

التدريب المهني بين الواقع والطموح

قسم الدراسات
2006



أهمية التدريب المهني:

- يساهم التدريب المهني في دفع عجلة التنمية وتوفير فرص عمل للعاطلين بما يتناسب وحاجات سوق العمل.
- إعطاء قيمة إضافية للمتدربين لتحقيق الأهداف التنموية في قطاع العمل.
- يعتبر وسيلة هامة للتحويل نحو العمل، إذ يساعد التدريب المهني على إعطاء برنامج عملي ومتكامل يساهم في خلق عمالة متكاملة ومدربة.
- تقديم الخطوات الأولى والمناسبة لسياسة الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.
- تقديم التأهيل للملائم للعديد من الفئات المهمشة والفئات التي تجد صعوبة في الدخول إلى سوق العمل كالنساء والأشخاص من ذوي الصعوبات الخاصة.

تطوير الوعي المهني:

يعد الوعي المهني أساساً مهماً في اتخاذ الفرد القرار المهني المناسب فيما يتعلق بالمهنة التي يرغب في الانخراط فيها مستقبلاً. وتطوير الوعي المهني يتطلب معرفة مسبقة بأهمية القرار المهني وما سيترتب عليه مستقبلاً، كما يتطلب إعطاء عملية اتخاذ القرار الوقت والجهد المناسب، كما يتطلب معرفة بالفرص الدراسية المتاحة وفرص العمل المتاحة، إضافة إلى معرفة أكيدة بالميول والمهارات. إن من الضروري أن تكون هناك استقلالية ومرونة في اتخاذ القرار المهني. إن تطوير الوعي المهني هو أمر في غاية الأهمية إذ سيقود في التخطيط الجيد للمستقبل المهني، أي العمل المستقبلي وفرص النجاح في العمل أو المهنة.

اتخاذ القرار المهني:

تبرز أهمية اتخاذ القرار المهني المناسب في كونه وسيلة مناسبة للتصدي للنتائج السلبية التي يمكن أن يقع فيها الفرد نتيجة اختيار العمل بصورة خاطئة، كنتيجة للصدفة أو في ضوء الإكراه الذي تمارسه الأسرة لتحديد مهن الأبناء وأعمالهم، أو بسبب مغريات معينة للمهنة أو بسبب جهل الفرد بمتطلبات العمل وإمكانياته. ولهذا فإن من الضروري أن يكتشف الفرد مهاراته واهتماماته وقيمه ومزجها مع مساعدته في اكتشاف المهن والأعمال التي تنسجم مع قدراته واهتماماته.

توقيت التدريب المهني

إن توقيت التدريب المهني على درجة كبيرة من الأهمية، حيث أن من المهم البدء مبكراً في تصميم برامج تدريبية ملبية لاحتياجات سوق العمل تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المستقبلية، وإن يتم تدريب الأفراد في سن مبكرة للانخراط في برامج التدريب المهني، حيث تعتبر هذه الطريقة الأكثر ملائمة لتخريج أجيال أكثر مهارة،

ففي الدول الأوروبية كألمانيا مثلا يتم اختيار المتدربين في سن مبكر بين الرابعة عشر والسادسة عشر بناء على الميول والاستعداد الذهني للمتدرب، وهذا يعزز من عملية الإتقان ويعزز عملية الاحتراف من خلال الخبرة والتدرج المهني للمتدرب.

ومن هنا فالخطوط الفاصلة واضحة تماما بين فلسفة أهداف التعليم وفلسفة أهداف التدريب. وإن الخطأ بين الاثنين يعتبر خطأ استراتيجيا لا تقوا دولة ما على تحمله لمدة طويلة للأسباب التالية:

- التكاليف المالية الباهظة الناتجة عن ازدواجية المهام والأدوار
- الانعكاسات السلبية على مسيرة التنمية بسبب تأخير عملية التدريب المهني لمرحلة وسن متأخر يلي مرحلة التعليم العام، ففي الماضي كانت بعض الشركات تقوم باستيعاب الطلبة بعد إكمالهم المرحلة الابتدائية لينخرطوا في برنامج التدريب المهني الذي خلق مهارات مازالت ماثلة أمامنا وعلى جميع المستويات.

