

الفصل الثالث

السياسات التعليمية

وسياسات العمل والاستخدام في الأردن

د. منذر المصري

مقدمة

يشكل التفاعل الإيجابي بين السياسات التعليمية من ناحية، وسياسات العمل والاستخدام والمتطلبات التنموية من ناحية أخرى، مؤشراً هاماً من مؤشرات الاستثمار الأمثل للموارد الوطنية المتاحة، فالتنمية بمفهومها الشامل عملية نمو وتغير في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية من النواحي الكمية والنوعية، وتتأثر التنمية بالخلفية الثقافية للمجتمع وبالقيم السائدة فيه، والأردن، كدولة نامية، يواجه الكثير من التحديات في طموحاته التنموية. ومن أبرز هذه التحديات تنمية موارده البشرية والاستثمار الأمثل لطاقاته العاملة، وبخاصة أن موارده الطبيعية الأخرى تتسم بالمحدودية وضيق القاعدة، ومن هنا تبرز أهمية الترابط والتوافق بين النظام التعليمي من حيث خصائصه ونواتجه من جهة، وبين حاجات مجالات العمل والاستخدام ومتطلبات التنمية من القوى البشرية من جهة أخرى.

إن أي تحليل لمدى ونوعية التفاعل والترابط بين السياسات التعليمية وسياسات العمل والاستخدام لا بد وأن يأخذ بالاعتبار مجموعة من القضايا والعوامل والمؤشرات التي تضمن حداً معقولاً من شمولية المعالجة ومصداقية المعلومات واعتمادية النتائج والتوصيات. ومن أهم هذه القضايا والعوامل والمؤشرات التي سيعالجها هذا الفصل ما يلي:

١ - السياسات العامة :

ويقصد بذلك مدى توافر التوجهات المناسبة في التشريعات والأهداف المعلنة ذات العلاقة بقطاعي «التعليم والعمل»، والتي تساعد على تيسير التفاعل والترابط بين هذين القطاعين، وتوفير القاعدة الملائمة للتنمية الشاملة بشكل عام وتنمية الموارد البشرية بشكل خاص.

٢ - الالتحاق بالنظام التعليمي ونواتجه : البعد الكمي :

إن الحجم الكمي للالتحاق بالنظام التعليمي ولنواتج (مخرجات) التعليم بمختلف مراحل وأنواعه يؤثر بصورة مباشرة على مدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي من ناحية، ويعكس حجم العرض من القوى العاملة من ناحية أخرى، وعلى الرغم من أهمية هذا المؤشر الكمي العام، إلا أنه غير كاف لإصدار أحكام دقيقة حول مدى وطبيعة التفاعل والترابط بين النظام التعليمي ومتطلبات العمل والاستخدام، إلا إذا رافقه تحليل للعناصر والمكونات الفرعية لهذا النظام الكمية والنوعية، كما هو مبين أدناه.

٣ - خصائص التوزيع الرأسي (الهرمي) للعرض من القوى العاملة :

ويقصد بذلك حجم نواتج النظام التعليمي، وبالتالي حجم العرض من القوى العاملة، ومستوياتها التعليمية، في كل مستوى من مستويات العمل المهني (الاختصاصيون والفنيون والعمال المهنيون والمهجرة ومحدودو المهارات)، في كل قطاع من قطاعات الاقتصاد الوطني كالصناعة والزراعة والخدمات.

٤ - خصائص التوزيع الأفقي للعرض من القوى العاملة :

ويقصد بذلك الحجم الكلي للعرض من القوى العاملة في كل واحد من قطاعات الاقتصاد الوطني، مع بيان المستوى التعليمي والمهني في كل حالة.

٥ - مساهمة كل من الرجل والمرأة في العرض من القوى العاملة، كما تبينه نتائج النظام التعليمي، في كل مستوى من مستويات العمل المهني وكل قطاع من قطاعات الاقتصاد الوطني .

أولاً: هيكل النظام التعليمي في الأردن:

فيما يلي وصف موجز لهيكل النظام التعليمي وملامحه الرئيسية في الأردن:

١ - رياض الأطفال:

التعليم في رياض الأطفال غير إلزامي وغير مجاني ومدته سنتان، ويقبل في رياض الأطفال الذين لا تقل أعمارهم عن الرابعة في نهاية شهر كانون الأول من العام الذي يقبلون فيه، ويتولى مسؤولية إنشاء رياض الأطفال وإدارتها القطاع الأهلي، وتتولى وزارة التربية والتعليم مسؤولية الإشراف الفني ووضع الأدلة التعليمية وتحديد معايير التسهيلات التربوية اللازمة.

بلغت نسبة الملتحقين برياض الأطفال في العام الدراسي (١٩٨٧-١٩٨٨) حوالي ١٧,٥٪ من الأطفال من فئات العمر (٤-٦) سنوات. وكانت النسبة للذكور ١٨,٦٪ وللإناث ١٦,٢٪.

٢ - التعليم الأساسي:

التعليم الأساسي تعليم إلزامي، وهو مجاني في المدارس الحكومية، ومدته عشر سنوات، ويقبل الطالب في السنة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي إذا أتم السنة السادسة من عمره في نهاية كانون الأول من العام الذي يقبل فيه.

بلغت نسبة الملتحقين بهذه المرحلة من التعليم من فئات العمر (٦-١٥) عاماً في العام الدراسي (١٩٨٧-١٩٨٨) حوالي ٩٣,٣٪. وكانت النسبة للذكور ٩٢,٤٪ وللإناث ٩٤,٤٪.

٣ - التعليم الثانوي :

التعليم الثانوي تعليم غير إلزامي ولكنه مجاني في المدارس الحكومية، ويلتحق به الطلبة وفق قدراتهم وميولهم، ومدته سنتان، ويتألف التعليم الثانوي من مسارين رئيسيين هما:

أ - مسار التعليم الثانوي الشامل الذي يقوم على قاعدة ثقافية عامة مشتركة، وثقافة متخصصة أكاديمية أو مهنية، ويتوافر التعليم الثانوي الشامل في مدارس ثانوية أكاديمية أو مهنية أو شاملة.

ب - مسار التعليم الثانوي التطبيقي الذي يقوم على الإعداد والتدريب المهني، ويتوافر هذا النوع من التعليم في مراكز التدريب والتلمذة المهنية.

وبلغت نسبة الملتحقين بالتعليم الثانوي من فئات العمر (١٥-١٨) عاماً في العام الدراسي (١٩٨٧-١٩٨٨) حوالي ٦٥,٠٪. وكانت النسبة للذكور ٦٢,٩٪، وللإناث ٦٧,٣٪.

٤ - التعليم التقني :

التعليم التقني تعليم عال، مدته في الغالب سنتان، ويتم في مؤسسات تعليمية تسمى في العادة كليات المجتمع، ويلتحق بالتعليم التقني الطلبة الذين ينهون مرحلة التعليم الثانوي، ويجتازون امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة بنجاح.

يبلغ عدد مؤسسات التعليم التقني في الأردن حوالي ستين معهداً وكلية مجتمع توفر التسهيلات التعليمية اللازمة لعدد كبير من التخصصات يقارب مئة تخصص في المجالات الهندسية والإدارية والمالية والتربوية (التعليمية) والأكاديمية والاجتماعية والطبية المساعدة والزراعية وغير ذلك.

٥ - التعليم الجامعي :

يوجد في الأردن أربع جامعات وكلية جامعية واحدة حكومية، بالإضافة إلى كلية أخرى أنشئت منذ عامين لتأهيل المعلمين الذين يحملون دبلوم كليات المجتمع للمستوى الجامعي، ويجري حالياً إنشاء عدد من الكليات الجامعية الأهلية الخاصة، وتقدم الجامعات الأردنية التسهيلات التعليمية للحصول على الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس) والدبلوم العالي والدرجة الجامعية الثانية (الماجستير) في المجالات والحقول المختلفة المتعارف عليها، وللحصول على درجة الدكتوراه في عدد قليل من الحقول في المجالات الإنسانية.

ثانياً: المستوى التعليمي:

يمكن تعريف المستوى التعليمي لأي مجموعة سكانية بأنه معدل عدد السنوات التي أنهاها أفراد تلك المجموعة في النظام التعليمي (الأكاديمي والمهني)، فإذا أخذنا مجموعة سكانية معينة ووجدنا أن جزءاً منها (ج_١) أنهى عدداً من السنوات مقداره (س_١) في النظام التعليمي، وجزءاً آخر (ج_٢) أنهى عدداً آخر من السنوات مقداره (س_٢)، وهكذا، يكون المستوى التعليمي (م) للمجموعة السكانية كما في المعادلة التالية:-

$$\frac{\sum_{i=1}^n \text{ج ر س } i}{\sum_{i=1}^n \text{ج } i} = \frac{\text{ج } ١ \text{ س } ١ + \text{ج } ٢ \text{ س } ٢ + \dots + \text{ج } ن \text{ س } ن}{\text{ج } ١ + \dots + \text{ج } ن} = م$$

حيث ن: = عدد المجموعات الفرعية للمجموعة السكانية.

