

ورقة سياسات

نحو تعزيز مشاركة الفتيات في التدريب المهني

إعداد مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

شباط 2018

مدخل:

يواجه الاقتصاد والمجتمع الأردني العديد من التحديات المتمثلة في أهم محاورها باختلالات سوق العمل، حيث تصل معدلات المشاركة الاقتصادية إلى نحو 25% من مجمل القوى العاملة الكلية. الأمر الذي يترتب عليه معدلات إعالة مرتفعة تصل إلى 4:1، بمعنى أن كل شخص منخرط بسوق العمل يعيل أربعة أشخاص بمن فيهم هو نفسه. وهذا يدفع باتجاه الضغط على مستويات المعيشة اللائقة المأمولة، ويزيد مساحة الفقر والفقراء، بمن فيهم فئة العاملين الفقراء. ولعل من العوامل الأساسية التي أدت إلى ذلك ثبات معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن خلال العقدين الماضيين عند مستويات متدنية تقارب 13.4%، مقارنة مع 58.7%، عند الرجال¹. إلى جانب ارتفاع نسبة بطالة النساء في الأردن والتي بلغت 27.5% في الربع الرابع من عام 2017 مقارنة مع الذكور بمعدل بلغ 16.1% لذات الفترة².

هناك أسباب عديدة أدت إلى هذه الاختلالات، أبرزها متطلبات الحصول على العمل وضعف شروط العمل المتوفرة في سوق العمل، الأمر الذي يشكل بيئة طاردة لطالبي الوظائف من الشباب والشابات، إلى جانب الفجوة الكبيرة بين ما يحتاجه سوق العمل من وظائف، وبين ما ينتجه النظام التعليمي من تخصصات، بالإضافة إلى ضعف جودة مخرجات النظام التعليمي بمختلف مستوياته، وكذلك التوسع الكبير الذي جرى خلال العقدين الماضيين في التعليم الجامعي على حساب التعليم التقني والمهني، ولا يمكن إهمال الضعف الشديد في إدارة سوق العمل من قبل الجهات الرسمية ذات العلاقة، الأمر الذي أدى إلى إغراق سوق العمل بالعمالة المهاجرة (الوافدة) غير النظامية.

سيتم في هذه الورقة الوقوف على الكيفية التي يمكن فيها تفعيل دور مؤسسة التدريب المهني في مواجهة مشكلة البطالة بين النساء على وجه الخصوص، باعتبار أن معدلات البطالة بين النساء هي الأعلى في الأردن، وهناك عزوف نسبي من قبل الفتيات وأسرهن عن الالتحاق بمعاهد التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني. حيث تعاني المؤسسة من تدني نسبة الإقبال لدى الفتيات نحو التدريب المهني، إذ تبلغ نسبة الفتيات الملتحقات في برامج التدريب المهني ما يقارب 23% من مجمل الملتحقين بالتدريب المهني³. ومن تركز العديد من المتدربات في تخصصات محددة مثل التجميل والخياطة والحاسوب وغيرها.

تستهدف مؤسسة التدريب المهني الطلبة الذين أمضوا الصف العاشر باعتبار الالتحاق في برامجها التدريبية هو أحد الخيارات أو المسارات التي يمكن توزيع الطلبة عليها بعد إنهاء المرحلة الأساسية من التعليم. وتقدم المؤسسة برامج تدريبية ومستويات مهنية متعددة يمكن أن يلتحق بها من يحملون مستويات تعليمية أعلى. وتم إنشاء المؤسسة بموجب القانون المؤقت رقم (35) لسنة 1976 حيث تعمل حالياً بموجب القانون رقم (11) لسنة 1985 قانون مؤسسة التدريب المهني والقانون المعدل رقم (50) لسنة 2001 والقانون رقم (27) لسنة 1999 قانون تنظيم العمل المهني⁴. وتنفذ

مؤسسة التدريب المهني العديد من برامج التدريب المهني ضمن معاهدها وتتضمن برامج للذكور والإناث، وبرامج تقتصر على الذكور أو الإناث، ولديها العديد من المعاهد التدريبية سواء المختلطة أو الخاصة بالإناث.

إن البرامج التدريبية التي توفرها مؤسسة التدريب المهني للإناث والذكور متنوعة وتقسّم إلى ثلاثة مستويات، هي: (محدد المهارة - الماهر - المهني) والتي تسمى بمستويات العمل الأساسية الثلاث. وفقاً للتصنيف المعياري للمهن الذي طوره منظمة العمل العربية. ووفقاً لمؤسسة التدريب المهني، يتم التعامل مع تصنيف البرامج بما يتناسب مع تغير المهن وتسارع التكنولوجيا، فتم إضافة برامج رفع الكفاءة وبرامج التدريب المستمر التي تتضمن شرط أن يكون العمر 18 عاماً فما فوق، والغاية من ذلك أنها برامج تقدم لمهنيين يرغبون بتطوير مهاراتهم أو لأشخاص لم يحظوا بفرص استكمال تعليمهم الأكاديمي، بينما يشترط برنامج الماهر عمر 16 عاماً فما فوق، انسجاماً مع قانون التربية والتعليم الذي يحدد مرحلة التعليم الإلزامية، وقانون العمل الذي يقرر الحد الأدنى لعمر العامل، ولا تختلف برامج مستوى محدد المهارة إلا في أنها تمنح الفرص التدريبية للأشخاص الذين لم يكملوا الدراسة ومن تسربوا من التعليم الأساسي لكن شريطة أن يكون عمر الشخص لا يقل عن 16 عاماً التزاماً بقانون العمل وأن يعرف القراءة والكتابة. يضاف لتلك البرامج، برنامج الدبلوم التدريبي الذي يقدم بالتعاون مع جامعة البلقاء التطبيقية لمدة سنتين، ويتضمن مسارين، الأول تقني يشترط النجاح في الثانوية العامة ويتمكن المتدرب بعد اجتيازه الامتحان الشامل من الالتحاق بالجامعة، وهذا هو ذات المسار التعليمي المطبق حسب تعليمات الدبلوم في جامعة البلقاء التطبيقية، ومسار فني ينتهي بسوق العمل مباشرة بعد الدبلوم لغير الناجحين في امتحان الثانوية العامة. ويتم تحديد عناوين البرامج التدريبية وفق المستويات المهنية والمسميات المعتمدة ضمن مسارات دبلوم كليات المجتمع التطبيقية، لكونها تختلف عن المستويات الأساسية، ويتمكن المتدرب الذي استكمل متطلبات البرنامج التدريبي من التقدم لامتحان إجازة مزاولة المهنة من خلال مركز الاعتماد (ساكا)، والذي تم تأسيسه

بهدف منح الاعتماد وضبط الجودة لمزودي التدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن استناداً للمادة 11 من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (46) لسنة 2008، ويرأس وزير العمل مجلس إدارته.

تستند ورقة السياسات هذه إلى نتائج بحث "مشاركة الفتيات في التدريب المهني"، الذي تم تنفيذه من قبل مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، وهو يبحث في أسباب ضعف مشاركة الفتيات في التدريب المهني وسبل زيادتها، وأسباب تركيز الالتحاق في عدد محدود من التخصصات المهنية من قبل الإناث، وتبحث الورقة كذلك في تطوير برامج التدريب المهني والتغيير المنشود بهدف زيادة الإقبال عليها من الإناث، من خلال اعتماد التحليل من منظور النوع الاجتماعي والبحث في الفروقات بين الذكور والإناث وكيفية تجاوزها.