- التكاليف المالية الكبيرة المترتبة عن إدارة تعليم عام ومهني تحتاج مخرجاته مرة أخرى لإعادة التدريب والتأهيل في مراكز التدريب المختصة.

- الثمن الاجتماعي والسياسي الذي تدفعه الدولة والمجتمع من جراء ضخ النظام التربوي لأعداد كبيرة من مخرجات التعليم الثانوي بفروعه المختلفة، هذه المخرجات التي لا تتطابق بصورة عامة ومتطلبات سوق العمل.

- رفع سقف التوقعات لمخرجات التعليم على الدولة والمجتمع بسبب منح النظام التربوي لهم شهادة المعرفة وما يترتب عليها من استحقاقات وظيفية في وقت تخلو فيه هذه الشهادة من مهارات المعرفة الحقيقية والتي تعتبر مراكز التدريب مؤهلة لها أكثر من غيرها .

- العبء الكبير الذي يتقل النظام التربوي كاهله به من جراء تبنيه لنظامين مختلفين وهما التعليم والتدريب المهني والتقني.

إن الزمن الذي تم فيه تحميل النظام التربوي مسؤولية التدريب الذي يطلق عليه التعليم المهني والفني قد تغير. فالعالم مر بتحولات اقتصادية وسياسية وعلمية بدلت كثيرا من المفاهيم وألقت على النظم التربوية أعباء كبيرة تتطلب منها التكيف لمواكبة هذه الضغوط ولتحديد أولوياتها. فإلى جانب التطورات العلمية المتمثلة في التطور

التكنولوجي و وسائل الاتصالات برزت مفاهيم جديدة كصراع وحوار الحضارات إلى جانب العولمة وحقوق الإنسان والبيئة. كما أن كثيرا من المسلمات في عالم الاقتصاد والعلوم السياسية أصبحت غير ذلك. كل هذا يتطلب مناهج متجددة باضطراد وطرق تدريس وإدارة تربوية تتسم بالحيوية و التكيف مما يزيد من الأعباء والضغوط على النظم التربوية.

قد يخلط البعض منا بين ربط التعليم بالاقتصاد واحتياجات سوق العمل وبين مسؤولية النظام التربوي في مجال التدريب المهني والفني، ويظن البعض أن هذا الربط لا يتحقق إلا من خلال قيام النظام التربوي بهذه المهام المزدوجة على الطريقة الحالية الموروثة من زمن آخر غير زماننا الذي نعيشه. وهنا يكمن الالتباس والخلط في المفاهيم. إن ارتباط التعليم بسوق العمل لا يعني أبدا تحميل النظام التربوي أعباء ليست من اختصاصه ومهام تعتبر مراكز التدريب مكانها المناسب. إن المقصود من الارتباط هو تطوير المناهج الدراسية وطرق التدريس والإدارة المدرسية لتواكب التطورات والتغيرات من حولنا وتتناسق مع متطلبات التنمية الشاملة التي ننشدها. ولا يقل عن ذلك أهمية برامج التوجيه المهني لمنح الفرد المعرفة التامة بمدى تناسق مساراته وخياراته التعليمية واحتياجاته وتطلعاته المهنية والفكرية وتوفير المعرفة أمامه لتتلاءم مع التوجهات الاقتصادية المحلية والإقليمية والدولية.

