

YOUTH:WORK

Jordan

نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع

كانون الثاني / 2010



تم إعداد هذه النشرة بفضل دعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) بموجب اتفاقية التعاون رقم (A-278-00-09-00306-00).



تعمل وزارة التنمية الاجتماعية في الأردن على بناء مجتمع آمن عماده الأسرة ويتمتع بخدمات اجتماعية ذات نوعية وقيم مجتمعية تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي ومجتمع العدالة.



تم اعداد هذه النشرة بفضل دعم من صندوق المنح الانمائية للبنك الدولي من خلال الشراكة الدولية لتعزيز عمالة وتوظيف الشباب.



تعمل المنظمة الدولية للشباب على استثمار الطاقات الشبابية المميزة، حيث قامت ببناء شبكة عالمية من الشراكات مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني بهدف تمكين الشباب على القيام بدورهم المجتمعي بفاعلية وكفاءة عاليتين. www.iyfnet.org



المنظمة الدولية للشباب

في الولايات المتحدة الأمريكية
International Youth Foundation
South Street 32
Baltimore, MD 21202
USA
Phone: +1 410 951 1500
Fax: +1 410 347 1188
www.iyfnet.org

في الأردن
المنظمة الدولية للشباب - مكتب الأردن
شارع نوح الرومي، بناية 6، الطابق الثاني
الصويفية
عمان، الأردن
هاتف: 962 6 585 5506
فاكس: 962 6 585 6506
بريد إلكتروني: ywj@iyfnet.org

المحتويات

2	شكر وتقدير
3	تعريفات
4	الملخص التنفيذي - النتائج والاستنتاجات الرئيسية
10	الفصل الأول
	مقدمة إلى دراسة المسح المجتمعي السريع: الخلفية، النطاق الجغرافي والمنهجية المستخدمة ضمن الدراسة
15	الفصل الثاني
	المجتمعات المحرومة: لمحة إجتماعية وإقتصادية عن الأسر والأحياء المستهدفة
19	الفصل الثالث
	فئة الشباب المعرض للخطر: الوضع التعليمي والحالة الاجتماعية
39	الفصل الرابع
	العمل: الإحتياجات والآفاق
66	الفصل الخامس
	توافر ونوعية الخدمات الصديقة للشباب
77	الفصل السادس
	المشاركة المدنية: الإحتياجات والفرص
82	الفصل السابع
	وجهات نظر الشباب حول القضايا الخاصة بنوعية الحياة
	الملاحق
90	أولاً : التوصيات المنبثقة عن دراسة المسح المجتمعي السريع
99	ثانياً : المؤشرات الإقتصادية لاختيار القطاع الفرعي
104	ثالثاً : استمارة إستبيان الشباب المستخدمة في دراسة المسح المجتمعي السريع
103	رابعاً: أدوات تقييم سوق الأعمال
113	خامساً: مراجع تقييم السوق

شكر وتقدير

يعكس التقرير الكامل للمسح المجتمعي السريع بالإضافة إلى هذا الملخص التنفيذي مقدار الجهد المتواصل والإخلاص الشديد الذي قام به أعضاء فريق البرنامج أفراداً كانوا أو منظمات. كما نشكر كل من ساهم في إعداد التقرير، ونود أن نعرب عن عظيم امتناننا وتقديرنا بشكل خاص إلى كل من:

بدايةً مجموعات الشباب وأولياء الأمور وأفراد المجتمع المشاركين في المسح المجتمعي السريع والمجموعات البؤرية في الدراسة، حيث شكلت المعلومات المهمة التي قدموها أساساً هاماً لهذا التقرير، كما ساهمت في وضع خطط عمل برنامج "شباب: للعمل"، الذي نطمح أن يكون لها أثر دائم على حياة الشباب وعائلاتهم في الأردن. كما ونود أن نعبر عن إمتناننا إلى العديد من قادة الأعمال الذين وافقوا على إجراء مقابلات معهم لأغراض هذه الدراسة.

كما يسرنا أن نشير إلى الدعم الكبير الذي تلقيناه من شركائنا الرئيسيين في هذه المهمة وهم وزارة التنمية الاجتماعية بإشراف مباشر من معالي السيدة هاله بسيسو لطوف/وزير التنمية الاجتماعية، وممثلة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية السيدة هيا شبيبات، حيث كان لرائهم الخاصة بالبرنامج ومساعدتهم لنا بإعداد هذا التقييم عظيم الأثر.

كما ونود أن نعبر عن تقديرنا لجميع من ساهم في كتابة وتحرير وتصميم هذا التقرير. في هذا الصدد، نود أن نوجه شكر خاص إلى السيد جاك بويسون على جهده في تصميم المسح المجتمعي السريع وقيادته للعملية بشكل عام مع زملائه في المنظمة الدولية للشباب / بالتييمور وهم السيدة سوزان بيزيللو و السيد جان بيير إزبينديان. حيث أنجزوا عملهم بشراكة وتعاون وثيق مع فريق المنظمة الدولية للشباب/ عمان بقيادة مديرة المكتب الأنسة رنا الترك ونائبتها السيدة هالة أبو نوار التي عملت أيضاً كمديرة التنفيذ الميداني، والاختصاصية الفنية للبرنامج السيدة ليندا طيبشيات. لقد عمل الفريقان بشكل وثيق مع نظرائهم من وزارة التنمية الاجتماعية وهم السيد جمال العسل والأنسة رشا قديسات والسيد أيمن حماد والسيدة إيمان الروسان الذين قدموا مساعدة قيمة خلال مراحل إنجاز الدراسة.

كما لا يفوتنا توجيه شكر خاص إلى فريق مهارة للاستشارات المتخصصة في التنمية على جهودهم في تنسيق وتنفيذ أعمال البحث الميداني وفي التقديم الأولي لنتائج المسح. نود أن نقدر وبشكل خاص الجهود التي بذلتها المدير التنفيذي الأنسة وداد الياس عدس وأعضاء الفريق الأنسات نورة الور و جمانة هلسة و ياسمين فرعون..

وختاماً نقدم الشكر الجزيل إلى السيدة جنيفر هيلز من المنظمة الدولية للشباب لكل ما قدمته من دعم و تنسيق لهذا العمل. كما نشكر كلاً من السيدة كريستي ميسي و السيدة جيليان ماكاليون اللتان ساهمتا بجهود كبير في تدقيق محتوى الرسومات البيانية والأشكال التوضيحية مما جعل التقرير أسهل للقراءة فيما يتقدم فريق العمل لتنفيذ البرامج المستندة إلى نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع.

نؤكد دوماً في المنظمة الدولية للشباب على أهمية وقوة الشراكة الفريدة. إن هذا التقرير والأعمال التي سيتم تنفيذها نتيجة لدراسة المسح المجتمعي ما هي سوى انعكاس للتعاون في أبهى صورته. نحن ممتنون لكل من ساهم في هذه المرحلة، إضافة إلى كافة الأطراف المعنية التي من شأنها المساهمة في إنجاح برنامج "شباب: للعمل" في الأردن على مدى السنوات القادمة.

