات العلاقة

المحاور	القيم	الرسالة	الرؤية	الإستراتيجية
- المدارس (مرحلة التعليم العام) - مرحلة التعليم والتدريب المهني (المدارس المهنية ومؤسسة التدريب المهني) - مؤسسات التعليم العالي (كليات المجتمع والجامعات) - مديريات التشغيل	- الشفافية - تكافؤ الفرص التعليم. - الشراكة الفعالة مع الجهات المعنية في العمل المهني.	التعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة في التعليم المهني لتقديم ارشادات وخدمات للأهل والمجتمع لتوعيتهم بأهمية التعليم المهني.	دعم الإقبال على الالتحاق بالتعليم المهني والتقني.	الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني 2022-2017 *ضمن المحتوى تم الاشارة الى العنوان: الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي
- التعليم المبكر وتنمية الطفولة - التعليم الأساسي والثانوي - التعليم والتدريب المهني والتقني - التعليم العالي	- المواطن (مواطنون منتمون ومشاركون) - المجتمع (مجتمع آمن ومستقر) - الحكومة (حكومة ذات كفاءة وفاعلية) - الأعمال (قطاع خاص وديناميكي منافس عالميا)	تعزز سيادة القانون، وتكافؤ الفرص، وزيادة التشارك في صياغة السياسات، وتحقيق الاستدامة المالية وتقوية المؤسسات.	التعليم من أجل الازدهار تنمية المواهب تحقق الرفاه.	الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2025- 2016

• استدامة خدمات التوجيه والإرشاد المهني • تحسين جودة التعليم • تحفيز النمو الاقتصادي		تتمثل الرسالة في جعل التعليم والتدريب المهني والتقني وسيلة فعالة لتمكين الشعب الأردني، من خلال تعزيز هيكل وأداء نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ليلي الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة بشكل أفضل، مع التركيز على تعزيز قدرة الشباب على العمل وتعزيز القدرة التنافسية.	نظام تعليم وتدريب مهني وتقني مستدام ومبتكر، يعزز العمل الحر، قادر على إنتاج قوة عاملة ماهرة ومتنوعة، ويساهم بفعالية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في الأردن	الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 2027-2023
			تحسين مستوى المعيشة للأردنيين من خلال زيادة التشغيل والأجور والمنافع الإنتاجية	الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2020-2011
• تحسين جودة التعليم • استدامة خدمات التوجيه والإرشاد المهني • تحفيز النمو الاقتصادي • استدامة خدمات التوجيه والإرشاد المهني	• المواطنة الفاعلة. • احترام التعددية. • المشاركة الفاعلة. • العمل بروح الفريق. • التسامح. • العدالة وتكافؤ الفرص.	الارتقاء بالعمل الشبابي وتنمية الشباب معرفيًا ومهاريًا وقيميًا لتمكينهم من الإبداع والابتكار والإنتاج والمشاركة بالحياة السياسية والشأن العام للتعامل مع مستجدات العصر وتحدياته واستشراف المستقبل وتحقيق التنمية المستدامة من خلال شباب معتمد على ذاته في إطار من التعاون والتنسيق بين كافة الشركاء.	شباب أردني الهوية والانتماء عالمي التفكير	الإستراتيجية الوطنية للشباب 2025- 2019
• تحفيز النمو الاقتصادي • تعزيز التنمية المجتمعية	•		ليتمتع جميع الأردنيين بحياة كريمة وبيئة عمل لائقة وخدمات اجتماعية ممكنة	الإستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2025 – 2019

الخطة الإستراتيجية لوزارة العمل 2025-2022	سوق عمل فاعل بعمالة وطنية مؤهلة ومنتجة، جاذب للكفاءات، في بيئة عمل مستقرة وآمنة	تنظيم سوق العمل وتطويره وفقاً لأفضل الممارسات وضمان العدالة وتكافؤ الفرص من خلال استخدام عمالة مؤهلة ومنتجة وتعزيز ريادة الأعمال وتسويق الكفاءات في الخارج وإيجاد منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية الفاعلة وفق نهج تشاركي مع كافة الشركاء.	• العدالة وتكافؤ الفرص. • الشراكة. • الانتماء وروح الفريق. • النزاهة والشفافية • والمسائلة. • تجذير ثقافة التميز • المؤسسي. • الريادة وروح المبادرة • والابداع.	• تحفيز النمو الاقتصادي • استدامة خدمات التوجيه والإرشاد المهني
الخطة الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم 2022 - 2018	مجتمع تربوي ريادي مُنتَمٍ مشارك، ملتزم بالقيم، نهجه العلم والتميز، وصولاً للعالمية	توفير فرص متكافئة للحصول على تعليم عالي الجودة يمكن المتعلم من التفكير العلمي الإبداعي الناقد، والعمل بروح الفريق، والتعلم مدى الحياة، والتزود بالمهارات والقيم؛ ليكونوا مواطنين فاعلين منتَمين إلى وطنهم مساهمين في رفعة العالم والإنسانية.	• الحرية. • العدالة والمساواة. • المواطنة الصالحة. • الانتماء. • الوسطية. • احترام الرأي والرأي الآخر. • الشفافية. • المسؤولية. • الريادة. • بناء الشراكات الفاعلة.	• تحسين جودة التعليم

2. منهجية تطوير الإستراتيجية

يسر هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية أن تقدم الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن للأعوام 2023-2024 ونعرض فيها الأسس والمبادئ التي انطلقت منها عملية تطوير الإستراتيجية للعمل على تلبية الحاجة إلى معالجة اختلالات سوق العمل المتمثلة في الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب وسوق العمل، وارتفاع نسبة الدوران الوظيفي لدى الملحقين في سوق العمل وأهمية زيادة مشاركة الأفراد في جميع القطاعات الاقتصادية. وبهدف الوصول إلى إدارة التحول الاجتماعي، فإن هناك حاجة إلى معالجة توجهات الأفراد من خلال التوجيه المهني والوظيفي. إذا أردنا تحقيق تنمية مستدامة، فسنحتاج بشدة إلى تغيير الطريقة التي يتعلم ويعمل بها الأفراد. وهنا يمكن أن يكون التوجيه المهني جزءًا من إشراك الأفراد في هذا التحول.

أسس تحديث الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

أحرز الأردن تقدماً كبيراً في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي على مدى السنوات الماضية. وتشير العديد من الدراسات والتقارير والإحصاءات في المملكة إلى فجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، علاوة على

زيادة معدلان الدوران الوظيفي ومحدودية الاهتمام بالميول والرغبات والمواهب التي تساعد في تحقيق الأهداف المهنية وصولاً إلى رفاهية الحياة المهنية. فلا يوجد نهج شامل واحد تم تبنيه بين المؤسسات المختلفة، ولم يتم تقديم سوى عناصر محدودة من التوجيه والإرشاد المهني. لهذا فقد انطلقت منهجية تحديث الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي من هذه المسببات:

- منذ إصدار الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي (2017-2022)، تعذر تتبع الإنجازات المتحققة منها.
- التوجيه المهني يُعنى بالتوجيه نحو المهن بمفهومها الشمولي ولا يقتصر على المهن الحرفية أو الفنية أو التقنية (مثلاً: المهن الإدارية والهندسية والإنسانية، والتقنية والفنية الخ). ومن هذا المنطلق تنطلق كافة محاور الإستراتيجية وأهدافها.
- تركز الإستراتيجية على التعليم بكافة مستوياته: الطفولة المبكرة، التعليم الأساسي، التعليم الثانوي في المسار المهني والتقني والمسار الأكاديمي، والتعليم والتدريب في مراكز وكليات المجتمع في المسار الأكاديمي والمسار المهني، والتعليم الجامعي والتعليم العالي.

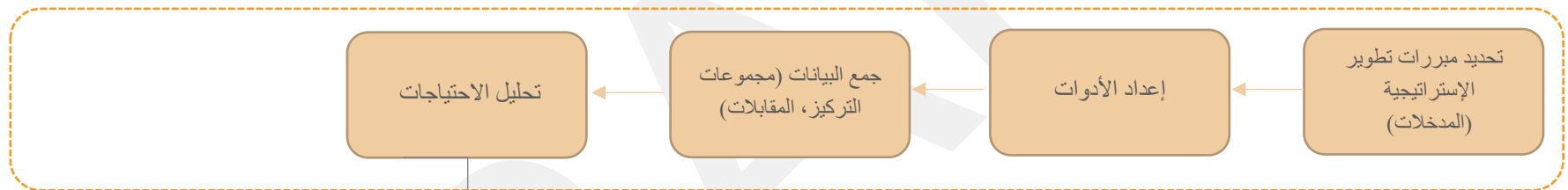
- عميقة على المجتمع الأردني والمهارات التي يحتاجها سوق العمل. هذه التغييرات لها أيضًا تأثير على مفهوم "المهنة".
- يعد الانتقال الوظيفي أو تغيير المسار المهني أحد المفاهيم الأكثر تكرارًا في أسواق العمل الحديثة وفي السوق المحلي. ويتعلق الأمر بالطبيعة المتغيرة للعمل والشكل الجديد لسوق العمل.
- تحول التركيز من العمل مدى الحياة إلى الدعم مدى الحياة للتحويلات المهنية المحتملة وضرورة إدارة هذه التحويلات.
- تأثر التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي بالتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
- تعددية الجهات المرتبطة بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني، بالإضافة إلى التأثير غير المباشر من جهات أخرى متنوعة ومتعددة المستويات والقطاعات.
- تحدد الوظيفة أو المهنة أيضًا مستوى المعيشة. لذلك، فإن الحديث عن المهن يتجاوز نطاق سوق العمل ويربط التوجيه المهني مدى الحياة بقضايا اجتماعية وثقافية وحتى صحية.
- هنالك العديد من الممارسات العربية والدولية الناجحة التي يمكن الاسترشاد بها في تحديد الأهداف الوطنية وكذلك المشاريع والأنشطة التي يمكن العمل عليها.

- تقدم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي مدى الحياة، وعليه يتم تقديمها في المدارس والمراكز التدريبية والمعاهد والكليات والجامعات وكذلك في مكاتب التوظيف والتشغيل وفي المؤسسات (الحكومية والخاصة).
- يقوم ممارسون مختصون بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي ممن يمتلكون المؤهلات والخبرات والمهارات والكفايات المتخصصة.
- تدعم المعلومات المهنية عن الخيارات التعليمية والتدريبية وعن سوق العمل والفرص الحالية والمستحدثة ومهن المستقبل عملية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
- أهمية إعداد الأفراد المستهدفين في هذه الإستراتيجية للتعامل مع التحديات المرتبطة بالحياة المهنية والوظيفية طوال حياتهم، وليس فقط في بداية حياتهم المهنية.
- يمكن للتوجيه المهني والتطوير الوظيفي أن يعززا إعادة التوظيف والمشاركة في سوق العمل على المدى الطويل.
- إن التغير الديموغرافي، وطرق العمل الجديدة، والهجرة لأسباب تتعلق بالعمل، وإعادة تشكيل العمل داخل المؤسسات لها آثار

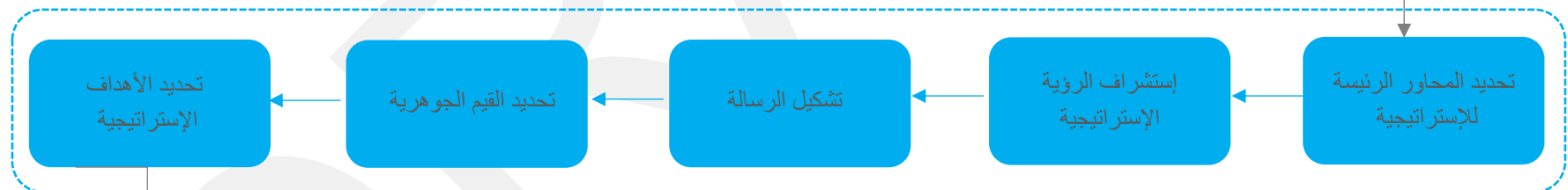
مراحل تطوير الإستراتيجية

تضمن العمل على تطوير الإستراتيجية ثلاثة مراحل، تم العمل عليها بجد واهتمام من قبل فريق العمل المشكّل وبالتعاون الوثيق مع كافة الوزارات والمؤسسات. كما تم تبني مبدأ المشاركة والتحقق من الأعمال المنجزة من خلال أخذ التغذية الراجعة وتحليلها وعمل التعديلات المناسبة. وفي هذا الإطار تم العمل في كل مرحلة على:

المرحلة الأولى



المرحلة الثانية



المرحلة الثالثة



3. تحليل الاحتياجات

ممارسات دولية وإقليمية رائدة في مجال التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

فرنسا

تتم إدارة مقدي التوجيه الرئيسيين من قبل وزارتين، وزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، على الرغم من أن وزارات أخرى قد تشارك، مثل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبدرجة أقل وزارة الزراعة. يتم توفير خدمات التوجيه مدى الحياة في إطار وزارة التربية والتعليم لمدارس ما بعد المرحلة الابتدائية ومؤسسات التعليم العالي والتعليم الإضافي من خلال شبكة من خدمات التوجيه التي تشمل CIO (مركز المعلومات والتوجيه) ومزود المعلومات الوطني Onisep (المكتب الوطني للمعلومات حول العلوم والمهن). الخدمات مجانية للمستخدمين الأفراد ويتم تقديمها من قبل ممارسين مدربين مثل مستشاري التوجيه الذين يطلق عليهم "علماء النفس في التعليم الوطني والتعليم والتطوير والمشورة في التوجيه المدرسي والمهني" وغير المتخصصين، مثل المعلمين. ويعمل هؤلاء المستشارون في كل من المؤسسات التعليمية ومراكز التوجيه. في كل صف من المدارس الثانوية الإعدادية والعليا، يتم تعيين أحد المعلمين ليكون "مدير المدرسة" مع دور يتضمن رسميًا (BO du 11 أكتوبر 2018: rôle du professeur

هناك تنوع كبير في الخدمات التي تقدم المعلومات والإرشادات في فرنسا، بما في ذلك الخدمات المجانية للمستخدمين وتلك التي تتطلب رسومًا أو غير ذلك. تتمثل فوائد هذا الوضع في توفر مجموعة واسعة من التقنيات والممارسات والممارسين ومقدي الخدمات، إذ إن معظمها مؤسسات عامة. تم تشكيل هذه المجموعة الواسعة من الخدمات من خلال الاختلافات بين: مجموعات المستخدمين المستهدفة (مثل طلبة المدارس والشباب والبالغين والعاطلين عن العمل والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة)؛ نوع الخدمة المقدمة (المعلومات، الأنشطة الفردية بما في ذلك الاستشارة، الخدمات الجماعية، تدقيق المهارات)؛ مؤهلات الممارسين (المرشدين المهنيين، علماء النفس، المعلمين، مقدي المعلومات المهنية، الأخصائيين الاجتماعيين)؛ حالة المزود (عام، خاص، تطوعي، تجاري، مهني)؛ التمويل (الدولة، السلطة المحلية، مشترك بين المنظمات والمؤسسات ومستخدمي الخدمات (information adapted from Euroguidance 2020).

وأنشطة التكامل المهني (معلومات عن المهن، وأدوات البحث عن عمل والتدريب الداخلي، وما إلى ذلك).

تشرف وزارة العمل على نظام الاستعلامات والمعلومات والتوجيه مدى الحياة للبالغين الذين يبحثون عن عمل أو يرغبون في إعادة التدريب أو التنقل أو تطوير مهارات إضافية. ويتم توفير ذلك مجاناً من قبل مستشاري التوظيف من خلال شبكة وكالات التوظيف المنتشرة في جميع أنحاء البلاد. تلي وكالات Pôle Emploi احتياجات جميع البالغين سواء كانوا موظفين أو يبحثون عن عمل أو يعملون لحسابهم الخاص أو غير ذلك.

هناك شبكة عامة أخرى تابعة لوزارة التشغيل وهي "دور التوظيف" (Maisons de l'emploi) التي تعد جزءاً من التنظيم الإقليمي للتوظيف والتدريب المهني. والغرض منها هو مساعدة مختلف الوكالات ذات الصلة على العمل بتعاون وثيق مع السلطات المحلية (Pôle Emploi)، على المستوى الإقليمي. الخدمات مجانية للمستخدمين ويتم تمويلها من قبل المنظمات الحكومية والإقليمية. يقترحون سياسات مبتكرة في مجال التشغيل، مع مراعاة الخصائص المحلية والإقليمية؛ وهي تقوم بتحليل السياق الاقتصادي المحلي، والجهات الفاعلة المعنية، واحتياجاتها لاقتراح استراتيجيات ملموسة، وتطوير دور استراتيجي على المستوى المحلي. ويمكن أيضاً أن يشارك أصحاب العمل والمهنيون ذوو الصلة في إجراءات محددة،

(Principal dans les Collèges et les lycées) توجيهاً مدى الحياة، وتحديداً: مراقبة نتائج التعلم وتقييم الطلبة؛ دعم الطلبة ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة؛ المشاركة في حياة الفصل/الصف والمدرسة؛ التوجيه المهني. بدءاً من الصف الثالث فصاعداً، يجري مدير المدرسة مقابلات توجيهية شخصية، في أي وقت، وفقاً لاحتياجات الأفراد، بينما في المدارس الثانوية العليا، يتم تعزيز دور مدير المدرسة في دعم الاختيار المهني للطلاب. إلى جانب علماء النفس في نظام التعليم الوطني، يقدم مدير المدرسة أيضاً معلومات عن التعليم العالي والتدريب والعالم المهني، فيما يتعلق بالإجراءات التي تنظمها المناطق وتتعاون خلال أسابيع التوجيه، والأنشطة التجريبية في أماكن العمل، وأنشطة الانغماس في تعليم عالي.