ثالثاً: مستويات العمل المهني وعلاقتها بمراحل التعليم ومستوياته:

تتضمن كل مهنة مجموعات كبيرة من الواجبات والمهارات التي تؤدي من قبل أشخاص متفاوتين في القدرات الأدائية ودرجات المسؤولية الوظيفية، مما يستدعي تفاوتاً في مستويات المهارة المطلوبة، ويوجد من الناحية النظرية عدداً كبيراً من هذه المستويات ضمن ما يمكن تسميته بسلم المهارات. أما من ناحية عملية فيتم تقسيم سلم المهارات هذه إلى فئات رئيسية محدودة تساعد على تنظيم العمل، وتوصيف مستويات الأداء، وتحديد العلاقات الوظيفية بين الأفراد، ووضع نظام للإعداد والتعليم والتدريب المهني الذي يتطلبه العمل لكل فئة. وقد تبنت منظمة العمل العربية مؤخراً نظاماً عربياً موحداً للتصنيف المهني، وكان الأردن قد تبني قبل ذلك نظاماً مشابهاً، وساهم مساهمة فعّالة في وضع النظام العربي.

تقسم مستويات العمل المهني بموجب التصنيف المهني الأردني والتصنيف المهني العربي الموحد إلى خمس فئات رئيسية، كما هو مبين أدناه، وتشكل الفئات الثلاث الأولى منها المستويات الأساسية للعمل المهني.

الفئة الأولى: العمال محدودو المهارات:

العامل محدود المهارات هو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها قدرًا محدوداً من المهارات التي يمكن للفرد أن يكتسبها من خلال تدريب قصير نسبياً يتراوح في العادة بين عدة أسابيع وعدة أشهر، ويتم الإعداد لهذا المستوى في الغالب في مواقع العمل أو من خلال برامج تدريبية قصيرة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني. ومن الأمثلة على ذلك «عامل تصليح إطارات السيارات» و«عامل تركيب المواسير الكهربائية» و«عامل تركيب الهاتف» و«عامل زراعة الأجراس» وبعض مشغلي الآلات، وغيرهم.

ولا يوجد في الأردن حالياً تدريب منظم لإعداد العمال محدودي المهارات، الذين تشيع الحاجة إليهم في قطاعات الصناعة والتعدين والإنشاءات والزراعة

وكثير من الخدمات، إلا على نطاق ضيق تقوم به مؤسسة التدريب المهني . ومعظم العمال الأردنيين في هذه الفئة حصلوا على مهاراتهم بالممارسة الفعلية للعمل، ويمكن الافتراض بشكل عام أن المصدر الرئيسي للعمال محدودي المهارات هم المتسربون من المدارس قبل إنهاء مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي، أي قبل إنهاء عشر سنوات من التعليم العام، أو الذين ينهون هذه المرحلة ويلتحقون مباشرة بمجالات العمل المختلفة .

الفئة الثانية: العمال المهرة (المهرون):

العامل الماهر هو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها مجموعة من الواجبات والمهارات ذات المستوى الأدائي العالي، والمتعلقة بجزء متكامل من المهنة، ويتطلب اكتساب هذه المهارات عادة تدريباً متخصصاً يشمل الناحية العملية (الأدائية) والمعلومات الفنية ذات العلاقة، ومن الأمثلة على ذلك «عامل الخراطة» و«عامل التمديدات الكهربائية المنزلية» و«عامل المشاتل الزراعية» وغيرهم .

وبالنظر إلى نظام التعليم والتدريب المهني في الأردن، فإن أقرب من ينطبق عليهم هذا المستوى ممن يحصلون على إعداد مهني منظم هم خريجو التعليم الثانوي التطبيقي من مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم بعد ممارسة فعلية للعمل لفترة مناسبة، وخريجو برامج التلمذة المهنية التي تتولاها مؤسسة التدريب المهني بالتعاون مع أصحاب العمل، ويمكن الافتراض أن المصدر الآخر للعمال الماهرين من ناحية عملية هو جزء من المتسربين من المدارس الثانوية الذين يحصلون على إعداد مهني غير منظم في مواقع العمل بعد استخدامهم، وكذلك جزء من المتسربين من مرحلة التعليم الأساسي .

الفئة الثالثة: العمال المهنيون:

العامل المهني هو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها واجبات ومهارات تغطي مهنة أو مجموعة متجانسة من المهن بشكل متكامل، وتتضمن هذه الأعمال

الجانب العملي (الأدائي) والمعلومات الفنية ذات العلاقة والأسس العلمية التي تبنى عليها المعلومات الفنية، بالإضافة إلى القدرة على توزيع الأعمال ورفع كفاية الأفراد من العمال المهرة ومحدودي المهارات. ومن الأمثلة على العمال المهنيين «ميكانيكي السيارات» و«عامل التركيبات (التمديدات) الكهربائية» و«كهربائي محطة التوليد الكهربائية» وغيرهم.

ولعل أقرب من ينطبق عليهم هذا المستوى في نظام التعليم والتدريب المهني في الأردن هم خريجو المسارات الفرعية المهنية من التعليم الثانوي الشامل، ويشمل ذلك أنواع التعليم الصناعي والزراعي والتمريضي والفنّي والإداري والمالي، بعد ممارسة فعلية للعمل لفترة مناسبة، ويمكن الافتراض أن المصدر الآخر للعمال المهنيين من ناحية عملية هو جزء من المتسربين من المدارس الثانوية أو الذين أنهوا الدراسة الثانوية وحصلوا على إعداد مهني غير منظم بعد التحاقهم بالعمل.

الفئة الرابعة: الفنيون (التقنيون):

الفني أو التقني هو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها قدرًا من الواجبات والمهارات العملية والعلمية والإدارية المتخصصة، وتفهمًا لطبيعة الأداء وتحليله وتقييمه، والعمل كحلقة وصل بين العمال في مستويات العمل الأساسية وبين الاختصاصيين، ومن الأمثلة على هذه الفئة مساعد المهندس ومراقب العمل وفني المختبرات والمرضة المساعدة والسكرتيرة وغيرهم.

وبالنظر إلى أنظمة التعليم والتدريب المهني في الأردن، فإن أقرب من ينطبق عليهم هذا المستوى هم خريجو كليات المجتمع والمعاهد الفنية (بعد الدراسة الثانوية) بعد ممارسة فعلية للعمل لفترة مناسبة.

الفئة الخامسة: الاختصاصيون:

الاختصاصي هو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها قدرًا عاليًا من المهارات

العلمية والفنية والقيادية، تمكنه من تحليل الأداء والتخطيط له ومتابعته وتقييمه ووضع الحلول خلال مرحلة التنفيذ، ومن الأمثلة على ذلك المهندس والطبيب والمعلم والمحامي وغيرهم، ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة في العادة إلى تأهيل وإعداد في المستوى الجامعي .

وبشكل عام، يمكن تقسيم مستويات العمل المهني إلى مجموعتين رئيسيتين، هما:

مجموعة مستويات العمل الأساسية: وتشمل فئات العمل محدودي المهارات والمهنيين والمهنيين الذين يتم إعدادهم في مؤسسات تعليمية وتدريبية لا تتعدى مستوى المرحلة الثانوية من التعليم .

ومجموعة مستويات العمل العليا: وتشمل فئتي الفنيين (التقنيين) والاختصاصيين الذين يتم إعدادهم في مؤسسات التعليم العالي بمستوياتها المختلفة .

ويبين الشكل رقم (١) هيكلًا هاماً للعلاقة بين مستويات العمل المهني ومراحل النظام التعليمي المختلفة، ومن الجدير بالذكر أن مثل هذه العلاقة ليست محكمة الدقة، وإنما تخضع لعوامل ومتغيرات مختلفة منها المؤثرات الاجتماعية والاقتصادية وعوامل العرض والطلب على القوى العاملة كما سيتضح لاحقاً .

رابعاً: السياسات العامة:

يشكل قانون التربية والتعليم رقم (٢٧) لسنة ١٩٨٨ المظلة التشريعية العامة التي تحدد الأسس الرئيسية التي تتمثل فيها الفلسفة التربوية ومبادئ السياسة التعليمية والأهداف العامة للتربية والتعليم، وهي أمور تشتمل في العادة على الأطر العامة التي يتجدد من خلالها مدى العلاقة والترابط بين النظام التعليمي الذي يشكل مصدر العرض من القوى العاملة وبين مجالات العمل والاستخدام التي

تشكل مصدر الطلب على هذه القوى، وقد عالجت المادة الثالثة في هذا القانون الأسس التي تتمثل فيها الفلسفة التربوية، وصنفتها إلى أسس فكرية، وأسس وطنية وقومية وإنسانية، وأسس اجتماعية. وكان من الأسس الاجتماعية التي تتمثل فيها فلسفة التربية وتنعكس على سياسات سوق العمل ومتطلباته من القوى العاملة، ما ورد في البندين (٣) و(٦) من هذه الأسس، واللذين نصا على ما يلي:

– تماسك المجتمع وبقاؤه ومصالحة وضرورة لكل فرد من أفرادها، ودعائمه الأساسية، العدل الاجتماعي وإقامة التوازن بين حاجات الفرد وحاجات المجتمع وتعاون أفرادها وتكافلهم، بما يحقق الصالح العام وتحمل المسؤولية الفردية والجماعية.

– التربية ضرورة اجتماعية، والتعليم حق للجميع، كل وفق قابلياته وقدراته الذاتية.