عويس صوفي

نائب الرئيس/ المنظمة الدولية للشباب.

تعريفات

مستويات التعليم

التعليم الأساسي الإلزامي: حتى الصف العاشر

عدد السنوات: عشر سنوات

نوع المدرسة: الأساسية

نوع الشهادة: شهادة المدرسة الأساسية

التعليم الثانوي: الصفوف العاشر حتى الثاني عشر (غير إلزامي)

عدد السنوات: سنتان

نوع المدرسة: أكاديمية أو مهنية شاملة

نوع الشهادة: شهادة التوجيهي (شهادة الدراسة الثانوية العامة)

التدريب المهني: (ثانوي)

عدد السنوات: سنتان

نوع المدرسة: مراكز تدريب المهني

نوع الشهادة: شهادة إكمال الدراسة

الحالة التعليمية

ملتحقون: الشباب حالياً منتظمون في مؤسسة تعليمية.

منقطعون: الشباب حالياً غير منتظمين في مؤسسة تعليمية.

متسربون: الشباب الذين غادروا نظام التعليم قبل استكمال مرحلة التعليم الأساسي.

الحالة الإقتصادية:

عامل: يعمل مقابل الحصول على أجر. كما يستخدم المصطلح للدلالة على العمالة، والتي تتضمن الشباب العامل لحسابه الخاص.

متعطل عن العمل: الأشخاص الذين لا يعملون ويبحثون عن عمل.

غير نشط اقتصادياً: الأشخاص الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل.

الملخص النتائج والاستنتاجات الرئيسية

لمحة عامة

برنامج «شباب: للعمل» هو برنامج وطني شامل مدته خمس سنوات يهدف إلى زيادة عمالة الشباب ومشاركتهم المدنية، حيث يستهدف البرنامج الشباب في الفئة العمرية من ١٥ حتى ٢٤ سنة في المناطق التي تعتبر الأكثر عرضة للخطر في مختلف أرجاء المملكة. وستعمل المنظمة الدولية للشباب، بالشراكة مع وزارة التنمية الاجتماعية والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وعدد من المؤسسات الوطنية والمحلية في الأردن على تنفيذ برامج تنموية اقتصادية واجتماعية تستهدف هذه الفئة. وسيتم تنفيذ المرحلة التجريبية الأولى ومدتها سنتان في اثني عشرة حي وتجمع سكني في عمان والزرقاء واربد والأغوار الشمالية ومعان والتي تعاني من تحديات اقتصادية واجتماعية تتمثل بارتفاع معدلات البطالة والفقر وقضايا اجتماعية .

و للبناء على الخبرات الواسعة للمنظمة الدولية للشباب في تصميم منهجيات لتقييم المجتمعات ، والمطبقة في دول مختلفة من العالم، قام البرنامج بإجراء مسوحات معمقة للشباب ومجتمعاتهم، بالإضافة إلى إجراء جلسات حوار بؤرية . وبالإضافة لإستخدام معلومات كمية و نوعية من المجتمعات المحلية، قامت الدراسة بالإستناد للتقارير والمسوحات الوطنية المتوفرة .

و يلتزم برنامج «شباب: للعمل» منذ البداية بالعمل بإدارة من «الاسفل الى الأعلى» في تصميم وتنفيذ برامج مركزة على حاجات موثقة للشباب أنفسهم في المجالات التعليمية والاجتماعية والاقتصادية. ولضمان فاعلية البرنامج في التعامل مع التحديات والفرص الخاصة بكل من المجتمعات المحلية المستهدفة وعلى أساس التجربة العالمية للمنظمة الدولية للشباب في مجال تصميم منهجيات التقييم المجتمعي، قام برنامج «شباب: للعمل» بإجراء مسوحات معمقة للشباب مجتمعاتهم المحلية بالإضافة إلى مجموعات الحوار البؤرية بهدف الحصول على معرفة أكثر عمقاً للظروف والاحتمالات لقضايا هذه المجتمعات . المزيد من المعرفة والتعمق في الظروف والاحتمالات لقضايا هذه المجتمعات. وقد اعتمدت الدراسة ، بالإضافة إلى البيانات النوعية والكمية الواردة من المجتمعات المحلية التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، قامت الدراسة بالإستناد للتقارير والمسوحات الوطنية المتوفرة .

نُفذت التقييم المجتمعي السريع بدعم من «شركة مهارة»، وهي شركة إستشارية متخصصة في مجال التنمية. وقد رسمت نتائج الدراسة صورة للاحتياجات غير الملباة والثغرات في الخدمات القائمة، وضعفاً في البنية التحتية للمجتمعات، وكذلك مستويات متدنية للغاية للمشاركة المدنية في أوساط الشباب. كما و استكشف التقييم الوسائل التي يمكن للشباب من خلالها تحسين ظروفهم مثل فرص العمل في قطاعات معينة تم تحديدها ، وتحديد مجالات رفع كفاءة المؤسسات التي تخدم الشباب في مجتمعاتهم المحلية. وبينما سعى التقييم المجتمعي السريع لفهم التحديات الحقيقية والمخاوف الحقيقية للشباب، فإنه سعى أيضاً لفهم آمالهم وتطلعاتهم.

و كان الخروج بتوصيات محددة وواقعية للعمل مركزة على نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع ضروري لعملية تحديد أولويات هذه المجتمعات لتصميم الإجراءات الوقائية والاستراتيجيات الخاصة بكل مجتمع محلي وتحديد أفضل الطرق لتصميم البرامج لهذه المجتمعات.

التوصيات التي خرج بها فريق عمل الدراسة مدرجة في (ملحق ١) في هذا التقرير، ويتوجب قراءة هذه التوصيات مع ملخص لأهم نتائج التقييم المجتمعي السريع حيث ستساعد هذه التوصيات في تشكيل الأسس لخطط العمل المجتمعية التي سيتم تنفيذها من قبل مجموعة من المؤسسات الأردنية المرموقة (مؤسسات غير حكومية تنسيقية) بالشراكة الوثيقة مع المعنيين في المجتمعات المحلية، بما فيهم الشباب في كل مجتمع محلي.

وتجدر الإشارة إلى أنه بينما يقوم برنامج «شباب: للعمل» بتنفيذ العديد من التوصيات الواردة في تقرير التقييم المجتمعي السريع ، إنما هنالك عدد من التوصيات التي خرجت بها الدراسة تقع خارج نطاق عمل المشروع و التي بإمكانها مساعدة صانعي السياسات لقضايا الشباب و الآخرين العاملين في هذا المجال في الأردن. وتعكس مجموعة التوصيات نهج المنظمة الدولية للشباب للتنمية الإيجابية الشاملة الذي يسعى للتطرق لجميع نواحي الحياة عند الشباب، بما فيها الفرص في مجالات التعليم و العمل و الصحة و المواطنة، كما و يعكس هذا النهج ضرورة التنسيق الكامل بين عدد من المعنيين لتلبية إحتياجات الشباب في الأردن.