وتهدف ورقة السياسات إلى تقديم سياسات بديلة وتوصيات تساهم في تعزيز مشاركة الفتيات في التدريب المهني، للعمل على زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية في الأردن والتخفيف من معدلات البطالة بشكل عام وبين النساء على وجه الخصوص، إلى جانب تجاوز المشكلات المرتبطة باستقطاب الفتيات للانخراط في برامج التدريب المهني، وتطوير برامج التدريب المهني بما يتلاءم مع ظروف الفتيات المشاركات وزيادة فعاليتها الاقتصادية بعد التخرج من مؤسسة التدريب المهني.

استخدمت الدراسة لهذا الغرض المعلومات النوعية كأساس لها، والتي تقوم بالضرورة على المجموعات النقاشية المركزة والمقابلات المعمقة، حيث تمت مقابلة ستة خبراء بشكل معمق موزعين بالتساوي بين الذكور والإناث، وتم تنفيذ جلستي نقاش مركزيين، الأولى شارك فيها سبعة من صاحبات الأعمال، والثانية شارك فيها اثنتا عشرة طالبة يتدربن في مؤسسة التدريب المهني. بالإضافة إلى جلسة نقاشية لخبراء في التعليم المهني، شارك فيها ثلاثة خبراء بينهم خبيرة واحدة.

أولاً: مشكلة الورقة:

الارتفاع المطرد لمعدلات البطالة في الأردن عامة وبين الإناث خاصة، تدفع لإعادة النظر في التوجهات والخيارات الاقتصادية للدولة، وتحديد سياسات العمل التي اصطدمت بعدة عوائق أولها الزيادات السكانية المطردة مع ارتفاع أعداد حملة الشهادات الجامعية والضعف الشديد في إدارة سوق العمل إلى جانب تراجع قدرات الاقتصاد الأردني على توليد فرص عمل جديدة بسبب حالة التراجع في النمو الاقتصادي منذ ما يقارب عشر سنوات، وبناءً على ذلك لا بد من زيادة التوجه نحو تجسير الفجوة بين طالبي الوظائف والوظائف المتاحة في سوق العمل، إلى جانب الضعف في بيئة العمل بشكل عام والمتعلقة بالمرأة بشكل خاص، مما يستوجب ضرورة البحث عن خيارات اقتصادية واجتماعية أكثر تنوعاً، تأخذ بعين الاعتبار القضايا المتصلة بالصورة النمطية المجتمعية حول المجال الوظيفي الملائم للمرأة.

تواجه مؤسسة التدريب المهني العديد من التحديات فيما يتعلق بتجهيزات معاهد التدريب وأماكنها، حيث يوجد 43 معهداً للتدريب المهني موزعة على مختلف محافظات المملكة، وتواجه ضعفاً في استقطاب المتدربين من الذكور والإناث، بسبب الاعتقاد السائد بأن التدريب المهني مرتبط بالفشل الأكاديمي، ويكون النجاح الأكاديمي يمنح مكانة اجتماعية يفترق لها أصحاب المهن، مضافاً لها الفارق في العائد المادي المتوقع من الوظيفة ذات الخلفية الأكاديمية الجامعية، ومن العمل المهني التي غالباً ما ترتبط بالوعي الجمعي بالعائد المادي الضئيل، وتواجه مؤسسة التدريب المهني مشكلة تركز المتدربين لديها في تخصصات محددة مشبعة في سوق العمل غالباً مثل التجميل للفتيات والكهرباء والتكليف والميكانيك للشباب.

تستند ورقة السياسة هذه على فرضية وجود إشكالية في تقسيم الأدوار الجندرية (النوع الاجتماعي) في المجتمع وفي الوعي الجمعي، تعكسها الظروف الموضوعية المتعلقة بشروط العمل اللائق، والتي تؤثر على الجهود الرامية لتعزيز مشاركة الفتيات في التدريب المهني وتوسيع تخصصات البرامج المطروحة للإناث تحديداً، ووجود صورة نمطية لدور الأنثى المحدود في المجتمع

بشكل عام، وفي الحياة الاقتصادية بشكل خاص. حيث تواجه الفتيات العديد من التحديات من رفض دخولهن للتدريب المهني لاعتبارات متعددة، وتنعكس المشكلات داخل مؤسسة التدريب المهني من ضعف الكادر التدريبي ومحتوى البرامج التدريبية على نظرة المجتمع لأهمية التدريب المهني، كما تؤثر بيئة العمل وتوفر شروط العمل اللائق المتوقعة مستقبلاً للفتيات بعد التدريب المهني على رغبتهم في اختيار تخصصات مهنية بعينها، لذا تتوجه ورقة السياسات للبحث في كيفية تعزيز مشاركة الفتيات في التدريب المهني.

ثانياً: تحليل مشكلة الورقة:

تتنوع أسباب ضعف التحاق الفتيات في التدريب المهني، حيث تسود الصورة النمطية السلبية تجاه التدريب المهني بشكل عام، إلى جانب الصورة السلبية لمشاركة الفتيات في التدريب المهني، وضعف كفاءة خريجي التدريب المهني، بالإضافة إلى ضعف بيئة العمل بشكل عام في الأردن وخاصة عند النساء. وفيما يلي سيتم الوقوف على تحليل لمختلف هذه العوامل بشكل تفصيلي:

1. الصورة النمطية السلبية عن التدريب المهني

تنطلق ثقافة المجتمع حول التدريب المهني من النظرة المجتمعية التي أولت اهتماماً كبيراً بالوظيفة الحكومية والوظائف ذات المسميات العالية مثل الأطباء والمهندسين والمحامين والمديرين وغيرهم، واعتبرتها ذات مكانة اجتماعية أكثر أهمية، ودفعت بالتالي غالبية الفئات المجتمعية نحو التعليم الجامعي لتصبح المرحلة السابقة لها أي الثانوية العامة هي أكثر المراحل مصيرية في حياة الفرد، وعزز المسار التطوري للوظيفة الحكومية والوظائف العالية والدخل المرتفع لبعض العاملين في هذه الوظائف هذه الأفكار المجتمعية. وبناءً عليه نتجت النظرة المجتمعية "الواصمة" للمهن اليدوية، فأصحاب المهن اليدوية هم الأقل تعليماً، وأقل قدرة على التطور الوظيفي وأقل مستوى في المكانة الاجتماعية

وذوي دخل مالي أقل. حيث ذكر أحد خبراء التدريب المهني: "إذا فسرنا أن الذين يلتحقون بالتدريب المهني بأنهم الأذنى تحصيلاً في التعليم نكون قد ظلمنا الطلاب من حيث قدراتهم، فالإمكانيات تختلف وتتمايز بين قدرات أكاديمية وقدرات مهنية وقدرات علمية، لكن للأسف الثقافة المنتشرة لا تطبق ذلك⁵". ونشأ ما يمكن أن يطلق عليه بثقافة العيب عند اختيار مهنة المستقبل لدى الطلبة، وكرست هذه الثقافة ارتباط الداخلين إلى التعليم المهني بالطلبة الذين يفشلون بمرحلة التعليم الأساسي. بحيث ينظر للمتدربين كأشخاص فاشلين أكاديمياً بسبب سياسة التربية والتعليم بتحديد ذوي المعدلات المتدنية للتدريب المهني وهو ما أكدت عليه ثلاث طالبات يدرسن في مؤسسة التدريب المهني، مما خلق ثقافة سلبية تجاه التدريب المهني حسب ما أكدت مديرة أحد معاهد التدريب المهني، وخمس طالبات يدرسن في التدريب المهني.