وبموجب هذين الأساسين، يكون لزاماً على النظام التعليمي أن يراعي حاجات المجتمع، وأن يتجاوب مع متطلبات التنمية وحاجات مجالات العمل والاستخدام، جنباً إلى جنب مع حاجات الفرد وتوفير التعليم اللازم له إلى أقصى ما تؤهله إليه قدراته وطاقاته، وتأتي المادة الرابعة من القانون لتعرض الأهداف العامة للتربية والتعليم، والعناصر التي يصبح الطالب في نهاية مراحل التعليم قادراً عليها. ومن هذه العناصر التي لها علاقة بالعمل والاستخدام، وبالتالي لها علاقة بالتعليم والتدريب المهني وإعداد القوى العاملة، ما يلي:

– الاستيعاب الواعي للتكنولوجيا، واكتساب المهارة في التعامل معها وإنتاجها وتطويرها لخدمة المجتمع.

– مواجهة متطلبات العمل، والاعتماد على النفس، باكتساب مهارات مهنية عامة وأخرى متخصصة.

أما المادة الخامسة من القانون فقد عالجت بشكل مباشر مبادئ السياسة التربوية، حيث أبرزت في بعض عناصرها أهمية الخبرات المهنية والتجارب مع حاجات المجتمع. ومن هذه العناصر:

– توجيه النظام التربوي ليكون أكثر مواءمةً لحاجات الفرد والمجتمع وإقامة التوازن بينهما.

– توفير الفرص لتحقيق مبدأ التربية المستديرة واستثمار أنماط التربية الموازية بالتنسيق مع الجهات المختصة.

– تأكيد مفهوم الخبرة الشاملة، بما في ذلك الخبرات المهنية والتكنولوجية.

ولم تخل الأهداف الخاصة لمرحلة التعليم الأساسي من إشارات واضحة إلى أهمية تهيئة المواطن للحياة والعمل وإبراز عنصر التربية المهنية والثقافة التكنولوجية والنهج التجريبي واحترام العمل اليدوي على الرغم من أنه تعليم عام غير متخصص، فقد حددت المادة التاسعة من القانون أهداف مرحلة التعليم الأساسي بتهيئة المواطن ليحصل على عدد من الكفايات، منها أن:

– يستوعب الحقائق والتعميمات العلمية الأساسية وأسسها التجريبية، ويستخدمها في تفسير الظواهر الطبيعية.

– يستوعب الأسس العلمية لأشكال التكنولوجيا التي تعرض له في حياته اليومية، ويحسن استخدامها.

– يحرص على سلامة بيئته ونظافتها وجمالها وثرواتها.

– يقوى على أداء مهارات حرفية تتناسب وقدراته وميوله ويسعى لتنميتها، ويعزز في نفسه احترام العمل اليدوي، باعتبار أن العمل وظيفة أساسية في الحياة الاجتماعية.

— يتمثل قيم الجد والعمل والمثابرة، والاعتماد على النفس في الإنجاز، وتحقيق القدرة الذاتية، وكسب العيش والاكتفاء الذاتي .

ومن المبادئ التشريعية التي تبرز التفاعل بين سياسات التعليم والعمل، ما نصت عليه المادة (١٠ج) بخصوص عدم جواز فصل الطالب من التعليم قبل إتمام السادسة عشرة من عمره، وينسجم مع التوجه نحو جعل سن السادسة عشرة الحد الأدنى لممارسة العمل أو الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب المهني المتخصص .

أما علاقة التعليم الثانوي بحاجات المجتمع وبمتطلبات العمل والاستخدام بموجب قانون التربية والتعليم، فعلاقة عضوية تنسم بالوضوح والقوة .

فالتعليم الثانوي، كما تصفه المادة الحادية عشرة من القانون تعليم يلتحق به الطلبة وفق قدراتهم وميولهم، ويقوم على تقديم خبرات ثقافية وعلمية ومهنية متخصصة تلبي حاجات المجتمع الأردني القائمة أو المنتظرة، بمستوى يساعد الطالب على مواصلة التعليم العالي أو الالتحاق بمجالات العمل . أما أهداف هذه المرحلة من التعليم فمتعددة، نورد منها هنا ما له علاقة بالعمل وارتباط مباشر بحاجات المجتمع، حيث أشارت المادة المذكورة إلى تكوين المواطن القادر على أن :

— يتكيف مع المتغيرات البيئية الخاصة بوطنه وأبعادها الطبيعية والسكانية والاجتماعية والثقافية، ويعمل على حسن استغلالها وصيانتها وتحسين إمكانياتها .

— يستوعب حقائق العلم المتجددة وتطبيقاتها، ويتمكن من اختبار صحتها بالمنهج التجريبي، ومعرفة دورها في صنع التقدم الإنساني .

— يحافظ على البيئة ونظافتها، وينمي إمكانياتها وثرواتها .

- يسعى إلى تحقيق متطلبات تأهيله المهني واستقلاله الاقتصادي ومقومات الاكتفاء الذاتي .

- ينمي نفسه بالتعليم الذاتي والتعليم المستمر مدى الحياة .

وهكذا يتضح أن قانون التربية والتعليم ، وهو التشريع الرئيسي الذي تنبثق منه باقي التشريعات التربوية من أنظمة وتعليمات ، قد أبرز في كثير من أحكامه الصلة القوية بين التربية والتعليم من ناحية والعمل والاستخدام وحاجات المجتمع من ناحية أخرى . ويمكن تلخيص القضايا الرئيسية التي عالجها القانون ، مما له علاقة مباشرة بسياسات سوق العمل ومتطلبات التنمية وحاجات المجتمع من ناحية وبسياسات التعليم والتدريب المهني وإعداد القوى العاملة من ناحية أخرى ، بالأمور التالية :-

١ - تحديد سن التعليم الإلزامي بسن السادسة عشرة ، وينعكس ذلك بشكل مباشر على سن العمل أو الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب المهني .

٢ - إبراز أهمية التهيئة والتربية المهنية في التعليم الأساسي الإلزامي ، والخبرات المهنية والتكنولوجية في مختلف مراحل التعليم ، مما يساهم في تنمية الاتجاهات السليمة نحو العمل .

٣ - ضرورة توفير التوازن بين حاجات الفرد وحاجات المجتمع ، وتوجيه النظام التربوي لتحقيق ذلك .

بعد هذا العرض الموجز للأحكام ذات الصلة بقضايا العمل والتشغيل وحاجات المجتمع في قانون التربية والتعليم ، نعرض تالياً بعض أحكام قانون التعليم العالي (قانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٥) فيما له علاقة بهذه القضايا . ففي المادة الثالثة من هذا القانون تم إبراز وظيفة التعليم العالي ومهمته في إعداد القوى البشرية اللازمة لحاجات المجتمع ، فكان من هذه الأهداف «تأمين حاجات خطط

التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من القوى البشرية، وخدمة المجتمع وتلبية مطالبه في مختلف أنواع التخصصات، وإيجاد التفاعل والمشاركة والتعاون بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات المجتمع الأخرى». وقد انعكس ذلك على الوسائل المحددة لوزارة التعليم العالي لتنفيذ مهامها. فقد أشارت المادة الرابعة من القانون إلى أن من هذه الوسائل:

– التخطيط العلمي المتكامل للتعليم العالي في ضوء احتياجات المجتمع، بما في ذلك التخطيط لإنشاء مؤسسات التعليم العالي، وتحديد حجم هذا التعليم ونوعه ومستوياته ودرجاته، وتوزيعه الجغرافي، وأساليب تطوير نظمه ووسائله وتخصصاته ومناهجه وسياسة القبول فيه، واعتماد خطط التنمية وميزانياتها في كل مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي.

– الإشراف المباشر على التعليم العالي غير الجامعي لإعداد القوى البشرية الفنية المدربة اللازمة لخطط التنمية، والتعاون مع الوزارات والهيئات والمؤسسات الأخرى التي تضطلع بمهام مشابهة.

كما انعكس الأمر على مهام مجلس التعليم العالي المتعلقة بالتخطيط لمؤسسات التعليم العالي، وبالتالي تنظيم العرض من القوى البشرية من مستويات العمل العليا. فكان من هذه المهام، كما حددتها المادة الثامنة من القانون، ما يلي:

– الموافقة على إنشاء مؤسسات التعليم العالي في المملكة، وعلى أنواع الدراسات في كل منها.

– الموافقة على خطط مؤسسات التعليم العالي في المملكة، واقتراح أولوياتها، ووضعها في خطة عامة واحدة.

– إقرار حقول التخصص في مختلف المستويات التي تدرس في مؤسسات التعليم

العالي في المملكة، والتنسيق فيما بينها، ووقف حقول التخصص هذه أو إلغاؤها كلياً أو جزئياً، وذلك في ضوء الحاجات المتغيرة.

– إقرار أسس قبول الطلبة في مؤسسات التعليم العالي، وتحديد المعدلات في شهادة الدراسة الثانوية العامة بأنواعها التي يسمح للحاصلين عليها بالالتحاق بتلك المؤسسات.

– تحديد أعداد الطلبة الذين يقبلون سنوياً في حقول التخصص في مؤسسات التعليم العالي.