النتائج الرئيسية والدروس المستفادة من التقييم المجتمعي السريع

يسلط هذا الملخص التنفيذي الضوء على النتائج الرئيسية للتقرير الكامل للتقييم المجتمعي السريع ، وهو يستعرض أيضا، متبعاً هيكلية التقرير، أهم التحديات التي تواجه الشباب في المجتمعات المستهدفة كدخل الأسرة، والتحصيل العلمي، والوضع الوظيفي. كما تم توثيق مجموعة من الفرص المتعلقة بالعمل والخدمات الصديقة للشباب المتوفرة في هذه المناطق. بالإضافة إلى ذلك، يشتمل الملخص التنفيذي على تقييم مستوى المشاركة المدنية في أوساط الشباب المستهدفين ووجهات نظرهم حول القضايا المتعلقة بنوعية الحياة. أما بالنسبة للتوصيات المدرجة في نهاية كل فصل من التقرير الكامل فلم يتم إدراجها في الملخص التنفيذي بل قدمت مفصلة وبالكامل في الملحق الأول من تقرير التقييم المجتمعي السريع.

استهداف المجتمعات غير المخدومة

يعمل برنامج شباب للعمل في أكثر المناطق تهميشاً في الأردن، وقد تم اختيار هذه المناطق من قبل البرنامج بناء على عدة عوامل مثل ارتفاع نسب التسرب من المدارس و البطالة في فئة الشباب، والكثافة السكانية والهموم الاجتماعية التي عبر عنها المجتمع المحلي. لهذا، فإن تحسين ظروف وفرص هذه الفئة من الشباب في هذه المناطق المستهدفة هي من أهم أولويات هذه المبادرة.

بينت نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع أن الأسر في المجتمعات الخمسة المحددة من قبل برنامج شباب للعمل تميل لأن تكون أكبر قليلاً (أكثر من ٦ أفراد) من المتوسط الوطني لحجم الأسرة، وأن التحصيل العلمي لأغلبية الآباء والأمهات (أكثر من ٦٠٪) هو دون المستوى الثانوي. وعلى نحو متسق مع عموم السكان في الأردن، تشهد هذه المناطق المستهدفة نسباً مرتفعة للشباب، حيث يشكل الشباب من الفئة العمرية ١٥ - ٢٤ في المناطق المستهدفة في المتوسط ٢٠٪ من مجمل السكان.

مستويات التعليم والتدريب بين الشباب

حوالي نصف الشباب في المناطق المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل ملتحقين حالياً بالمدارس، هناك كثير من الشباب الذين تسربوا منها قبل إتمام المرحلة الثانوية، مما يضائل فرصهم في العمل بصورة كبيرة. لذا فإن من أهم أولويات برنامج شباب للعمل هو تحضير الشباب بشكل أفضل للعمل، واكتسابهم للمهارات الحياتية والوظيفية ومهارات الريادة بما يضمن لهم الحصول على وظائف لائقة وأن يكونوا أفراداً منتجين في المجتمع. وقد بينت نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع أن:

- ٦٠٪ من الشباب غير الملتحقين بالمدارس تركوا المدرسة قبل إكمال تعليمهم الثانوي (الصف العاشر - الثاني عشر)
- يمثل المتسربون من المدرسة - وهم الشباب الذين تركوا المدرسة قبل إكمال التعليم الأساسي الإلزامي (حتى الصف العاشر) - نسبة مرتفعة أيضاً (يتراوح ما بين ١٨٪ في عمان إلى ٣٥٪ في معان). هذه الفئة من المتسربين من المدارس ينحدرون غالباً من الأسر ذات الدخل المنخفض وإحتمالية كونهم متعطلين مرتفعة.
- حوالي ١٠٪ فقط من الشباب المستهدفين ملتحقون في برامج التدريب غير النظامي.

إن الأسباب التي تقف وراء هذا العدد الكبير من الشباب المتسربين من المدارس قبل إكمال تعليمهم الثانوي غاية في التعقيد، حيث يعزو بعضهم ذلك إلى عدم الرغبة في التعليم وأن المواظبة على الدراسة غير مجدي بالنسبة لهم. و أيضاً كانت رغبة الشباب في الزواج ورغبة الشباب الذكور في العمل من أهم الأسباب التي تم ذكرها. وهناك عوامل إضافية تشمل نقص المدرسين الأكفاء، غياب التوجيه والإرشاد، عدم كفاية الأنشطة اللامنهجية، و - حسب أهالي الطلاب -، ارتفاع كلفة المواصلات والتكاليف بشكل عام.

وبينما يعبر كثير من الشباب عن عدم اهتمامهم بمتابعة تعليمهم، فإن معظمهم يدركون فوائد الحصول على التعليم الجيد - وبالأخص الحصول على شهادة التوجيهي - التي تكمن في تأمين رواتب عادلة وحقوقهم في العمل والتقدم المهني.

تشكل الوصمات الاجتماعية المرتبطة بالتدريب المهني ، بالأخص بين الأهالي وقادة الرأي، تحدياً للشباب الراغبين باكتساب مهارات تؤهلهم لوظائف متوفرة. بالإضافة إلى ذلك، تساءل عدد من الشباب والأهالي ما إذا كانت هذه الخيارات الوظيفية ذات جدوى اقتصادية نظراً لانطباعهم عن تدني الأجور. من جانب آخر، أقر بعض الشباب الآخرين، بما في ذلك الإناث منهم ، بعض الفوائد الاقتصادية العائدة من اختيار المسار المهني والتقني. فمثلاً، كان لدى الشباب من الفئة العمرية ١٥-١٧ الذين لا يدرسون ولا يعملون نظرة أعلى للتدريب والعمل في المهن ، مما قد يعود لفهم أفضل لطبيعة الوظائف المتاحة للشباب الذين لا يملكون خبرة ومهارات ومعرفة. على أية حال، المشاركة في التدريب المهني متدنية جداً عبر كافة المناطق المستهدفة.

المحور الأول لبرنامج شباب للعمل:

مهارات الحياة والانخراط في سوق العمل والريادة الضرورية للقرن الواحد والعشرين إن نسبة المتعطلين عن العمل في المناطق المستهدفة مرتفعة ، مما يعكس الأعداد الكبيرة للشباب المتسربين من المدرسة، ونقص برامج التدريب الوظيفي الفعال في هذه المجتمعات، وعدم كفاية فرص العمل، لهذا، فإن تحسين المؤهلات التوظيفية وفرص العمل بين الشباب المستهدف، بما في ذلك ضمان تدريب الشباب على المهارات المتصلة بسوق العمل، وتحسين مشاركة المرأة بشكل خاص في القوى العاملة، هو من أهم أولويات مبادرة برنامج «شباب: للعمل».

ومن بين التحديات الأخرى، لا يزال هناك عدم توافق بين الفرص الوظيفية التي يسعى لها الشباب وفرص العمل المتاحة على أرض الواقع. فعلى سبيل المثال، حين يسأل الشباب عن خططهم المهنية، نجد أن معظمهم يعتمد أكثر على الوظيفة في القطاع العام من أجل العمل بدلاً من القطاعات الأخرى، بينما أفاد الثلث من الشباب أنهم يسعون للعمل في القطاع الخاص حيث تتوفر فرص أكثر للعمل. إضافة هناك فجوة ما بين المهارات التي يتدرب عليها الشباب والمهارات التي يتطلبها أصحاب العمل. وبينما تنخفض نسب الإلتحاق في التدريب المهني، فإن هؤلاء الشباب الذين يتسربون من المدرسة مبكراً، بالأخص الذكور، يدركون ويقدرّون أهمية التدريب المهني مما يدل على أن مواقفهم تتغير كلما اقتربوا من دخول سوق العمل.