فيما يتعلق بالتعليم العالي، توجد في كل جامعة خدمة توجيه مدى الحياة تسمى خدمة المعلومات والتوجيه الجامعية المشتركة (Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation) مجانية للطلاب. تتمثل مهمة الخدمة الجامعية المشتركة في تنظيم التدريب الترحيبي وتوفير المعلومات والإرشادات للطلاب عند دخولهم الجامعة، وكذلك خلال المناهج الجامعية. كما تضمن هذه الخدمة متابعة اندماج الطلبة في سوق العمل بالتعاون مع الأساتذة. في كل جامعة، يعد SCUIO مكاناً للموارد، حيث ينظم ويقدم أنشطة التوجيه (المقابلات الفردية، والتدخلات لطلاب المرحلة الثانوية، وتطوير الوثائق التعليمية)، وما إلى ذلك

والخدمات لهم مجاناً، بتمويل من الدولة والسلطات المحلية وبتمويل من الاتحاد الأوروبي (ESF) .

تتضمن بعض منظمات التدريب، كجزء من عملها، خدمات التوجيه والمشورة والتوظيف. منذ كانون الثاني 2020، يتولى المشغلون الإقليميون الذين تم اختيارهم وتمويلهم من قبل France Compétences ، دوراً إعلامياً/توجيهياً، لا سيما فيما يتعلق بالحساب الشخصي للتدريب (Compte Personnel de Formation).

كما أنشأت شبكة غرف المهارات والحرف هياكل لتطوير العمل التوجيهي مدى الحياة؛ على سبيل المثال، نظمت شبكة غرف التجارة (ليالي الإرشاد)، وهو نتيجة للتعاون بين المدارس والشركات ويهدف إلى تطوير "التوجيه دون ضغوط" من خلال زيادة التواصل بين رواد الأعمال والطلبة. الأنشطة مجانية. يقام هذا الحدث في جميع أنحاء فرنسا لدعم طلاب المدارس الثانوية بشكل رئيسي في تفكيرهم واختياراتهم المهنية، من خلال ربطهم بمحترفي التوجيه المهني وقادة الأعمال والموظفين. يوفر الحدث للطلاب الفرصة للتفكير في رغباتهم وملفهم الشخصي ومستقبلهم، بالإضافة إلى اكتشاف المهن من خلال نهج تفاعلي يأخذ في الاعتبار اهتماماتهم وشخصيتهم.

مثل دعم المؤسسات في التحول الرقمي، والسماح لهم بتعيين ملفات تعريف رقمية.

كما أن مركز المعلومات الوطني للتدريب المستمر، المعروف باسم Center Inffo ، تابع للوزارة. مهمة المركز هي نشر المعلومات لجميع العاملين في التدريب المهني المستمر بالمعنى الأوسع. يوفر الموقع الإلكتروني لمركز INFFO أنشطة التوجيه المهني عبر الإنترنت للمهنيين وللكتاب من خلال بوابة وطنية، حيث يمكن للأشخاص الوصول إلى معلومات جيدة حول التعليم والتدريب وفرص العمل.

الجهات الأخرى التي تقدم التوجيه والمشورة المهنية

على المستوى الإقليمي، يتم نشر المعلومات حول التدريب المهني المستمر عن طريق CARIFS ، وهي مراكز عمل التدريب والموارد والمعلومات. وبتمويل مشترك من الحكومة والأقاليم، تتمتع هذه المراكز بعلاقات مع الشركاء الاجتماعيين ومع الهيئات العامة والخاصة المشاركة في التدريب المهني، والخدمات مجانية للمستخدمين. تم إنشاء المكاتب المحلية (ML) من قبل السلطات المحلية، بهدف الترحيب وإعلام وتوجيه الشباب (من 16 إلى 25 عامًا) الذين يعانون من صعوبات في الاندماج الاجتماعي وفي مكان العمل. تهدف المكاتب إلى دعم اندماجهم وتوفير فرص العمل المستقرة

ألمانيا

هناك العديد من المبادرات التي تعزز اتباع نهج منسق لجميع الجهات الفاعلة لتوفير التوجيه والإرشاد المهني والدعم للشباب في ألمانيا منها:

(1) سلاسل التعليم: في أعقاب القمة التعليمية للولايات والوزارة الاتحادية للتعليم في عام 2008، وافقت الحكومة الألمانية في عام 2010 على مبادرة "Bildungsketten" (سلاسل التعليم). يتعاون المستوى الفيدرالي والولايات من أجل تنسيق برامج التوجيه على المستوى المحلي لتحسين إدارة الانتقال من المدارس والحد من ترك المدرسة مبكراً. والهدف هو ضمان إكمال التعليم الثانوي العام والتعليم المستمر. ولهذا الغرض، أبرمت الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث، والوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية، والسلطات الاتحادية، والمديريات الإقليمية لوكالة التوظيف الاتحادية اتفاقات بشأن البرامج والتدابير بما في ذلك التوجيه والإرشاد. وتشمل المكونات الرئيسية لهذه السلسلة تحليل الإمكانيات (نقاط القوة والضعف والاهتمامات)، وبرامج التوجيه المهني، والتدريب الداخلي، وتدريب الشباب المعرضين للخطر وتدابير الدعم خلال التعليم والتدريب المهني. يقوم جميع الشركاء بتوفير الموارد وتنسيقها طوال العملية. وعلى نحو متزايد، تبدأ برامج التوجيه التي تنفذها المدارس في الصف الخامس أو السادس، وعلى أقصى تقدير في الصف السابع أو الثامن. يتم استكمال هذه المعلومات بمعلومات

تهدف جمعية التوظيف التنفيذي (APEC) وهي رابطة متخصصة لتوظيف طلاب الدراسات العليا والمديرين التنفيذيين، إلى زيادة فرص التوظيف وتحسين التوظيف من خلال تقييمات الكفاءة والخدمة المطابقة. الأنشطة مجانية للأفراد وأصحاب العمل/المؤسسات. ويتم ذلك من خلال تقييم المهارات والتحقق من صحتها بهدف توظيف الشركة من خلال تعزيز قابلية توظيف الأفراد.

مراكز تقييم المهارات المشتركة بين المؤسسات (CIBC) هي مراكز مهنية تقدم خدمات التوجيه المهني للبالغين وحيث يمكن للأفراد العاملين والعاطلين عن العمل الوصول إلى فحوصات الكفاءة، والتي تعد جزءاً من الإطار التشريعي. يتيح تقييم المهارات إمكانية تحليل مهارات الفرد المهنية والشخصية، وقدراته، ودوافعه لدعم مشروع التطوير المهني، والتدريب عند الاقتضاء. يمكن العثور هنا على معلومات حول المكان الذي يمكن لأي شخص العثور فيه على مركز لتقييم المهارات. علاوة على ذلك، تتعاون المراكز أيضاً مع الشركات لتنفيذ خطة تنمية مهارات الشركة للموظفين. وتقوم مراكز التوجيه الخاصة التي تضم مدربين شخصيين ووكالات صحفية خاصة مثل L'Etudiant وStudyrama، بنشر المعلومات المهنية لطلاب المدارس الثانوية والجامعات، والتي يمكن للمدارس شراؤها، وتنظيم معارض للشباب.

المدن) أو كبوابة، أي نظام تحويل منظم جيداً في حالة الحاجة إلى خدمات أخرى (قبل كل شيء في المناطق الريفية). في جوهرها يوجد نهج وقائي يركز على برامج التوجيه المهني من الصف السابع. وقد تم اختبار هذا النهج من الخدمات المجمعة في صيف عام 2010 في ست مدن. كانت هامبورغ النموذج الأول. في عام 2013، قررت الحكومة الفيدرالية إطلاق وكالات التوظيف للشباب في جميع أنحاء ألمانيا. المشاركة طوعية ويمكن للجهات الفاعلة المحلية أن تقرر بشأن الإعداد الملموس. وفي يناير 2017، تم إنشاء 290 وكالة توظيف للشباب. توجد آلية للتقييم الذاتي الطوعي لتحديد مجالات التحسين. ولإلهام المزيد من العمل، تخطط PES Germany لإصدار قاعدة بيانات على الإنترنت للممارسات الجيدة.

في عام 2017، اعتمدت وكالة التوظيف الفيدرالية استراتيجية التوجيه مدى الحياة (Lebensbegleitende Beratung). وهو يكثف توفير التوجيه للشباب قبل دخول سوق العمل ويوسع التوجيه المهني للبالغين بما في ذلك العاملين وأولئك الذين يحتاجون إلى الدعم عند العودة من فترة إجازة الأمومة أو الرعاية أو من الإقامة في الخارج. علاوة على ذلك، فإنه يؤكد على دور التوجيه لريادة الأعمال. في أوقات التحول الرقمي، يتم تطوير أدوات تفاعلية جديدة عبر الإنترنت وتطبيقات الهاتف المحمول. ومن خلال التركيز بشكل أقوى على الوقاية، ستساعد هذه الاستراتيجية على التخفيف من تحديات الرقمنة والتغير الديموغرافي وكذلك تغير التوقعات التي تنطوي،

وتوجيهات ودعم أكثر تحديداً للانتقال الذي توفره وكالة التوظيف الفيدرالية في الصفوف المدرسية النهائية التاسع أو العاشر اعتماداً على نوع المدرسة الثانوية. بالنسبة للمدارس الثانوية، توجد مفاهيم توجيهية منفصلة. للحد من ترك المدرسة مبكراً، بما في ذلك التسرب من التعليم والتدريب المهني (التمهنة الصناعية)، أنشأ البرنامج Bildungslosen (مدرسي التعليم) و Berufseinstigsbegleitung (مدرسين انتقاليين، غالباً ما يكون لديهم خلفية في التربية الاجتماعية، وهو برنامج تديره وكالة التوظيف الفيدرالية) في المدارس الثانوية العامة.

(2) وكالات التوظيف للشباب: وفي السياق نفسه، أنشأت وكالة التوظيف الفيدرالية بالتعاون مع الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية في عام 2010 "تحالف العمل للشباب والعمل الذي يجمع أصحاب المصلحة من التعليم ومراكز العمل و PES والخدمات الاجتماعية البلدية من أجل الشباب من أجل تطوير نهج منسق لجميع الشباب. قبل ذلك، كانت المسؤوليات التنظيمية تختلف اعتماداً على ما إذا كان الآباء يحصلون على إعانات البطالة القائمة على التأمين (وكالة التوظيف الفيدرالية) أو البدلات الاجتماعية (مراكز العمل). وضعت وكالة التوظيف الفيدرالية مفهوم (وكالات توظيف الشباب) الذي يتضمن تعاون الجهات الفاعلة الرئيسية على أربعة محاور: أ) شفافية العروض، ب) تبادل المعلومات، ج) العمليات والتدابير المنسقة، د) الحكومة الشاملة، إما كمركز متكامل مع وجود الخدمات ذات الصلة (في

خدماتها الخاصة لسد فجوات الخدمة واستكمال الخدمات التي تقدمها PES Germany. ومن أجل تجنب ازدواجية الخدمات، هناك حاجة إلى آليات تنسيق أفقية ورأسية جيدة.

تركيا

في تركيا، يتم تنفيذ خدمات التوجيه المهني في سياقات مختلفة من قبل وزارة التعليم الوطني (MoNE)، ووكالة التوظيف التركية (ISKUR)، وهي مؤسسة تابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي والأسرة (MLSSF)، والجامعات والقطاع الخاص والنقابات العمالية وجمعيات أصحاب العمل. تقدم وزارة الاقتصاد الوطني و ISKUR معظم الخدمات الحالية. وزارة التربية والتعليم هي المسؤولة عن الخدمات التوجيهية لنظام التعليم، من التعليم الأساسي إلى التعليم العالي. الهدف من الخدمات هو دعم الطلبة في وعي ذاتي أفضل، والوعي بالفرص، واتخاذ خيارات واقعية وتحقيق الذات (وزارة التربية الوطنية، 2017). تشمل هذه الخدمات: الإرشاد التربوي؛ التوجيه المهني؛ الإرشاد الشخصي والاجتماعي.

وتدعم منظمة ISKUR الأفراد (الشباب والكبار) في العثور على وظائف تناسب مؤهلاتهم، كما تدعم أصحاب العمل في العثور على موظفين يتمتعون بمؤهلات مناسبة للوظيفة (وزارة العمل والخدمات الاجتماعية والأسرة، 2003). وتوفر ISKUR: (1) خدمات التوجيه المهني؛ (2) خدمات

على سبيل المثال، على تركيز أقوى على الوظائف الهادفة والتوازن الجيد بين العمل والحياة.

تشتمل استراتيجية التوجيه مدى الحياة على ثلاثة مكونات رئيسية: (1) التوجيه المهني قبل الحياة العملية: بالإضافة إلى التوجيه المهني في المدارس، بناء التوجيه في مدارس التعليم والتدريب المهني وتوسيع التوجيه المهني في الجامعات؛ (2) التوجيه المهني أثناء حياة العمل: المزيد من التوجيه المهني المتعمق للعاطلين عن العمل وخدمة التوجيه المهني الجديدة للعاملين في العمل مع استهداف ذوي التعليم المنخفض على وجه الخصوص؛ (3) أدوات الاختبار الذاتي: لدعم التوجيه المهني واختيار الدورة الدراسية، يساعد الاختبار الشامل عبر الإنترنت (90 دقيقة) في إعداد واستكمال جلسات الإرشاد. تم تعميم التوجيه المهني قبل الحياة العملية بدءاً من العام الدراسي 2020/2019، كما تم الانتهاء من أداة الاختبار الذاتي للشباب. أما المحور الثالث، وهو التوجيه المهني أثناء الحياة العملية، فسيتم طرحه قريباً بناءً على الخبرة السابقة في برامج سوق العمل النشطة لذوي المؤهلات المنخفضة.

في قطاع التعليم (المدارس والجامعات وتعليم الكبار)، يكون تقديم الخدمات أكثر تنوعاً لأن هذا من اختصاص الولايات أو البلديات أو الجامعات الفردية. وفي جميع المجالات، قامت الولايات والبلديات بتطوير

التنفيذ لتحسين فعالية الخدمات وإمكانية الوصول إليها، وكذلك لتعزيز أفضل وأسهل للتوزيع المتساوي للأحكام.

في قطاع التعليم، الهياكل التي تضمن توفير التوجيه هي: أ) المديرية الإقليمية للتربية الوطنية؛ ب) فرع خدمات التربية الخاصة والتوجيه. ج) المدير العام لخدمات التوجيه والإرشاد في مجال التعليم الخاص في وزارة التربية والتعليم. تعمل اللجنة الاستشارية المهنية (MEDAK)، التي يتم تنسيق إدارتها وسكرتيرتها من قبل SKUR باسم وزارة العمل والضمان الاجتماعي، على تعزيز التعاون والتنسيق بين أصحاب المصلحة المعنيين وت عقد اجتماعات على فترات معينة لمناقشة القضايا المتعلقة بالتوجيه المهني. والمسائل الأخرى ذات الصلة (Euroguidance, 2019). هناك أيضًا لجان توظيف وتدريب مهني في المقاطعات تحدد الطلب في سوق العمل المحلي، من خلال مراقبة ديناميكيات المهارات لدعم قطاعي التعليم والتوظيف على المستوى المحلي لتطوير وتكييف عملهم وفقًا لذلك. كما قاموا بوضع خطط عمل لتطوير برامج التوظيف والتدريب المهني على المستوى المحلي.

في 73 مقاطعة في تركيا، منذ عام 2013، طورت İSKUR مشروعًا مشتركًا مع مراكز التخطيط المهني التابعة للجامعات العامة (85) والخاصة (20). ومنذ ذلك الحين، حصل 170 ألف طالب جامعي على الدعم من هذه الممارسة. وتسمى هذه "الحرم الجامعي / نقاط الاتصال İSKUR" وهي تدعم، جنبًا إلى

استشارات التوظيف والتشغيل؛ (3) البرامج التعليمية التي تهدف إلى تنمية مهارات البحث عن عمل؛ (4) خدمات الإرشاد النفسي عبر مراكز الإرشاد المهني (5) بالتعاون مع المدارس، شرح تفصيلي للطلاب حول أهمية اختيار المهنة، وعلاقتها بخيارات التعليم، والمصادر التي يمكن من خلالها الوصول إلى المعلومات المهنية.

وقد تم التوقيع على مذكرة تفاهم من قبل كافة الأطراف المعنية كأساس للمنتدى الوطني المستقبلي. وتوجد مجالس توظيف وتدريب مهني في المقاطعات تدعم تطوير سياسات التوظيف والتعليم/التدريب المهني، وتحديد أنشطة التوظيف وبرامج التوظيف النشطة لتحقيق فرص العمل وتطويرها ومنع البطالة. وتتكون قائمة الممثلين من: (1) وزارة التربية الوطنية؛ (2) وكالة التوظيف التركية (ISKUR)؛ (3) وزارة العمل والضمان الاجتماعي والأسرة (MLSSF)؛ (4) جهاز تخطيط الدولة، (5) منظمة تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة؛ (6) المركز الوطني للإنتاجية؛ (7) هيئة التأهيل المهني؛ (8) اتحاد التجار والحرفيين الأتراك؛ (9) مجلس التعليم العالي؛ (10) الاتحاد التركي لرابطات أصحاب العمل؛ (11) اتحاد الغرف والبورصات السلعية في تركيا؛ (12) اتحاد نقابات العمال التركية.

تم وضع منشور جديد (2018/6) صادر عن المديرية العامة لخدمات التوجيه والإرشاد في التعليم الخاص (تابع لوزارة التربية الوطنية) موضع

مستقبلهم المهني (مسار الحياة العملية) من خلال منهج التوجيه المهني الذي يعمل على تمكين الشباب في مدارس التعليم الفني من اكتساب مهارات إدارة المستقبل المهني، وعند بناء المنهج، فلا يعني المحتوى وفقط، بل طريقة تقديمه وخصائص المرحلة العمرية ونظريات عديدة من نظريات علم النفس ومنها علم النفس الإيجابي.