إن ترشيح الاختيار التعليمي من خلال برامج التثقيف المهني للدارس بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة تعتبر من الركائز الهامة في عملية الاختيار وتجنب الأخطاء المتمثلة في إعادة التعليم والتدريب. لقد خطت الكثير من الدول خطوات كبيرة في مجال التدريب حيث وفرت الدولة الاعتمادات المالية الخاصة الكبيرة لدعم التأهيل والتدريب لمواطنيها للتغلب على مشكلة البطالة المقنعة التي من المفارقات إنها تعيش جنباً إلى جنب مع نقص في المهارات وهيمنة للقوى العاملة الأجنبية على كثير من القطاعات الاقتصادية. إن الوقت الذي تحمل فيه النظام التربوي مسؤولية التدريب المهني والفني المتمثل في المسارات الحرفية والفنية كالنجارة والميكانيكا والكهرباء والخرافة لم يشهد بلورة لمفاهيم التدريب وإبراز لمؤسساته كما هو عليه الوضع الآن. إن الوقت قد حان للتخلص من الازدواجية في المهام والخلط بين مفاهيم وفلسفة وأهداف التعليم والتدريب، وتحقيق الاستثمار الأفضل للموارد المحدودة بما يتناسب واحتياجات الدول التنموية. كما أن الوقت قد حان لإشراك القطاع الخاص في عملية توفير متطلباته واحتياجاته من المهارات التي هو أدري بها، «وفي هذا المجال يمكن الإشارة إلى مشروع التدريب والتشغيل الوطني والذي تمت المباشرة به ضمن التوجهات الحكومية المستمرة للحد من الفقر والبطالة مع دعم من صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني فقد جاء إنشاء المشروع بالتنسيق مع القوات المسلحة ومؤسسات القطاع العام ومشاركة مؤسسات القطاع الخاص وذلك من أجل تدريب وتشغيل الأردنيين على فرص عمل حقيقية متاحة. حيث يلتزم صاحب العمل بتشغيل المتدرب في نفس موقع العمل .

وقد تم في هذا الخصوص توقيع 18 اتفاقية مع شركات ومؤسسات القطاع الخاص، استفاد منها 1050 باحث وباحثة عن عمل، كما بلغ عدد المتدربين في مؤسسة التدريب المهني لصالح المؤسسات والشركات 436 باحث عن عمل. وحالياً فإن العمل جاري لتوسيع دائرة التدريب المهني لتشمل العاملين في هذه المؤسسات، وذلك بغية رفع كفاءة العاملين وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات الأردنية.

إن هناك أهمية بالغة لربط التدريب بالعمل ، فهناك ضرورة للاستمرار في عملية التدريب في مواقع العمل وذلك من اجل اكتساب مهارات فعلية وفورية تمكن المتدرب من المباشرة في العمل والتطور الطبيعي والتدريجي .

الموائمة بين التدريب والتوظيف في أسواق عمل متغيرة

يمثل سوق العمل حالة خاصة في كل دولة من دول العالم.حيث أن عرض العمل والطلب عليه يعتمد في معظم حالاته على مجموعة كبيرة من العوامل الداخلية والخارجية والتي تعطي لكل دولة من الدول خصوصيتها.فالحديث عن سوق العمل هو حديث مطول يتناول العديد من الأمور أهمها الطلب في سوق العمل والذي يعتبر الجانب الأساسي كونه يحدد العرض من العمل كما يحدد بشكل ملحوظ مستويات الأجور وطبيعة التخصصات المطلوبة في سوق العمل .

تعريف الطلب في سوق العمل

يعرف الطلب في سوق العمل على انه حجم أو مقدار الطلب على الأيدي العاملة ضمن تخصصات معينة وضمن مستويات تعليمية ومهنية محددة.

إن الطلب يعتمد بشكل كبير ليس فحسب على طبيعة الاقتصاد وإنما يعتمد وبشكل رئيسي على مجموعة من العوامل يمكن إيجازها على النحو التالي:

1. الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.ونعني بها مجموعة الظروف والقوانين والموقع والطبيعة الجغرافية ودرجة الاستقرار السياسي والأمن والذي بدوره سيساعد على خلق مناخ استثماري محفز للطلب على الأيدي العاملة.
2. الاقتصاد والعولمة ، ونعني هنا درجة انفتاح الاقتصاد على غيره من اقتصاديات العالم ، إذ من شأن هذا أن يساعد على خلق مناخ استثماري وتوفير فرص عمل متنوعة ومتجددة على الدوام.
3. الاتفاقيات الدولية والثنائية التي ترتبط بها الدولة مثل اتفاقية التجارة الحرة الانضمام الي منظمة التجارة العالمية وغيرها والتي من شأنها توفير فرص عمل جديدة وبالتالي المساعدة في زيادة الطلب على الأيدي العاملة.