وفقاً لنتائج دراسة المسح المجتمعي السريع فإن:

- متوسط قدره ١٨٪ من الشباب في المناطق المستهدفة متعطلون ويبحثون عن عمل، وتتراوح هذه الأرقام ما بين ٢٨٪ بين الذكور في الأعمار و١١٪ بين الذكور والإناث في منطقة إربد.
- حوالي ١٩٪ من الشباب المستهدفين يعملون حالياً، أغلبيتهم في القطاع الخاص. حيث يتقاضى معظمهم الحد الأدنى من الأجور (١٥٠ دينار) أو أكثر، في حين تتراوح نسبة الشباب الذين لا يحصلون على الحد الأدنى من الأجور من ١٢٪ في الأعمار إلى ٢٣٪ في معان.
- العمالة بين الإناث منخفضة بشكل استثنائي في معظم المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، حيث تشكل الإناث متوسط قدره ١٠,٤٪ من الشباب العاملين مقارنة بـ ٨٩,٦٪ من الذكور.

معلومات العمل. يبدو أن هناك مجموعة من المواقف التي تواجه الشباب الباحثين عن عمل في المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل. وحسب نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع، فقد ذكر الشباب أن أهم أسباب البطالة هي عدم توفر المعلومات حول الوظائف المتوفرة وتوجه الشباب إلى انتظار التعيين في القطاع العام و/أو العسكري. كما أن هناك عدم توافق بين برامج التدريب الموجودة واحتياجات سوق العمل بالإضافة إلى ان التدريب العملي والتدريب لسوق العمل الذي يحصل عليه الشباب غير كافٍ.

بالإضافة إلى ما سبق، فإن هناك موقف سلبي السائد بين الشباب بأن العمل في بعض المجالات (الإنشاءات والسياسة مثلًا) غير لائق ويسيء إلى سمعتهم، كما تشكل توقعات الشباب غير الواقعية في الحصول على رواتب مرتفعة ومزايا من الوظيفة تحدياً آخرًا كبيراً، إلى جانب فشل كثير من الباحثين عن عمل في تلبية الطلب الكبير على إتقان اللغة الإنجليزية في بعض المجالات مثل السياحة والتعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية.

فرص العمل الناشئة: بالرغم من هذه التحديات، هناك فرص عمل ناشئة متاحة للشباب القاطنين في المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل. فقد بحث المسح المجتمعي السريع فرص العمل المتوفرة في قطاعات مختلفة حيث تم اختيار القطاعات الاقتصادية التي تظهر قدرة على خلق وظائف للشباب المستهدف. والقطاعات الاقتصادية التي اختارها المسح هي: التغليف، والرعاية الصحية، والسياحة، والإنشاءات، وقطاعات التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية، والزراعة، وقد أكدت المقابلات المعمقة مع المؤسسات العاملة في هذه القطاعات قدرتها على توظيف المزيد من العاملين.

يعتبر قطاعي السياحة والتعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية، على سبيل المثال، من القطاعات الاقتصادية الصاعدة والتي تتيح للباحثين عن عمل الذين يجيدون اللغة الإنجليزية فرصاً أكبر للحصول على وظيفة. كما أن هناك طلباً متزايداً على الوظائف في قطاع الإنشاءات نظراً لمشاريع الإعمار الضخمة التي تشهدها المملكة والتي توفر للشباب فرصاً كبيرة في الوظائف التي تتطلب عاملين ماهرين أو غير ماهرين على حد سواء. كما يوفر هذا القطاع للشباب فرصاً للتوظيف الذاتي في مجالات معينة مثل السباكة، والأعمال الكهربائية، والنجارة والحدادة.

المحور الثاني: تقديم خدمات صديقة للشباب

حددت عملية مسح المؤسسات لدراسة المسح المجتمعي السريع الخدمات الصديقة للشباب والمؤسسات الموجودة في المجتمعات المستهدفة والتي يحتاج إليها الشباب، وتشمل هذه الخدمات شبكة الأمان الاجتماعي (الرعاية والتوجيه الأسري والخدمات المتصلة بالمنظمات غير الحكومية)، والرعاية الصحية، والخدمات الثقافية والترفيهية (الحدائق العامة، مراكز الشباب، والبرامج الثقافية)، الرياضة، برامج التعلم خارج المدرسة، والمراكز الدينية. ولا يتوفر في كثير من المجتمعات المحلية عدداً كافياً من هذه المؤسسات والبرامج، وحيثما تتوفر هذه الأنشطة فإن عدم فعالية تواصل هذه المؤسسات مع المجتمعات المحيطة بها تؤدي إلى جهل الشباب بوجود هذه البرامج والفرص.

وبشكل عام، فإن مشاركة الشباب في الرياضة، والفنون والأنشطة الثقافية متدنية، وعند تقييم مستويات رضاهم العام عن البرامج المتوفرة، فإنهم يقدرون مستويات الرضى من منخفض إلى متوسط (بمتوسط قدره ٥,٥ من ١٠) فيما يتعلق بالرعاية الصحية، والحدائق العامة والملاعب، ومراكز الشباب. كما قيموا التوجيه الأسري، وبرامج المنظمات غير الحكومية، والبرامج الثقافية والرياضية، والتدريس خارج المدرسة بنسبة أعلى قليلاً (بمتوسط يتراوح من ٦-٧ من ١٠). ويعتبر خلق فرص أكبر للشباب لإستغلال أوقات فراغهم بصورة مثمرة، من خلال المشاركة في البرامج والخدمات المجتمعية الصديقة للبيئة، هدفاً أساسياً لبرنامج شباب للعمل.