– إقرار الأسس العامة لحقوق التخصص على اختلاف مستوياتها ودرجاتها في مؤسسات التعليم العالي، وتطوير تلك الأسس.

وبالإضافة إلى التشريعات التربوية، لم تخل تشريعات العمل من أحكام وإشارات إلى البعد التعليمي، وبخاصة فيما يتعلق بالتدريب وإعداد القوى العاملة، ففي هذا المجال خصص قانون العمل الأردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته اللاحقة، الفصل الرابع منه للأحكام المتعلقة بالتدريب، وقد أجازت المادة الرابعة عشرة من هذا القانون إبرام عقد كتابي للتدريب بين صاحب العمل وأي شخص يتم الثامنة عشرة من عمره أو ولي أمره إذا كان دون ذلك، ويقضي العقد الكتابي هذا «بوضع ذلك الشخص لدى صاحب العمل لكي يدرسه، أو يجعله يتدرب على مهنة أو حرفة تدريباً منتظماً لمدة يتفق عليها مقدماً، ويجب على الشخص الموضوع تحت التدريب أن يعمل خلالها في خدمة صاحب العمل»^(١). وحدد القانون الشروط الواجب توافرها في صاحب العمل الذي يتولى مهام التدريب بموجب القانون. ومن ناحية أخرى أجاز القانون لوزير العمل «أن يحدد عدد المتدربين لدى صاحب العمل أو منعه من قبول متدربين، فترة من الزمن، في حالة إهماله في تدريب المتدربين أو استغلالهم»^(٢).

وفي عام ١٩٧٦ أنشئت مؤسسة التدريب المهني بموجب القانون المؤقت رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦، بهدف تنظيم العمل المهني والتوسع في إعداد القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية، ولتكون رديفاً لوزارة التربية والتعليم في هذا المجال. ويمكن القول أن إنشاء المؤسسة كان بمثابة الحلقة التي أحكمت الدور المطلوب من النظام التعليمي بشكل عام ونظام التعليم والتدريب المهني بشكل خاص للتجاوب مع حاجات المجتمع من القوى العاملة المدربة. ويتضح ذلك من الإطار العام لعمل المؤسسة الذي يمكن إيجازه بما يلي:

أ - في مجال الإعداد والتدريب المهني:

- ١ - إعداد القوى العاملة في مستوى العامل الماهر عن طريق برامج التلمذة المهنية التي يتم تنفيذها في مواقع العمل ومراكز التدريب المهني.
- ٢ - إعداد القوى العاملة في مستوى العامل محدود المهارات عن طريق التدريب قصير المدى.
- ٣ - رفع كفاءة القوى العاملة الممارسة للعمل لزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، ولتوسيع فرص العمل أمامها.
- ٤ - تدريب المدربين والمشرفين الصناعيين ورفع كفاءتهم.
- ٥ - التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية.

ب - في مجال تنظيم العمل المهني:

- ١ - وضع وإقرار وتطبيق نظام عام لمستويات المهارة والسلم المهني للعمل، وتحديد مستوى الأداء المعياري لكل فئة من فئاته بما يناسب متطلبات ميادين العمل في الأردن.
- ٢ - وضع وإقرار وتطبيق نظام عام لفحوص الأداء وتقييم المستويات ومنح

شهادات بلوغ المستوى، والتي في ضوئها تصدر إجازة ممارسة المهنة .

٣ - التنسيق والتكامل مع الجهات التي تتولى أعمال التدريب والتعليم المهني في الأردن لتنظيم عملية إعداد القوى العاملة وتأهيلها .

ومما تجدر الإشارة إليه أن طبيعة إعداد القوى العاملة عن طريق برامج التلمذة المهنية التي تتولاها مؤسسة التدريب المهني، والتي تعتبر جزءاً من مسار التعليم الثانوي التطبيقي في النظام التعليمي، تضمن إلى حد كبير سرعة التجاوب ومصداقيته مع حاجات مجالات العمل المختلفة، فالطالب الملتحق بهذه البرامج يتناوب بين موقع العمل والإنتاج، كالمصنع أو المزرعة أو الفندق، حسب تخصصه، حيث يحصل على التدريب العملي والخبرة الميدانية، وبين المؤسسة التعليمية (مركز التدريب المهني) حيث يحصل على عنصر التعليم العام والتعليم النظري المتخصص والمهارات العملية الأساسية، وهو من وجهة نظر قانون العمل يعتبر عاملاً تحت التدريب، ويخضع لأحكام قانون العمل، ويحصل في العادة على أجر.

وبالإضافة إلى التشريعات المعمول بها، تشتمل الخطط التنموية في العادة على كثير من الدلائل والمؤشرات حول مدى الترابط والتفاعل بين السياسات التعليمية وسياسات إعداد القوى العاملة من جهة وبين حاجات سوق العمل والمتطلبات التنموية من جهة أخرى. وكمثال على ذلك اشتملت خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٦-١٩٩٠) على مثل هذه الدلائل والمؤشرات في قطاعين رئيسيين هما: قطاع القوى العاملة والعمل، وقطاع التربية والتعليم والتعليم العالي. ففي معرض تحديد الخصائص والمشكلات المتعلقة بهذين القطاعين تم إبراز الأمور التالية ذات العلاقة (٣):

— إنخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للسكان في قوة العمل، فهو لا يزيد على ٢١٪.

- ارتفاع عدد القوى العاملة الوافدة إلى سوق العمل المحلي .
- وجود نقص كمي ونوعي في القوى العاملة الأردنية من مستويات العمل الأساسية (العمال المهرة ومحدودي المهارات)، بينما يوجد فائض في القوى العاملة الأردنية من مستويات العمل العليا .
- الافتقار إلى نظام وطني شامل للعمل لأغراض توصيف المهن وتصنيفها بما يساعد على تطوير نظام الإحصاءات العمالية ونظم التدريب وبلورة سياسات الاستخدام والأجور .
- ارتفاع نسبة العاملين من مخرجات النظام التعليمي العام (الأكاديمي) والمتسربين من التعليم العالي، الذين يلتحقون بمجالات العمل دون إعداد مهني مسبق .
- عدم وجود قنوات مفتوحة بين أنواع التعليم في المرحلة الثانوية، مما يدفع الطلبة وذويهم إلى الإحجام عن التعليم المهني .
- الإقبال الكبير على التعليم الجامعي .
- عدم المواءمة بين حاجات سوق العمل والاختصاصات المتاحة في كليات المجتمع .
- ولأغراض التعامل مع هذه الخصائص ومعالجة المشكلات المشار إليها في خطة التنمية الخمسية، اعتمدت الخطة مجموعة من الأهداف، نورد منها ما يلي مما له علاقة بالارتباط بين سياسات التعليم والتشغيل⁽⁴⁾:
- بلورة سياسات واضحة فيما يتعلق بالهجرة الوافدة، تستهدف إحداث التوازن في سوق العمل، وتوفير المزيد من فرص العمل للأردنيين، وتنظيم هجرة الأردنيين في الخارج .

– توسيع نطاق التدريب المهني أفقياً وعمودياً، وكذلك العمل على تطوير التكامل بين النظام التعليمي بشكل عام والتعليم المهني بشكل خاص من ناحية، وبين نظام التلمذة من ناحية أخرى، وربط ذلك كله باحتياجات مشاريع التنمية.

– زيادة مشاركة المؤسسات الأهلية والنقابات في إعداد القوى العاملة وتدريبها، والتنسيق على المستوى المؤسسي بين الجهات المعنية ببرامج الإعداد والتدريب المهني.

– تطبيق نظام وطني شامل لتصنيف المهن وتوصيفها وتحديد مستويات العمل المهني للعمال

– تنمية اتجاهات إيجابية نحو العمل المهني عند الطلبة وأولياء أمورهم.

– تنظيم بنية التعليم الثانوي استناداً إلى المبادئ الأساسية في تكامل التعليم المهني والتعليم الأكاديمي.

– تنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء دراسة احتياجات المجتمع من القوى العاملة ومتطلبات خطط التنمية.

ويتضح مما تقدم أن التوجهات العامة في خطة التنمية الحالية، مثلها في ذلك مثل الخطط التنموية المتعاقبة السابقة، أولت اهتماماً واضحاً لكثير من القضايا التعليمية بهدف زيادة التوافق والانسجام بين نواتج النظام التعليمي بمراحله وأنواعه المتعددة وبين حاجات قطاعات العمل والاستخدام من القوى العاملة في المستويات والمجالات المختلفة.

خامساً: نواتج النظام التعليمي (مصادر القوى العاملة)^(٥):

فيما يلي تحليل كمي ونوعي لنواتج (مخرجات) النظام التعليمي التي تشكل مصادر القوى العاملة حسب مستويات العمل المهني وحسب قطاعات الاقتصاد

الوطني الرئيسية، وذلك بهدف إبراز مدى الترابط والتفاعل بين سياسات التعليم والتدريب من جهة وسياسات سوق العمل من جهة أخرى. ولهذا الغرض، تم اختيار العام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)، وهو العام الأوسط من أعوام خطة التنمية الخمسية (١٩٨٦-١٩٩٠).