وفي أغسطس 2017، صدر قرار المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي باعداد قرار وزاري بتدريس التوجيه المهني وريادة الأعمال كمادتين الزاميتين غير خاضعتين لأعمال الامتحانات ولا تضافا للمجموع بواقع حصتين اسبوعيا بمدارس التعليم الفني. وفي سبتمبر 2019، اعلنت الوزارة اقرار مدة زمنية لمنهج التوجيه المهني - وايضا منهج ريادة الأعمال - بجميع الخطط الدراسية بجميع المدارس التي تنضم الى منظومة العمل بنظام الجدارات وفق خطة الوزارة. أنشأت كلية التعليم المستمر في الجامعة الأمريكية في القاهرة وحدة الإرشاد المهني (Career Guidance Unit (CGU) ضمن إدارة التطوير المهني . تقوم وحدة الإرشاد المهني بدور استشاري لعملائها، وتمثل مهمتها في تزويد الدارسين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتمكنهم مهنيًا وتحقق طموحاتهم وتطلعاتهم الحياتية والمستقبلية، وذلك من خلال مجموعة من الفعاليات والبرامج والخدمات المصممة بشكل جيد. بالإضافة إلى ذلك، توفر وحدة الإرشاد المهني خدمات المعلومات المهنية اللازمة للتخطيط، وإيجاد فرص العمل والحفاظ عليها. وهذا يشمل معلومات عن

جنب مع المراكز الموجودة في الجامعات، التطوير الوظيفي والبحث عن عمل والتوظيف لطلاب الجامعة. وتهدف هذه إلى تطوير سوق العمل والوعي بالفرص للطلاب جنباً إلى جنب مع أصحاب العمل.

جمهورية مصر العربية

أوصت اللجنة الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني في 2010 بضرورة تقديم خدمة التوجيه والإرشاد المهني في التعليم من خلال عدد كبير من الممارسين وذلك بعد دراسات مستفيضه بدأت منذ عام 2006 وبدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية. وقد تم في عام 2012 إنشاء الجمعية المصرية الدولية للتوجيه والإرشاد المهني وفقاً للقوانين المصرية، ولديها تطلعات لإضافة قيمة في هذا المجال . تم تكوينها بواسطة العديد من مقدمي خدمة التوجيه المهني بالتعليم الفني، والذين بدأوا العمل في هذا المجال وتم تدريبهم وصقل مهاراتهم منذ يناير 2012. ولأن مصر - شأنها شأن الكثير من الدول العربية - كانت تقدم خدمات مثل التوفيق بين المتدربين والبرامج التدريبية، وبين الباحثين عن عمل والوظائف، ودعاية وتسويق لبرامج تدريبية وتعليمية معينة، ولوظائف ايضاً، وتدريبات تحويلية وغيرها، وكلها قدمت تحت مسمى خدمات التوجيه المهني وهو أمر غير دقيق في ظل التعريف الذي استخدم في تقرير اللجنة الوطنية، بناء على الخبرات الدولية العديدة والممارسات الناجحة، ولذلك تم التحول إلى نهج تمكين الافراد من ادارة

والإرشاد المهني. يتضمن البرنامج مجموعة متنوعة وفريدة من المقررات التي تؤهلك على المستوى العلمي والعملية إلى تقديم خدمات التطوير المهني للمستهدفين على تنوعهم، وإدارة الموارد البشرية، والتسويق والدعاية والإعلان، والعلاقات العامة، ومهارات الاتصال والتواصل، وكذلك التفاعلات الاجتماعية في بيئة العمل، وإدارة الوقت، كما يؤهل البرنامج إلى اكتساب مهارات تقديم خدمات التوجيه المهني بوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي، وكذلك الشركات والمؤسسات المختلفة. بعد الحصول على هذا البرنامج فإن الخريج يصبح مؤهلاً بصورة علمية وأكاديمية كمقدم لخدمات التوجيه والإرشاد في الوزارات والجامعات، والشركات، والغرف التجارية والصناعية، والمدارس، ومكاتب العمل، الجمعيات الأهلية، والجهات المانحة.

يتم التدريس بنظام الساعات المعتمدة، والتعليم الهجين، ويتبنى البرنامج مداخل تدريسية تشاركية تعزز التعلم، متضمنة محاضرات تفاعلية، ورش عمل بالإضافة إلى العمل الميداني، وإعطاء مهام فردية وجماعية، بالإضافة إلى الأخذ في الاعتبار التعليم المدمج والتفاعل مع طلاب من ثقافات مختلفة، محاور البرنامج الدراسي تتضمن ادوات ومداخل التوجيه والإرشاد المهني، الطرق المتنوعة لتقديم هذه الخدمات، تطوير برامج تطوير مهني للفئات المختلفة، الذكاء العاطفي ومهارات الدعم، مهارات الريادة، البحوث

الوظائف والمهارات، والمسارات المهنية والاتجاهات في سوق العمل، وبرامج التدريب المتاحة لتحقيق هذه الأهداف. وقد تقدم وحدة الإرشاد المهني خدمات على أساس فردي أو جماعي، كما يمكن تقديم هذه الخدمات وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت.

طرحت جامعة حلوان في مصر برنامج (دبلوم – ماجستير) التوجيه والإرشاد المهني الأول في مصر والشرق الأوسط، ويقدم البرنامج من خلال كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة حلوان وهي من أحدث الكليات بالجامع، ويسيهم البرنامج في بناء قدرات المؤسسة المختلفة لبناء نظام توجيه وإرشاد مهني فاعل ليس في مصر فقط، بل والعالم العربي. وقد تم اختيار فريق اعداد وتصميم البرنامج من مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجالات علم النفس والانثربولوجيا والتربية والتجارة وإدارة الأعمال من جامعة حلوان. كما تم تطوير البرنامج بالاستعانة بخبرات دولية مماثلة وبرامج شبيهة من العديد من الدول منها على سبيل المثال ، ألمانيا ، الولايات المتحدة الأمريكية ، مالطا – وتم عقد العديد من ورش العمل مع خبراء دوليين أثناء تصميم البرنامج.

يعد البرنامج الاختيار الأنسب للطلاب حديثي التخرج من كافة التخصصات، وكذلك من العاملين في مجال التوجيه والإرشاد المهني بالشركات والمدارس الحكومية والخاصة، والمتطوعين في مجالات تقديم خدمات التوجيه

رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تحقيق تحول شامل في الاقتصاد السعودي وتنويع مصادر الدخل وذلك من خلال عدة برامج متخصصة ولعلّ من أبرزها "برنامج تنمية القدرات البشرية"، والذي يعتمد بشكل كبير على جودة خدمات الإرشاد المهني في المملكة .

أطلقت المملكة من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) - بوابة "سُبل" <https://subol.sa> في عام 2022 تستهدف من خلالها طلاب التعليم العام والجامعي، والباحثين عن عمل والموظفين، كما تضم البوابة عدة خدمات وأدوات للتطوير والإرشاد المهني كتقديم جلسات الإرشاد المهني عن بُعد، ومقياس الميول المهنية، وكذلك توفير محتوى ومعلومات غنية عن سوق العمل لمساعدة الشرائح المستهدفة على اتخاذ قرارات صائبة فيما يخص مساراتهم التعليمية والمهنية. وتهدف "سُبل" إلى تمكين المستفيدين من معرفة ميولهم وقدراتهم المهنية والأكاديمية، وتوعيتهم بأهم المهارات المطلوبة في سوق العمل، وأهم المهن المستقبلية، والمسارات المهنية وقطاعات سوق العمل، وكذلك دعم المستفيدين بمهارات التخطيط لمساراتهم المهنية بما يتسق مع طموحاتهم الشخصية واحتياجات سوق العمل، وتكوين مجتمع للإرشاد المهني وتحسين الصورة الذهنية لجميع المهني.

التطبيقية، وغيرها من باقي الجدارت اللازمة لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني.

المملكة العربية السعودية

هناك تطورًا ملحوظًا يحدث في هذا القطاع الحيوي. فقد شهدت المملكة تحولات عملاقة في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى تحقيق نمو وتطور اقتصادي هائل. ومع هذا التطور، ظهرت فرص عمل جديدة ومتنوعة، وهو ما يتطلب إرشاد و توجيه مهني متخصص وفعال. تُعدُّ المملكة حاليًا محورًا للتحول الاقتصادي في المنطقة، حيث تسعى إلى تنويع مصادر الدخل الوطني والتخلص من الاعتماد الواحد على صادرات النفط. لذلك فقد بدأت المملكة بتوفير البرامج والممكنات المتخصصة في إعداد كوادر قادرة على العمل في مجموعة واسعة من المجالات، بدءًا من المجالات التقنية مثل البرمجة وتحليل البيانات، ووصولًا إلى المجالات الخدمية مثل السياحة والفنادق، بالإضافة إلى التوسع في المجالات الصحية والتعليمية والاقتصادية.

في ظل هذه التطورات، يشهد مجال الإرشاد المهني في السعودية طلبًا متزايدًا على المستشارين المهنيين المتخصصين، الذين يمتلكون المعرفة والخبرة في توجيه الشباب ومساعدتهم في اتخاذ القرارات المهنية الصائبة. ولا يمكن الحديث عن مستقبل العمل والإرشاد المهني في السعودية دون الإشارة إلى

للإنجازات، فقد استفاد من مشروع مقياس الميول المهنية أكثر من 64 ألف باحث وباحثة عن عمل، كما تضمن مسار الإرشاد المهني عقد ورش عمل بالشراكة مع القطاع الحكومي والخاص والقطاع غير الربحي والمهتمين والمختصين بسوق العمل، حيث عقدت أكثر من 136 ورشة عمل.

ولتعزيز مفهوم الإرشاد المهني وتفعيله في المدارس، دشنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في شهر سبتمبر لعام 2023، ووزارة التعليم مبادرة التوجيه والإرشاد المهني في المدارس التي يشرف عليها صندوق تنمية الموارد البشرية بالشراكة والتكامل مع إدارات التعليم في المملكة. ستسهم هذه المبادرة في تعزيز مفهوم الإرشاد المهني وتفعيله في المدارس الحكومية والأهلية، من خلال مجموعة من المرشدين المهنيين المؤهلين، بهدف مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، وتمكين الطلبة والطالبات من التعرف على المهارات الحالية والمستقبلية واحتياجاتها. إذ تأتي هذه المبادرة بعد إطلاق مبادرة "الإرشاد المهني في الجامعات" بالتعاون مع 67 جامعة وكلية ومعهدا في أغسطس من 2022، وتقديم خدمات الإرشاد المهني لأكثر من 72 ألف طالب وطالبة في المرحلة الجامعية. ويعد الإرشاد المهني برنامج تنموي شامل مصمم من أجل مساعدة الطلبة في اتخاذ وتنفيذ خيارات تعليمية ومهنية مستنيرة تساعدهم على رسم مستقبلهم وتحديد وجهتهم المهنية لاختيار المسار الدراسي المناسب. ويهدف برنامج

كما أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية بالشراكة مع جامعة الملك سعود في شهر مايو 2023، برنامج تأهيل المرشدين المهنيين بالتعاون مع المنظمة الدولية للإرشاد المهني (NCDA) بصفتها أحد بيوت الخبرة في مجال التأهيل والتطوير المهني والوظيفي على المستوى العالمي. ويعد برنامج تأهيل المرشدين المهنيين الأول من نوعه في المملكة فيما يتعلق بالإرشاد المهني، حيث يهدف إلى تحسين وتطوير الكفاءات الوطنية في القطاع التعليمي والمهني، والإسهام في توظيف الكوادر الوطنية في مجال الأعمال في شتى التخصصات، إضافة إلى تعزيز جانب المشاركة المجتمعية في قطاع الأعمال، كما يسهم البرنامج في تحقيق أحد مستهدفات رؤية المملكة 2030 من خلال تنمية القدرات البشرية. وينصب دور الجامعة على تحقيق الأهداف الرئيسة للمشروع ورفع كفاءة المخرجات المتعلقة بالمتردين وتحقيق الاستدامة، حيث ستطرح الجامعة بالشراكة المرتبطة بالإرشاد المهني شهادة احترافية تكون هي الرائدة في هذا المجال محليا، بالشراكة مع مؤسسات المجتمع الحكومية والخاصة. ويأتي إطلاق برنامج تأهيل المرشدين استكمالاً لجهود الصندوق في مجال الإرشاد المهني، حيث استفاد من منصة التوجيه والإرشاد المهني (سبل) أكثر 342 ألف مواطن ومواطنة، بينما استفاد من مبادرة الإرشاد المهني عن بعد نحو 11 ألف مستفيد ومستفيدة، فيما بلغ عدد المستفيدين من مبادرة الإرشاد المهني في الجامعات أكثر من 85 ألف طالب وطالبة إلى جانب أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية. وبين أنه استكمالاً

الشرائح من الجهات المعنية الحكومية والخاصة، إلى جانب الأنشطة التقييمية والدراسات الاستقصائية والاستطلاعية. كل ذلك ساهم في وضع مبادرات وبرامج جديدة نجحت في إفادة الشباب، وحققت تأثيرًا إيجابيًا على سوق العمل القطري.

وقد طور المركز "نظام الإرشاد المهني الإلكتروني الخاص بمركز قطر للتطوير المهني"، المعروف اختصارًا باسم (CAS)، وهو نظام التخطيط المهني الوحيد الشامل والمتوفر في دولة قطر ومنطقة الخليج العربي. وهذا النظام عبارة عن نسخة منقحة ومُعرّبة من نظام الإرشاد المهني الشهير دوليًا، والذي تقدمه مؤسسة كودر الأمريكية، الرائدة عالميًا في مجال خدمات التخطيط المهني. ويقدم البرنامج باللغتين العربية والإنجليزية، مع تصميم مكوناته لتناسب الخصائص الاجتماعية والثقافية القطرية. ويتيح النظام للمستخدم الخضوع لتحليل نفسي متكامل، يشمل، من بين أمور أخرى، تقييمات للاهتمامات والقيم والقدرات. وبناءً على نتائج تلك التقييمات، يقدم النظام توصيات للمستخدم عن المسارات التعليمية والتدريبية والمهنية المناسبة، كما يقدم معلومات عن المؤسسات التعليمية والتصنيفات المهنية وبيانات سوق العمل. وطبق مركز قطر للتطوير المهني هذا النظام في جميع المدارس الثانوية الحكومية في قطر عام 2018، بموجب مذكرة تفاهم مع وزارة التعليم والتعليم العالي. حيث استفاد منه أكثر من 20 ألف طالب ومرشد أكاديمي في جميع أنحاء قطر الأكاديمية

التوجيه والإرشاد المهني المعد في الوزارة بالعمل على تطوير كفاءات الطالب في معرفة ذاته وكوأنه والاستكشاف التعليمي والمهني، وكذلك التخطيط الوظيفي للمستقبل وفق ما تضمنته برامج الرؤية من خلال برنامجي تنمية القدرات البشرية وجودة الحياة.

دولة قطر

تماشيًا مع رؤية قطر الوطنية 2030 وتوجه مؤسسة قطر، يهدف مركز قطر للتطوير المهني إلى مساعدة الشباب القطري على تحديد أهدافهم التعليمية والمهنية وتحقيقها. ويقدم المركز مجموعة من البرامج والخدمات رفيعة المستوى، التي تهدف إلى دعم وتثقيف جمهوره المستهدف حول أفضل السبل لاتخاذ القرارات المهنية، ووضع الخطط السليمة، وتحقيق النمو والتطور المهني، وتحقيق أهدافهم في الحياة بأفضل الأساليب التي تساهم في دعم نمو دولة قطر واستمرار مسيرة ازدهارها.

تولى مركز قطر للتطوير المهني مسؤولية غرس بذور التوجيه المهني وتأصيله كجزء من الثقافة الاجتماعية والاقتصادية في قطر، من خلال التوعية وتبادل الخبرات، بالإضافة إلى تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية والإرشادية الهادفة إلى توجيه الشباب على مدار مختلف المراحل التعليمية التي يمرون بها. على مدار سنوات طويلة، قام المركز بجمع وتحليل كم هائل من المعلومات حول آلاف الطلبة والخريجين وأولياء الأمور، وكذلك المتفاعلين من مختلف

الوحدة السادسة: الحافظة الإلكترونية (حافظتي) – تحتوي هذه الحافظة الإلكترونية على جميع المعلومات التي قام المستخدم بحفظها أثناء رحلة استكشافه لهذا النظام، ويشمل ذلك ملفه التعريفي، ونتائج التقييمات، وقوائم المهن والكليات المفضلة، والأهداف المهنية، وخطة التطوير المهني، وكافة المستندات الدراسية والمهنية التي قام المستخدم بتحميله

وينظم مركز قطر للتطوير المهني، "ملتقى المرشدين المهنيين"، بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي. ويعد الملتقى ثمرة من ثمار التعاون الاستراتيجي بين العديد من الجهات والشركاء المعنيين بتعزيز مجال التوجيه والتطوير المهني وتنميته في دولة قطر، التزامًا منهم برعاية جودة البيئة التعليمية والمهنية لشباب الدولة وطلبته. وإدراكًا للتغيرات المتسارعة والتطور المستمر في مشهد التطوير المهني حول العالم وفي دولة قطر، هدف ملتقى المرشدين المهنيين 2023 إلى تعزيز مهارات ومعارف أولئك الذين يجتهدون في صياغة مستقبل الشباب في قطر. ويوفر الملتقى منبرًا ونقطة تلاقٍ رئيسية لممارسي التوجيه المهني في قطر يُتاح لهم فيها تبادل أفضل الممارسات، والأفكار المبتكرة، واستراتيجيات التعاون مع مجموعة متنوعة من مجتمع المرشدين المهنيين في الدولة.

ويوظف الملتقى لتحقيق أهدافه مجموعة غنية من الأدوات والأنشطة، بما في ذلك ورش العمل والعروض التقديمية المقدمة باللغتين العربية

والمهنية الأنسب لهم، بما يتوافق مع احتياجات الدولة المستقبلية. فيما يلي نبذة عن تلك الوحدات:

الوحدة الأولى: تعرف على قدراتك – تُعنى هذه الوحدة بتعريف المستخدم باهتماماته وقيمه المهنية عن طريق الخضوع لنوعين من التقييمات، وهما: تقييم كودر للاهتمامات المهنية، وتقييم مقياس سوبر لقيم العمل.

الوحدة الثانية: استكشاف المهن – تساعد هذه الوحدة المستخدم على استكشاف المهن التي تحوز اهتمامه وتتوافق مع قيمه ومهاراته وقدراته.