وضحت نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع أن:

- مشاركة الشباب في الفنون والرياضة والأنشطة الثقافية متدنية (٥,٥٪) خاصة بين الإناث، ويعزى ذلك جزئياً إلى النقص في المرافق والفرص التي توفر هذه الأنشطة وكذلك غياب الترويج الفعال للأنشطة المتوفرة في المجتمعات المحلية. وعموماً، فإن الشباب والأهالي وقادة الرأي يعبرون عن عدم رضاهم عن توفر ونوعية الأنشطة والبرامج الثقافية والترفيهية بما في ذلك الملاعب/الحدائق العامة ومراكز الشباب.
- يتفاوت وجود الخدمات الصديقة للشباب في المناطق المستهدفة بصورة كبيرة، مثلاً يلاحظ أن وجود الأنشطة الثقافية والترفيهية في المناطق المستهدفة في عمان مرتفعاً (أكثر من ٥٠)، بينما تنخفض إلى درجة كبيرة برامج الرياضة وشبكة الأمان الاجتماعي (٥-١٠). وفي بعض المناطق، معان مثلاً، يوجد عدداً قليلاً جداً من البرامج الثقافية/الترفيهية (٨) والبرامج الرياضية (٣).
- لا يشعر الشباب أنفسهم بالرضى عن الطرق التي يشغلون بها أوقات فراغهم، ويتمنون لو توفر لهم المزيد من البرامج التي تثير اهتمامهم والبنية التحتية التي تضمن وجود قدر أكبر من هذه الأنشطة. وقد ذكرت الإناث، بشكل خاص، أن قضاء الوقت في مؤسسات معروفة مهما لشعورهن بالأمان والحماية خارج المنزل والمدرسة.
- أفاد الشباب الذكور بانهم يميلون إلى تمضية أوقات فراغهم في الطرقات حيث يقومون بتبادل اطراف الحديث والتدخين والتسكع، بينما تميل الإناث إلى البقاء في المنزل لمشاهدة التلفاز والقيام بالأعمال المنزلية، وتشعر الفتيات والآباء والأمهات أن وجود الذكور في الطرقات يحد من شعورهن بالامان ويؤثر على قدرتهن على التحرك في مجتمعاتهن.

المحور الثالث : المشاركة المدنية للشباب وبناء المهارات من خلال برامج خدمة المجتمع

إن مستوى مشاركة الشباب في الأنشطة المدنية متدني بشكل كبير في كل المجتمعات المحلية التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، مما يؤدي إلى مزيد من التهميش لحياتهم وتطلعاتهم وكذلك اخذهم لدور فعال في بناء مجتمعاتهم. ويعود هذا الوضع جزئياً إلى قلة المؤسسات والبرامج التي توفر للشباب فرص العمل التطوعي، وعدم فعالية تواصل المؤسسات التي توفر هذه الفرص مع فئة الشباب. ووجد المسح أن الشباب الذين يشاركون في مثل تلك الانشطة، فإن ذلك يتم بشكل أساسي من خلال المدارس.

وفي غياب ثقافة العمل التطوعي في تلك المجتمعات المحلية، يعبر الشباب عن حماسهم واستعدادهم للعمل التطوعي اذا ما توفرت لهم الفرصة. ولهذا، فإن برنامج شباب للعمل يتبنى تعزيز المشاركة المدنية وتنمية المهارات المتعلقة بها، بالإضافة إلى تعزيز مهارات القيادة وتنمية الرغبة في التطوع لدى الشباب باعتبارها من أهم أولوياته.

من نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع:

- ١,٦٪ فقط من الشباب المستهدفين مسجلون كأعضاء في كافة المؤسسات المدنية، ويشترك ٣,٩٪ من الشباب بانتظام في الأنشطة المدنية.
- يوجد عدد قليل جدا من المؤسسات التي توفر فرص تطوع، حيث سُجل أعلى عدد لمثل هذه المؤسسات في إربد (١٤) وأدنى عدد في معان (١).
- معظم الشباب لا يدركون الفائدة المباشرة التي تعود عليهم من مشاركتهم في الأنشطة المدنية أو التأثير الإيجابي لهذه الأنشطة على حياتهم.
- من الأسباب التي يذكرها الشباب لعدم مشاركتهم في هذه الأنشطة هو عدم موافقة الأهل، ونقص المعلومات، وعدم توفر وقت الفراغ.

القضايا المتعلقة بنوعية الحياة

لتكوين صورة شاملة عن القضايا التي يواجهها الشباب في حياتهم اليومية، طلبنا منهم وصف مايتصورونه بأنه يهدد شعورهم بالامان والمرتبطة بالسلوكيات غير الصحية التالية: التدخين، والجريمة، وتعاطي المخدرات، وسوء استخدام الكحول، والعنف داخل المنزل، والعنف المجتمعي.

ينبغي الإشارة إلى أن الحكومة الأردنية تدرك التحديات المتعلقة بتوفير بيئة آمنة في البلاد، وهي، حسب المسوحات الدولية، تحقق تقدما في هذا المجال. لهذا ينبغي أن ندرك أن هذا الجزء من التقييم المجتمعي السريع لا يعني بقياس الجريمة أو النشاط الاجرامي وانما الانطباعات المتعلقة بهذه السلوكيات . ويبدو أن واقع الفقر وما ينتج عنه من ضومر اجتماعي واقتصادي في أوساط بعض الشباب، وبالأخص في المناطق المستهدفة، يزيد من تصور الشباب بغياب الأمان، في حين يزداد هذا الشعور بعدم الأمان بين الشباب الإناث بشكل أكبر . وللأسف، فإن هذه الانطباعات تقيد الشباب أنفسهم، وبالذات الإناث منهم، من الاستخدام الأمثل للوقت خارج المنزل، وبالتالي تقيد حركتهم داخل مجتمعاتهم.

يبحث هذا الجزء من تقرير التقييم المجتمعي السريع الظروف التي تغذي ميول الشباب للانهماك في السلوكيات السلبية أو غير الصحية عند أولئك الشباب الذين يملكون الكثير من الوقت الضائع ويفتقرون إلى الأنشطة الإيجابية البديلة. ورغم ذلك، فإن الجانب الإيجابي يكمن في أن هذه التصورات والمخاوف يمكن تغييرها بسرعة عندما تزيد مشاركة الشباب وتصبح أكثر وضوحا في مجتمعاتهم، وهذه من القضية التي يعتبرها برنامج شباب للعمل ذات أولوية قصوى.

تبين من نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع أن:

- التدخين هو أكثر السلوكيات غير الصحية التي تكرر الإقرار بوجودها من قبل الشباب المستهدفين.
- الإشارة إلى وجود العنف الأسري أكثر ارتفاعا عند الإناث إلى حد كبير.
- تتأثر الإناث بالسلوكيات غير الصحية أكثر من الذكور، حيث ذكرت معظمهن أن هذه السلوكيات لها تأثير مباشر على حياتهن إلى حد أكبر، كما تميل الإناث إلى إقران الشعور بالأمان بوجود الأجهزة الأمنية (الشرطة وخدمات حماية الأسرة).
- وعموما ذكر الشباب أن إقامة مزيد من الأنشطة الترفيهية والمجتمعية في أماكن آمنة سيعزز شعورهم بالأمان و يحسن نوعية حياتهم.

إن أحد الأسباب للشعور بعدم الأمان هو أن الشباب الذكور يقضون معظم أوقات فراغهم في الطرقات بدون هدف، مما يجعلهم أكثر عرضة للانخراط في السلوكيات والأنشطة الخطرة وغير. وقد أكد كثير من قادة الرأي والأهالي تصورهم بأن تعاطي الكحول والمخدرات هي مشاكل خطيرة موجودة في مجتمعاتهم. وقد وافق الشباب في جميع المناطق المستهدفة أن إقامة مراكز للشباب وخدمة المجتمع، والحدائق العامة والمكتبات، وتوفير الأنشطة المجتمعية سيعمل على تعزيز شعورهم بالأمان وتحسين نوعية حياتهم. ولذا، فإن توفير مثل هذه البدائل الإيجابية للشباب في مجتمعاتهم المحلية هو من أهم عناصر برنامج شباب للعمل.