أولاً: العمال محدودو المهارات:

تفترض هذه الدراسة أن المصدر الرئيسي للعمال محدودي المهارات هم الطلبة المتسربون من مختلف صفوف مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي ممن يلتحقون بالعمل بعد ذلك دون الحصول على إعداد مهني منظم، وأن هذا هو المصدر الوحيد من ناحية عملية لهذه الفئة من القوى العاملة.

ويبين الجدول رقم (١) في الملاحق أعداد الطلبة المتسربين من مختلف صفوف المرحلة الإلزامية خلال العام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)، ويتضح من الجدول أن عدد المتسربين في العام المذكور كان كما يلي:

– من الذكور ١٤١٣٥، ومعدل مستواهم التعليمي ٢,٨ سنة.

– من الإناث ١١٨٨٨، ومعدل مستواهم التعليمي ٩,٧ سنة.

– والمجموع ٢٦٠٢٣، ومعدل المستوى التعليمي ٨,٠ سنة.

وقد روعي في احتساب المستوى التعليمي لكل فئة تطبيق المعادلة المشار إليها سابقاً، مع اعتبار المتسربين من الصفوف الابتدائية الثلاث الأولى مرتدين للأمية.

ومن الملاحظ أن المستوى التعليمي للفئات السكانية التي تشكل مصدراً للعمال محدودي المهارات مرتفع نسبياً لدولة نامية، إذ بلغ ثماني سنوات، ويعزى ذلك إلى نجاح النظام التعليمي في تطبيق إلزامية التعليم التي تمتد إلى عشر سنوات، وهذا المستوى التعليمي العالي قد يفسر جزئياً إحجام المواطنين عن كثير

من الأعمال والمهن التي تعتبر في أدنى السلم المهني، كما في المهن الزراعية وكثير من مهن الخدمات، مما يفتح المجال أمام جذب العمالة الوافدة لسد النقص الناجم عن هذا الإحجام.

إن نظرة سريعة لطبيعة العمالة الوافدة وتوزيعها حسب المجموعات المهنية^(١)، تؤكد إحجام العمالة المحلية عن المهن التي لا تحتاج في المجتمعات النامية إلى مستويات تعليمية عالية، ففي عام ١٩٨٨، بلغ حجم العمالة الوافدة حوالي ١٧٠ ألف عامل، وكانت نسبة العاملين في مهن تحتاج في معظمها إلى عمال محدودي المهارات، كالعاملين في البيع والخدمات والزراعة والأعمال الإنتاجية الأخرى، حوالي ٩٣٪ من مجموع العمال الوافدين. هذا على الرغم من أن أكثر من ثلث هؤلاء العمال من ذوي المستويات التعليمية التي لا تقل عن الثانوية العامة^(٢). ولكن ذلك لم يقف حائلاً أمام ممارستهم للأعمال المتواضعة سعياً وراء الرزق ولتوفر الحوافز المادية.

ثانياً: العمال الماهرون والمهنيون:

تفترض الدراسة أن هناك مصدرين رئيسيين للعمال الماهرين والمهنيين هما:

أ- الطلبة الذين أكملوا المرحلة الثانوية (الصفين الحادي عشر والثاني عشر) أو تسربوا منها، والتحقوا بالعمل دون إعداد مهني منظم، وحصلوا على مهاراتهم بالخبرة والممارسة.

ب- خريجو المدارس الثانوية المهنية ومراكز التدريب المهني والتلمذة المهنية.

وفيما يلي بيان بمساهمة كل من هذين المصدرين في العرض من القوى العاملة خلال العام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨).

أ- إنهاء التعليم الثانوي العام والتسرب منه

يبين الجدول رقم (٢) في الملاحق أعداد الطلبة المتسربين من صفى المرحلة الثانوية خلال العام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)، كما يبين تقديراً لعدد الطلبة الذين يهنون الدراسة الثانوية العامة ولا يلتحقون بالتعليم العالي، وقد تم هذا التقدير بالرجوع إلى حجم الالتحاق بالصف الثاني عشر، ونسب النجاح في الامتحان العام، وحجم الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي. ويتضح من الجدول أن مساهمة المرحلة الثانوية العامة في العرض من القوى العاملة في العام المذكور كما يلي:

- من الذكور ٩٦٣١، ومعدل مستواهم التعليمي ١١,٨ سنة.
- من الإناث ١٠٩٩٥، ومعدل مستواهن التعليمي ١١,٨ سنة.
- والمجموع ٢٠٦٢٦، ومعدل المستوى التعليمي ١١,٨ سنة.

ب - خريجو مؤسسات التعليم والتدريب المهني:

يبين الجدول رقم (٣) في الملاحق أعداد الطلبة الذين أنهوا مرحلة التعليم والتدريب المهني حسب نوع التعليم والجنس للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨). وإذا استثنينا من الأعداد المذكورة الطلبة الذين يواصلون التعليم العالي وبخاصة في كليات المجتمع، والذين يقدرون بحوالي ٤٠٪ من خريجي التعليم الثانوي المهني، يتضح أن مساهمة المرحلة الثانوية المهنية في القوى العاملة في العام المذكور كما يلي:

- من الذكور ٤٢٠٠، ومعدل مستواهم التعليمي ١١,٥ سنة.
- من الإناث ٢٨٠٠، ومعدل مستواهن التعليمي ١١,٦ سنة.
- والمجموع ٧٠٠٠، ومعدل المستوى التعليمي ١١,٥ سنة.

ثالثاً: الفنيون (التقنيون):

تفترض الدراسة أن المصدر الرئيس للفنيين هم خريجو كليات المجتمع

والمعاهد المتوسطة بعد الدراسة الثانوية. ويبين الجدول رقم (٤) في الملاحق أعداد الطلبة في السنة النهائية للتعليم التقني داخل الأردن وخارجه حسب نوع المهن والجنس للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨). وللتوصل إلى حجم مساهمة التعليم التقني في القوى العاملة، تم وضع الافتراضات التالية في ضوء المعلومات المتوافرة.

– يواصل ١٠٪ من الطلبة الذكور و٥٪ من الطلبة الإناث الذين ينهون التعليم التقني تعليمهم الجامعي.

– تبلغ نسبة الطلبة الأردنيين المقيمين في الأردن الذين يدرسون في مؤسسات التعليم التقني داخل الأردن وخارجه ٩٠٪.

– تبلغ نسبة الطلبة الذكور من الأردنيين الملتحقين بمؤسسات التعليم التقني خارج الأردن ٩٠٪.

وفي ضوء ذلك كله تقدر مساهمة التعليم التقني في العرض من القوى العاملة للعام الدراسي المذكور كما يلي:

- من الذكور ٥٦٢٠، ومعدل مستواهم التعليمي ١٤ سنة.
- من الإناث ٨٢٣٠، ومعدل مستواهن التعليمي ١٤ سنة.
- والمجموع ١٣٨٥٠، ومعدل المستوى التعليمي ١٤ سنة.

رابعاً: الاختصاصيون:

تفترض الدراسة أن المصدر الرئيسي للاختصاصيين هم خريجو التعليم الجامعي بمختلف اختصاصاته ومستوياته داخل الأردن وخارجه. ويبين الجدول رقم (٥) في الملاحق أعداد الطلبة الخريجين من الجامعات الأردنية حسب الدرجة العلمية والكلية والجنس للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)، كما يبين الجدول رقم (٦) أعداد الطلبة الأردنيين الملتحقين بالجامعات العربية والأجنبية حسب الدرجة

العلمية والتخصص للعام نفسه، وللتوصل إلى حجم مساهمة التعليم الجامعي في القوى العاملة، تم وضع الافتراضات التالية في ضوء المعلومات المتوفرة:

– يواصل ١٠٪ من الخريجين الذكور و٥٪ من الخريجين الإناث من برامج البكالوريوس والدبلوم العالي والماجستير دراساتهم للحصول على درجة علمية أعلى.

– تبلغ نسبة الذكور من الطلبة الأردنيين الملحقين بالجامعات خارج الأردن ٩٠٪ تقريباً.

– تبلغ نسبة الطلبة الأردنيين المقيمين في الأردن الذين يدرسون في الجامعات داخل الأردن ٨٠٪ للذكور و٨٥٪ للإناث.

– تبلغ نسبة الخريجي من مجمل الطلبة الأردنيين الملحقين بالجامعات العربية والأجنبية في العام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)، ٢٠٪ في برامج البكالوريوس، و١٠٠٪ في برامج الدبلوم العالي، و٥٠٪ في برامج الماجستير، و٢٣٪ في برامج الدكتوراه.

وفي ضوء ذلك كله، تقدر مساهمة التعليم الجامعي في العرض من القوى العاملة للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨) كما يلي:

- من الذكور ٢٥٠، ومعدل مستواهم التعليمي ١٦,٢ سنة.
 - من الإناث ٢٢٥٠، ومعدل مستواهن التعليمي ١٦,١ سنة.
 - والمجموع ٧٥٠٠، ومعدل المستوى التعليمي ١٦,٢ سنة.
- سادساً: خلاصة مصادر القوى العاملة الأردنية:

يبين الجدول التالي خلاصة المجموعات السكانية التي تشكل مصادر القوى العاملة الأردنية في مختلف المستويات وحسب الجنس والمستوى التعليمي ونوع الإعداد المهني للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨). ويتضح من الجدول أن الحجم

الكلبي لمصادر القوى للعام الدراسي المذكور كما يلي :

- من الذكور ٣٨٨٣٦، ومستواهم التعليمي ١١,٣٧ سنة.
- من الإناث ٣٦١٦٣، ومستواهن التعليمي ١١,٢٧ سنة.
- والمجموع ٧٤٩٩٩، والمستوى التعليمي ١٧,٣٢ سنة.