وقد تركز ذلك بالسياسات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني، الذي يلزم الطلبة الذين يحصلون على معدل دون الخمسين بالمائة في الصف العاشر أي الراسبون تحصيلياً حسب تعريف التربية والتعليم بالالتحاق بالتدريب المهني، على اعتبارها الخيار الوحيد أمامهم مما يعزز الصورة النمطية السلبية التي تربط التدريب المهني بالفاشلين دراسياً، ولم يقتصر النظر وتبني هذه الرؤية عامة الناس فقط، بل وصل إلى بعض القائمين على التعليم المهني، حيث ذكرت إحدى الطالبات اللواتي يدرسن في أحد معاهد التدريب المهني أنها كانت من المتفوقات في المدرسة، وأن معلمات التدريب المهني استهجن تركها للمدرسة وخيارها بالالتحاق بالتدريب المهني، مما يعني أن الخلل في النظرة المجتمعية يشمل حتى العديد من القائمين على التعليم والتدريب المهني عموماً.

2. الصورة السلبية لمشاركة الفتيات في التدريب المهني

إن الثقافة المجتمعية (النمطية) السلبية نحو التدريب المهني تضعف مشاركة الفئات الشابة به وخاصة من الإناث، حيث تعمل القوالب النمطية لأدوار النساء في المجتمع على التأثير في خياراتهن الدراسية والوظيفية والمهنية وغيرها،

وتنعكس هذه الصورة على الفتيات من خلال مجموعة من الافتراضات المسبقة حول مستقبل الأنثى المأمول والأفكار المجتمعية حول قدراتها التي عادة ما تعتبر أقل من الرجل، خاصة في المهن التي تعتمد في جانب منها على القدرات الجسدية، مما يضعف تعزيز مشاركة الفتيات في الانخراط في التعليم والتدريب المهني. وتأخذ الصورة النمطية المسبقة حول التدريب المهني عدة أوجه ابتداءً من فكرة التوجيه المهني وصولاً للانتحاق بالتدريب المهني والانخراط في سوق العمل المحلي خاصة الفتيات. وقال أحد خبراء التدريب المهني حول ذلك: "أحنا كانت بتواجهنا بالنسبة للإناث بعض التحديات أول شيء النظرة الدونية من المجتمع بخصوص العمل المهني"⁶، وتزيد الصورة حول التدريب المهني قناعة بسبب السلوكيات الخاطئة من قبل بعض الذكور المنخرطين في التدريب المهني مما يجعلها تعتبر بيئة غير ملائمة من وجهة نظر العديد من أفراد المجتمع، مما يحول دون توسع انخراط الفتيات في التدريب المهني، حيث ذكر خبير مسؤول في التدريب المهني أن "الإشكاليات قد تبدأ بعلاقات متوترة مع الفتيات وتنتهي بالعنف تجاه المعلمين".

إلى جانب ذلك، تجد الإناث أنفسهن في مواجهة رفض إشرافهن في مسارات التعليم والتدريب المهني من قبل أسرهن، وتعد فكرة الاختلاط بين الجنسين أحد العوائق من وجه نظر بعض فئات المجتمع، ووفقاً لأربعة من الخبراء في التدريب المهني، ترفض بعض الأسر تدريب الفتيات ببرامج مختلطة أو تتطلب عدد ساعات طويلة مثل الفندقية، وتواجه الإناث الرفض سواء عند السماح للإناث في التدريب المهني أو عند اختيار تخصصات الإناث أو عند وصولهن لسوق العمل. مما يشكل أزمة فعلية في الوعي المجتمعي الذي لازال ينطلق من مفاهيم أبوية تحظر العديد من الأمور على الفتيات لمجرد الاختلاف في النوع الاجتماعي. ولا يتوقف الأمر عند الأسرة فعندما يوافق الأب وأحياناً الأخ على إرسال أخته للتدريب المهني، تواجه الرفض عند التدريب الميداني، حيث ذكرت طالبة تدريب مهني عن دور شقيقها فيما يخص التدريب المهني والتدريب العملي "أخوي أصغر مني بخمس سنين، ومع ذلك بتحكم بي، فأخوي رفض هاي الشغلة"⁷. ورغم ذلك يظهر انخراط الفتيات في المجتمع في العديد من الوظائف ذات

طابع مختلط كالعمل في المستشفيات أو في المجال الهندسي وكليهما يلقي ترحيباً من قبل عموم المجتمع، مما يعني أن انعكاسات الصورة السلبية حول التدريب المهني وضعف مكانتها الاجتماعية الناتج عن ضعف في شروط العمل اللائق، خاصة الرواتب وبدل المواصلات، فكلما ارتفعت الرواتب في أي مهنة ارتفع الطلب عليها، أي أن المستوى الاقتصادي الناتج عن المهن هو أحد الدوافع الرئيسة إلى تقبلها أو رفضها.

تواجه الفتيات سلطة من الأسرة تحديداً الأب أو الأخ عند اختيار التخصص التدريبي، حيث أن توجهات وميول الأفراد تتنوع، فوفقاً لما ذكرت العديد من الطالبات بأنهن يرغبن بتلقي تدريب مهني في تخصصات غير متوفرة للإناث مثل النجارة والكهرباء وصيانة السيارات والهواتف النقالة، رغم رفض معظم الأهالي لتدريب الفتيات في هذه التخصصات. وذكرت بعض الفتيات أن الدافع وراء الرغبة في تخصصات قد توصم بالذكورية، هو لكسر ثقافة العيب وللمشاركة بشكل أوسع في المجتمع المحلي، حيث خصت إحدى الطالبات مهنة النجارة، وطالبتين أشارتا إلى مهنتي الدهان، وطالبتين رغبتا في الكهرباء وإحدهن فضلت الديكور، لإمكانية الاستفادة الشخصية منها، ومنهن من رغبن بتخصص الإرشاد السياحي المطبق أساساً مع صندوق الملك عبد الله، ولكن إحدى الفتيات ذكرت أن رغبتها بتخصص يعد ذكورياً حتى تتمكن من الاعتماد على نفسها بحال كان حظها في الزواج سيئاً حسب تعبيرها. وترفض الفتيات بالمجمل التدريب على البرامج التي تتطلب مجهوداً عضلياً أو مخاطر مثل مهنة ميكانيك السيارات، وهناك طالبتين اعتبرتهما تخصصات ذكورية غير مناسبة للأنثى ومرفوضة من قبل الأهل أو من قبل المجتمع، وإن أتاحت لها حرية الاختيار، تجد بعض الإناث أنفسهن ممنوعات من الذهاب للتدريب الميداني إما بسبب بعد المكان أو بسبب ساعات التدريب الطويلة، وإن سمح لهن بمزاولة المهنة والتدريب العملي، سيجدن سوق العمل يستقطب الذكور بنسب أعلى في بعض التخصصات، كما أكد أحد أصحاب العمل من القطاع الفندقية أن طبيعة بعض الأعمال تحتاج للذكور. ويعود السبب في تفضيل بعض أصحاب العمل للذكور في بعض

الوظائف هو عدم اضطرار صاحب العمل لتأمين مواصلات ولقدرة الذكور عموماً على العمل لساعات متأخرة ليلاً.