طلب من الشباب قياس شعورهم بالتفاؤل باعتباره مقياس عام لشعورهم بالسيطرة على أمور حياتهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات، والتعامل مع الضغوط والمصاعب، توظيف قدراتهم القيادية وشعورهم بالاستقلالية. وقد اعتبرت درجة الامل الناتجة من المسح متدنية بعض الشيء ولكن «متوسطة» بالمعدل العام.

الختمة

كما هو حال الشباب في كل مكان، يطمح شباب الأردن إلى حياة توفر لهم التعليم الجيد، والوظيفة اللائقة، والفرصة للمشاركة في مجتمعاتهم المحلية، والشعور بالأمن والأمان. وبينما تسلط دراسة المسح المجتمعي السريع الضوء على التحديات الكبيرة والكثيرة التي تواجه فئة الشباب التي يستهدفها برنامج شباب للعمل - من حيث الاستمرار في المدرسة، الحصول على وظيفة لائقة، والمشاركة الايجابية في مجتمعاتهم ولكن المسح ايضا يبرز الموارد المتاحة بما فيها فرص العمل والخدمات المتوفرة حاليا - أو التي ستتوفر قريبا - داخل هذه المجتمعات. ومن النتائج الرئيسية للمسح هو المدى الذي أبدى فيه الشباب الرغبة والاهتمام في الاستفادة من فرص التوظيف بالإضافة إلى الحماس الحقيقي لزيادة مشاركتهم الإيجابية في مجتمعاتهم إذا سنحت لهم الفرصة لذلك. وقد أظهر الشباب أيضا الوعي والإقرار بأهمية التعليم و خاصة بما يتعلق بفرص العمل التي يتيحها بما في ذلك الأجور والمسارات المهنية الأفضل.

وبناء على ذلك، قام فريق عمل المسح المجتمعي السريع بالخروج بمجموعة كاملة من التوصيات للتطرق لإحتياجات الشباب وتطلعاتهم على حد سواء. وقد تم عرض هذه التوصيات في الملحق ١ من هذا التقرير.

وعلى مدى السنوات الخمس القادمة، سيعمل عدد من المعنيين في برنامج شباب للعمل - شاملين أفراد و جماعات في أعلى المستويات الحكومية و مؤسسات المجتمع المدني و المنظمات غير الحكومية و أصحاب المصالح في القطاع الخاص والشباب أنفسهم - لتحسين الظروف والفرص المتاحة لفئة الشباب المستهدفين إستثماراً لجهودهم في ما يرون أنه أهم عناصر البلاد وهو الشباب.

الفصل الأول

مقدمة إلى دراسة المسح المجتمعي السريع : الخلفية، النطاق الجغرافي والمنهجية المستخدمة في الدراسة

يقدم الفصل الأول لمحة عامة عن برنامج شباب للعمل، بما في ذلك نموذج العمل التشاركي، المحاور الرئيسية الثلاثة الخاصة بالبرنامج، والمناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل وتقييمها دراسة المسح المجتمعي السريع وبرنامج شباب للعمل، و بالإضافة إلى أسباب إختيار هذه المناطق، ووصفا للمنهجيات المستخدمة في الدراسة، ونظرة عامة حول إعداد الشباب الأردني للحياة التي تسعى المنظمة الدولية للشباب لتطويرها.

نموذج الشراكة بين المنظمة الدولية للشباب وبرنامج شباب للعمل

برنامج شباب للعمل هو مبادرة مدتها خمس سنوات تهدف إلى تحسين الأوضاع المعيشية ودعم التنمية الإيجابية المستدامة للشباب الأردني بتمويل أساسي قدره ٣٠ مليون دولار أمريكي مقدم من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. وتعمل المنظمة الدولية للشباب من خلال الشراكة مع وزارة التنمية الإجتماعية في الأردن وأربع منظمات غير حكومية أردنية شريكة ستتولى مهام المنظمات التنسيقية في مناطق محددة يستهدفها برنامج شباب للعمل، وهذه المؤسسات هي :

جمعية الفاروق الخيرية لرعاية الأيتام، مؤسسة التعليم لأجل التوظيف الأردنية، الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، ومؤسسة نهر الأردن.

ولضمان فعالية البرامج في التعامل مع التحديات والفرص الموجودة في كل من المجتمعات المحلية المستهدفة، والاستفادة من التجربة العالمية للمنظمة الدولية للشباب في تصميم منهجيات التقييم المجتمعي، نفذ برنامج شباب للعمل مسوحات شاملة استهدفت الشباب وأفراد المجتمع المحلي بالإضافة إلى عقد جلسات حوار بؤرية بهدف التوصل إلى معرفة معمقة للظروف السائدة في المناطق المستهدفة والحلول الممكنة لمعالجتها. ويسعى هذا التقرير إلى فهم تطلعات وآمال وهموم الشباب، وكذلك خلفياتهم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، والتحديات التي يواجهونها في مجتمعاتهم.

تم إجراء دراسة المسح المجتمعي السريع (RCA) بدعم من شركة مهارة للاستشارات المتخصصة بالتنمية. وقد رسمت نتائج الدراسة صورة كاملة عن المجتمعات المحلية حيث شملت الاحتياجات غير الملباة في كل من المجتمعات المستهدفة والفجوات في الخدمات القائمة، وعجز في البنية التحتية، وكذلك مستويات متدنية من المشاركة المدنية في أوساط الشباب. كما و حدد المسح فرص العمل المتاحة أو التي ستكون متاحة قريبا في هذه المجتمعات، بالإضافة إلى القدرات الظاهرة و الكامنة للشباب الأردني المتعلقة بتشكيل مستقبلهم بصورة ايجابية. وللبناء على هذه الدراسة، يكمن العنصر الحاسم في صياغة توصيات واقعية للعمل مرتكزة على نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع مستخدمة مؤشرات واضحة لتحديد الأولويات وتصميم أفضل الإجراءات الوقائية والإستراتيجيات لأفضل الأساليب التي يتوجب تبنيها عند تصميم البرامج الخاصة بكل مجتمع محلي. هذه التوصيات سيتم عرضها في نهاية كل فصل، كما تم جمعها في الملحق ١ لهذا التقرير. وتشكل هذه التوصيات الأساس لخطط العمل الخاصة بكل مجتمع محلي التي ستتولى تنفيذها المنظمات غير الحكومية التنسيقية من خلال شراكات متينة مع المعنيين في كل مجتمع محلي، بما في ذلك الشباب.

ومن خلال التعاون مع المعنيين بالبرنامج، سيستفيد برنامج شباب: للعمل من عدد من النماذج الناجحة في بناء الشراكات بين القطاعين العام والخاص والتي تستفيد منها المنظمة الدولية للشباب في التعامل مع احتياجات الشباب في أنحاء العالم^١ و تستخدم هذه النماذج المجربة من أجل دعم الشراكات بين عدد من المؤسسات شاملة المؤسسات الحكومية، والشركات، والمؤسسات غير الحكومية والشباب، للعمل معا لتحديد التحديات التي تواجهها الفئات المهمشة من الشباب، وتحسين وزيادة البرامج القائمة التي تستهدف الشباب، وضمان فعالية وديمومة البرامج في مواجهة هذه التحديات.