الوحدة الثالثة: التخطيط للتعليم – تساعد هذه الوحدة المستخدم على تحديد ما يجب فعله للوصول إلى هدفه المهني، وذلك من خلال التخطيط للحصول على التعليم أو التدريب المناسب من أجل تلبية متطلبات مهنة المستقبل.

الوحدة الرابعة: التخطيط للعمل – تختص هذه الوحدة بتهيئة المستخدم للانخراط في سوق العمل قبل تخرجه بفترة معقولة وقبل أن يبدأ في البحث عن عمل في مجاله المهني.

الوحدة الخامسة: البحث عن مهنة – تقدم هذه الوحدة المساعدة للمستخدم خلال سعيه للحصول على المهنة التي أعد نفسه لها، وذلك من خلال تعريفه على الطرق التي يمكن استخدامها للعثور على فرص عمل شاغرة.

الطلبة؛ إذ يعتمد الملتقى نهجًا شاملاً في رفع الكفاءة في مجال التطوير المهني يقوم على المبدأ الراسخ القائل بأن التوجيه الفعال للطلبة يتطلب نموًا مستمرًا وقدرة على التكيف من مرشديهم، وخاصة في ظل التغيرات التي يشهدها العالم بشكل مستمر والتي كرس واقعًا جديدًا يتطلب من المتخصصين مواكبتها ليتمكنوا من الاضطلاع بمسؤولياتهم على أكمل وجه.

والإنجليزية، والتي تتناول موضوعات متنوعة ومهمة في مجال التطوير المهني، والاتجاهات الحديثة والناشئة ضمن هذا السياق، بما يضمن أن يظل مرشدونا المهنيون مطلعين على أحدث التطورات في مجال عملهم، وقادرين على دعم طلبتهم في التعامل مع التعقيدات الطارئة على الخيارات التعليمية والمهنية. وعلاوة على الشق النظري، يتيح الملتقى للمرشدين اكتساب أدوات متنوعة وموارد ومهارات تثري عملهم وتفاعلهم اليومي مع

ملخص الواقع الفعلي في الأردن

التدخلات والممارسات، وتكتسب المصداقية، وتنتشر على نطاق واسع، بل وفي بعض الأحيان يتم تبنيها على مستوى الدولة، مما يؤدي إلى تطورات جديدة في أماكن أخرى. ومع ذلك، في كثير من الأحيان، يضيع الكثير من الجهد والطاقة، حيث تتلاشى المبادرات بمجرد نفاذ تمويل المشروع. وقد لوحظ أنه يمكن أن يؤدي العدد الهائل من المنظمات المشاركة في مجال التوجيه والإرشاد المهني إلى حالات من التداخل غير المقصود وحتى الازدواج. ومن المفيد أكثر للمملكة أن تقوم الجهات المانحة بتنسيق جهودها بحيث يكون تأثيرها أكثر فعالية وأطول أمداً.

ويميل التركيز على تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الأردن إلى طلبة المدارس في مرحلة اختيار مسارهم التعليمي (الصف العاشر). والأمر الأقل وضوحاً هو الطلب الفعلي عليهم - حيث أوضح رأي الطلبة والشباب مدى قلة التوجيه والإرشاد المهني الذي يتلقونه بالفعل - ومدى شعورهم بالنقص. كانت هنالك دعوات كثيرة لاستخدام التكنولوجيا في البرامج والأنشطة المقدمة وضرورة دعم فرص العمل اللائق. ويؤمن الجميع أيضاً أن التوظيف هو مفتاح التكامل الاجتماعي، مع توفير الكرامة والحماية الاجتماعية لعمل الأفراد. على الرغم من أن التكنولوجيا توفر فرص عمل كبيرة للشباب في كل من البلدان النامية والمتقدمة، فإن العديد من الشباب

هنالك جهود ومبادرات ومشاريع مختلفة في مجال التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن. يمكن العثور على ممارسات وموارد متقدمة وجديرة بالملاحظة إلى جانب توفير الخدمات الأساسية إلى حد ما في بعض الجهات، أو عدم توفيرها على الإطلاق. أظهرت المؤسسات الحكومية اهتمامها بقيمة التوجيه المهني والوظيفي لكل من الدولة والفرد، وقد أشارت إلى هذا الاهتمام من خلال تضمينها تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني في عدد من وثائق السياسات والوثائق التشريعية والبرامج والأدوات. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين ما هو مخطط له وما يحدث على أرض الواقع، وبين ما هو مرغوب فيه وما يتم تنفيذه على الواقع في المؤسسات التعليمية والتدريبية وفي مديريات التوظيف والتشغيل العامة أو عمل الشباب.

وتأتي الكثير من التدخلات والممارسات المتطورة في هذا المجال من المنظمات غير الحكومية (الدولية)، والمنظمات المجتمعية التي تستفيد من التمويل من مجموعة واسعة جداً من الجهات المانحة ووكالات التنمية. وهنا تتاح للمشغلين المحليين الفرصة للتعلم من الجهود الدولية، واعتماد الموارد وتكييفها، وتطوير مواردهم الخاصة استجابة لسوق العمل المحدد والواقع الثقافي للمجتمعات التي يخدمونها. وفي أفضل الحالات، تترسخ هذه

ويمكن لوجود نظام اعتماد وطني للمرشدين المهنيين الذي تم تبنيه بالفعل من قبل وزارة العمل الأردنية وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية أن يعد لبنة أساسية لمأسسة وتنظيم خدمات التوجيه والإرشاد المهني على كافة المستويات المعنية: التعليم، ومديريات التشغيل، ومؤسسات المجتمع المحلي.

في الأردن يبدأون حياتهم المهنية في بيئة عمل أقل أماناً من الجيل السابق. وفي بعض الحالات، يعتبر هذا بمثابة اضطراب في المسار المهني. كما إن التعقيد المتزايد لعالم العمل له آثار على كيفية انتقال الأفراد وعلى مستوى الدعم الذي يحتاجون إليه عند الدخول إلى سوق العمل وإعادة الدخول فيه. كما تم إثارة أفكار ومناقشات مستمرة حول كيفية صياغة نظرية التغيير وخطة العمل ذات الصلة لتطوير منظومة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن. واتفق معظم المشاركين أنه يجب أن يتم ذلك على ثلاثة مستويات، وهي (1) مستوى النظام، (2) مستوى مقدم الخدمة، (3) مستوى الممارس. وقد تكون مثل هذه العملية، التي تعتمد على المراجعات التي سيتم إجراؤها، بمثابة الدافع الذي يجمع جميع أصحاب المصلحة معاً، مما يساعد على بناء الثقة بين مختلف المشاركين، مما يمهّد الطريق لتعزيز التعاون في هذا المجال. ولا يمكن لمثل هذه العملية إلا أن تكون مفيدة لكل مواطن، وللصالح العام ككل.

أشارت العديد من الإدارات العليا في المؤسسات الحكومية والمرشدين والطلبة وأولياء الأمور إلى عدد كبير من الرغبات والتطلعات والأولويات. ورغم أن هذه الأمور تستحق الثناء، إلا أنه قد يكون من الممكن أن تكون هذه الطموحات خارطة طريق لتعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن.

التحليل الداخلي والتحليل الخارجي SWOT

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weakness)
• الاهتمام والتوجهات الملكية نحو تنمية وتطوير الموارد البشرية الأردنية. • اتجاهات إيجابية لدى العديد من الوزارات والهيئات الحكومية والقطاع الخاص والمنظمات الدولية على أهمية التوجيه والإرشاد المهني. • وجود العديد من المشاريع والمبادرات والأنشطة المنفذة خلال السنوات الماضية والتي يمكن الاستفادة منها. • وجود لجنة فنية للتوجيه والإرشاد المهني مشكلتة تحت مظلة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. • وجود معايير تدعم خدمات التوجيه والإرشاد المهني (معياري مزاولة المهنة للمرشد المهني؛ معيار الاعتراف بالخبرات السابقة؛ معيار التعلم في بيئة العمل؛ معيار عام لإيجاد مكتب إرشاد وظيفي في كل الجامعات). • اعتماد برنامج تدريبي لمنح مزاولة المهنة للمرشد المهني من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. وتنطبقه على يقارب 150 مرشد مهني موزعين على مجالات التعليم والتدريب والتشغيل في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. • اعتماد وتطبيق مجموعة من المناهج والأدلة في وزارة التربية والتعليم، وزارة العمل الأردنية، الجامعات، مكاتب التشغيل، مؤسسة التدريب المهني، الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب. • رفع كفاءة العاملين في وزارة التربية والتعليم، وزارة العمل، مكاتب التوظيف، الجامعات.	• صعوبة التنسيق والتعاون بين صانعي السياسات والمؤسسات. • محدودية الموارد المالية والموازنات للمؤسسات. • عدم وجود اعتمادية موحدة للتوجيه والإرشاد المهني (التعريف؛ المنهجية؛ الإستراتيجيات؛ الوصف الوظيفي والمسار المهني للعاملين). • عدم وجود إطار تشريعي لمقدمي خدمات التوجيه والإرشاد المهني. • عدم وجود عدد كافي من المرشدين المهنيين المؤهلين. • عدم توفر أدوات (مقاييس، اختبارات) مقننة للبيئة الأردنية. • عدم مواكبة الأدوات والإستراتيجيات المستخدمة مع التطورات التكنولوجية. • ضعف البنية التحتية المطلوبة في معظم المؤسسات. • ارتفاع أعداد الفئات المستهدفة. • عدم التوافق بين ميول ورغبات ومهارات ومواهب الطلبة وسياسة القبول الموحد في الجامعات. • قلة الوعي الذاتي وأهمية التوجه المهني لدى الطلبة والمتدربين والخريجين والباحثين عن عمل وكذلك أولياء الأمور. • الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب والمهارات والخبرات المطلوبة لسوق العمل. • ضعف الإمكانيات المالية واللوجستية للفئات المستهدفة لصقل مهاراتهم ومعارفهم. • ارتفاع معدلات البطالة ومحدودية فرص العمل. • ضعف ثقافة العمل ومنظومة القيم الأخلاقية. • ضعف في مهارات التوظيف لدى الباحثين عن عمل. • ضعف الاهتمام لدى أصحاب العمل في تنمية الموارد البشرية. • عدم وجود قاعدة بيانات شمولية عن سوق العمل (العرض والطلب واستشراف المستقبل للمهن). • ضعف مستويات الاندماج الاجتماعي في سوق العمل. • عدم وجود دراسات ممتدة (طولية) في التوجيه والإرشاد المهني على المجتمع الأردني. • ضعف منهجية المتابعة والتقييم.

الفرص (Opportunities)	التحديات (Threats)
• مشاركة الأردن في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. • الموارد البشرية المؤهلة عامل محفز للتنمية والاقتصاد. • الابتكارات التكنولوجية الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)، تقنية سلسلة الكتل (Block chain Technology)، المحاكاة باللعب (Gamification) والواقع الافتراضي (Virtual Reality) على دعم التطور الرقمي في التوجيه والإرشاد المهني. • توجهات عالمية نحو توظيف المهارة والخبرة بدلا من التركيز على المؤهلات والمعارف. • وجود قصص نجاح عديدة ارتكزت على الميول والمواهب والقدرات. • زيادة فرص العمل الهجين والعمل عن بُعد. • التطور العالمي في مقاييس واختبارات الميول والقدرات. • توافر العديد من برامج التدريب عبر الإنترنت و المجانية على مهارات التوظيف. • توافر العديد من المنصات الإلكترونية التي تقدم دورات تدريبية متخصصة في مختلف المجالات. • وجود العديد من برامج الهجرة لكفاءات متخصصة وبمستويات مختلفة.	• عدم استقرار الوضع السياسي والاقتصادي العالمي والإقليمي. • تأثير سياسة التوجيه والإرشاد المهني بمختلف السياسات؛ التعليم، التشغيل، الاستثمار، العمل الحر، الخ. • التحديات العالمية مثل الاكتظاظ السكاني، فقدان التنوع البيولوجي، إزالة الغابات، التصحر، الاحتباس الحراري/تغير المناخ. • تقليص دور القطاع العام في توفير الوظائف. • تأثير جائحة كورونا والاستغناء عن العديد من الوظائف. • محدودية الدخل لفرص العمل. • زيادة معدل الدوران الوظيفي. • التغيرات المتسارعة في المهارات المطلوبة لسوق العمل. • المرونة والقابلية للتكيف مع بيئات العمل. • صعوبة الموازنة والتوازن بين أهداف النمو الاقتصادي والحماية الاجتماعية.

4. عناصر الإستراتيجية

الرؤية

”أفراد قادرين على إدارة حياتهم المهنية والوظيفية واتخاذ قراراتهم التعليمية والتدريبية، مساهمون في تحقيق التنمية المستدامة“

الرسالة

تقديم خدمات وأنشطة توجيه وإرشاد مهني ووظيفي تطور قدرات الأفراد من أي عمر وفي أي وقت ومن كل مكان على اتخاذ قرارات اختيار مساهمهم التعليمي والتدريب والمهني وفق ميولهم ورغباتهم وقدراتهم ومواهبهم وتعزز ثقتهم بأنفسهم.

القيم

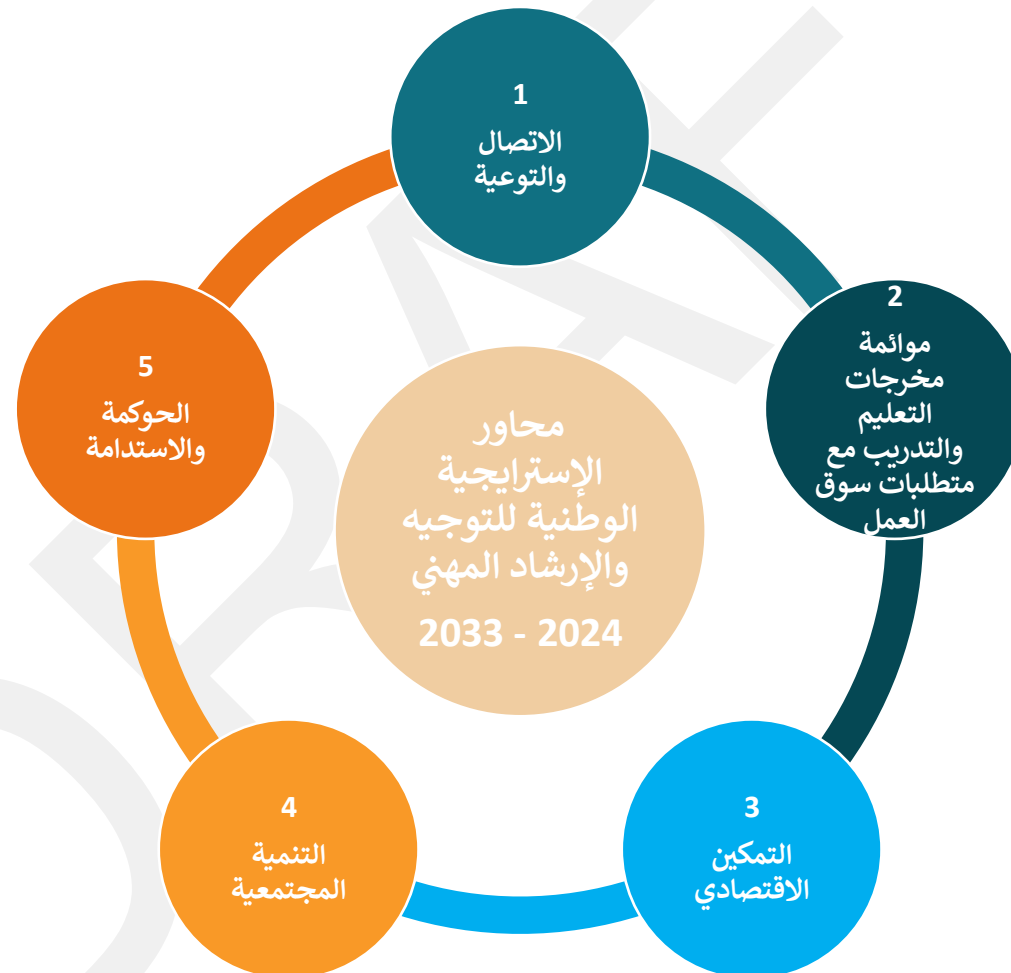
- تقدير الذات
- الصدق
- النزاهة والشفافية
- احترام التعددية
- التنوع
- التقبل
- الموضوعية
- عدم التمييز
- تحمل المسؤولية

المستفيدون من خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

طلبة رياض الأطفال	طلبة التعليم الأساسي	طلبة التعليم الثانوي - المسار المهني	طلبة التعليم الثانوي - المسار الأكاديمي
طلبة وخريجي معاهد التدريب المهني والتقني	طلبة وخريجي التعليم العالى المهني (الكليات، الجامعات)	طلبة وخريجي التعليم العالى الأكاديمي (الكليات، الجامعات، مراكز التدريب الخ)	الباحثين عن عمل
الموظفين والعاملين	الأشخاص ذوي الإعاقة	المحرومين (الأقل حظًا)	المتسربين من المدارس
اللاجئين والأقليات	ربات المنازل	أولياء الأمور	النساء

محاور الإستراتيجية

تركزت الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في خمسة محاور رئيسية:



الهدف العام

رفع كفاءة رأس المال البشري

الأهداف الإستراتيجية



- 5 محاور رئيسية
- 12 هدف إستراتيجي رئيسي
- 57 هدف فرعي

توزعت الأهداف الإستراتيجية على المحاور الخمسة للإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني وتضمنت الأهداف التالية:



الشركاء

بالإشارة إلى الأسس التي انطلقت منها الإستراتيجية، والأدوار والمسؤوليات فقد تم توزيع الشركاء ضمن أربع فئات:

التعليم والتدريب (Education and Training)

التشغيل والتوظيف والعمل (Employment)

التنمية الاجتماعية (Social Development)

الحاكمية (Governance)



ومن خلال هذا التصنيف فقد يكون لنفس الجهة عدة أدوار،

وهذا يضمن تحقيق الأهداف الإستراتيجية والرؤية المبتغاة

"أفراد قادرين على إدارة حياتهم المهنية والوظيفية واتخاذ قراراتهم

التعليمية والتدريبية، مساهمون في تحقيق التنمية المستدامة".