ويأتي الرفض للوظائف المتعلقة بالمهن اليدوية من قبل الأهالي كما أكدت خمس طالبات، وترفض ثلاث فتيات بعض الوظائف لاعتبارها غير أنثوية كما وصفوها لاحتوائها على جهد عضلي أو بسبب رفض المجتمع لها، وتجد الأنثى نفسها في حال الزواج مضطرة لإقناع الزوج برغبتها في العمل مع بقاء السلطة الكاملة له في القبول والرفض دون اعتبار لرغبتها، وهو ما يشكل عائقاً كبيراً يتجاوز الأهمية وعي الفتيات أنفسهن حول الأدوار الاجتماعية التي يتوقعن بها ويعتبرنها أكثر أهمية وجدوى من الانخراط في سوق العمل، دون إمكانية إغفال الدور الكبير للظروف الموضوعية المحيطة بالعمل المهني حيث تؤثر عدد ساعات العمل ومقارنتها بالعائد المالي على الوعي لدى الفتيات والمجتمع حول جدوى العمل المهني.

واعتبر أحد الخبراء أن "بيئة العمل غير الصديقة لبعض البرامج التدريبية تجعل المتدربات يحدن خيارهن بتخصصات ذات ظروف عمل ملائمة من وجهة نظرهن"، وتؤثر نظرة المجتمع وثقافة العيب بتوجه الفتيات نحو برامج معينة أكثر من غيرها مما أدى لزيادة أعداد المتدربات في برنامج التجميل مثلما أكد خبيرين في التدريب المهني وصاحب عمل وطلبتين يتعلمن في التدريب المهني. وهو ما يشكل التحدي الثاني لرفع نسب المشاركة في التدريب المهني بين أفراد المجتمع عامة وبين الفتيات خاصة.

3. ضعف عملية التدريب المهني بشكل عام

ترتكز العملية التعليمية في مؤسسة التدريب المهني على مجموعة من المدخلات لمعاهد التدريب وتجهيزاتها والبرامج المطروحة للتدريب وعملية الارشاد والتوجيه المهني والمناهج، والمدرسين والطلبة، وفي كل مدخل في عملية التدريب المهني هناك خلل واضح يؤدي لإضعاف نسبة انخراط الشباب اناثاً وذكوراً في عملية التدريب المهني.

تتوزع معاهد التدريب المهني في جميع أقاليم المملكة، حيث يوجد حوالي 43 معهداً، منها حوالي 20 معهد تدريب مهني تتوافر فيها برامج تدريبية للذكور وللإناث و 8 معاهد خاصة بالإناث. مما يعني وفقاً لمنظور النوع الاجتماعي أن توزيع المعاهد ملائم، لكن مع انعكاس الثقافة المجتمعية الرافضة في غالبيتها للاختلاط، فإن الإقبال على المعاهد المتخصصة بالإناث يكون أكبر.

تعد الموازنة المالية المخصصة لمؤسسة التدريب المهني في إطار الموازنة العامة للدولة أحد أهم عناصر تطوير وتسيير عملية التدريب المهني. حيث تبلغ موازنة التمويل للتدريب المهني حوالي 13 مليون دينار تقريباً خلال عام 2017 غالبيتها تذهب إلى النفقات الجارية للمؤسسة وحوالي مليون فقط للتدريب⁸. وهي مخصصات ضعيفة جداً إذا ما أخذ بعين الاعتبار حجم المهام الكبيرة المطلوبة من مؤسسة التدريب المهني، وخاصة التوجهات الجديدة التي انبثقت بها في إطار الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والخطة الوطنية لتنمية الموارد البشرية، حيث أن التوسع في التعليم والتدريب المهني يتطلب مزيداً من التمويل. وهناك برامج تدريب مهني إضافية يتم تنفيذها في إطار مشاريع مشتركة مع دول وجهات مانحة، ولكن هذه البرامج لا تتسم بالاستدامة.

وفي هذا السياق نناقش عملية الترويج لبرامج التعليم والتدريب المهني، وما يمكن تسميته عملية التوجيه والإرشاد المهني، حيث ظهر أن هنالك ضعفاً في عملية الإرشاد والتوجيه المهني لدى وزارة التربية والتعليم، وبجسب ما أكدت معظم الطالبات اللاتي تمت مقابلتهم في إطار جلسات النقاش المركزة، بأنهن لم يتلقين أي توجيه أو إرشاد مهني في المدرسة، إلا في مراحل متأخرة، وتوجه عملية التوجيه والإرشاد المهني لمن معدلهم دون الخمسين، وتحديث ثلاث طالبات عن عدم وجود توعية حول التدريب المهني أثناء المرحلة الدراسية، وثلاث أخريات أوضحت أن إدارة المدرسة هي من تحدد مدى اهتمام الطالبات بالتوعية المهنية، حيث أن بعض المدارس تشجع على الحرف اليدوية وتستقبل المرشدين المهنيين ليتم تعريف الطلبة جميعاً بالتدريب المهني، وذكرت طالبتين أن التوعية المهنية محصورة على توعية

الطالبات الأذنى تحصيلاً فقط، وهو ما يعيق تطوير مدخلات التدريب المهني، حيث تتنوع ميول الأفراد بغض النظر عن تحصيلهم الأكاديمي.

وحيث أن عملية الإرشاد والوجيه المهني يجب أن تبدأ خلال المراحل الدراسية المبكرة، وخلال الحصص الدراسية، ليتمكن الطلبة من اكتشاف ميولهم من جهة وللتقليل من أثر الوصم الذي يلاحق التدريب المهني مجتمعياً من ناحية ثانية. وحسب ما ذكر ثلاثة من خبراء التدريب المهني، أن الجانب الإعلامي المعمول به للترويج متعدد المستويات، حيث يتم على المستوى الرسمي من خلال نشر قصص نجاح خريجي التدريب المهني على التلفزيون الأردني، وعلى مستوى مؤسسة التدريب المهني يتم نشر إعلانات من قبل دائرة الإعلام في الصحف والانترنت، ومن خلال الرسائل القصيرة تحديداً عند الإعلان عن دورات تدريبية جديدة ومن خلال مواقع التواصل الاجتماعي الذي يعمل المتدربين أنفسهم على الترويج للمؤسسة من خلاله، ويتم الترويج من خلال اليوم المفتوح الذي تدعى إليه كافة الفعاليات المجتمعية الرسمية والشعبية، والمستوى الأكثر أهمية حسب ما أكد خبراء التدريب المهني هو مستوى المعهد، حيث تزور المعاهد المدارس بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم وتقوم بإعطاء محاضرات توعية مهنية تتضمن معلومات عن المؤسسة والتخصصات وأماكن العمل وغيرها، أو تنظيم ورشات مهنية لمهنة محددة مثل التجميل لغرس الفكرة لدى الطلبة، وعادة ما يتم التركيز على طلبة وطالبات الصف العاشر كونهم في طور تحديد مساراتهم العملية والمهنية، وفي ذات الوقت يتم توعية صغار السن وباقي المراحل الأخرى بأهمية التدريب المهني، حيث يتم إيضاح إمكانية التطور المهني والمادي والمستوى الاجتماعي الجيد الذي يضمنه التدريب المهني، وكونه غير مرتبط بذوي المعدلات المنخفضة بقدر ارتباطه بالميل الفردية.