أهمية التعرف على جانب الطلب في سوق العمل

إن من الأهمية بمكان التعرف على حجم الطلب واتجاهاته في سوق العمل، لان الطلب بحد ذاته يعكس عدة أمور في الوقت نفسه.فالطلب يعكس حجم الاستثمارات الاقتصادية المستخدمة للعمالة ، المناخ الاستثماري

ودرجة الاستقرار الاقتصادي ودرجة حساسية الاقتصاد الخاص بالدولة للأوضاع المحلية والدولية، كما يعطي فكرة عن قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل، ونوع الإنتاج الاقتصادي للدولة، معدلات البطالة على المدى المتوسط والبعيد بالنظر إلى إمكانية الاقتصاد في إنتاج وتوليد فرص عمل. كما يساعد تقدير حجم الطلب على إعادة هيكلة برامج التدريب المهني بما يحقق الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي والطلب في سوق العمل من خلال صياغة برامج تدريبية تناسب الطلب في سوق العمل. إن معدلات البطالة المرتفعة في مناطق مختلفة من العالم بما فيها منطقة الشرق الأوسط وتحديدا الأردن لا تقتصر أسبابها على زيادة النمو السكاني أو ترشيد الإنفاق الحكومي أو حتى الأزمات السياسية والتدفقات غير المحدودة من الهجرات البشرية، وإنما يأتي في هذا المجال أيضا ضعف برامج التأهيل والتدريب المهني وعدم موائمتها لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل، ومن هنا جاءت أهمية تقدير حجم واتجاهات الطلب في سوق العمل وذلك بغية الخروج بقاعدة بيانات دقيقة للطلب في سوق العمل يتم بناء عليها صياغة برامج تدريبية مناسبة.

طرق تقدير جانب الطلب في سوق العمل

إن طرق تقدير الطلب متنوعة حيث يمكن اعتماد أكثر من أسلوب من أجل تقدير الاحتياجات الإجمالية من اليد العاملة، ويمكن تقدير الطلب في سوق العمل على مستوى المؤسسة، أو على مستوى الاقتصاد الوطني، حيث يمكن اعتماد الأساليب الإحصائية على المستويين، فكما هو معلوم فالطلب ذو علاقة بالأجر، وعملية قياس الطلب يمكن أن تتم على المدى القصير والبعيد حيث يمكن تقدير الاحتياجات الإجمالية من اليد العاملة من خلال :

1. أسلوب الاستقصاء المباشر: حيث يتم مسح احتياجات المؤسسات القائمة ثم يتم تحديد الأعداد والمهن والتخصصات والمستويات التعليمية المطلوبة. ومميزات هذه الطريقة بأنها سهلة وبسيطة، إلا إنها غير قادرة على التنبؤ بالاحتياجات الدقيقة لمؤسسات القطاع كما أنها لا تأخذ بعين الاعتبار تأثير التغيرات العلمية والاقتصادية السريعة، وهناك احتمالية عالية في أن المعلومات الواردة من القطاع غير دقيقة، حيث أن عدم دقة المعلومات ستؤدي إلى صياغة خطط فاشلة للاستخدام في هذا القطاع.
2. أسلوب التحليل القطاعي، حيث يتم تحليل القطاعات عاموديا وذلك بغية التعرف على القطاعات والتعرف على خصائصها، حيث أن الاختلافات بين القطاعات قائمة بسبب اختلاف معدلات نمو الإنتاجية والإنتاج والاحتياجات من العمالة.
3. المقارنة من الماضي، وذلك من خلال اختيار قطاع معين وجمع بيانات تفصيلية عن العمالة في هذا القطاع، وهي طريقة في غاية السهولة إلا أنه يلزم عند إجراء المقارنة توفير بيانات تفصيلية عن القطاع إلا أن أهم عيوبها أنها لا تأخذ بعين الاعتبار التغيرات في هيكل الإنتاج والمهن والعلاقات.

وقد قدم مشروع المنار تجربة أولى في قياس الطلب على العمل في السوق الأردني من خلال تتبع إعلانات صحيفة الرأي، وقد قمت باتباع الطريقة ذاتها وتتبع إعلانات صحيفة الرأي للفترة من 7/10-

2006/10/10 داخل وخارج الأردن.حيث كان الهدف من هذا الوصول إلى صورة قريبة من واقع الطلب في سوق العمل الأردني سواء أكان داخل الأردن أو خارجه.