خلاصة مصادر القوى العاملة الأردنية

حجم مصادر القوى العاملة				مستوى العمل المهني
إعدادات مهني غير منظم		إعدادات مهني منظم		
المستوى التعليمي	العدد	المستوى التعليمي	العدد	
العامل محدود المهارات				
٨,٠	٢٦٠٢٣	-	-	مجموع
٨,٢	١٤١٣٥	-	-	ذكور
٧,٩	١١٨٨٨	-	-	إناث
العامل الماهر والمهني				
١١,٨	٢٠٦٢٦	١١,٥	٧٠٠٠	مجموع
١١,٨	٩٦٣١	١١,٥	٤٢٠٠	ذكور
١١,٨	١٠٩٩٥	١١,٦	٢٨٠٠	إناث
الفني (التقني)				
-	-	١٤,٠	١٣٨٥٠	مجموع
-	-	١٤,٠	٥٦٢٠	ذكور
-	-	١٤,٠	٨٢٣٠	إناث
الاختصاصي				
-	-	١٦,٢	٧٥٠٠	مجموع
-	-	١٦,٢	٥٢٥٠	ذكور
-	-	١٦,١	٢٢٥٠	إناث
المجموع (الكلبي)				
٩,٧	٤٦٦٤٩	١٤,٠	٢٨٥٣٠	مجموع
٩,٧	٢٣٧٦٦	١٤,١	١٥٠٧٠	ذكور
٩,٨	٢٢٨٨٣	١٣,٨	١٣٢٨٠	إناث

سابعاً: خصائص العرض من القوى العاملة:

فيما يلي عرض للخصائص والمشكلات المتعلقة بنواتج النظام التعليمي التي تشكل مصادر العرض من القوى العاملة في المستويات والمجالات المختلفة، ويشمل العرض الأبعاد الكمية والنوعية خلال العام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)، ويلقي الضوء على دور التعليم والتدريب في رفد مجالات العمل بالقوى العاملة المؤهلة، ويبرز جوانب القوة والضعف ومواقع الثغرات في هذا الدور.

١ - حجم الالتحاق بالتعليم، والمستوى التعليمي:

إن أكثر من ثلث السكان في الأردن ملتحقون بالتعليم في مختلف المراحل الدراسية، كما أن المستوى التعليمي لمختلف الفئات السكانية التي تشكل مصادر العرض من القوى العاملة يزيد على إحدى عشرة سنة، وهذه أرقام عالية تعكس ارتفاع نسبة المواطنين ممن هم في سن الدراسة، ذلك أن حوالي نصف السكان تقل أعمارهم عن خمسة عشر عاماً، كما تعكس الإنجازات الكمية التي حققها الأردن في مجال تعميم التعليم وإلزاميته، وشدة إقبال المواطن الأردني على الخدمات التعليمية المتاحة.

إن ارتفاع نسبة السكان على مقاعد الدراسة ساهم إلى حد كبير في انخفاض معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي، فقد بلغ هذا المعدل حوالي ٢٠٪، بمعنى أن نسبة المنتجين إلى عدد السكان (١: ٥)، وهي نسبة متدنية بالقياس مع الدول المتقدمة صناعياً، حيث تبلغ معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي (٤٠-٥٠٪).

ومن ناحية أخرى، فإن ارتفاع المستوى التعليمي للعرض من القوى العاملة أدى كما يبدو إلى أن يكون نمو النظام التعليمي أسرع من النمو الاقتصادي، وقد نجم عن ذلك ضعف التوافق بين نواتج النظام التعليمي،

وبالتالي جانب العرض من القوى العاملة من ناحية، وبين حاجات مجالات العمل، وبالتالي جانب الطلب على القوى العاملة من ناحية أخرى. ونظراً لأن سوق العمل في نظام اقتصادي يتسم بقدر كبير من الحرية لا يكيف نفسه باتجاه مراعاة الخلل في التوازن الموجود في نواتج النظام التعليمي واستيعابه، وإنما يتكيف ليضمن التوازن في سوق العمل ومواقع الإنتاج، فإن النتيجة تكون مجموعة من الإفرازات وردود الفعل التي أصبحت سمة من سمات الوضع الاقتصادي في الأردن خلال عقد الثمانينات، والتي يمكن إيجازها بما يلي:

أ- التوسع في استخدام العمالة الوافدة ضمن مستويات العمل الأساسية لسد النقص الناجم عن عدم توافر العمالة المحلية الكافية في هذه المستويات، إما لنقص برامج الإعداد المهني، أو لإحجام المواطن الأردني عن ممارسة كثير من المهن ذات العلاقة.

ب- إنتشار البطالة بين خريجي الجامعات وكليات المجتمع ضمن مستويات العمل العليا، بسبب الفائض في العرض في هذا المجال.

ج- تزايد الضغط على فرص العمل في الخارج، واستمرار هجرة الاختصاصيين والفنيين (التقنيين).

د- شيوخ عمل الخريجين في مجالات ومستويات لم يعدوا لها أصلاً كأن يعمل الاختصاصي كفني والمهندس كتاجر، وهكذا.

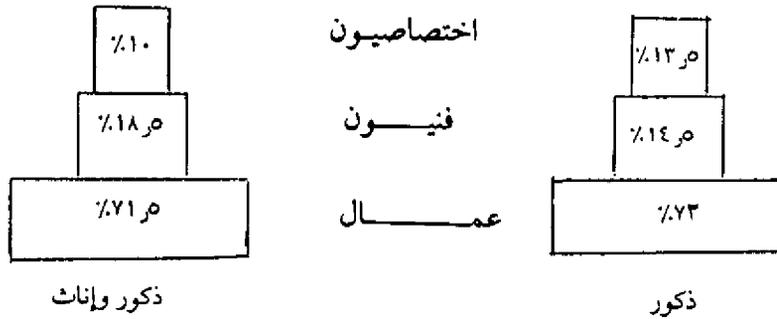
٢ - مدى شمولية الإعداد المهني قبل ممارسة العمل:

يستنتج من الجدول السابق، الذي يبين خلاصة مصادر القوى العاملة، أن نسبة الذين لم يحصلوا على إعداد مهني منظم قبل ممارسة العمل، من المجموعات السكانية التي تشكل مصادر القوى العاملة، مرتفعة نسبياً، إذ

بلغت ٦٢٪ تقريباً. وبالنسبة للذكور، الذين يشكلون الغالبية العظمى من الذين يلتحقون بالعمل فعلاً، فقد بلغت هذه النسبة ٦١٪ مقابل ٣٩٪ يحصلون على إعداد مهني منظم في مستويات العمل المهني المختلفة في الجامعات والكليات والمعاهد والمدارس والمراكز المهنية. ويتضح من ذلك أن هناك حاجة كبيرة للتوسع في فرص الإعداد والتعليم والتدريب المهني، بهدف تقليص نسبة الذين يلتحقون بسوق العمل دون إعداد مهني مسبق في مستويات العمل الأساسية.

٣ - التوازن الرأسى (الهرمي) في مصادر القوى العاملة:

يبين الشكل التالي هرم مصادر القوى العاملة بشكل عام، كذلك للذكور الذين يشكلون الغالبية العظمى من الذين يلتحقون بالعمل فعلاً.



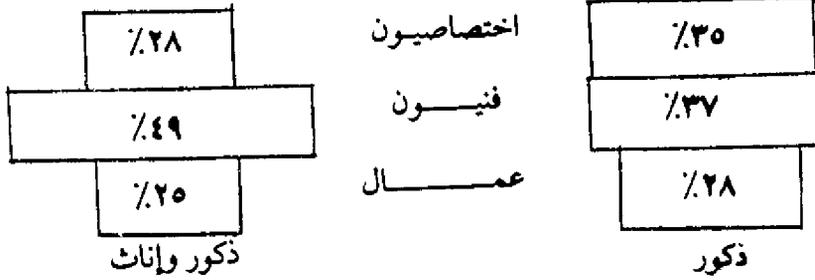
الشكل (٢): هرم مصادر القوى العاملة

ويتضح من الشكل أن هناك توازناً هرمياً مقبولاً في مصادر القوى العاملة بشكل عام. أما بالنسبة للذكور فهناك خلل في هذا التوازن من حيث ارتفاع نسبة الاختصاصيين من خريجي الجامعات واقتربها من نسبة الفنيين.

٤ - التوازن الرأسى (الهرمي) في نواتج الإعداد المهني المنظم:

يبين الشكل التالي هرم نواتج الإعداد (التعليم والتدريب) المهني المنظم

بشكل عام، وكذلك للذكور فقط.



الشكل (٣): هرم نواتج الإعداد المهني المنظم

ويتضح من الشكل أن هناك خللاً كبيراً في نواتج الإعداد المهني المنظم في الحالتين. ويمكن تلخيص هذا الخلل بانخفاض نواتج هذا الإعداد في مستويات العمل الأساسية (العمال الماهرون والمهنيون)، وارتفاع هذه النواتج في مستويات العمل العليا (الفنيون والاختصاصيون). وهذا يستدعي التوسع في برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال وترشيد التعليم العالي بشكل عام.