واستناداً لما أكدت عليه الطالبات المتدربات في التدريب المهني فإن الانطباعات المسبقة حول مؤسسة التدريب المهني كان لها الأثر الأكبر في رغبتهن بالالتحاق بالمؤسسة، فكانت لدى طالبتين انطباعات إيجابية عن التدريب

المهني، حيث تنوعت أهدافهن بين إيجاد فرص عمل سريعة، أو لأجل تعلم المهارات والاختلاط بالثقافات المتنوعة والاعتماد على الذات وللحصول على خبرة. وذكرت إحدى الطالبات أن بعض الفتيات خريجات دبلوم يبحثن عن مجالات تتيح لهن فرص وظيفية، رغم النظرة المجتمعية التي تحصر التدريب المهني بفئات معينة ضعيفة أكاديمياً. ومن الطالبات الملتحقات بالتدريب المهني من أكدت على أن استشارة فتيات تخرجن من التدريب المهني كان له أثر إيجابي في رغبتهن بالالتحاق أو من خلال بعض المعلومات المنشورة على شبكة الإنترنت مما أثر إيجابياً برغبة الفتيات في الانخراط في التدريب المهني، ولكن كان هناك طالبتين لهما نظرة سلبية عن التدريب المهني قبل الانخراط به بسبب حصره بالفشل الأكاديمي أو بسبب رغبة الأهل بأن تتابع الفتاة دراستها الجامعية، وهناك طالبة ذكرت عدم وجود أي صورة مسبقة عن التدريب المهني قبل الانخراط الفعلي فيه.

اضافة إلى ذلك تعاني معاهد التدريب من فكرة استقبال الطلبة ذوي التحصيل الأكاديمي أقل من 50% في نهاية المرحلة الأساسية حصراً، مما يعني أنه خيار مفروض عليهم، وهذا ما أكدته إحدى صاحبات الأعمال: "المدارس الحكومية زي ما حكوا اللي درجاتهم كتير قليلة يوجهوهم للتدريب المهني، هاد اشي غلط، ليش تختار اللي علاماته واطية يروح على التدريب المهني"⁹. وفي هذا السياق أكد مدير القبول في المؤسسة انها تستقبل وترحب بكافة الراغبين بالتدريب، بل وتدعم وتعزز المتفوقين تحصيلياً ولا تحصر الالتحاق بالطلبة الراسبين.

يضاف إلى ذلك ضعف المتدربين أنفسهم من حيث عدم رغبتهم في التخصص المهني، وهو ما يظهر بشكل رئيس لدى الفتيات، بسبب تدخل الأهل كما ذكرت أكثر من نصف الطالبات اللواتي تمت مقابلتهم، أو بسبب المراحل العمرية الحرجة والتي تتركز إشكالاتها لدى الذكور كما ذكر أحد الخبراء ومع ما متصل به من قضايا سلوكية سلبية تظهر لديهم، أو بسبب الفروقات الاستيعابية بين الطلبة أنفسهم، مما يؤدي لمخرجات ضعيفة فيضطر معها أصحاب العمل إلى إعادة تدريب الخريجين بشكل كامل. وهناك أعداد غير قليلة من الطلبة الإناث تم اجبارهن على

الالتحاق بمسار التدريب المهني وفي مهن اختارتها أسرهم، وهذا توافق مع دراسة سابقة حول الموضوع، لاعتقاد الأسر بأنها ذات مردود مادي أكبر من دون الرجوع لرغبة الطالبة وميولها المهنية، ما يجعل الطلبة غير راغبين في التدريب المهني أو بمزاولة المهن التي يتدربون عليها لإغفال أسرهم أهمية الميول الفردية في هذا الجانب¹⁰.

أما فيما يتعلق بضعف الكادر التدريبي في مؤسسة التدريب المهني، اعتبر بعض الخبراء أن المدربين لا يمتلكون الخبرة الكافية في عملية التعليم والتدريب، ولا بد من وجود برامج إعادة تأهيل لهم، ومن الخبراء من عزی الأمر لاكتظاظ المعاهد التدريبية وعدم وجود طاقة استيعابية لأعداد الطلبة، ولكن فعلياً هناك العديد من خريجات برامج التدريب المهني اللواتي لا يمتلكن خبرات عملية كافية تم توظيفهن كمدربات في مؤسسة التدريب المهني، حيث ذكرت إحدى المتدربات التي تعمل منذ زمن في مجال الخياطة أنها تساعد المدربة في تدريب الطالبات بسبب ضعفها العملي، وحددت سبب وجودها في مؤسسة التدريب المهني بحاجتها لشهادة مزاولة المهنة. وفعلياً فإن ضعف الرواتب المقدمة في معاهد التدريب المهني للمدرسين والمدربات يقلل فرص استقطاب كفاءات مهنية عالية للعمل فيها.

العائق المادي يشكل تحدياً آخر عند بعض الطلبة وأسرههم أمام استقطاب الفتيات بسبب عدم القدرة على دفع رسوم التدريب المهني البالغة 30 ديناراً لكل فصل تدريبي. ويعمل الدعم الخارجي كمساعد من خلال توفير مكافآت مالية أثناء التدريب أو بدل المواصلات، وهناك العديد من المنظمات الدولية ومنها JICA و KOICA و GIZ و USAID والاتحاد الأوروبي وغيرها تدعم التدريب المهني بمشاريع ممولة وليس نقدية مباشرة. ولكن ذلك أدى لخلق تحد فرعي، حيث أن العديد من المتدربين انتسبوا لبرامج التدريب بهدف الحصول على المساعدة المالية، وقد ذكر أحد الخبراء أن الدعم المالي الكبير في الجنوب أدى لالتحاق العديد من المتدربين والمتدربات، وكان هدف معظمهم الراتب الشهري أثناء التدريب والبالغ (200) دينار شهرياً. والذي تم كمشروع بين المؤسسة وشركة الفوسفات الأردنية.

4. ضعف كفاءة خريجي التدريب المهني

ومن الأسباب التي تحول دون انخراط الفتيات والشباب في معاهد مؤسسة التدريب المهني، الانطباعات العامة لدى مجتمع بضعف كفاءة خريجي هذه المؤسسة، وأن لا قيمة مضافة نوعية يمكن أن تمنحها للطلبة، وهذا التقييم فيه جانب من الصحة، إذ أن معايير الجودة العالمية أصبحت من أهم معايير الإدارة والتقييم للمؤسسات، وعند استخدام معايير الجودة العالمية في مؤسسة التدريب المهني سيظهر ضعف في جودة أداء مؤسسة التدريب المهني ككل مما يؤثر على جودة التدريب المهني وبالتالي كفاءة الخريجين، وقد أكد على ذلك العديد من أصحاب الأعمال.

من المعروف فإن متطلبات سوق العمل تتغير بشكل مستمر وفقاً للتقدم في مسار تسارع التكنولوجيا، حيث تستمر تخصصات وتحتفي أخرى، وعلى برامج التدريب المهني أن تتطور لتلائم سوق العمل المحلي، وفعالياً يحتاج سوق العمل المحلي لخريجات التدريب المهني، حيث أكد اثنان من أصحاب العمل على حاجتهم للمتدربات، ووفقاً لرأي أربعة من الخبراء، إن العديد من التخصصات المهنية للإناث مطلوبة مثل تخصص الخياطة الذي يقوم حالياً بشكل كبير على العمالة الوافدة، وتصل نسبة تشغيل الإناث وفقاً لخبير مسؤول في مؤسسة التدريب المهني إلى نسبة (50-60%) مقابل نسبة 70% للذكور.