وفيما يلي عرض لذلك:

أولاً: أهم خصائص سوق العمل الأردني

- يقدر حجم سوق العمل بحوالي 1.5 مليون.
- 75% من حجم العمل في السوق الأردني يتركز في قطاع الخدمات، 22% في قطاع الصناعة و3% في قطاع الزراعة.
- يقدر عدد المتعطلين بحوالي 200.000 ألف.
- يقدر عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل بحوالي 60.000 سنوياً.
- تمثل الإناث 13% من حجم القوى العاملة، وتعتبر هذه النسبة من أقل النسب في العالم.
- عدد العمالة الوافدة يقدر 350.000 ، يشكل العرب ما نسبته 75% منهم، ويشكلون ما نسبته 20% من حجم القوى العاملة.

ثانياً : نتائج جمع البيانات من الإعلانات اليومية في جريدة الرأي للفترة من 2006-10/10-7/10

- جدول يبين توزيع الإعلانات وفقاً للمهن المختلفة.
- نتائج تحليل توزيع الإعلانات.
- مجموعة من الأشكال البيانية والتي تظهر نتائج التحليل.
- الاستنتاجات والتوصيات

توزيع إعلانات جريدة الرأي

وفقا للطلب على المهنة في داخل الأردن وفي الخارج

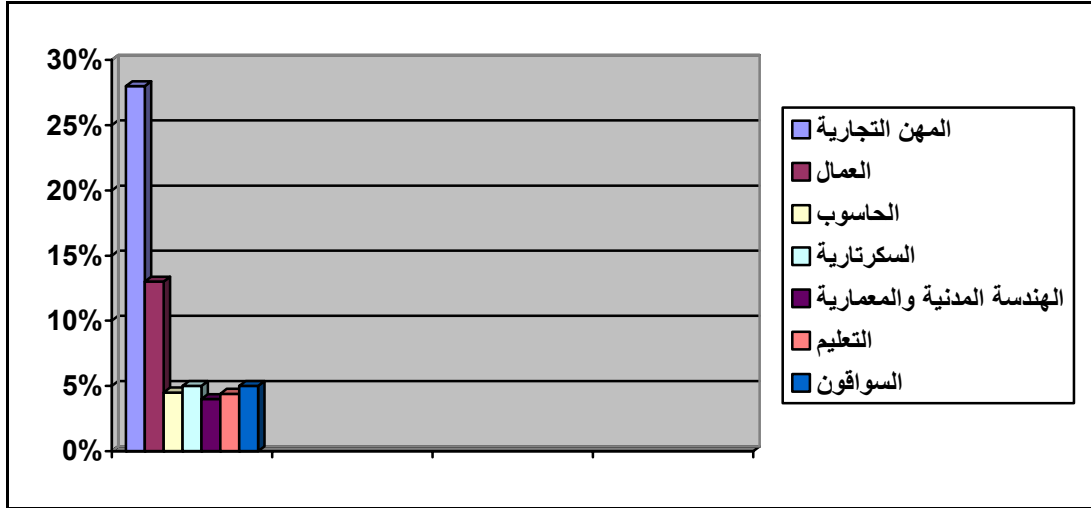
للفترة من 7/10 - 2006/10/10

الوظائف	الطلب في داخل الأردن	الطلب في خارج الأردن
الاختصاصيون في التسويق	156	131
مديرو الدوائر المالية والإدارية	176	43
مديرو الدوائر الأخرى	84	31
مشرفو الفنادق والمطاعم	34	3
معلمون	336	65
المهندسون المعماريون والمدنيون	290	349
المهندسون الكهربائيون	237	52
مهندس اتصالات والكترونيايات	11	5
هندسة صناعية + بيئة	42	19
هندسة/ اخرى	29	150
أطباء بشريون	64	63
تمريرض وقباله	53	84
أطباء الاسنان	11	24
الصيداله	77	21
اساتذة جامعات وكليات	82	29
محاسبون	724	80
مساحون وفنيو الهندسة المعمارية	236	177
مدخلو البيانات	34	9
فنيو الهندسة	-	110
فنيو المهن الطبية	177	110
فنيو/ اخرى	579	112
بائعون	708	107
سكرتاريا	366	38
نقل وتوزيع	86	-
علاقات عامة	78	10
طباخ	53	8
عمال	983	18
حداد	59	51
ميكانيك	147	43
امين مخازن	128	14
مشرفي انتاج	92	5
المراسلون والحمالون	155	-
ادارة وتمويل	369	30
سائقون	380	26
حاسوب	344	58
اخرى	270	144
المجموع	7650	2219