٥ - التوازن الأفقي في الإعداد المهني المنظم:

يبين الجدول التالي المشتق من الجداول (٣) و(٤) و(٥) و(٦) في الملاحق والمعلومات الأخرى المتوافرة توزيع نواتج الإعداد المهني المنظم حسب المستوى والقطاع الاقتصادي والجنس للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨). ولهذا الغرض تم اعتماد ثلاثة قطاعات هي القطاع الصناعي ويشمل الإنشاءات والتعدين، والقطاع الزراعي، وقطاع الخدمات.

أعداد الخريجين						
قطاع الخدمات		القطاع الزراعي		القطاع الصناعي		مستوى العمل المهني
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
١٩٩٧	٣٥٠٠	٨٨		٣٨١	٣٥٠٠	العمال الماهرين والمهنيين
٤٩٩٣	٩٣٢٥	٢	٢٨	٢٥١	١٥٣٦	الفنيون (التقنيون)
٧٨٠٠	٢٥٠٠	١٢٠	٢٩٠	٢٥٠	٢١٠٠	الاختصاصيون
١٤٧٩٠	١٥٣٢٥	١١٢	٤٠٦	٨٨٢	٧١٣٦	المجموع حسب الجنس
	٣٠١١٥		٥٢٨		٨٠١٨	المجموع الكلي

ويتضح من الجدول أن نسب الخريجين في تخصصات القطاعات المختلفة بلغت ٧, ٢٠٪ للقطاع الصناعي، و ٤, ١٪ للقطاع الزراعي، و ٩, ٧٧٪ لقطاع الخدمات. وقد بلغت هذه النسب للذكور (٩, ٣١٪ و ٨, ١٪ و ٣, ٦٦٪) على التوالي. ويلاحظ من مجمل هذه النسب أن هناك نقصاً واضحاً في الإعداد المهني للقطاع الزراعي في مختلف مستويات العمل المهني الأساسية والعليا.

٦ - نقص المعلومات المتعلقة بالطلب على القوى العاملة:

إن التخطيط لنظم التعليم والتدريب من النواحي الكمية والنوعية في مختلف المجالات والمستويات يستدعي توافر المعلومات المناسبة عن حجم ونوع الطلب على القوى العاملة الأردنية داخل الأردن وخارجه، وعلى الرغم من وجود العديد من المؤشرات والمعلومات والدراسات في هذا المجال، إلا أنها كلها لا ترقى إلى إعطاء صورة متكاملة عن حاجات سوق العمل في مستويات العمل المختلفة وقطاعاته وحقوقه المتعددة، وهذا يستدعي زيادة الاهتمام بإجراء الدراسات وتوفير المعلومات المتعلقة بخصائص الطلب المتوقع على القوى العاملة في الداخل والخارج، ويشمل ذلك المعلومات حول خصائص العمالة الأردنية الحالية والمتوقعة في الخارج والعمالة غير

الأردنية في الأردن من حيث الحجم والمستويات والاختصاصات .

٧ - فرص الإعداد (التعليم والتدريب) المهني للمرأة :

تشكل الإناث ١١٪ من مجمل خريجي برامج الإعداد المهني بمختلف مستوياته الأساسية والعليا في تخصصات القطاع الصناعي ، وتبلغ هذه النسبة (٨، ٩٪ و ١٤، ٦٪ و ١٠، ٦٪) في مستويات العمال والفنيين والاختصاصيين على التوالي . أما في تخصصات القطاع الزراعي ، فتبلغ نسبة الإناث ٢٣٪ من مجمل الخريجين ، وتبلغ هذه النسبة (صفر٪ و ٧٪ و ٢٩٪) في مستويات العمال والفنيين والاختصاصيين على التوالي . وفي تخصصات قطاع الخدمات تبلغ نسبة الإناث ٥١٪ من مجمل الخريجين ، وتبلغ هذه النسبة (٦٤٪ و ٦٥٪ و ٢٤٪) في مستويات العمال والفنيين والاختصاصيين على التوالي .

يتضح مما تقدم أن الثغرات الرئيسية تكمن في التحاق الفتاة بتخصصات قطاعي الصناعة والزراعة ، وبخاصة في مستويات العمل الأساسية ، وإذا أخذنا بالاعتبار شيوع عمل المرأة في القطاعين الصناعي والزراعي في هذه المستويات ، فإن ضعف الالتحاق ببرامج الإعداد المهني يؤدي إلى تركيز استخدام المرأة في هذين القطاعين كعامله محدودة المهارات ، مما ينعكس سلباً على فرص النمو المهني وزيادة الدخل .

٨ - التعليم الإلزامي :

تميز مصادر القوى العاملة الأردنية بمستوى تعليمي جيد بشكل عام ، إذ يبلغ هذا المستوى ٤ ، ١١ عاماً للذكور و ٣ ، ١١ عاماً للإناث ، وذلك رغم حجم التسرب الملموس من المدارس حتى قبل إنهاء مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي .

وبالرغم من التطور الكبير الذي حصل في الأردن في تطبيق إلزامية

التعليم، حيث تجاوزت نسبة الالتحاق بالمدارس ٩٠٪ من فئات العمر (٦-١٦) عاماً، فإن التسرب من مختلف صفوف مرحلة التعليم الأساسي (الإلزامي) ما زال يشكل ثغرة في النظام التعليمي. ففي العام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)، بلغ عدد المتسربين من هذه المرحلة ستة وعشرين ألف طالب تقريباً من المجموع الكلي البالغ ثمان مئة ألف طالب تقريباً. ومن الجدير بالذكر أن مفهوم التعليم الإلزامي ما زال يترجم في الواقع على أنه إلزام للدولة على توفير فرص التعليم للراغبين وليس على أنه إلزام لأولياء الأمور على إبقاء أبنائهم في المدارس طوال سنوات التعليم الإلزامي.

إن أحكام تطبيق إلزامية التعليم بشكل يضمن الحد من التسرب من التعليم الأساسي (الإلزامي) سيؤدي إلى رفع المستوى التعليمي والثقافي للقوى العاملة الأردنية مما ينعكس إيجابياً على كفاية هذه القوى وإنتاجيتها.

٩ - نظم الإعداد المهني :

تتولى الجامعات وكليات المجتمع في الأردن إعداد الاختصاصيين والفنيين (التقنيين) من خلال تعليم نظامي ذي أطر محددة، أما الإعداد المهني في مستويات العمل الأساسية التي تشمل العمال الماهرين والمهنيين فيتم من خلال نظامين رئيسيين :

أحدهما: نظام المؤسسات التعليمية المهنية الذي تتولاه وزارة التربية والتعليم من خلال المدارس الثانوية المهنية ومراكز التدريب المهني .

وثانيهما: نظام التلمذة المهنية الذي تتولاه مؤسسة التدريب المهني والذي يتم تنفيذه بالتعاون بين المؤسسة التعليمية المهنية (مركز التدريب المهني) ومواقع العمل والإنتاج. وبالرغم من النمو الكمي والتطور النوعي الذي تحقق في برامج التلمذة المهنية في الأردن خلال عقد الثمانينات، إلا أن الحاجة ما زالت قائمة للتوسع في هذا النمط من الإعداد المهني لمستويات

العمل الأساسية بسبب اقتصادياته ومصادقته وسرعة تجاوبه مع متطلبات العمل، كما أن الحاجة ملحة إلى تغطية مجالات عمل جديدة، وبخاصة في قطاعي (الزراعة والخدمات) وهما مجالان لم يحقق نظام التلمذة المهنية حتى الآن النجاح الملموس الذي حققه في المجال الصناعي . وبالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة لأن يمتد نظام التلمذة المهنية رأساً ليتولى مهام الإعداد في مستوى العامل المهني وأن لا يقتصر على الإعداد في مستوى العامل الماهر كما هو عليه الحال الآن .

١٠ - التوجيه والإرشاد التربوي والمهني :

يعاني النظام التعليمي في الأردن من ضعف خدمات التوجيه والإرشاد للطلبة في مختلف المراحل التعليمية، سواء ما يتعلق بتوفير المعلومات للطلبة وأولياء أمورهم عن واقع متطلبات العمل وفرص الاستخدام ومجالات التعليم، أو بمساعدة الطلبة على اكتشاف قدراتهم وميولهم بما يساعدهم على اختيار نوع التعليم والعمل الذي يلائمهم، ولا شك في أن ضعف خدمات التوجيه والإرشاد هذه قد ساهمت في الإقبال الشديد غير المتوازن على التعليم العالي بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص . ومع أن لخدمات التوجيه والإرشاد أهمية خاصة عند نهاية كل من المرحلتين الإلزامية والثانوية، إلا أنها في الحقيقة عملية مستمرة وجزء لا يتجزأ من عمل المدرسة في المراحل التعليمية المختلفة، مما يستدعي توافر المهارات والقدرات اللازمة لدى جميع المعلمين بالإضافة إلى المرشدين المتخصصين .