ويشتكي العديد من أصحاب الأعمال وممثليهم من ضعف خريجي مؤسسة التدريب المهني مقارنة مع خريجي بعض المعاهد المهنية في القطاع الخاص، وأشاروا أن مجمل خريجات وخريجي المعاهد الخاصة أفضل أداءً من نظرائهم في المعاهد الحكومية، وتعود الأسباب لرغبة طلبة المعاهد الخاصة بتعلم المهنة وليس بسبب ضعفهم الأكاديمي، حيث يذهبون برغبة، ولاهتمام المعاهد الخاصة بتوظيف مدرّبين أكفاء والاعتماد بشكل فعلي على امتحان لنيل شهادة مزاولة المهنة التي يعتمد عليها لممارسة العمل. كما أكدت على ذلك صاحبة عمل بقولها: "مستوى التدريب المهني

بين القطاع الخاص والعام بفرق بشكل كبير عندي، وحدة من معهد خاص اسمه ويعطوا تصميم أزياء... (معهد تدريب ورسم وكل اشئ وبتجيك كل شئ بتسألها اياه بتجاوبك صح..¹¹)

وأكد على فارق الكفاءة بين خريجي معاهد التدريب المهني والمعاهد الخاصة، العديد من أصحاب وصاحبات الأعمال، وأن خريجات مؤسسة التدريب المهني يعانون من ضعف في مستوى الأداء شديد يعكس ضعف التدريب المهني الذي تلقوه، ويظهر في الاستهتار بوقت العمل وعدم الجدية، كما ذكرت إحدى صاحبات الأعمال عن مشاكل في مهارات التعامل وضعف في الأداء: "طالبة التجميل لازم تكون بتعرف فيها كيف تتعامل مع الزبائن، وأهمية نظافة المحل ونظافة الأدوات والتعقيم، هاد الحكي كله معدوم مش موجود أبداً ما بيعرفوا فيه، يعني طالعين صفر تعبت عليهم كثير حتى إنهم صاروا يقدروا يؤدوه"¹²، وأكدت صاحبة عمل أخرى في مجال الخياطة ذلك من خلال قولها: "صار لي 4 سنين بستقبل منهم لحد الآن ما في ولا وحدة اجتني تقول عنها والله طالعة خياطة أبداً، وبلغت مؤسسة التدريب المهني بذلك أكثر من مرة، لكنهم اعترضوا على الانتقاد"¹³.

واعتبر اثنين من أصحاب العمل تحديداً في المجال الفندقية، أن خريجي الفندقية يجهلون العديد من الأساسيات في تخصصهم، ويرى أحد أصحاب العمل أن الحلول الخاصة بهم تكمن بالحوافز المادية للمتدربين من خلال المقابل الانتاجي وحسب الكفاءة لتكون الفائدة لكلا الطرفين، وأيضاً ركز أربعة من أصحاب العمل على أهمية الجدية لدى العاملات والعاملين على اعتبارها مؤشراً على تطورهم وظيفياً، ومن صاحبات العمل من تحدثت عن ضرورة زيادة عدد سنوات الخبرة قبل الحصول على شهادة مزاولة المهنة.

تعدد جوانب تقييم برامج التدريب المهني، ويعد مدى ملاءمتها مع سوق العمل من أهم الجوانب، ويقسم الخبراء مستويات الملاءمة إلى عدة أوجه، الأول يتصل بالمدرسين أنفسهم حيث اعتبر خبيرين أن المدرسين لا يمتلكون الكفاءة المناسبة والخبرة العملية، وحتى في جوانب من المعرفة النظرية، بينما اعتبر أحد الخبراء أن المدرسين بالمجمل من ذوي

الخبرة والاحتراف في التدريب. والجزء الثاني متعلق بالمادة الدراسية ذاتها، حيث يتم بناء البرنامج وفق لجان وفنيين مختصين بكل برنامج، ويتضمن تدريباً ميدانياً وامتحان شهادة مزاولة المهنة كما ذكر خبيرين، وذكر أحد الخبراء أن عدد ساعات البرامج بشكل عام قليل، ولا يكفي لصنع محترف مهنة، ولن يشكل خبرة كافية للطلبة، ولكنه يغطي كافة الأساسيات للبدء بالمهنة، خصوصاً مع وجود تنوع فيما يطلبه سوق العمل من مصانع أدوية وغيرها، يتم تشغيل العمالة الأجنبية فيها بكثرة. واعتبر أحد الخبراء أن تطوير المناهج بطريقة أكاديمية وعلمية بمشاركة خبراء القطاع الخاص سيعمل على تحقيق تطلعات القطاع الخاص بمخرجات التدريب المهني العملية. هذا إلى جانب إضافة مواد مثل مهارات الحياة والاتصال، سيكون لها أهمية كبيرة في تطوير الطلاب والمواد الدراسية، واقترح أحد الخبراء في هذا الجانب زيادة عدد ساعات البرامج التدريبية.

وحول الدراسات المتعلقة بالمهنة أشار مستشار وزير التربية ومدير القبول والتوجيه في التدريب المهني إلى وجود العديد من الدراسات حول المهنة وأعداد الطلبة الخريجين وتوجهاتهم المهنية قامت بها وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، ولكنها غير فعالة بشكل كاف. وتشتمل كفاءة الخريجين على الأداء المهني والعديد من العناصر الأخرى، ومن وجهة نظر أربعة من أصحاب العمل تعاني خريجات التدريب المهني من ضعف الأداء بسبب التركيز على الجانب النظري أكثر من العملي أثناء فترة التدريب، كما أكدت صاحبة عمل بقولها: "احنا بدناش نظري أنا العملي بهمني أكثر، بحكولي إحنا معنا شهادة بديش شهادة! تعالي أشوف شغلك بقولك منيح أو مش منيح، بقولك بيجوا ما يعرفوا بمسكوا السشوار"¹⁴.

وإضافة لذلك، هناك قصور في المهارات الذاتية المتعلقة بطبيعة العمل داخل المؤسسات، إذ أشارت أربعة من صاحبات الأعمال أن هناك خللاً في عدم احترام بيئة العمل وعدم الانضباط، وهناك عدم جدية في التعامل أثناء العمل.

ولكون الهدف من التدريب المهني بشكل رئيس امتلاك مهارات من أجل الحصول على وظيفة، أي التوظيف وتقليل نسب البطالة، فإن البرامج التدريبية ونوعيتها لها أهمية كبيرة كما أكد خمسة من الخبراء، وأشاروا إلى أنه لا بد من تحديد احتياجات سوق العمل وفق كل منطقة، والتي تظهر من خلال الدراسات المسحية والتواصل بين مدراء المعاهد والمجتمع المحلي وأصحاب العمل ليتمكنوا من تحديد المهن المطلوبة، والتدريب العملي كما ذكرت إحدى خبيرات التدريب وللبحث بالتخصصات التي تلائم سوق العمل، وكذلك تحديد المهن التي يجب إيقاف التدريب عليها. ورغم أهمية استحداث برامج جديدة يوجد صعوبات مادية ومعنوية، وهناك ضعف في التواصل مع وزارة العمل حسبما ذكر أحد الخبراء، مما أدى إلى وجود خريجين كثير في مهن مشبعة وشبه مشبعة. إلا أن بعض الخبراء أكد على أنه وعند تحديث أي برنامج في التدريب المهني يتم التعاون مع خبراء خارجيين وفقاً لما أكد خبير في التدريب المهني: "يتم بناء البرامج بناء على معايير أكاديمية وعلمية ومهنية صارمة وأيضاً تبنى بالمشاركة مع جهات صاحبة الاختصاص وصاحبة المصلحة كما يوجد مديرية مختصة في هذا الموضوع هذا بما يتعلق بالمنهج الخاصة بالبرامج"¹⁵. ولكن يبدو أن ذلك لا يشكل سياسة عامة في المؤسسة، أو أنها لا تطبق بشكل فعال.