ويمكن ملاحظة التالي من الجدول:

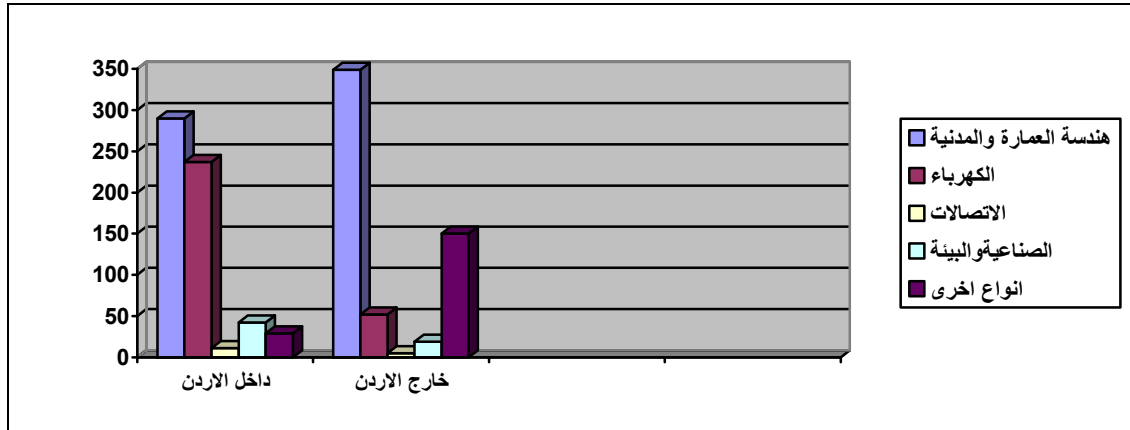
- بلغ إجمالي الطلب الداخلي والخارجي 9869 فرصة عمل.
- كانت نسبة الطلب الداخلي هي الأعلى 77.5%
- كان الطلب على بعض المهن مثل التعليم عاليا مقارنة بالمهن الأخرى والسبب في ذلك بسبب موسمية المهنة وتوافقها مع فترة بدء جمع المعلومات من الجريدة.
- كان الطلب على المهن الهندسية (العمارة والمدنية) عالية ، سواء أكان داخل الأردن أو خارجها وذلك بسبب ارتفاع النشاط العقاري .
- كان الطلب على المهن التجارية كالبيع والمحاسبة، التسويق، الإدارة والتمويل ومديري الإدارات المالية عاليا جدا إذ شكل ما نسبته 26% من إجمالي الطلب الداخلي والخارجي.