الجدول رقم (٣-٢٨)
توزيع الطلبة المتسربين حسب الصفوف والجنس
في مرحلة التعليم الأساسي للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)

الصف	عدد الطلبة المتسربين			نسبة التسرب %
	ذكور	إناث	المجموع	
الأول الابتدائي	٣١٠	٣٨٥	٦٩٥	٠,٧٣
الثاني الابتدائي	(٧٣)	(٨٤)	(١٥٧)	(٠,١٦)
الثالث الابتدائي	(٨١٨)	(٢٦٦)	(١٠٨٤)	(١,٢٠)
الرابع الابتدائي	٥٦٠	١٤٧	٧٠٧	٠,٧٨
الخامس الابتدائي	١٢٢٣	١٢٢٢	٢٤٤٥	٢,٨٠
السادس الابتدائي	١١٦٤	٨٣٩	٣٠٠٣	٢,٥٢
مجموع المرحلة الابتدائية	٢٣٦٦	٢٢٤٣	٤٦٠٩	٠,٨٦
السابع	٢٧٧٧	٢٥٣٤	٥٣١١	٦,٨١
الثامن	٢٣٨٨	١٩٦٩	٤٣٥٧	٦,٠٧
التاسع	٤٥٠٩	٣١٨٧	٧٦٩٦	١٢,٦٣
العاشر	٢٠٩٥	١٩٥٥	٤٠٥٠	٨,٣٦
مجموع المرحلة المتوسطة	١١٧٦٩	٩٦٤٥	٢١٤١٤	٨,٢٦
المجموع الكلي	١٤١٣٥	١١٨٨٨	٢٦٠٢٣	٣,٢٧

المصدر: وزارة التربية والتعليم، التقرير الإحصائي التربوي (١٩٨٧/١٩٨٨)، ص ١١٢،

١٤٣، ١٧١.

ملحوظة: الرقم بين إشارة القوسين () يعني أن الرقم سالب.

جدول رقم (٣-٢٩)

توزيع الطلبة المتسربين حسب الصفوف والجنس
في مرحلة التعليم الثانوي للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)

الصف	عدد الطلبة المتسربين		نسبة التسرب %
	ذكور	إناث	
الحادي عشر	١٤٥٦	٢٣٦٣	٨,٩٣
الثاني عشر	٤٦٧٥	٢٦٣٢	١٩,٩٠
إنهاء المرحلة الثانوية وعدم الالتحاق بالتعليم العالي	٣٥٠٠	٦٠٠٠	-
المجموع	٩٦٣١	١٠٩٩٥	-

المصدر: وزارة التربية والتعليم، التقرير الإحصائي التربوي (١٩٨٧/١٩٨٨)، ص ١٧١.

جدول رقم (٣-٣٠)

توزيع الطلبة الذين ينهون مرحلة التعليم والتدريب المهني حسب
نوع التعليم والجنس للعام الدراسي (١٩٨٧/١٩٨٨)

نوع التعليم	عدد الطلبة	
	ذكور	إناث
١. التعليم الثانوي المهني (ثلاث سنوات)		
١. التجاري	١٥٧٧	٢٣٤١
٢. الصناعي	١٧٦٧	
٣. الزراعي	٨٨	-
٤. التمريضي	-	٣٥٠
٥. الفندقية	٧٥	-
المجموع	٣٥٠٧	٢٦٩١

٣٢٦٨	١١٩٠	٢٠٧٨	ب. مراكز التدريب المهنية (ستان)
٩٤٦٦	٣٨٨١	٥٥٨٥	المجموع الكلي

المصدر: وزارة التربية والتعليم، التقرير الإحصائي التربوي (١٩٨٨/١٩٨٧)،
ص ص ١٩٧-٢٠٣.

جدول رقم (٣-٣١)

توزيع طلبة السنة النهائية للتعليم التقني في الداخل والخارج
حسب نوع المهن والجنس للعام الدراسي (١٩٨٨/١٩٨٧)

عدد الطلبة خارج الأردن	عدد الطلبة داخل الأردن			نوع المهن
	المجموع	إناث	ذكور	
				أ. داخل الأردن
١٠	٧٣٧٩	٦١٩٥	١١٨٤	١. المهن التربوية
٩٦	٤٦١٤	١٩٠٩	٢٧٠٥	٢. المهن التجارية
١٧٨	١٧٨٧	٢٥١	١٥٣٦	٣. المهن الهندسية
٥٦	١٦٦٣	٨٥٧	٨٠٦	٤. المهن الطبية المساعدة
١٠	٣٠	٢	٢٨	٥. المهن الزراعية
٧٦	٦٦٢	٣٦٤	٢٩٨	٦. المهن الاجتماعية
٤٢٦	١٦١٣٥	٩٥٧٨	٦٥٥٧	المجموع

المصدر:

(١) وزارة التعليم العالي، التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن لعام
(١٩٨٨/١٩٨٧)، ص ١٢٠، ١٨٢.

(٢) وزارة التعليم العالي، إحصاءات الطلبة الأردنيين في مؤسسات التعليم العالي خارج الأردن
لعام (١٩٨٨/١٩٨٧)، ص ٢٥-٢٧.

جدول رقم (٣-٣٢)
أعداد الطلبة الخريجين من الجامعات الأردنية حسب الدرجة العلمية
والكلية والجنس لعام (١٩٨٧/١٩٨٨)

الكلية		عدد الطلبة الخريجين				الكلية		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور			
-	-	١٦	٧٣	٣٧	١١٩	٨١٥	٨٠٣	الاداب والعلوم الانسانية
-	٣	-	-	-	-	١٩	٦٥	التربية الرياضية
-	-	١	١٥	-	١	٢٨٦	٦٩٠	الاقتصاد والعلوم الادارية
-	-	١٧	٤٧	-	٧	٣٧٠	٤٧٣	العلوم
-	-	-	٣٤	٣	٨	١٠٦	٧٢	الشريعة والدراسات الإسلامية
-	-	٢	٢٠	-	-	٩	٣٧	الطب
-	-	-	-	-	-	٤٤	٢	الصيدلة
-	-	-	-	-	-	٦٢	٥٩	التمريض
-	-	-	-	-	-	٢	٨	الصحة العامة

-	-	-	-	1	1	العلوم الطبية المساعدة
-	2	13	3	106	134	الزراعة
-	2	18	58	143	53	التربية
-	-	23	-	78	274	الهندسة
-	-	-	-	30	00	الحقوق
-	-	-	-	-	18	العلوم الشرطية
-	-	-	-	-	177	العلوم المسكربة
3	30	223	102	206	2916	المجموع

المصدر: وزارة التعليم العالي ، التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن لعام (1987/1988) ، ص 83-93 .

جدول رقم (٣-٣٣)
 أعداد الطلبة الأردنيين الملتحقين بالجامعات العربية والأجنبية
 حسب الدرجة العلمية والبرنامج لعام (١٩٨٧/١٩٨٨)

البرنامج	عدد الطلبة الملتحقين			
	البكالوريوس الدبلوم العالي	الماجستير	الدكتوراه	أعداد إضافية تقديرية
التربية وتدريب المعلمين	١٣٩	١٧	٤٠	٣٣٨
الآداب والإنسانيات	١١١٣	٣٨	٤٧	٢٣٥٧
الاقتصاد وإدارة الأعمال	٢٥٢٢	٣١	٣٩	٢٨٣٠
العلوم الاجتماعية	٣٩٦	١٣	٦٠	٦٢٨
العلوم الطبيعية	٨٧٧	٥٥	٣٦	١١٦٩
الرياضيات والحاسوب	٣٤٢	٥٨	٢١	٨٦٧
الهندسة	٥٨٤٩	٣٤٨	٧٠	٣٠٧٣
الطب والصيدلة	٣٥٣٩	١٢٩	٧٦	١٣٢٧
الزراعة	٤٦٥	١٦	١٠	٢٧٧
الفنون الجميلة	١٠٤	-	٨	٣١٦
القانون والتشريع	١٤١٧	١٦	٤٥	١٦٦١
برامج متفرقة	٥١٢	٢	٢٩	٩٣٧
المجموع	١٧٢٧٥	٧٢٣	٩١٤	١٥٧٨٠

المصدر: وزارة التعليم العالي، إحصاءات الطلبة الأردنيين في مؤسسات التعليم العالي خارج الأردن لعام (١٩٨٧/١٩٨٨)، صص ١٣، ٢٨-٤٥.

المراجع والمصادر

- ١ - قانون العمل الأردني رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠، المادة (١٤).
- ٢ - المرجع السابق.
- ٣ - خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٦ - ١٩٩٠)، صفحة ١٧٠، ٢٤١، ٢٤٢.
- ٤ - المرجع السابق، صفحة ١٧١، ٤٢٣، ٢٦١.
- ٥ - د. منذر المصري، التعليم والتدريب ومستقبل سوق العمل الأردني، دراسة مقدمة لاجتماع خبراء حول هياكل القوى البشرية في سوق العمل الأردني، تنظيم الجمعية العلمية الملكية ومنظمة العمل الدولية، عمان، ١٩٩٠/٥/٢٣.
- ٦ - العمالة الوافدة حسب المجموعات المهنية خلال السنوات (١٩٧٩-١٩٨٩)، ملحق رقم (١٧).
- ٧ - العمالة الوافدة حسب المستوى التعليمي خلال السنوات (١٩٧٩-١٩٨٩)، ملحق رقم (١٩).