وتجمع كافة آراء الخبراء على أن تفعيل التدريب العملي في مواقع العمل كجزء من عملية التدريب المهني يشكل عنصراً أساسياً لتعزيز القدرات المهاراتية لمتدربي مؤسسة التدريب المهني، وحيث أن هذه الاستراتيجية موجودة، ولكنها غير مطبقة بشكل فعال على أرض الواقع، مما ساهم في ضعف كفاءة خريجي مراكز التدريب المهني.

5. ضعف بيئة العمل بشكل عام وللإناث بشكل خاص

ومن العوامل التي ساهمت بتدني نسبة التحاق الشابات والشباب بمسار التدريب المهني، توقعاتهم/ن بعدم وجود بيئة عمل لائقة في سوق العمل للمهن التي سيتعلمونها عند انخراطهم/ن في سوق العمل، ويظهر ذلك في المشاهدات اليومية لسوق العمل والعديد من التقارير المتخصصة، ولا ينطبق ذلك فقط عند العمل بل عند التدريب الميداني

أيضاً، حيث الأجور المنخفضة وساعات العمل الطويلة، وغياب الوصف الوظيفي للمهنة، وغياب الحماية الاجتماعية من خلال التهرب التأميني بعدم تسجيل العاملات والعاملين في الضمان الاجتماعي، وخاصة في مهن السكرتاريا وصالونات التجميل ومشاغل الخياطة.¹⁶ وما يصاحب ذلك من تمييز في العديد من المنافع ضد النساء في سوق العمل. وفي بعض الحالات تصل الأمور إلى مستويات التحرش ببعض الفتيات. كما أكدت على ذلك خبيرة مسؤولة في التدريب المهني: "أنا وديت 3 بنات على مخرطة وإذ صاحب العمل بتحرش في بنت"¹⁷. وهذا يدفع العديد من الأسر والفتيات إلى عدم الرغبة في العمل في هكذا قطاعات، وبالتالي عدم (إضاعة الوقت) في تعلم هذه المهن. وهنا تأتي أهمية فتح مجالات أوسع في التدريب المهني تشتمل على مساقات مهنية مختلفة ستساعد على مزيد من الانخراط في سوق العمل، والمساعدة في توفير الوظائف للفتيات المتخرجات من التدريب المهني برواتب مجزية.

ولأن غالبية أصحاب الأعمال يرغبون بتوظيف شباب ذكور في العديد من الوظائف التي يتم التدريب عليها في معاهد مؤسسة التدريب المهني، تتجه الفتيات وأسرهن لعدم التسجيل في معاهد المؤسسة. وقد أكدت صاحبة عمل: "بفضل يكون شباب، طبيعة العمل يعني بالعكس كنا طالبين فتيات قبل فترة للعمل في المصنع، إلا أن ذلك غير مقبول من المجتمع، حتى البنت مش اكتوبر بتقبل تشتغل بالمصنع"¹⁸، ورغم وجود العديد من الوظائف التي من الممكن أن تعد أكثر قبولاً مجتمعياً مثل الخياطة إلا أن قلة الأجور وارتفاع ساعات العمل تصنع بيئة عمل طاردة، حيث أن قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته حدد ساعات العمل اليومية بثماني ساعات يومياً أو 48 ساعة أسبوعية¹⁹، إلا أن بعض المهن لا تلتزم بهذه الساعات على اعتبار أعمالهم "حرة" لا تفرض الالتزام بساعات عمل محددة، مثل التجميل وميكانيك السيارات، ووفقاً لتقرير صادر عن المرصد العمالي الأردني حول العاملات في صالونات التجميل، حيث ذكرت إحدى العاملات التي تعمل في صالون تجميل في إحدى مناطق

عمان الشعبية أن عملها يستمر لـ 12 ساعة يومياً، كما "أنني أضطر للتأخر في العمل في الصالون خلال الأعياد والمناسبات التي تعتبر موسماً للصالونات حتى أنني أداوم في الأعياد خاصة عيد الفطر وعيد الأضحى 24 ساعة دون الحصول على أي مردود مادي مقابل هذا العمل"²⁰.

وفي مهنة الخياطة لا يختلف الحال خاصة ما يتعلق بالأجور التي ترتبط بعدد القطع المنجزة وهو ما يلزم العاملين والعاملات بقضاء وقت طويل للتمكن من تحصيل أكبر قدر من المال مما يؤثر على إمكانية تحصيل إجازات حتى في حال كان العارض المرضي شديداً²¹.

ومع هذا الضعف الكبير في شروط العمل اللائق يصعب تغيير النظرة النمطية لأدوار النساء الاقتصادية، خاصة وأن السلبيات التي تتعرض لها الإناث في سوق العمل أكبر من حيث انخفاض الأجور.

وكل ذلك ينعكس على النظرة المجتمعية للتدريب المهني، كما أكدت إحدى خبيرات التدريب المهني: "الفتيات الملتحقات بالأنواع الأخرى من التدريب يمكن أن ينطلقوا لسوق العمل بس أنا بقولك بصراحة المصانع عنا بتعطي أجور قليلة جداً وبتأخذ أيدي عاملة غير أردنية خاصة الإناث"²². أي أن سوق العمل الأردني يحتاج إلى أيدي عاملة ولكن بظروف عمل تمكن الإناث من الاستمرار فيها خاصة مع ازدياد التكاليف المعيشية في الأردن.

وهكذا فإن وجود بيئة عمل صديقة للمرأة تتوافق مع قانون العمل والمعايير الدولية ستؤدي لزيادة عدد النساء المشتغلات في المهن، وبالتالي الاقبال على تعلم المهن. وأكد أحد خبراء التدريب المهني ذلك بقوله: "القطاع الخاص يفضل تشغيل الرجال على البنات إلا أنني متأكد أن الفتيات لو وجدوا ظروف عمل مطمئنة وجيدة بشتغلوا، ومنها وسائل النقل، والحضانات على الرغم من وجود قانون واضح بهذا الخصوص إلا أنه غير مطبق، وساعات العمل طويلة، فعند تحسين هذه الظروف لا بد من أن تتحسن مشاركة الفتيات في التدريب المهني وسوق العمل"²³.

فمجموع تطوير وتحديث أجزاء عملية التدريب المهني سيؤدي لتكاملية في العمل المؤسسي ولنتائج تمكن المرأة اقتصادياً من خلال العمل في المهن اليدوية.