شكل بياني رقم (1) التوزيع النسبي للطلب الداخلي على المهن



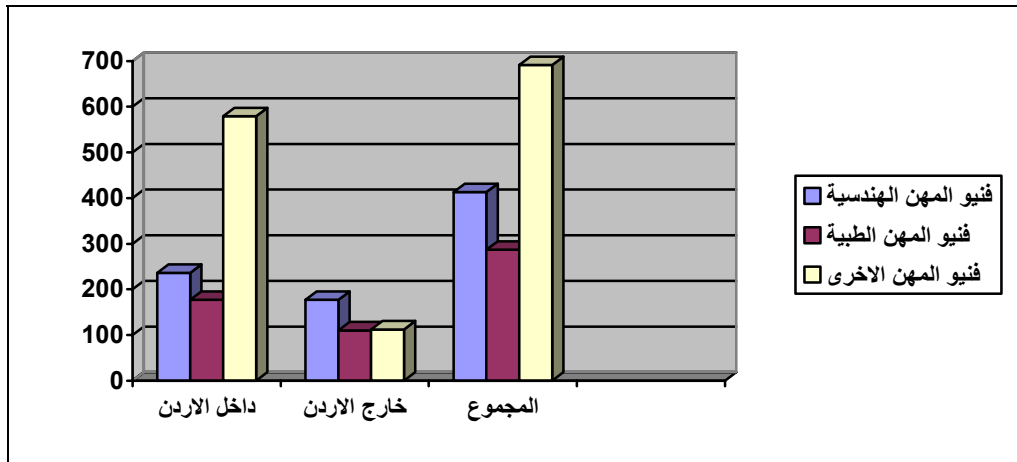
- كان الطلب على التمريض في الخارج أعلى من داخل الأردن.
- كان الطلب على مهنة العمال عاليا ، إذ شكل ما نسبته 13% من الطلب الداخلي ، وكان الطلب الداخلي على العمال في الداخل أعلى من الخارج.
- بعض أنواع المهن الهندسية مثل هندسة الاتصالات والالكترونيات، كان الطلب عليها ضعيفا. ويلاحظ من الشكل البياني أن الطلب على مهن هندسة العمارة والهندسة المدنية هي الأعلى في الطلب سواء داخل أو خارج الأردن.

شكل بياني رقم (3) توزيع الطلب الداخلي والخارجي على المهن الهندسية



- كان فنيو المهن الطبية من المهن المطلوبة سواء في الداخل أو الخارج، حيث شكلوا ما نسبته 3% من إجمالي الطلب .
- كانت نسبة الطلب الإجمالي على الفنيين داخل وخارج الأردن 14.1%

شكل بياني رقم (2) التوزيع الكمي للطلب على مهن الفنيين



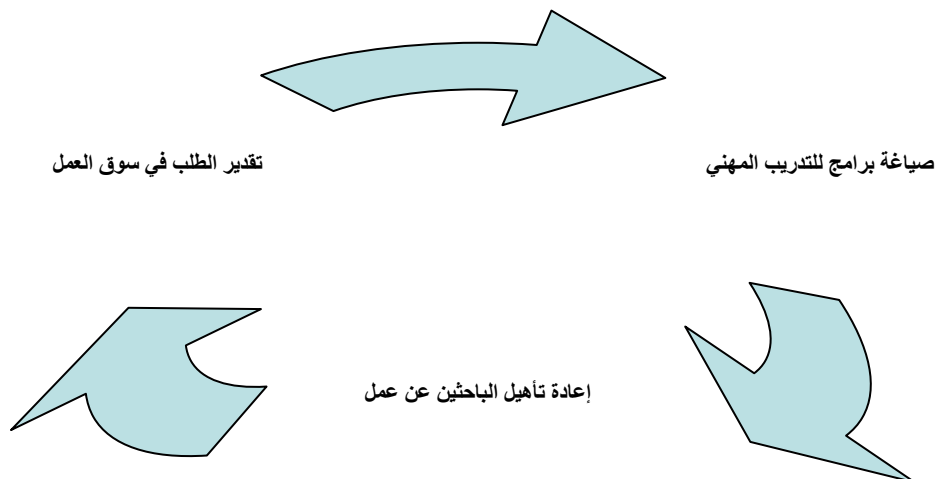
- بعض المهن كان الطلب الخارجي معدوماً في حين كان الطلب الداخلي جيد وهي كالتالي :
 1. العمال
 2. السائقون
 3. السكرتارية
 4. مشرفو الإنتاج
 5. المرسلون والحاملون

طرق أخرى لتقدير الطلب

وكما ذكر سابقا فإن قياس الطلب ليس بالأمر السهل ، لان الأمر يحتاج إلى متابعة دورية للطلب من قبل المؤسسات ، ومن هنا جاءت فكرة مسح فرص العمل المستحدثة والذي عمدت دائرة الإحصاءات العامة إلى تنفيذه ، حيث كان الهدف الرئيسي هو الخروج بالعدد الإجمالي والصافي من فرص العمل المستحدثة عن طريق تحديد عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل وعدد الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم خلال فترة المسح ثم الخروج بالعدد الصافي من فرص العمل المستحدثة. إذ كانت العينة من مجموعة من الأسر ، إلا أن المشكلة كانت في أرقام ونتائج المسح والتي جاءت بعيدة نوعا ما عن الواقع ويعود هذا الي الأسباب التالية :