وقد تم تحديد أدوار الشركاء وفق مصفوفة (RACI):

- التنفيذ (Responsible): الجهة/الجهات المعنية بتنفيذ المهام والأنشطة لتحقيق الهدف.
- المسؤولية (Accountable): الجهة/الجهات المسؤولة والتي تفوض المهام وتتابع تنفيذ الأنشطة المحددة.
- الاستشارة (Consulted): الجهة/الجهات التي يتم إستشارتها وتقديم تغذية راجعة ومقترحات وملاحظات حول المهام التي سيتم/تم إنجازها.
- الإبلاغ (Informed): الجهة/الجهات المطلعة على تقدم إنجاز المهام لكنهم ليسوا من صانعي القرار في هذه العملية.

وفق هذا التصنيف سيتم العمل على منهجية شمولية في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي ومشاركة الجهات المعنية حسب الأدوار المناطة بهم.

الإستراتيجية الوطنية
للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

الهدف الإستراتيجي / الشركاء	1: تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	2: تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.	3: تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.	4: زيادة الميزة التنافسية للأفراد.	5: توفير معلومات سوق العمل.	6: تطوير مهارات التوظيف.	7: رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	8: تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.	9: زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.	10: حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.	11: التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	12: تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
وزارة العمل	A	A	A	A	R	A	R	R	A	A	A	A
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	A	C	A	A	C	C	C	R	C	R	A	R
وزارة التربية والتعليم	A	C	A	A	C	I	I	R	C	R	R	R
وزارة الصناعة والتجارة والتموين	C	A	C	A	R	A	A	C	R	R	C	R
وزارة التنمية الاجتماعية	A	C	C	C	C	C	R	A	A	R	C	R
وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة	C	C	C	C	R	C	C	C	C	C	C	I
وزارة التخطيط والتعاون الدولي	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الشباب	A	C	C	C	C	C	R	R	R	C	R	A
وزارة الثقافة	A	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الاعلام	A	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الشؤون البلدية	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الصحة	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C

الإستراتيجية الوطنية
للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

الهدف الإستراتيجي / الشركاء	1: تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	2: تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.	3: تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.	4: زيادة الميزة التنافسية للأفراد.	5: توفير معلومات سوق العمل.	6: تطوير مهارات التوظيف.	7: رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	8: تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.	9: زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.	10: حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.	11: التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	12: تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.
وزارة الزراعة	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة المياه والري	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الأشغال العامة والإسكان	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة السياحة والآثار	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الطاقة والثروة المعدنية	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة البيئة	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الخارجية وشؤون المغتربين	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
وزارة الاستثمار	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
الجامعات والكليات الحكومية والخاصة	R	R	R	R	I	R	R	R	R	C	R	R
معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني	R	R	R	R	I	R	R	R	R	C	R	R
غرف التجارة	C	R	C	R	C	R	R	C	R	I	C	R
غرف الصناعة	C	R	C	R	C	R	R	C	R	I	C	R

الإستراتيجية الوطنية
للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

الهدف الإستراتيجي / الشركاء	1: تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	2: تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.	3: تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.	4: زيادة الميزة التنافسية للأفراد.	5: توفير معلومات سوق العمل.	6: تطوير مهارات التوظيف.	7: رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	8: تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.	9: زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.	10: حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.	11: التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	12: تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.
رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية	R	R	R	R	I	I	I	R	I	C	R	R
هيئة شباب كلنا الأردن	R	R	R	R	I	R	R	R	C	C	C	R
صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية	R	R	R	R	I	R	R	R	C	C	C	R
صندوق المعونة الوطني	R	R	R	R	C	R	R	R	R	C	C	R
صندوق التنمية والتشغيل	R	R	R	R	C	R	R	R	R	C	C	R
الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية	R	R	R	R	C	R	R	R	R	C	C	R
مؤسسة نهر الأردن	R	R	R	R	C	R	R	R	R	C	C	R
مؤسسة التعليم لأجل التوظيف	R	R	R	R	C	R	R	R	R	C	C	R
مؤسسة ولي العهد	R	R	R	R	C	R	R	R	R	C	C	R
سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة	R	R	R	R	C	R	R	R	R	C	C	R
النقابات المهنية	R	R	C	R	C	R	R	R	R	C	C	R
النقابات العمالية	R	R	C	R	C	R	R	R	R	C	C	R
هيئة الخدمة والإدارة العامة	I	I	I	I	C	R	R	R	R	R	R	I

الإستراتيجية الوطنية
للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

الهدف الإستراتيجي / الشركاء	1: تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	2: تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.	3: تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.	4: زيادة الميزة التنافسية للأفراد.	5: توفير معلومات سوق العمل.	6: تطوير مهارات التوظيف.	7: رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	8: تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.	9: زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.	10: حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.	11: التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	12: تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.
المجلس الأعلى لشؤون الأسرة	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	C	C	C	C	I	C	C	C	C	C	C	C
المنظمات الدولية	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
دائرة الإحصاءات العامة	I	I	I	I	C	C	C	C	C	C	C	C
أصحاب العمل – القطاع الخاص	C	C	C	C	C	C	R	C	R	C	R	R
الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
أولياء الأمور والمجتمع المحلي	C	C	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I

5. مصفوفة الأهداف الإستراتيجية

يوضح الجدول التالي الأهداف الفرعية المنبثقة من كل هدف إستراتيجي وعددها (57) هدف فرعي موزعة على المحاور الخمسة للإستراتيجية:

المحور	الهدف الإستراتيجي	الأهداف الفرعية
الاتصال والتوعية	1. تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	1.1 توعية المستفيدين بمفهوم التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي وأهميته.
		3.1 التواصل مع المجتمع المحلي لتمكينهم من تقدير خيارات الطلبة والمتدربين والباحثين عن عمل.
		5.1 توظيف الابتكارات التكنولوجية الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)، تقنية سلسلة الكتل (Block chain Technology)، المحاكاة باللعب (Gamification) والواقع الافتراضي (Virtual Reality).
	2. تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.	1.2 توعية الأفراد بعناصر ثقافة العمل الإيجابي وانعكاسها على التطور الذاتي والمهني والوظيفي.
		3.2 تشجيع الأفراد على التنافس وكسب الفرص.
		5.2 تشجيع الأفراد على تحقيق الرضا الذاتي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
مواطنة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل	3. تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.	1.3 رفع مستوى المعرفة للميول والرغبات والقدرات الذاتية والمواهب للطلبة والمتدربين.
		3.3 تطوير أدوات ومقاييس واختبارات تساعد على تحديد الميول ومطابقتها مع المسارات المهنية والوظيفية.
		5.3 تشجيع الطلبة والمتدربين على المرونة والقابلية للتأقلم مع المتغيرات التي قد تطرأ في المستقبل.
	4. زيادة الميزة التنافسية للأفراد.	1.4 زيادة الوعي حول المهارات المطلوبة في سوق العمل والمهن والوظائف المستقبلية.
		2.1 تعزيز الوعي الذاتي وتنمية المهارات الاجتماعية والشخصية.
		4.1 تعزيز قيم تقدير الذات، والصدق، والنزاهة، واحترام التعددية، والتنوع.
		2.2 تعزيز أهمية اكتساب معارف ومهارات جديدة.
		4.2 دعم قنوات الاتصال والتواصل بين أفراد المجتمع ومجتمع المهن والأعمال.
		2.3 تطوير مهارات التخطيط المهني لمساعدة الطلبة والمتدربين على اتخاذ قراراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية وفق ميولهم ورغباتهم وقدراتهم ومواهبهم.
		4.3 توفير معلومات عن المسارات التعليمية والتدريبية وارتباطها بفرص العمل الحالية والمستقبلية.
		6.3 ادماج مهارات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية.
		2.4 التشارك والتكامل في توجيه وإرشاد المستفيدين بين التعليم العام والتعليم العالي والتدريب المهني والتقني وأصحاب العمل.

المحور	الهدف الإستراتيجي	الأهداف الفرعية
التمكين الاقتصادي	5. توفير معلومات سوق العمل.	3.4 تشجيع المبادرات الريادية والتنمية الذاتية والمهارية للطلبة والمتدربين والخريجين.
		4.4 تشجيع الطلبة والمتدربين والخريجين على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية نحو المهن والوظائف المختلفة.
		5.4 تعزيز أهمية التوجيه الأخضر والأزرق والمسارات التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية ذات العلاقة.
		1.5 توفير منصة إلكترونية شمولية وموحدة لمعلومات حجم السوق والإيرادات والقطاعات المختلفة ومحركات السوق والاتجاهات المستقبلية ومسارات النمو والتطوير وبيانات الوظائف والمهن.
	6. تطوير مهارات التوظيف.	3.5 تأهيل الأفراد والباحثين عن عمل لإجراء التحليل المهني والوظيفي وفق بيانات ومؤشرات سوق العمل الحالية والمستقبلية.
		5.5 تقديم تحليل شمولي ومتكامل لإمكانيات ومتطلبات الصناعة والأعمال يدعم الأفراد على اتخاذ قرارات مستنيرة.
		1.6 التدريب على بناء الشبكة المهنية والتعرف على آليات البحث عن فرص العمل المحلية والإقليمية والدولية.
		3.6 تعزيز مهارات المقابلة الشخصية ومفاوضات العمل.
	7. رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	5.6 تعزيز مساهمة القطاع الخاص في تأهيل الأفراد بالمهارات والخبرات اللازمة للعمل والتوظيف.
		1.7 تمكين العاملين من معرفة فرصهم في سوق العمل، ومسار تطورهم الوظيفي والمهني.
التنمية المجتمعية	8. تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.	2.7 تمكين أصحاب العمل من الحصول على خبرات وطنية مميزة.
		4.7 تعزيز القيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة.
		3.8 تكثيف الأنشطة والبرامج الإرشادية مع احتياجات المجتمعات المحلية.

المحور	الهدف الإستراتيجي	الأهداف الفرعية
	9. زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.	1.9 بناء شبكات تشاركية تشمل الأفراد المنتفعين ومؤسساتهم التعليمية والمنظمات الاجتماعية وأصحاب العمل.
		2.9 تمكين أفراد المجتمع المحلي من مهارات التوظيف المطلوبة لسوق العمل.
	10. حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.	3.9 ربط خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي ببرامج التنمية المجتمعية الأخرى لضمان فاعلية المشاركة المجتمعية.
		4.9 تشجيع التشاركية بين معاهد التعليم والتدريب وأصحاب العمل لتوفير فرص تدريب منتهية بالتشغيل/العمل تلبي احتياجات المجتمع المحلي.
الحوكمة والاستدامة	11. التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	1.10 صياغة التشريعات والأنظمة الخاصة بالتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
		2.10 تفعيل المعايير المهنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي الصادرة من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
		3.10 تفعيل أدوار ومسؤوليات مكاتب التوظيف في الجامعات والكليات ومعاهد التدريب.
		4.10 إعداد معايير ضبط جودة خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي على مستوى الأفراد والمؤسسات.
	12. تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.	5.10 تحديد مرجعية موحدة لخدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن.
		1.11 اعتماد وصف وظيفي موحد للمرشد المهني والوظيفي في الأردن.
		2.11 تحديد المسار المهني والوظيفي للمرشد المهني في القطاع العام والخاص.
		3.11 رفع كفاءة المرشدين الحاليين في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
		4.11 تأهيل مرشدين جدد لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في المؤسسات التعليمية والتدريبية وجهات التشغيل والتنمية.
		5.11 تضمين البرامج الجامعية مساقات متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
		1.12 عقد شراكات محلية بين مزودي التعليم والتدريب والمعنيين بالتوجيه والتشغيل والتنمية المجتمعية.
		2.12 عقد شراكات محلية بين الجهات المعنية بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي للمستفيدين والجهات الرقابية والتنفيذية.
		3.12 عقد شراكات مع المنظمات الدولية في الأردن لدعم تحقيق أهداف الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
		4.12 عقد شراكات اقليمية ودولية للاستفادة من التطورات المهنية والاعتمادات في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.

وفيما يأتي استعراض مفصل لكل هدف إستراتيجي متضمن ارتباطه مع أهداف التنمية المستدامة، والشركاء المعنيين وأدوارهم، وصف الهدف، والأهداف الفرعية والتحديات المرتبطة.

المحور: الاتصال والتوعية				
الهدف الإستراتيجي # 1: تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.				
الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ (10) الحدّ من أوجه عدم المساواة				الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة
الشركاء				
الابلاغ (Informed)	الاستشارة (Consulted)	المسؤولية (Accountable)	التنفيذ (Responsible)	
هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ دائرة الاحصاءات العامة؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية.	وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ المنظمات الدولية؛ أصحاب العمل – القطاع الخاص؛ أولياء الأمور	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة العمل؛ وزارة الشباب؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة.	رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ الجامعات والكليات الحكومية والخاصة؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية	
يتضمن هذا الهدف تعزيز مفهوم التوجيه والإرشاد المهني وأهميته لدى الفئات المستهدفة، وتوضيح الآليات المختلفة لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني، وأهمية تقدير الأفراد لدواتهم ووعيهم مهاراتهم وقدراتهم ومواهبهم من خلال توظيف الابتكارات التكنولوجية الجديدة في جلسات التوعية المهنية.				وصف الهدف وعناصره

1.1 توعية المستفيدين بمفهوم التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي وأهميته. 2.1 تعزيز الوعي الذاتي وتنمية المهارات الاجتماعية والشخصية. 3.1 التواصل مع المجتمع المحلي لتمكينهم من تقدير خيارات الطلبة والمتدربين والباحثين عن عمل. 4.1 تعزيز قيم تقدير الذات، والصدق، والنزاهة، واحترام التعددية، والتنوع. 5.1 توظيف الابتكارات التكنولوجية الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)، تقنية سلسلة الكتل (Block chain Technology)، المحاكاة باللعب (Gamification) والواقع الافتراضي (Virtual Reality).	الأهداف الفرعية
- اعتماد المستفيدين على مشورة الأهل والأقارب والأصدقاء بدلاً من اللجوء للمختصين عند اختيار مسارهم التعليمي والمهني والوظيفي. - تفاوت خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي بين معاهد التعليم والتدريب ومكاتب التشغيل. - محدودية عدد المرشدين المؤهلين لتقديم جلسات التوعية. - ضعف الموارد والمخصصات المالية. - عدم توافر البيئة والأدوات المناسبة. - صعوبة التنسيق بين كافة الجهات المعنية.	التحديات المرتبطة

المحور: الاتصال والتوعية				
الهدف الإستراتيجي # 2: تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.				
الهدف (8): العمل الائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (9): الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية				الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)	الابلاغ (Informed)
غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ مدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ الكليات والجامعات الحكومية والخاصة؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة العمل؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين	وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة الشباب؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ المنظمات الدولية؛ أصحاب العمل – القطاع الخاص؛ أولياء الأمور	هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ دائرة الإحصاءات العامة؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية.	
يتضمن هذا الهدف التركيز على تحسين ثقافة العمل الإيجابي لدى الأفراد من خلال تشجيعهم على النمو الشخصي واكتساب معارف ومهارات وخبرات جديدة تمنحهم ميزة تنافسية في سوق العمل وتعزز قابليتهم للتوظيف، وتزيد من مشاركتهم الاجتماعية، والتكيف مع عالم دائم التغير.				وصف الهدف وعناصره
1.2 توعية الأفراد بعناصر ثقافة العمل الإيجابي وانعكاسها على التطور الذاتي والمهني والوظيفي. 2.2 تعزيز أهمية اكتساب معارف ومهارات جديدة. 3.2 تشجيع الأفراد على التنافس وكسب الفرص. 4.2 دعم قنوات الاتصال والتواصل بين أفراد المجتمع ومجتمع المهن والأعمال. 5.2 تشجيع الأفراد على تحقيق الرضا الذاتي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.				الأهداف الفرعية

التحديات المرتبطة	- محدودية الموارد في القطاع الخاص. - تراجع ولاء الموظفين والعاملين الحاليين. - التغير السريع في متطلبات المهن نتيجة الثورة التكنولوجية.	- تباين المعتقدات والاتجاهات نحو العمل. - عدم وجود حوافز. - صعوبة الوصول إلى كافة الفئات المستهدفة.
-------------------	---	---

المحور: مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل				
الهدف الإستراتيجي # 3: تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.				
الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة				الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)	الابلاغ (Informed)
	رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ الكليات والجامعات الحكومية والخاصة؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة العمل	وزارة الشباب؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ المنظمات الدولية؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ أصحاب العمل	هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ دائرة الاحصاءات العامة؛ أولياء الأمور؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية.
يتضمن هذا الهدف تأهيل الطلبة والمتدربين والخريجين على تحديد ميولهم المهنية وقدراتهم ومهاراتهم ومواهبهم والاستعانة بأدوات ومقاييس واختبارات مقننة تساعد على اتخاذ قرارات مستنيرة، وتوفير معلومات شمولية عن الخيارات التعليمية والتدريبية والمهنية الحالية والمستقبلية مع ضرورة ادماج هذه المعارف والمهارات خلال عملية التعليم والتدريب منذ الصغر وأن تكون مستمرة طوال فترة التحاقهم بالكليات والجامعات ومعاهد التدريب.				وصف الهدف وعناصره

1.3 رفع مستوى المعرفة للميول والرغبات والقدرات الذاتية للطلبة والمتدربين. 2.3 تطوير مهارات التخطيط المهني لمساعدة الطلبة والمتدربين على اتخاذ قراراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية وفق ميولهم ورغباتهم وقدراتهم ومواهبهم. 3.3 تطوير أدوات ومقاييس واختبارات تساعد على تحديد الميول ومطابقتها مع المسارات المهنية والوظيفية. 4.3 توفير معلومات عن المسارات التعليمية والتدريبية وارتباطها بفرص العمل الحالية والمستقبلية. 5.3 تشجيع الطلبة والمتدربين على المرونة والقابلية للتأقلم مع المتغيرات التي قد تطرأ في المستقبل. 6.3 ادماج مهارات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية.	الأهداف الفرعية
- صعوبة تغيير ثقافة اتخاذ القرارات المهنية. - أعداد الطلبة المرتفعة مقارنة بمحدودية المرشدين المتوافرين/المؤهلين. - محدودية المعلومات المتوافرة والمحدثة عن المسارات التعليمية والتدريبية. - محدودية تطابق رغبات وميول الطلبة مع التخصصات المتاحة في مدارس التعليم العام في بعض المناطق الجغرافية. - قلة الوعي بتقدير الذات والمواهب. - ضغط أولياء الأمور والمجتمع. - عدم توافق الميول والرغبات والقدرات مع سياسة القبول الموحد في الجامعات. - صعوبة ادماج معارف ومهارات جديدة في المناهج الحالية.	التحديات المرتبطة

المحور: مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل				
الهدف الإستراتيجي # 4: زيادة الميزة التنافسية للأفراد.				
الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة		الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة		
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)	الابلاغ (Informed)
	رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ الكليات والجامعات الحكومية والخاصة؛ هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة العمل؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين	وزارة الشباب؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ المنظمات الدولية؛ أصحاب العمل	دائرة الاحصاءات العامة؛ أولياء الأمور؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية.
وصف الهدف وعناصره	يتناول هذا الهدف تمكين الأفراد من المهارات المطلوبة لسوق العمل من خلال دعم التنسيق وتوحيد الجهود بين التعليم العام والتعليم العالي والتدريب المهني والتقني وسوق العمل، والتشجيع على تنفيذ مبادرات ريادية بهدف تنمية الاتجاهات والقيم نحو الاقتصاد الأخضر والأزرق المستدام.			
الأهداف الفرعية	1.4 زيادة الوعي حول المهارات المطلوبة في سوق العمل والمهن والوظائف المستقبلية. 2.4 التشارك والتكامل في توجيه وإرشاد المستفيدين بين التعليم العام والتعليم العالي والتدريب المهني والتقني وأصحاب العمل. 3.4 تشجيع المبادرات الريادية والتنمية الذاتية والمهارة للطلبة والمتدربين والخريجين. 4.4 تشجيع الطلبة والمتدربين والخريجين على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية نحو المهن والوظائف المختلفة. 5.4 تعزيز أهمية التوجيه الأخضر والأزرق والمسارات التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية ذات العلاقة.			