ثالثاً: التوصيات والسياسات البديلة:

لغايات تفعيل دور مؤسسة التدريب المهني وتمكينها من لعب الأدوار المتوقعة منها في حل مشكلة البطالة من خلال تأهيل الفتيات والشباب للانخراط في سوق العمل لإشغال الوظائف المتاحة، وفي ضوء التحليل السابق للمشكلات والتحديات التي تواجهها مؤسسة التدريب المهني في هذا المجال، وخاصة ضعف فاعلية مشاركة المرأة فيه، سيتم تقديم مجموعة من التوصيات والسياسات البديلة والعديد منها متداخلة، والتي من شأن الأخذ بها تفعيل الدور المتوقع منها، وفيما يلي عرض لهذه التوصيات والسياسات البديلة:

1. من أجل مواجهة الصورة النمطية السلبية عن التدريب المهني، وإزالة الصورة السلبية لمشاركة الفتيات في التدريب المهني، بات مطلوباً إجراء تغيير للتعليمات التي تفرض على الطلبة غير الناجحين في الصف العاشر الالتحاق بمؤسسة التدريب المهني، بحيث يتم إجراء تقييم لمستويات الطلبة إناثاً وذكوراً واتجاهاتهم، كي يتم إزالة وصم الطلبة الفاشلين للتدريب المهني، ويصبح التدريب المهني مساراً طبيعياً يلتحق به الطلبة من مختلف المستويات ويمكن أن يتم ذلك من خلال تفعيل نظم الإرشاد والتوجيه المهني في مراحل مبكرة من أعمار الطلبة إناثاً وذكوراً، إلى جانب تحسين وتطوير برامج التدريب المهني كي تتلاءم وحاجات سوق العمل بشكل دقيق، ونشر قصص نجاح لخريجي برامج التدريب المهني بطرق غير تقليدية، مثل وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.
2. لمواجهة مشكلة رفض بعض الأسر الحاق الفتيات في برامج التدريب المهني بسبب الاختلاط في بعض المعاهد والبرامج، بات مطلوباً زيادة ثقة الأسر بالبيئة التعليمية المتوفرة في هذه المراكز والبرامج، من خلال برامج توعوية

لزيادة وتعميق وعي الطلبة فتيات وشباب بكيفية التعامل مع بعضهم البعض، إلى جانب تشديد الرقابة عليهم، لمنع التحرش.

3. من أجل زيادة جاذبية المعاهد التابعة لمؤسسة التدريب المهني للفتيات، بات مطلوباً توسيع التخصصات التي يمكن أن تلتحق بها الفتيات، وترك خيارات الالتحاق بالبرامج للفتيان أنفسهم، وليس لتعليمات وقرارات إدارية، ويمكن أن يتم ذلك من خلال توفير بيئة تدريبية ملائمة تستوعب الإناث فيها في مختلف التخصصات.

4. تقديم تسهيلات للفتيات في عمليات التدريب الميداني مثل توفير وسائل مواصلات لذهابهن وعودتهن من التدريب الميداني، والتزام أصحاب الأعمال بمعايير تضمن عدم الإساءة أو التحرش بهن، سواء من قبلهم أو من قبل زملاء العمل.

5. من أجل تحسين وتطوير عملية التدريب المهني ذاتها، بات مطلوباً زيادة مخصصات مؤسسة التدريب المهني بما يتناسب مع حجم الأعباء المنوطة بها، ولتتمكن من توسيع أعمالها وبرامجها، هذا إلى جانب تمكينها من استقطاب مدرّبين أكفاء في مختلف التخصصات وبرواتب جاذبة لهم، ومنحها صلاحية التعيين خارج نطاق ديوان الخدمة المدنية، واخضاعهم لبرامج تأهيل وتدريب مستمرين، ليكونوا مواكبين لمسارات تطور المهارات المطلوبة واللازمة للمهن التي يدربون عليها.

6. لغايات تشجيع الفتيات والشباب على الالتحاق بمعاهد مؤسسة التدريب المهني، بات مطلوباً تعميم تجربة دفع بدل تنقلات للمتدربات والمتدربين خلال فترة التدريب.

7. من أجل تحسين كفاءة خريجي معاهد مؤسسة التدريب المهني، بات مطلوباً التركيز على الجوانب المهاراتية في المهن التي يتعلمون عليها، وبما يتلاءم وطبيعة المهنة قيد الدراسة، وعدم التركيز على الجوانب المعرفية التي تتطلب

الحفظ وتقديم الامتحانات النظرية. هذا إلى جانب تزويد معاهد مؤسسة التدريب المهني بالمعدات والأدوات الحديثة والمحاكية لما هو موجود في السوق.

8. تضمين مناهج التدريب المستخدمة في معاهد مؤسسة التدريب المهني مساقات تتعلق ببيئة العمل وقانون العمل، وكيفية احترام معايير العمل والالتزام بها، بالإضافة إلى مهارات الاتصال والتواصل اللازمة للتعامل مع الزميلات والزملاء والمدراء، وتفعيل ما هو موجود منها من خلال زيادة الاهتمام بها.

9. تعميق التعاون مع القطاع الخاص في عملية تطوير محتويات المناهج، وخاصة في الجوانب الفنية والمهاراتية، ووفق حاجات ومتطلبات القطاع الخاص كل حسب طبيعة عمله، وتنظيم عمليات التدريب الميداني في مؤسسات القطاع الخاص.

10. من أجل تشجيع الفتيات والشباب على الالتحاق بمعاهد التدريب المهني، بات مطلوباً العمل على تحسين بيئة العمل بشكل عام وللمهن التي تعمل عليها مؤسسة التدريب المهني وتحديداً تلك الخاصة بالفتيات، بحيث يتم تطبيق معايير العمل الأردنية والدولية فيما يتعلق بالحقوق الأساسية بالعمل مثل الأجور الملائمة والضمان الاجتماعي واحترام ساعات العمل والاجازات السنوية والمرضية وشروط الصحة والسلامة المهنية وتوفير حضانات وفق الشروط الواردة في قانون العمل الأردني.²⁴

الهوامش

- ¹ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2016، عمان، الأردن 2017.
- ² دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الربعي الرابع حول البطالة، 2017، عمان الأردن.
- ³ مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي 2016، عمان، الأردن.
- ⁴ مؤسسة التدريب المهني <http://vtc.gov.jo>.
- ⁵ خبير تدريب مهني، مقابلات التدريب المهني.
- ⁶ خبير مسؤول في التدريب المهني، مقابلات التدريب المهني.
- ⁷ طالبة في التدريب المهني، مقابلات التدريب المهني.
- ⁸ مشروع قانون موازنات الوحدات الحكومية للسنة المالية 2018، وزارة المالية، دائرة الموازنة العامة، الأردن، 2017، ص4-ص6.
- ⁹ صاحبة صالون، أصحاب العمل، مقابلات التدريب المهني.
- ¹⁰ دور مؤسسة التدريب المهني في دمج الشباب في سوق العمل في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن، 2012.
- ¹¹ صاحبة معمل خياطة، أصحاب العمل، مقابلات التدريب المهني.
- ¹² صاحبة صالون، أصحاب العمل، مقابلات التدريب المهني.
- ¹³ صاحبة معمل خياطة، أصحاب العمل، مقابلات التدريب المهني.
- ¹⁴ صاحبة صالون، أصحاب العمل، مقابلات التدريب المهني.
- ¹⁵ خبير في مؤسسة تدريب مهني، مقابلات التدريب المهني.
- ¹⁶ سلسلة تقارير صادرة المرصد العمالي الأردني، 2015-2017.
- ¹⁷ خبيرة مسؤولة في التدريب المهني، مقابلات التدريب المهني.
- ¹⁸ صاحبة مصنع إنتاج، أصحاب العمل، مقابلات التدريب المهني.
- ¹⁹ قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، المادة رقم 56.
- ²⁰ العاملات في صالونات التجميل انتهاكات كبيرة تتعرض لها الكوافيرات، سلسلة تقارير المرصد العمالي، 2010، ص10.
- ²¹ تدهور صناعة الألبسة الأردنية يتسبب بفقدان آلاف الخياطين لوظائفهم، المرصد العمالي الأردني، 2017، ص5-ص7.
- ²² خبيرة تدريب مهني، مقابلات التدريب المهني.
- ²³ خبير تدريب مهني، مقابلات التدريب المهني.