المحاور الثلاثة في برنامج شباب للعمل

قامت المنظمة الدولية للشباب والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة التنمية الاجتماعية بالعمل معاً لتحديد الإحتياجات المتعلقة بتقديم خدمات موسعة ومحسنة للشباب في ثلاث مجالات عريضة:

- التدريب على المهارات الحياتية والتوظيفية و الريادية
- الإستغلال المثمر لوقت الفراغ من خلال المشاركة في برامج مجتمعية صديقة للشباب (مثلا برامج التدريس والتعزيز غير النظامي و التعليم ما بعد المدرسة، وبرامج الرعاية الصحية والفنون والموسيقى والترفيه والرياضة)
- المشاركة المدنية، والقيادة، والعمل التطوعي في مشاريع خدمة المجتمع (مثلا تحسينات البنية التحتية والتحسينات البيئية)

ولمعالجة أهم إحتياجات الشباب، يبدأ برنامج شباب للعمل بمواجهة التحديات الحرجة التي يواجهها الشباب في الحصول على عمل، حيث يساعد البرنامج الشباب في تطوير المهارات الحياتية والمهنية و الريادية التي يحتاجون إليها لدخول سوق العمل، ومن ثم ضمان فرص التدريب والوظائف التي تقودهم إلى مسارات مهنية ناجحة طويلة المدى.

كما سيعمل برنامج شباب للعمل على تلبية إحتياجات الشباب الأردني بصورة أكثر شمولاً عن طريق مساعدتهم على تطوير المهارات القيادية و المهارات المتعلقة بزيادة مشاركتهم المدنية، و تبني أنماط حياة صحية، واكتساب شعور أقوى بالملكية لمستقبلهم ومجتمعاتهم.

مبادئ عامة لإطار العمل الخاص بدراسة المسح المجتمعي السريع

لتطوير إطار العمل الخاص بدراسة المسح المجتمعي السريع، استرشدت المنظمة الدولية للشباب بمجموعة من المبادئ صممت لتعزيز التنمية الإيجابية للشباب. وقد حدد هذا الإطار خدمات وبرامج الشباب اللازمة لدعم الشباب في الانتقال من مرحلة المراهقة إلى مرحلة البلوغ بأمان.

وتتلخص هذه التحولات في الحياة المبكرة، كما وصفها تقرير التنمية العالمي لعام ٢٠٠٧: التنمية والأجيال القادمة الصادر عن البنك الدولي، في:

- بدء حياة عملية منتجة
- تبني أسلوب حياة صحي
- تكوين أسرة
- ممارسة المواطنة

ولتجاوز هذه العملية الانتقالية بنجاح، يحتاج شباب اليوم لتبني مجموعة من المهارات الحياتية والتعليمية الشاملة التي تمكنهم من التكيف مع والمشاركة الفعالة في هذا العالم سريع التغيير. وبدلاً من دعم البرامج التي تركز على مشاكل محددة (مثل تعاطي المخدرات، والسلوكيات غير الصحية، العزلة الاجتماعية، والعنف الشباب، الخ) تتطلع المنظمة الدولية للشباب وشركائها إلى برامج وحلول تعالج القضايا الجذرية التي تنجم عنها هذه المشاكل. فهذه البرامج تتجاوز مجرد منع المشاكل إلى تعزيز القيم والمواقف والمهارات والسلوكيات التي تمكن الشباب من النجاح. وتسمى المنظمة الدولية للشباب المزايا الإيجابية التي يجب تنميتها لدى الشباب CS٤ وتعني: الكفاءة والثقة والشخصية والترابط مع المجتمع وأفراده الكبار الذين يمنحون الرعاية والاهتمام.

ولفهم هذه الأهداف، يحتاج الشباب إلى مجموعة من الموارد منها:

- مساحات آمنة للتعلم والترفيه والعمل.
- بداية سليمة وأسلوب حياة صحي.
- واحد من الكبار على الأقل ملتزم بتأمين الرعاية والرفاه
- فرصة لتعلم القيم والمهارات الفعالة واللازمة للانتقال لمرحلة البلوغ
- الفرصة للمشاركة والمساهمة في واقعهم و واقع مجتمعهم المحلي

كما و يدرك الآباء وخبراء الشباب، فإنه كلما زادت الموارد المتاحة للشباب، ازدادت فرصهم في النجاح.^٢

النطاق الجغرافي للمسح و أسباب إختيار المناطق المستهدفة. يقوم برنامج شباب للعمل بإطلاق الأنشطة في ثلاث مناطق في الأردن، وقد كان إختيار هذه المناطق، والذي تم بالتنسيق الوثيق بين وزارة التنمية الاجتماعية في الأردن والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، بناء على

٢ تقرير التنمية العالمي، البنك الدولي (٢٠٠٧)، الصفحات ٩-٥

٣ معدل، المنظمة الدولية للشباب، ١٩٩٧

بعض العوامل منها وجود مستويات أعلى من الفقر الأسري وتركز الشباب المتسربين من المدارس و/أو العاطلين عن العمل والكثافة السكانية والهموم الاجتماعية التي حددها قادة الرأي في كل من المجتمعات المستهدفة، وتمثيل المناطق الحضرية والريفية.

تشمل المحافظات والضواحي والأحياء التي استهدفتها أنشطة برنامج شباب للعمل:

١. عمان، أفضية ماركا والقويسمة، أحياء: جبل النزهة، والطيبة و خريبة السوق.
٢. الزرقاء قضاء: قصبية الزرقاء، أحياء: الحسين، ومعصوم، عوجان، قضاء: الرصيفة، حي: المشيرفة.
٣. إربد، قضاء: قصبية إربد، أحياء: النصر، والمناره.
٤. الأغوار، أفضية: دير علا، والأغوار الشمالية، أحياء: الطوال الجنوبي، ووقاص.
٥. معان، قضاء: قصبية معان، أحياء: أبو بكر، والشامية

ومن المتوقع ان يتوسع البرنامج ليشمل مناطق أخرى بعد عامين من إنطلاقه (من عام ٢٠١٢ إلى ٢٠١٤)

دراسة المسح المجتمعي السريع. للوصول لفهم واسع لإحتياجات الشباب وبصورة أفضل، ولتطوير خطط العمل الخاصة بكل من المجتمعات المحلية والتي تستجيب لهذه الإحتياجات، وللتعرف على مقدمي الخدمات في المحاور الأساسية الثلاثة ، قام فريق عمل المسح المجتمعي السريع بتقييم ما يلي:

المسار الأول: تقييم الطلب لسوق العمل؛ وهدف هذا المسار إلى التعرف على حاجات أرباب العمل ويعرض الإتجاهات والحاجات والفرص في عدد من القطاعات الاقتصادية الفرعية في سوق العمل، تقديرات نقابات أرباب العمل/الصناعة/ التجارة وغرف التجارة للطلب على الموارد البشرية، والمهارات المطلوبة للوظائف التقنية شبة الماهره.