التحديات المرتبطة	- التغير المتسارع في المهارات والخبرات المطلوبة لسوق العمل. - صعوبة التنسيق والتشارك بين الجهات المعنية. - محدودية الموارد والميزانيات المخصصة. - صعوبة صقل مهارات الفئات المهمشة لتلبية متطلبات سوق العمل.
	- الأجور المنخفضة وقلة مزايا فرص العمل. - تحول الوظائف والمهن ومتطلباتها نتيجة التحول إلى الاقتصاد الأخضر .

المحور: التمكين الاقتصادي

الهدف الإستراتيجي # 5: توفير معلومات سوق العمل.

الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة			
الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة			
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)
	وزارة العمل – مديريةية التوجيه والإرشاد والتشغيل؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة العمل	وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الشباب؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ دائرة الاحصاءات العامة؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ المنظمات الدولية؛ أصحاب العمل
			وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ الكليات والجامعات الحكومية والخاصة؛ رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ الكليات والجامعات الحكومية والخاصة؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ أولياء الأمور والمجتمع المحلي؛ المنظمات الدولية؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية.

يتمحور هذا الهدف حول توفير معلومات عن سوق العمل من خلال تطوير منصة إلكترونية تكون المرجعية المعتمدة لمختلف الجهات وتتضمن بيانات ومعلومات تمكن الأفراد من اتخاذ قراراتهم المهنية والوظيفية مع مراعاة أن تكون مشاركة البيانات الرقيمة تلبى احتياجات الأفراد المتنوعة.	وصف الهدف وعناصره
1.5 توفير منصة إلكترونية شمولية وموحدة لمعلومات حجم السوق والإيرادات والقطاعات المختلفة ومحركات السوق والاتجاهات المستقبلية ومسارات النمو والتطوير وبيانات الوظائف والمهن. 2.5 تحسين مستوى المشاركة في البيانات الرقيمة لفرص العمل لمختلف قطاعات الأعمال والصناعة والخدمات. 3.5 تأهيل الأفراد لإجراء التحليل المهني والوظيفي وفق بيانات ومؤشرات سوق العمل الحالية والمستقبلية. 4.5 توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لضمان الوصول إلى معلومات موثوقة ومحدثة. 5.5 تقديم تحليل شمولي ومتكامل لإمكانيات ومتطلبات الصناعة والأعمال يدعم الأفراد على اتخاذ قرارات مستنيرة.	الأهداف الفرعية
- صعوبة جمع المعلومات عن سوق العمل (الفرص، العرض، الطلب، الخ). - صعوبة تحديث المعلومات والبيانات. - محدودية الموازنات والموارد. - ثقة الأفراد بالمعلومات التي يتم تضمينها في هذه المنصة. - تعقيدات اجراء التحليلات المهنية للمهن المتغيرة والمستحدثة.	التحديات المرتبطة

المحور: التمكين الاقتصادي

الهدف الإستراتيجي # 6: تطوير مهارات التوظيف.

الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة			
الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة			
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)
الابلاغ (Informed)			
وزارة التربية والتعليم؛ رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ أولياء الأمور والمجتمع المحلي؛ المنظمات الدولية؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية.	معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ الكليات والجامعات الحكومية والخاصة؛ هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ مؤسسة ولي العهد؛	هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة العمل؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة الشباب؛	وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة؛ وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ دائرة الإحصاءات العامة؛ أصحاب العمل؛ المنظمات الدولية.
وصف الهدف وعناصره			
يتضمن هذا الهدف تطوير مهارات التوظيف لدى الأفراد من عبء الشبكة المهنية والتعرف على آليات البحث عن فرص العمل، وإعداد السيرة الذاتية، والخطاب التعريفي، ومهارات المقابلة الشخصية ومفاوضات العمل مع أهمية التنوع في إستراتيجيات التدريب ومشاركة القطاع الخاص.			

الأهداف الفرعية	1.6 التدريب على بناء الشبكة المهنية والتعرف على آليات البحث عن فرص العمل المحلية والإقليمية والدولية. 2.6 تمكين الأفراد من إعداد السيرة الذاتية، والخطاب التعريفي. 3.6 تعزيز مهارات المقابلة الشخصية ومفاوضات العمل. 4.6 الاستفادة من قصص النجاح المحلية والدولية. 5.6 تعزيز مساهمة القطاع الخاص في تأهيل الأفراد بالمهارات والخبرات اللازمة للعمل والتوظيف.
التحديات المرتبطة	- الفجوة بين مهارات الخريجين والباحثين عن عمل ومهارات التوظيف المطلوبة. - ارتفاع معدلات البطالة. - محدودية الموارد والموازنات. - تباين في مستويات الأفراد والمهارات المطلوبة. - محدودية خبرات حديثي التخرج. - التباين في التدريبات المقدمة بين الجهات المنفذة.

المحور: التمكين الاقتصادي

الهدف الإستراتيجي # 7: رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.

الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة			
الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة			
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)
الإبلاغ (Informed)			
وزارة العمل -مديريات التشغيل والتوجيه والإرشاد المهني؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة الشباب؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ أصحاب العمل - القطاع الخاص؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة العمل؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين؛	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة؛ وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ دائرة الإحصاءات العامة؛ المنظمات الدولية.	وزارة التربية والتعليم؛ رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ الجامعات والكليات الحكومية والخاصة؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية؛ أولياء الأمور والمجتمع المحلي
يتضمن هذا الهدف رفع كفاءة العاملين في تحديد مسارهم المهني والوظيفي سواء العاملين في القطاع العام والخاص والعمل غير الرسمي والعمل الحر، ومساعدة أصحاب العمل الحصول على الخبرات المطلوبة لأفراد مدركين متطلبات العمل، ومتمتعين بقيم العمل المهنية.			
وصف الهدف وعناصره			
1.7 تمكين العاملين من معرفة فرصهم في سوق العمل، ومسار تطوّرهم الوظيفي والمهني. 2.7 تمكين أصحاب العمل من الحصول على خبرات محلية وطنية مميزة. 3.7 تشجيع العاملين على إدراك العوامل المؤثرة في عالم العمل. 4.7 تعزيز القيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة.			
الأهداف الفرعية			
- صعوبة استقطاب/استقرار العاملين في المناطق الصناعية. - منافسة العمالة الوافدة.			
التحديات المرتبطة			
- تدني الأجور ومزايا فرص العمل المتاحة. - ارتفاع معدل الدوران الوظيفي.			

- هجرة أصحاب الخبرات والمؤهلات إلى فرص اقليمية ودولية.	- ارتفاع أعداد العاملين في العمل غير الرسمي.
- تركيز أصحاب العمل على زيادة الإنتاجية دون الاهتمام بالتطور الوظيفي والمهني للعاملين.	- ايجاد بيئات العمل المناسبة للأشخاص من الفئات المهمشة.

المحور: التنمية المجتمعية

الهدف الإستراتيجي # 8: تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.

الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة			
الهدف (1): القضاء على الفقر؛ الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة			
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)
الإبلاغ (Informed)			
الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية؛ أولياء الأمور والمجتمع المحلي	وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة العمل؛ وزارة الشباب؛ صندوق المعونة الوطنية؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ الجامعات والكليات الحكومية والخاصة؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ هيئة الخدمة والإدارة العامة	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة التنمية الاجتماعية	وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين؛ وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة؛ وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ دائرة الاحصاءات العامة؛ أصحاب العمل – القطاع الخاص؛ المنظمات الدولية.
يتناول هذا الهدف تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني في مساعدة أفراد الفئات المحتاجة للحماية والرعاية من الأشخاص ذوي الإعاقة، وذوي الدخل المحدود، واللاجئين، وريبات المنازل، والأحداث، والفقراء على اتخاذ خيارات تعليمية وتدريبية ومهنية تمكنهم من الاندماج في المجتمع المحلي.			
وصف الهدف وعناصره			
الأهداف الفرعية			
1.8 تعزيز الثقة بالذات وأهمية الوعي المهني للفئات المحتاجة للحماية والرعاية. 2.8 مساعدة أفراد الفئات المحتاجة للحماية والرعاية (الأشخاص ذوي الإعاقة، ذوي الدخل المحدود؛ اللاجئين، ربات المنازل، الخ) على اتخاذ خيارات تعليمية وتدريبية ومهنية تحقق الاندماج الاجتماعي. 3.8 تكييف الأنشطة والبرامج الإرشادية مع احتياجات المجتمعات المحلية. 4.8 تقديم استشارات مبتكرة تناسب احتياجات أفراد المجتمع وميولهم ورغباتهم وقدراتهم.			

- تبين احتياجات الفئات المحتاجة للحماية والرعاية. - صعوبة تقبل الاختيار وفق الميول والقدرات والمواهب. - اختلاف الثقافات والمعتقدات. - محدودية الموارد والموازنات المالية. - محدودية الخيارات التعليمية والتدريبية والمهنية للفئات المعنية.	التحديات المرتبطة
---	--------------------------

المحور: التنمية المجتمعية				
الهدف الإستراتيجي # 9: زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.				
الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة		الهدف (1): القضاء على الفقر؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة		
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)	الابلاغ (Informed)
	وزارة العمل - مديريات التوجيه والإرشاد والتشغيل؛ وزارة الشباب؛ الجامعات والكليات الحكومية والخاصة؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ أصحاب العمل - القطاع الخاص	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة العمل؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين	وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ دائرة الإحصاءات العامة؛ لمنظمات الدولية.	رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية؛ أولياء الأمور والمجتمع المحلي
وصف الهدف وعناصره		يتمحور هذا الهدف حول زيادة المشاركة المجتمعية للفئات المحتاجة للحماية والرعاية من خلال بناء شبكات تشاركية، وتمكينهم بمهارات التوظيف التي تمكنهم من دخول سوق العمل، بالإضافة إلى ضرورة دمج هذه الخدمات مع برامج التنمية الاجتماعية الأخرى.		
الأهداف الفرعية		1.9 بناء شبكات تشاركية تشمل الأفراد المنتفعين ومؤسساتهم التعليمية والمنظمات الاجتماعية وأصحاب العمل. 2.9 تمكين أفراد المجتمع المحلي من مهارات التوظيف المطلوبة لسوق العمل. 3.9 ربط خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي ببرامج التنمية المجتمعية الأخرى لضمان فاعلية المشاركة المجتمعية. 4.9 تشجيع التشاركية بين معاهد التعليم والتدريب وأصحاب العمل لتوفير فرص تدريب منتهية بالتشغيل/العمل تلبى احتياجات المجتمع المحلي.		
التحديات المرتبطة		- صعوبة في التواصل والتفاعل مع الفئات المستهدفة. - محدودية الموارد والميزانيات. - العوائق الثقافية والاجتماعية. - قلة الوعي بالمشاركة المجتمعية (الخوف والرهبة). - قلة الثقة والتوجهات السلبية على مشاركة الأفراد ورغبتهم في الانحراط بسوق العمل. - توافر مرشدين مؤهلين لتقديم خدمات توجيه وإرشاد مهني للفئات المستهدفة.		

المحور: الحوكمة والاستدامة

الهدف الإستراتيجي # 10: حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.

الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة			
الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة.			
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)
الابلاغ (Informed)			
الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية؛ أولياء الأمور والمجتمع المحلي	وزارة العمل؛ هيئة الخدمة والإدارة العامة	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ المنظمات الدولية

يتضمن هذا الهدف العمل على صياغة التشريعات والأنظمة المتعلقة بحوكمة وتطوير بيئات العمل بالإضافة إلى تفعيل المعايير المهنية لمهنة التوجيه والإرشاد المهني وتفعيل أدوار ومسؤوليات مكاتب التوظيف في الجامعات والكليات ومعاهد التدريب، بالإضافة إلى إعداد معايير معايير ضبط جودة الخدمات	وصف الهدف وعناصره
1.10 صياغة التشريعات والأنظمة الخاصة بالتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي. 2.10 تفعيل المعايير المهنية لمهنة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي الصادرة من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. 3.10 تفعيل أدوار ومسؤوليات مكاتب التوظيف في الجامعات والكليات ومعاهد التدريب. 4.10 إعداد معايير ضبط جودة خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي على مستوى الأفراد والمؤسسات. 5.10 تحديد مرجعية موحدة لخدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن.	الأهداف الفرعية
- التداخل بين قطاعي التعليم والتشغيل في خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي. - صعوبة التنسيق بين الجهات المعنية. - التغييرات المطلوبة على بيئات العمل بعد تفعيل المعايير المهنية لهذه المهنة/الوظيفة	التحديات المرتبطة

المحور: الحوكمة والاستدامة				
الهدف الإستراتيجي # 11: التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.				
الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة.				الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)	الابلاغ (Informed)
وزارة الشباب؛ هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ الجامعات والكليات الحكومية والخاصة؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ لأصحاب العمل – القطاع الخاص	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة العمل؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة التربية والتعليم	وزارة الصناعة والتجارة والتموين؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة؛ وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ المنظمات الدولية	الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية؛ أولياء الأمور والمجتمع المحلي	
يتناول هذا الهدف العمل على أعداد وصف وظيفي موحد للمرشد المهني في الأردن، وتحديد المسار المهني والوظيفي للمرشد المهني في القطاع العام والخاص بالإضافة إلى توفير تدريبات متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني لرفع كفاءة المرشدين الحاليين وتأهيل مرشدين جدد، وتضمين البرامج الجامعية مساقات متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني.				وصف الهدف وعناصره
1.11 اعتماد وصف وظيفي موحد للمرشد المهني والوظيفي في الأردن. 2.11 تحديد المسار المهني والوظيفي للمرشد المهني في القطاع العام والخاص. 3.11 رفع كفاءة المرشدين الحاليين في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي. 4.11 تأهيل مرشدين جدد لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في المؤسسات التعليمية والتدريبية وجهات التشغيل والتنمية. 5.11 تضمين البرامج الجامعية مساقات متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني.				الأهداف الفرعية
- صعوبة التنسيق بين الجهات المعنية. - محدودية الموارد والميزانيات.				التحديات المرتبطة

المحور: الحوكمة والاستدامة				
الهدف الإستراتيجي # 12: تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.				
الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة				الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة؛ الهدف (17): عقد الشراكات لتحقيق الهدف.
المسؤولية	التنفيذ (Responsible)	المسؤولية (Accountable)	الاستشارة (Consulted)	الابلاغ (Informed)
	رياض الأطفال ومدارس التعليم العام والخاص والثقافة العسكرية؛ الجامعات والكليات الحكومية والخاصة؛ معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني؛ هيئة شباب كلنا الأردن؛ صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية؛ صندوق المعونة الوطني؛ صندوق التنمية والتشغيل؛ غرف التجارة؛ غرف الصناعة؛ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية؛ مؤسسة نهر الأردن؛ مؤسسة التعليم لأجل التوظيف؛ مؤسسة ولي العهد؛ سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة؛ النقابات المهنية؛ النقابات العمالية؛ أصحاب العمل – القطاع الخاص	هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية؛ وزارة التخطيط والتعاون الدولي؛ وزارة التربية والتعليم؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وزارة العمل؛ وزارة الصناعة والتجارة والتموين؛ وزارة التنمية الاجتماعية؛ وزارة الشباب	وزارة الاعلام؛ وزارة الثقافة؛ وزارة الشؤون البلدية؛ وزارة الزراعة؛ وزارة المياه والري؛ وزارة الصحة؛ وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة السياحة والآثار، وزارة الطاقة والثروة المعدنية، وزارة البيئة، وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وزارة الاستثمار؛ المجلس الأعلى لشؤون الأسرة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؛ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ دائرة الاحصاءات العامة؛ المنظمات الدولية.	هيئة الخدمة والإدارة العامة؛ وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة؛ الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية المعنية؛ أولياء الأمور والمجتمع المحلي
وصف الهدف وعناصره				يتضمن هذا الهدف عقد شراكات بين المعنيين في قطاع التعليم والتدريب والتشغيل والتنمية المجتمعية على المستوى الوطني، والاقليمي والدولي.
الأهداف الفرعية				1.12 عقد شراكات محلية بين مزودي التعليم والتدريب والمعنيين بالتشغيل والتنمية المجتمعية. 2.12 عقد شراكات محلية بين الجهات المعنية بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي للمستفيدين والجهات الرقابية والتنفيذية. 3.12 عقد شراكات مع المنظمات الدولية في الأردن لدعم والمساهمة في تحقيق أهداف الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي. 4.12 عقد شراكات اقليمية ودولية للاستفادة من التطورات المهنية والاعتمادات في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
التحديات المرتبطة				- صعوبة التنسيق بين الجهات المعنية. - محدودية الموارد والميزانيات.