- 1- تم تنفيذ المسح على عينة أسرية شملت 86 ألف أسرة موزعة على جميع محافظات المملكة، وقد كان الأولى أن يتم تنفيذ مسح على المنشآت المشغلة للعمالة بغض النظر عن حجم المنشآت.
- 2- قدم المسح تقديرا لإجمالي فرص العمل ، دون مراعاة الموسمية في عمل بعض القطاعات والتي ستؤدي إلى تقلب في تقديرات فرص العمل بالنسبة لها مما يجعل الرقم الإجمالي المقدر لمجموع فرص العمل المستحدثة خلال العام غير دقيق.
- 3- كان من الأفضل أن يتم تنفيذ مسح فرص العمل المستحدثة على أربع جولات مثل مسح العمالة والبطالة، وذلك لتغطية جميع المواسم.
- 4- لم يتم تغطية فرص العمل المستحدثة في القطاع الغير المنظم والذي يساهم عادة في تشغيل 17% من العمالة.

ومن هنا يجب مراعاة ما ذكر سابقا عند تطبيق فكرة المسح من جديد لتلافي الفروقات ومن ثم الوصول إلى تقدير قريب من الواقع يساعد في تحديد القطاعات التي يزيد الطلب فيها على العمالة ومن ثم صياغة برامج تدريبية ملائمة لسوق العمل. فكما ذكر سابقا فان التدريب المهني يساهم في إعادة تأهيل المتعطلين وفقا للطلب في سوق العمل ، إذ نجد أنفسنا في حلقة مستمرة تبدأ بتقدير الطلب في سوق العمل ومن ثم صياغة برامج للتدريب المهني ، فإعادة تأهيل للباحثين عن عمل.



أن الفجوة الموجودة في سوق العمل الأردني هي نتيجة طبيعية لـ :

- نقص معلومات سوق العمل ، وضعف آليات تقدير العرض والطلب في سوق العمل.
- ضعف برامج التدريب المهني والتقني وعدم ملائمتها للطلب في سوق العمل.
- تعدد الجهات المسؤولة عن سوق العمل وضعف التنسيق بينها.

ولذا فإن هناك حاجة لتوحيد هذه الجهات في جهة واحدة تعنى بتنسيق معلومات سوق العمل وإيجاد الآليات الملائمة لتقدير العرض والطلب في سوق العمل وصياغة البرامج التدريبية الملائمة لاحتياجات سوق العمل كما أن تأسيس المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية وتولييه مسؤولية التخطيط ورسم السياسات والتنسيق على المستوى الوطني لقطاع العمل في الأردن ، إضافة لتأسيس مجلس التعليم التقني والمهني والذي سيشرف بدوره على عملية التخطيط والتنسيق لعمليات التوظيف والتعليم والتدريب المهني والتقني . سوف يكون له تأثيراً فاعلاً في تنظيم هذا القطاع الهام من سوق العمل.

إن الإطار الذي سيتم العمل وفقاً له يجب أن يأخذ بعين الاعتبار توجهات منظمة العمل العربية والدولية ، والعمل في هذا المجال يجب أن يكون ضمن الأطر الدولية وذلك للوصول إلى صياغة برامج متنسقة ومتوازنة مع توجهات منظمة العمل الدولية في برامجها المتنوعة لتنظيم سوق العمل . إن هناك ضرورة لوضع خطة قومية لتخطيط القوى العاملة تركز على تقدير الطلب المتوقع من العمالة مع رسم سياسة واضحة المعالم للتعليم ، ووضع سياسة للتدريب التحويلي والتخلي عن سياسة التوزيع الجماعي للقوى العاملة من أجل إعادة التوازن لهيكل العمالة. كما يجب إعادة النظر في الوظائف والقطاعات والمناطق والأنشطة حتى يمكن تحقيق التوازن بينها والقيام بحملة توعية مكثفة بين الشباب لجذبهم نحو الوظائف الفنية ووظائف المصنع.

اعداد غادة سالم

قسم الدراسات

2006