6. خطة العمل

لغايات تحقيق الأهداف الإستراتيجية وعددها (56) هدف فرعي، فقد تم إعداد خطة عمل شمولية ومرنة تتوافق مع الوضع الحالي لخدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن، وما يجب أن نعمل على تحقيقه في السنوات العشر القادمة، وقد تم توزيعها على:

أولاً: أنشطة الجهة المرجعية الموحدة للإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن

يناط بهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية بصفتها الجهة المرجعية المنفردة الإشراف والمتابعة وتقييم تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في المملكة الأردنية الهاشمية. وفي ضوء ذلك، ستعمل الهيئة على تأسيس وحدة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي ضمن الهيكل التنظيمي للهيئة. كما ستقوم الهيئة بتفعيل أدوار ومسؤوليات هذه الوحدة ومن أبرزها:

- تطوير الأنظمة والتعليمات الخاصة بهذه الوحدة.
- توفير الموارد البشرية اللازمة من أصحاب الاختصاص.
- تهيئة بيئة العمل ضمن الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الهيئة.
- توفير المخصصات المالية لتمكين هذه الوحدة من أداء مهامها بالشكل الأمثل.
- إعداد النماذج اللازمة لعمل الوحدة وبما يتوافق مع الأهداف الإستراتيجية وعلاقتها مع الوزارات والمؤسسات الأخرى.
- الإعلان ضمن الوسائل المعتمدة للهيئة عن استحداث هذا الوحدة وتوضيح المهام والمسؤوليات وأهمية هذه الوحدة في تنفيذ ومتابعة وتقييم الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
- مخاطبة الجهات المعنية والشركاء المحددين في هذه الوثيقة بمهام ومسؤوليات هذه الوحدة.

- التنسيق مع الوزارات والمؤسسات ذات العلاقة.
- الإشراف على تنفيذ ومتابعة وتقييم الأهداف الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
- تحليل أثر الإنجازات والنتائج المتحققة وربطها مع تحقيق الأهداف الإستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة.
- إصدار التقارير ورصد تقدم المشاريع والأنشطة والمبادرات المنبثقة عن هذه الإستراتيجية.
- اعتماد التوصيات والمقترحات لتصحيح الاختلالات والانحرافات أثناء عملية تنفيذ الأنشطة والمشاريع لتحقيق الأهداف الإستراتيجية من قبل الشركاء.
- التنسيق مع الشركاء على إعداد بطاقات المشاريع والأنشطة والمبادرات التي سيتم العمل عليها خلال مدة الاتفاقية.

ثانيًا: أنشطة الشركاء المسؤولين عن المراقبة والإشراف وتنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

تقوم كل جهة معنية بالعمل على:

- تحديد الأنشطة والمشاريع والمبادرات التي تعمل على تحقيق الأهداف الإستراتيجية المنصوص عليها في هذه الوثيقة.
- تحديد مؤشرات الأداء الكمية والنوعية لكل نشاط أو مشروع أو مبادرة يتم تعيينها.
- تحديد الموارد البشرية اللازمة للتنفيذ والمتابعة والتقييم.
- رصد الموارد المالية والتكاليف ومصادر التمويل للمشاريع والأنشطة التي تم تحديدها.
- تضمين الأنشطة و المشاريع المحددة ضمن خططها الاستراتيجية والاعداد لتنفيذها.
- اعداد خطط العمل التنفيذية أو التشغيلية حسب الآلية المعتمدة لديها.
- تهيئة البيئة والموارد اللازمة للتنفيذ والمتابعة والتقييم.
- التنسيق والمتابعة مع وحدة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية والجهات الأخرى ذات العلاقة.
- تقديم تغذية راجعة حول الأداء والإنجاز.

- تقديم توصيات بالإجراءات التصحيحية التي يمكن العمل بها لتصحيح الاختلالات والانحرافات أثناء عملية التنفيذ.
 - كما وضعت خطة عمل تفصيلية تم فيها توزيع الأهداف الإستراتيجية الرئيسية والفرعية على أربعة مراحل عمل مقترحة وهي:
 - مرحلة التنفيذ الأولى: تتضمن الأهداف الإستراتيجية التي يجب البدء بالعمل عليها مباشرة بعد اطلاق الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي، وتعتبر هذه الأهداف ركيزة أساسية للأهداف الأخرى. وقد روعي تعيين فترة زمنية مناسبة تتوافق مع الجهات المسؤولة عن التنفيذ، والجهات المعنية بالتنفيذ وكذلك الجهات التي سيتم ابلاغها واعلامها. وقد تم تظليل هذه المرحلة باللون الأحمر.
 - مرحلة التنفيذ الثانية: تتضمن الأهداف الإستراتيجية التي يفضل العمل عليها بعد تحقيق بعض الإنجازات والنتائج من الأهداف التي تم تنفيذها في المرحلة الأولى وقياس الأثر والانعكاسات على الفئات المستهدفة. وقد روعي تعيين فترة زمنية مناسبة تتوافق مع الجهات المسؤولة عن التنفيذ، والجهات المعنية بالتنفيذ وكذلك الجهات التي سيتم ابلاغها واعلامها. وقد تم تظليل هذه المرحلة باللون الأزرق.
 - مرحلة التهيئة: نظرًا لتعدد المهام والأنشطة المطلوبة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية بين العديد من الجهات والمؤسسات، فإن العمل من قبل الشركاء يتطلب فترة تهيئة لتوفير الموارد المادية والبشرية المطلوبة. وفي حال توافرت الإمكانيات والموارد اللازمة بعد اطلاق الإستراتيجية، فإنه ينصح المباشرة بتنفيذ هذه المشاريع بالتنسيق مع وحدة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي. وقد تم تظليل هذه المرحلة باللون الأورنج.
 - مرحلة الاستدامة: تتضمن هذه المرحلة العمل على متابعة تنفيذ الأنشطة والمبادرات والمشاريع لاستدامة تحقيق الأهداف الإستراتيجية المنشودة. وقد تم تظليل هذه المرحلة باللون الأخضر.
- وفيما يأتي خطة عمل مقترحة لتنفيذ الأهداف الإستراتيجية الرئيسية والفرعية للمحاور الخمسة على مدار 10 أعوام مع إمكانية التعديل على المخطط الزمني وفق التنسيق الذي ستقوم به وحدة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي المستحدثة في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية مع كافة الشركاء المعنيين:

محور: الاتصال والتوعية

2033	2032	2031	2030	2029	2028	2027	2026	2025	2024	الأهداف الفرعية	الهدف الإستراتيجي
										4.1 تعزيز قيم تقدير الذات، والصدق، والنزاهة، واحترام التعددية، والتنوع.	1. تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
										3.1 التواصل مع المجتمع المحلي لتمكينهم من تقدير خيارات الطلبة والمتدربين والباحثين عن عمل.	1. تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
										4.1 دعم قنوات الاتصال والتواصل بين أفراد المجتمع ومجتمع المهن والأعمال.	2. تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.
										3.1 التواصل مع المجتمع المحلي لتمكينهم من تقدير خيارات الطلبة والمتدربين والباحثين عن عمل.	1. تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
										2.2 تعزيز أهمية اكتساب معارف ومهارات جديدة.	2. تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.
										1.2 توعية الأفراد بعناصر ثقافة العمل الإيجابي وانعكاسها على التطور الذاتي والمهني والوظيفي.	2. تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.
										3.2 تشجيع الأفراد على التنافس وكسب الفرص.	2. تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.
										5.2 تشجيع الأفراد على تحقيق الرضا الذاتي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	2. تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.
										5.1 توظيف الابتكارات التكنولوجية الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)، تقنية سلسلة الكتل (Block chain Technology)، المحاكاة باللعب (Gamification) والواقع الافتراضي (Virtual Reality).	1. تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.

محور: مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل

2033	2032	2031	2030	2029	2028	2027	2026	2025	2024	الأهداف الفرعية	الهدف الإستراتيجي
										1.3 رفع مستوى المعرفة للميول والرغبات والقدرات الذاتية للطلبة والمتدربين.	3. تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.
										4.3 توفير معلومات عن المسارات التعليمية والتدريبية وارتباطها بفرص العمل الحالية والمستقبلية.	3. تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.
										6.3 ادماج مهارات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية.	3. تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.
										2.3 تطوير مهارات التخطيط المهني لمساعدة الطلبة والمتدربين على اتخاذ قراراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية وفق ميولهم ورغباتهم وقدراتهم ومواهبهم.	3. تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.
										3.3 تطوير أدوات ومقاييس واختبارات تساعد على تحديد الميول ومطابقتها مع المسارات المهنية والوظيفية.	3. تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.
										5.3 تشجيع الطلبة والمتدربين على المرونة والقابلية للتأقلم مع المتغيرات التي قد تطرأ في المستقبل.	3. تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.
										1.4 زيادة الوعي حول المهارات المطلوبة في سوق العمل والمهن والوظائف المستقبلية.	4. زيادة الميزة التنافسية للأفراد.
										4.4 تشجيع الطلبة والمتدربين والخريجين على تنمية اتجاهات وقيم إيجابية نحو المهن والوظائف المختلفة.	4. زيادة الميزة التنافسية للأفراد.
										5.4 تعزيز أهمية التوجيه الأخضر والأزرق والمسارات التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية ذات العلاقة.	4. زيادة الميزة التنافسية للأفراد.
										2.4 التشارك والتكامل في توجيه وإرشاد المستفيدين بين التعليم العام والتعليم العالي والتدريب المهني والتقني وأصحاب العمل.	4. زيادة الميزة التنافسية للأفراد.
										3.4 تشجيع المبادرات الريادية والتنمية الذاتية والمهارية للطلبة والمتدربين والخريجين.	4. زيادة الميزة التنافسية للأفراد.

محور: التمكين الاقتصادي

المحور	الهدف الإستراتيجي	الأهداف الفرعية	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
التمكين الاقتصادي	5. توفير معلومات سوق العمل.	1.5 توفير منصة إلكترونية شمولية وموحدة لمعلومات حجم السوق والإيرادات والقطاعات المختلفة ومحركات السوق والاتجاهات المستقبلية ومسارات النمو والتطوير وبيانات الوظائف والمهن.										
التمكين الاقتصادي	5. توفير معلومات سوق العمل.	4.5 توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لضمان الوصول إلى معلومات موثوقة ومحدثة.										
التمكين الاقتصادي	7. رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	1.7 تمكين العاملين من معرفة فرصهم في سوق العمل، ومسار تطوّرهم الوظيفي والمهني.										
التمكين الاقتصادي	5. توفير معلومات سوق العمل.	2.5 تحسين مستوى المشاركة في البيانات الرقمية لفرص العمل لمختلف قطاعات الأعمال والصناعة والخدمات.										
التمكين الاقتصادي	7. رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	3.7 تشجيع العاملين على إدراك العوامل المؤثرة في عالم العمل.										
التمكين الاقتصادي	5. توفير معلومات سوق العمل.	5.5 تقديم تحليل شمولي ومتكامل لإمكانيات ومتطلبات الصناعة والأعمال يدعم الأفراد على اتخاذ قرارات مستنيرة.										
التمكين الاقتصادي	5. توفير معلومات سوق العمل.	3.5 تأهيل الأفراد لإجراء التحليل المهني والوظيفي وفق بيانات ومؤشرات سوق العمل الحالية والمستقبلية.										
التمكين الاقتصادي	6. تطوير مهارات التوظيف.	4.6 الاستفادة من قصص النجاح المحلية والدولية.										
التمكين الاقتصادي	7. رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	2.7 تمكين أصحاب العمل من الحصول على خبرات محلية وطنية مميزة.										
التمكين الاقتصادي	7. رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.	4.7 تعزيز القيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة.										
التمكين الاقتصادي	6. تطوير مهارات التوظيف.	5.6 تعزيز مساهمة القطاع الخاص في تأهيل الأفراد بالمهارات والخبرات اللازمة للعمل والتوظيف.										
التمكين الاقتصادي	6. تطوير مهارات التوظيف.	1.6 التدريب على بناء الشبكة المهنية والتعرف على آليات البحث عن فرص العمل المحلية والإقليمية والدولية.										
التمكين الاقتصادي	6. تطوير مهارات التوظيف.	2.6 تمكين الأفراد من إعداد السيرة الذاتية، والخطاب التعريفي.										
التمكين الاقتصادي	6. تطوير مهارات التوظيف.	3.6 تعزيز مهارات المقابلة الشخصية ومفاوضات العمل.										

محور: التنمية المجتمعية

2033	2032	2031	2030	2029	2028	2027	2026	2025	2024	الأهداف الفرعية	الهدف الإستراتيجي
										1.8 تعزيز الثقة بالذات وأهمية الوعي المهني للفئات المحتاجة للحماية والرعاية.	8. تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.
										2.8 مساعدة أفراد الفئات المحتاجة للحماية والرعاية (الأشخاص ذوي الإعاقة، ذوي الدخل المحدود؛ اللاجئين، ربات المنازل، الخ) على اتخاذ خيارات تعليمية وتدريبية ومهنية تحقق الاندماج الاجتماعي.	8. تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.
										4.9 تشجيع التشاركية بين معاهد التعليم والتدريب وأصحاب العمل لتوفير فرص تدريب منتهية بالتشغيل/العمل تلي احتياجات المجتمع المحلي.	9. زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.
										4.8 تقديم استشارات مبتكرة تناسب احتياجات افراد المجتمع وميولهم ورغباتهم وقدراتهم.	8. تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.
										3.8 تكيف الأنشطة والبرامج الإرشادية مع احتياجات المجتمعات المحلية.	8. تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.
										2.9 تمكين أفراد المجتمع المحلي من مهارات التوظيف المطلوبة لسوق العمل.	9. زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.
										1.9 بناء شبكات تشاركية تشمل الأفراد المنتمين ومؤسساتهم التعليمية والمنظمات الاجتماعية وأصحاب العمل.	9. زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.
										3.9 ربط خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي ببرامج التنمية المجتمعية الأخرى لضمان فاعلية المشاركة المجتمعية.	9. زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.

محور: الحوكمة والاستدامة

2033	2032	2031	2030	2029	2028	2027	2026	2025	2024	الأهداف الفرعية	الهدف الإستراتيجي
										5.10 تحديد مرجعية موحدة لخدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن.	10. حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.
										2.10 تفعيل المعايير المهنية لمهنة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي الصادرة من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.	10. حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.
										1.10 صياغة التشريعات والأنظمة الخاصة بالتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	10. حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.
										3.10 تفعيل أدوار ومسؤوليات مكاتب التوظيف في الجامعات والكليات ومعاهد التدريب.	10. حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.
										4.10 إعداد معايير ضبط جودة خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي على مستوى الأفراد والمؤسسات.	10. حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.
										1.11 اعتماد وصف وظيفي موحد للمرشد المهني والوظيفي في الأردن.	11. التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
										2.11 تحديد المسار المهني والوظيفي للمرشد المهني في القطاع العام والخاص.	11. التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
										4.11 تأهيل مرشدين جدد لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في المؤسسات التعليمية والتدريبية وجهات التشغيل والتنمية.	11. التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
										1.12 عقد شراكات محلية بين مزودي التعليم والتدريب والمعنيين بالتشغيل والتنمية المجتمعية.	12. تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.
										3.11 رفع كفاءة المرشدين الحاليين في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	11. التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
										2.12 عقد شراكات محلية بين الجهات المعنية بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي للمستفيدين والجهات الرقابية والتنفيذية.	12. تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.
										5.11 تضمين البرامج الجامعية مساقات متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني.	11. التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
										3.12 عقد شراكات مع المنظمات الدولية في الأردن لدعم والمساهمة في تحقيق أهداف الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	12. تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.
										4.12 عقد شراكات اقليمية ودولية للاستفادة من التطورات المهنية والاعتمادات في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.	12. تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.

7. المتابعة والتقييم

تعد عملية متابعة وتقييم الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي بشكل دوري عملية حيوية وضرورية لضمان تحقيق الأهداف بنجاح. حيث يهدف التقييم الدوري إلى قياس الأداء وتحليل النتائج المتحققة بغية تقييم فعالية الإستراتيجية وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين أو تعديل. وستعمل وحدة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية على متابعة كافة الأنشطة والمشاريع والمبادرات المتضمنة في هذه الوثيقة وإجراء تقييم تمهيدي وتكويني وختامي حسب المعايير المحددة لكل مشروع. وتأتي هذه المنهجية بغرض ضبط ورصد مسار تحقق الأهداف الإستراتيجية، والتأكد عما إذا كانت النتائج تسير وفق المسار المنشود. وسيتم الأخذ بعين الاعتبار الإجراءات والآليات المنصوص عليها في الدليل الإرشادي للتخطيط الإستراتيجي للدوائر الحكومية الصادر عام ٢٠١٦ عن وزارة تطوير القطاع العام. ومن أبرز هذه الإجراءات:

- إدارة وتشغيل نظام الكتروني للمتابعة والتقييم ما أمكن.
- متابعة تحديث البيانات على نظام المتابعة الإلكتروني.
- متابعة وتقييم الأداء والإنجاز على مستوى الوحدات التنظيمية المختلفة واعداد التقارير الفردية والإجمالية.
- تحليل مؤشرات الأداء.
- تقديم توصيات لتحديث الإستراتيجية والخطط التنفيذية في ضوء تقييم الأداء.
- تحليل أثر الإنجازات ونتائجها وربطها مع تحقيق الأهداف الإستراتيجية.
- اعداد الدراسات المتعلقة بتطوير الأداء ووضع خطط العمل الخاصة.
- جمع المعلومات وتحليلها ورفعها إلى الإدارة العليا.
- تقييم المخاطر ومتابعة مدى تأثيرها على سير العمل.
- المشاركة في إدارة المخاطر التي يواجهها الشركاء في تنفيذ الأهداف الإستراتيجية.

- تقديم تغذية راجعة حول الأداء والإنجاز وبشكل مستمر .
- تقديم توصيات بالإجراءات التصحيحية لمعالجة الانحرافات خلال عملية التنفيذ.
- إعداد تقارير سير العمل.

ولضمان قياس الأداء وتقييم النتائج وأثرها بصورة علمية ودقيقة، سيتم مراجعة مؤشرات الأداء الكمية والنوعية المحددة لكل هدف إستراتيجي بالإضافة إلى التقارير الدورية والختامية والتوصيات والمقترحات المقدمة من الجهات المعنية. وستكون عملية المتابعة والتقييم ضمن المنهجية المختلطة من قبل وحدة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية وكذلك جهة محايدة خارجية لتحقيق الشفافية والمصداقية وزيادة الثقة في صحة النتائج والمخرجات.

- الأجندة الوطنية الأردنية (2006-2015).
- الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني (2023-2027).
- الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).
- الإستراتيجية الوطنية لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (2014- 2020).
- الإستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011 – 2020).
- الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني (2017 – 2022).
- الإستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية (2019 – 2025).
- الإستراتيجية الوطنية لوزارة الشباب (2019 – 2025).
- استعراض سياسة رفاه الشباب في الأردن، التقييم والتوصيات.(OECD) development center (2018).
- البرعي، التيجري (1993). معجم المصطلحات الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، الرياض.
- التصنيف الأردني المعياري للمهن (2021)، الطبعة الثانية، وزارة العمل الأردنية.
- جوهر، صلاح الدين (1985): الإرشاد الأكاديمي والاختبارات والتقويم في نظام الساعات المكتسبة، مجلة مركز البحوث التربوية، قطر.
- الخطة الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم (2018-2022).
- الخطة الإستراتيجية لوزارة العمل (2022-2025).
- زهران ، حامد (1980). التوجيه والإرشاد النفسي، الطبعة الثانية، عالم الكتب، القاهرة.
- شحاتة، حسن والنجار، زينب (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 160.
- عبد الهادي، جودت و العزة، سعيد (2014). التوجيه المهني ونظرياته، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني (2023). الثورة الصناعية الرابعة وسوق العمل الأردني.
- مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، الحكومة الألمانية ومؤسسة التعاون الفني الألمانية GTZ (2006-2007).
- المعيار المهني لمهنة التوجيه والإرشاد المهني (2022)، هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
- منظمة العمل العربية (1977). الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني (الفصل الأول، المادة الأولى). الإسكندرية: مؤتمر العمل العربي. ص 154.
- الهاشمي، محمد (2008): التوجيه والإرشاد النفسي- الصحة النفسية الوقائية، الطبعة الرابعة، دار ومكتبة الهلال، بيروت.
- وثيقة الأردن، 2025.
- وثيقة التوجيه والإرشاد المهني الصادرة عن الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (2019-2020).
- الدليل التنظيمي والإجرائي للوحدات التنظيمية المعنية بتطوير الأداء المؤسسي (2016)، وزارة تطوير القطاع العام.

- صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) - بوابة "سُبل" <https://subol.sa>
- وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية <https://moe.gov.sa/ar/pages/default.aspx>
- مركز قطر للتطوير المهني <https://qcdc.org.qa/ar>
- جامعة حلون، جمهورية مصر العربية <https://www.helwan.edu.eg>
- كلية التعليم المستمر، الجامعة الأمريكية في القاهرة <https://sce.aucegypt.edu/ar>
- منتدى مقددي خدمات التوجيه والإرشاد المهني بمصر <https://cgegypt.wordpress.com>
- American Psychological Association (1980).
- Cedefop (2020). Inventory of lifelong guidance systems and practices - France. CareersNet national records. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france-0>
- Cedefop (2020). Inventory of lifelong guidance systems and practices - Germany. CareersNet national records. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germ>
- Cedefop (2023). Inventory of lifelong guidance systems and practices - Türkiye. CareersNet national records. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-turkiy>
- Cedefop (2023). Inventory of lifelong guidance systems and practices - UK / Northern Ireland. CareersNet national records. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-uk-northern-ireland-0>
- Cedefop's CareersNet and the International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP) (2021). Investing in career guidance.
- Shertzer, B. & Stone, S. (1974). Fundamentals of counseling. (2nd Ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Skills Global solutions Group (2023). Career Guidance – Empowering people to make informed decisions towards better Issue 2.
- Sultana, Ronald (2017). Career guidance and TVET: critical intersections in the Arab Mediterranean Countries, International Journal of Training Research. DOI: 10.1080/14480220.2017.1374667

- Tolbert, E. (1980). Career Development Theories: What Help for Older Persons? (1980), Journal of employment and counseling, Vo. 17, Issue 1, 17 – 27.
- Yvonne Rodney, Inner Change Consulting (2019). Guiding Principles of Career Development: Anchored by Evidence.

DRAFT

الملحق رقم ١: المشاركون في تطوير الإستراتيجية

تم تشكيل فريق لتطوير الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي للإشراف على وضع منهجية العمل، وتحديد أساليب جمع المعلومات وتحليلها والتنسيق مع كافة الوزارات والجهات المعنية مكوّن من:

- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
المهندس أيمن وريكات – مدير مديرية الاعتماد والبرامج
الدكتورة ربي علاونة – مدير مديرية شؤون مجالس المهارات القطاعية
- منظمة العمل الدولية (ILO)
الدكتور قيس القطامين - كبير المستشارين الفنيين لبرنامج دعم الاستجابة للأزمات في منظمة العمل الدولية
الدكتور خالد القضاة - المنسق الوطني لبرامج التشغيل والمهارات في منظمة العمل الدولية
الدكتور سامح العجلوني - منظمة العمل الدولية
- الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)
السيدة رابعة الحاج حسن – مديرة مشروع Skilled craft
- الخبير الاستشاري الدولي
الدكتورة نسرين الديسي - تطوير وإعداد وثيقة الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي

الملحق رقم 2: بطاقات المشاريع

DRAFT

المحور: الاتصال والتوعية								
الهدف الإستراتيجي # 1: تعزيز أهمية التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.								
الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة						الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد		
الأهداف الفرعية						1.1 توعية المستفيدين بمفهوم التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي وأهميته. 2.1 تعزيز الوعي الذاتي وتنمية المهارات الاجتماعية والشخصية. 3.1 التواصل مع المجتمع المحلي لتمكينهم من تقدير خيارات الطلبة والمتدربين والباحثين عن عمل. 4.1 تعزيز قيم تقدير الذات، والصدق، والنزاهة، واحترام التعددية، والتنوع. 7.1 توظيف الابتكارات التكنولوجية الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)، تقنية سلسلة الكتل (Block chain Technology)، المحاكاة باللعب (Gamification) والواقع الافتراضي (Virtual Reality).		
المستهدف					الحالي	مؤشر الأداء	المسؤولية	المشروع
- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025				

المحور: الاتصال والتوعية								
الهدف الإستراتيجي # 2: تحسين الصورة الذهنية عن ثقافة العمل وأهمية التعلم مدى الحياة.								
الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة						الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (9): الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية		
الأهداف الفرعية						1.2 توعية الأفراد بعناصر ثقافة العمل الإيجابي وانعكاسها على التطور الذاتي والمهني والوظيفي. 2.2 تعزيز أهمية اكتساب معارف ومهارات جديدة. 3.2 تشجيع الأفراد على التنافس وكسب الفرص. 4.2 دعم قنوات الاتصال والتواصل بين أفراد المجتمع ومجتمع المهن والأعمال. 7.2 تشجيع الأفراد على تحقيق الرضا الذاتي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.		
المستهدف					الحالي	مؤشر الأداء	المسؤولية	المشروع
- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025				

المحور: مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل								
الهدف الإستراتيجي # 3: تطوير قدرات الأفراد لاختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية.								
الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة					الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة			
الأهداف الفرعية					1.3 رفع مستوى المعرفة للميول والرغبات والقدرات الذاتية للطلبة والمتدربين. 2.3 تطوير مهارات التخطيط المهني لمساعدة الطلبة والمتدربين على اتخاذ قراراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية وفق ميولهم ورغباتهم وقدراتهم ومواهبهم. 3.3 تطوير أدوات ومقاييس واختبارات تساعد على تحديد الميول ومطابقتها مع المسارات المهنية والوظيفية. 4.3 توفير معلومات عن المسارات التعليمية والتدريبية وارتباطها بفرص العمل الحالية والمستقبلية. 7.3 تشجيع الطلبة والمتدربين على المرونة والقابلية للتأقلم مع المتغيرات التي قد تطرأ في المستقبل. 6.3 ادماج مهارات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية.			
المستهدف					الحالي	مؤشر الأداء	المسؤولية	المشروع
- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025				

المحور: مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل

الهدف الإستراتيجي # 4: زيادة الميزة التنافسية للأفراد.

الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة					الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ (الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة				
الأهداف الفرعية					1.4 زيادة الوعي حول المهارات المطلوبة في سوق العمل والمهن والوظائف المستقبلية. 2.4 التشارك والتكامل في توجيه وإرشاد المستفيدين بين التعليم العام والتعليم العالي والتدريب المهني والتقني وأصحاب العمل. 3.4 تشجيع المبادرات الريادية والتنمية الذاتية والمهارة للطلبة والمتدربين والخريجين. 4.4 تشجيع الطلبة والمتدربين والخريجين على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية نحو المهن والوظائف المختلفة. 7.4 تعزيز أهمية التوجيه الأخضر والأزرق والمسارات التعليمية والتدريبية والمهنية والوظيفية ذات العلاقة.				
المشروع	المسؤولية	مؤشر الأداء	الحالي	المستهدف					
				- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025	

المحور: التمكين الاقتصادي								
الهدف الإستراتيجي # 5: توفير معلومات سوق العمل.								
الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد						الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة		
الأهداف الفرعية								
1.5 توفير منصة إلكترونية شمولية وموحدة لمعلومات حجم السوق والإيرادات والقطاعات المختلفة ومحركات السوق والاتجاهات المستقبلية ومسارات النمو والتطوير وبيانات الوظائف والمهن.								
2.5 تحسين مستوى المشاركة في البيانات الرقمية لفرص العمل لمختلف قطاعات الأعمال والصناعة والخدمات.								
3.5 تأهيل الأفراد لإجراء التحليل المهني والوظيفي وفق بيانات ومؤشرات سوق العمل الحالية والمستقبلية.								
4.5 توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لضمان الوصول إلى معلومات موثوقة ومحدثة.								
7.5 تقديم تحليل شمولي ومتكامل لإمكانيات ومتطلبات الصناعة والأعمال يدعم الأفراد على اتخاذ قرارات مستنيرة.								
المستهدف					الحالي	مؤشر الأداء	المسؤولية	المشروع
- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025				

المحور: التمكين الاقتصادي								
الهدف الإستراتيجي # 6: تطوير مهارات التوظيف.								
الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد						الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة		
الأهداف الفرعية								
1.6 التدريب على بناء الشبكة المهنية والتعرف على آليات البحث عن فرص العمل المحلية والإقليمية والدولية.								
2.6 تمكين الأفراد من إعداد السيرة الذاتية، والخطاب التعريفي.								
3.6 تعزيز مهارات المقابلة الشخصية ومفاوضات العمل.								
4.6 الاستفادة من قصص النجاح المحلية والدولية.								
7.6 تعزيز مساهمة القطاع الخاص في تأهيل الأفراد بالمهارات والخبرات اللازمة للعمل والتوظيف.								
المستهدف					الحالي	مؤشر الأداء	المسؤولية	المشروع
- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025				

المحور: التمكين الاقتصادي								
الهدف الإستراتيجي # 7: رفع مستوى الاستقرار المهني والوظيفي.								
الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد						الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة		
1.7 تمكين العاملين من معرفة فرصهم في سوق العمل، ومسار تطورهم الوظيفي والمهني. 2.7 تمكين أصحاب العمل من الحصول على خبرات محلية وطنية مميزة. 3.7 تشجيع العاملين على إدراك العوامل المؤثرة في عالم العمل. 4.7 تعزيز القيم المهنية المرتبطة بالعمل والحياة.						الأهداف الفرعية		
المستهدف					الحالي	مؤشر الأداء	المسؤولية	المشروع
- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025				

المحور: التنمية المجتمعية

الهدف الإستراتيجي # 8: تعزيز دور التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في تحقيق الاندماج الاجتماعي.

الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة

الهدف (5): المساواة بين الجنسين ؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة

الأهداف الفرعية

- 1.8 تعزيز الثقة بالذات وأهمية الوعي المهني للفئات المحتاجة للحماية والرعاية.
- 2.8 مساعدة أفراد الفئات المحتاجة للحماية والرعاية (الأشخاص ذوي الإعاقة، ذوي الدخل المحدود؛ اللاجئين، ربات المنازل، الخ) على اتخاذ خيارات تعليمية وتدريبية ومهنية تحقق الاندماج الاجتماعي.
- 3.8 تكييف الأنشطة والبرامج الإرشادية مع احتياجات المجتمعات المحلية.
- 4.8 تقديم استشارات مبتكرة تناسب احتياجات افراد المجتمع وميولهم ورغباتهم وقدراتهم.

المشروع	المسؤولية	مؤشر الأداء	الحالي	المستهدف				
				- 2024 2025	- 2026 2027	- 2028 2029	- 2030 2031	- 2032 2033

المحور: التنمية المجتمعية

الهدف الإستراتيجي # 9: زيادة المشاركة المجتمعية في سوق العمل.

الارتباط مع أهداف
التنمية المستدامة

الهدف (5): المساواة بين الجنسين ؛ الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة

الأهداف الفرعية

- 1.9 بناء شبكات تشاركية تشمل الأفراد المنتفعين ومؤسساتهم التعليمية والمنظمات الاجتماعية وأصحاب العمل.
- 2.9 تمكين أفراد المجتمع المحلي من مهارات التوظيف المطلوبة لسوق العمل.
- 3.9 ربط خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي ببرامج التنمية المجتمعية الأخرى لضمان فاعلية المشاركة المجتمعية.
- 4.9 تشجيع التشاركية بين معاهد التعليم والتدريب وأصحاب العمل لتوفير فرص تدريب منتهية بالتشغيل/العمل تلبي احتياجات المجتمع المحلي.

المشروع	المسؤولية	مؤشر الأداء	الحالي	المستهدف				
				- 2024 2025	- 2026 2027	- 2028 2029	- 2030 2031	- 2032 2033

المحور: الحوكمة والاستدامة

الهدف الإستراتيجي # 10: حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.

الارتباط مع أهداف
التنمية المستدامة

الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (5): المساواة بين الجنسين؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ (الهدف (10): الحد من أوجه عدم المساواة

الأهداف الفرعية

- 1.10 صياغة التشريعات والأنظمة الخاصة بالتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
- 2.10 تفعيل المعايير المهنية لمهنة التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي الصادرة من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
- 3.10 تفعيل أدوار ومسؤوليات مكاتب التوظيف في الجامعات والكليات ومعاهد التدريب.
- 4.10 إعداد معايير ضبط جودة خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي على مستوى الأفراد والمؤسسات.
- 5.10 تحديد مرجعية موحدة لخدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في الأردن.

المشروع	المسؤولية	مؤشر الأداء	الحالي	المستهدف				
				- 2024 2025	- 2026 2027	- 2028 2029	- 2030 2031	- 2032 2033

المحور: الحوكمة والاستدامة

الهدف الإستراتيجي # 11: التنمية المهنية للعاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.

الارتباط مع أهداف التنمية
المستدامة

الهدف (4): التعليم الجيد؛ الهدف (8): العمل اللائق ونمو الاقتصاد

الأهداف الفرعية

- 1.11 اعتماد وصف وظيفي موحد للمرشد المهني والوظيفي في الأردن.
2.11 تحديد المسار المهني والوظيفي للمرشد المهني في القطاع العام والخاص.
3.11 رفع كفاءة المرشدين الحاليين في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
4.11 تأهيل مرشدين جدد لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي لسد النقص في المؤسسات التعليمية والتدريبية وجهات التشغيل والتنمية.
5.11 تضمين البرامج الجامعية مساقات متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني.

المستهدف					الحالي	مؤشر الأداء	المسؤولية	المشروع
- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025				

المحور: الحوكمة والاستدامة

الهدف الإستراتيجي # 12: تطوير الشراكات بين أصحاب المصلحة.

الارتباط مع أهداف التنمية المستدامة

الهدف (17): عقد الشراكات لتحقيق الأهداف

الأهداف الفرعية

- 1.12 عقد شراكات محلية بين مزودي التعليم والتدريب والمعنيين بالتشغيل والتنمية المجتمعية.
2.12 عقد شراكات محلية بين الجهات المعنية بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي للمستفيدين والجهات الرقابية والتنفيذية.
3.12 عقد شراكات مع المنظمات الدولية في الأردن لدعم والمساهمة في تحقيق أهداف الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.
4.12 عقد شراكات اقليمية ودولية للاستفادة من التطورات المهنية والاعتمادات في التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.

المستهدف					الحالي	مؤشر الأداء	المسؤولية	المشروع
- 2032 2033	- 2030 2031	- 2028 2029	- 2026 2027	- 2024 2025				

DRAFT