المسار الثاني: تقييم الشباب يركز هذا المسار على وصف الوضع الديمغرافي للشباب ، واحوالهم الإجتماعية و الإقتصادية (مثلا نسب الإلتحاق بالتعليم، و التسرب من المدارس ، والمستويات التعليمية، والوضع الوظيفي)، وتصورات الشباب عن التحديات التي يواجهونها أثناء انتقالهم لمرحلة البلوغ وتطلعاتهم ، بالإضافة إلى مستويات رضاهم عن الخدمات التي تقدمها القطاعات المختلفة لتحضيرهم للنجاح في التعليم والعمل وفي المجتمع المحلي.

وقد تم أيضا تقييم إنطباعات الأهالي وقادة الرأي للوصول لفهم أوسع للتحديات التي يواجهونها وخاصة العوامل التي تؤثر على مشاركة الشباب، الإناث.

المسار الثالث: مسح المؤسسات: وضع الخدمات المقدمة للشباب في المحاور الرئيسية الثلاثة. وقد تم من خلال هذا المسار تحديد وفهرسة الخدمات والدعم المتوفر للشباب سواء في أحيائهم أو محيط مناطق سكنهم.

وفيما يلي وصفا مختصرا لمنهجيات التقييم المستخدمة لكل مسار.

منهجيات التقييم: استخدمت منظمة الشباب الدولية وشركة مهارة للاستشارات المتخصصة بالتنمية أساليب التقييم القياسية والتي تشمل سحب العينات العشوائية والجلسات البؤرية والمقابلات الشخصية. كما اعتمدت الاستبيانات على المعايير المعتمدة من قبل البنك الدولي ، حيث إتبع منهجية المسح الكمي مع عينة ممثلة تم تصميمها بطريقة السحب العشوائي. ولتنفيذ دراسة التقييم المجتمعي السريع، اختارت منظمة الشباب الدولية شركة مهارة استشارات متخصصة بالتنمية لدراسة المسارات الثلاثة المذكورة أعلاه.

المسار الأول: تقييم الطلب في سوق العمل

لقد تبنت شركة مهارة استشارات متخصصة بالتنمية ، منهج المسار الذي تستخدمه منظمة الشباب الدولية في برامج توظيف الشباب في دول امريكا اللاتينية، وقد بدأت العملية بمراجعة المصادر الثانوية للنمو الاقتصادي الحقيقي والتقديري في الأردن، والاستثمارات والأولويات الاقتصادية تبعتها مراجعة للبيانات المتوفرة حول احتياجات سوق العمل والثغرات القائمة بحيث يكون تقييم الطلب على العمالة مركزا قدر الامكان.

تم جمع البيانات عن الطلب على العمالة في كل موقع. وحسب طبيعة أسواق العمل المحلية وخصوصيتها في كل منطقة، شمل التقييم منطقة جغرافية أوسع في حال توفر فرص عمل خارج الحدود الإدارية للمنطقة المستهدفة مع الأخذ بعين الاعتبار المسافة و سهولة الوصول إلى أسواق العمل التي توفر فرص عمل.

و كجزء من عملية جمع البيانات، قام فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع بمقابلة ٢٤ من أرباب العمل - جميعهم مؤسسات تجارية كبيرة - من ستة قطاعات فرعية اقتصادية (التغليف، الرعاية الصحية، السياحة، الزراعة، البناء و التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية.)، وتتميز هذه القطاعات الفرعية بطلبها المرتفع على العمالة الماهرة او شبه الماهرة. وقد تم اختيار هذه القطاعات الفرعية لقدرتها على النمو، وبالأخص النمو بحجم العمالة التي يتطلبها (الرجاء انظر الملحق ٢ لمزيد من التفاصيل حول أسباب اختيار هذه القطاعات).

و تم مقابلة أرباب العمل في هذه القطاعات الفرعية الاقتصادية الستة لتحديد كل مما يلي:

- المؤهلات التي يسعون إليها في التعيينات الجديدة.
- تقييمهم لمؤهلات الشباب الذين تقدموا للعمل/ تم تعيينهم.
- المواقف والمعارف والمهارات التي ستحتاج إليها الشركات و قطاعات العمل في غضون السنوات ١-٥ القادمة.

شكلت هذه البيانات الأساس لتقييم الطلب على العمالة. ومن المهم ملاحظة أن المقابلات ركزت بشكل أساسي على التعيينات الجديدة وأنواع الوظائف التي يمكن لأي شاب حاصل على التعليم الثانوي (أو أقل) أن يطمح إليه مع قدر كافي من التدريب.

تمت مقارنة البيانات الواردة من مسار "تقييم الطلب لسوق العمل" مع البيانات التي تلخصت إليها مسارات تقييم الشباب والخدمات لتحديد ما يلي:

- المجالات حيث يتلائم العرض مع الطلب (المهارات الموجودة ومتطلبات سوق العمل) حسب القطاع الإقتصادي و الموقع الجغرافي والسكان المستهدفين،
- الاختلاف بين الطلب والعرض (مثلاً لا يتم تطوير المهارات التي يتطلبها أرباب العمل في المدارس و/أو مؤسسات التدريب، المهارات التي يتم تطويرها من قبل مؤسسات التدريب أصبحت قديمة، غير كافية أو ناقصة)

وبناءً على هذا التقييم، ستقوم المنظمات غير الحكومية بالتنسيقية الأربعة الشريكة بإدماج النتائج في تطوير خطط العمل المجتمعية من أجل:

- تحديد أفضل مؤسسات التدريب التي يمكنها تحسين خدماتها وتزويد الشباب بالخدمات و التدريب الوظيفي اللائم
- جمع وتنقيح وتوجيه عملية تطوير المناهج المتصلة بسوق العمل
- تحديد طرق تحسين وصول الشباب للمعلومات عن المجالات المهنية و متطلبات سوق العمل وفرص العمل التي تؤدي إلى مخرجات أفضل لعمل الشباب

المسار الثاني : تقييم الشباب

استخدمت شركة مهارة استشارات متخصصة بالتنمية المنهجيات التالية لجمع المعلومات:

البحث الثانوي و مراجعة مسوحات الشباب الأخيرة المنفذة في الأردن

الإستبيانات التي تمّت في المسح الممثل لمجتمع الشباب في كل مجتمع محلي حيث كان حجم العينة (١٣٢٠) شاباً و شابة من الأحياء المستهدفة. البيانات الخارجة من الإستبيان وضعت جنباً إلى جنب مع البيانات الثانوية بهدف تحديد الوضع الكامل للشباب حسب:

- كل منطقة (العمر، نوع الجنس، تكوين الأسرة، الحالة الإجتماعية، الوضع التعليمي و التحصيل العلمي، عدد سنوات التعليم النظامي، معدلات مستوى الإنجاز/معدلات التخرج)

٤ بينما تستخدم المنظمة الدولية للشباب مصطلح «الطلب على العمالة» سعت دراسة المسح المجتمعي السريع أيضاً لتوثيق فرص العمل من خلال خلق مشاريع صغيرة أخذة بالاعتبار سلسلة القيمة المضافة، حجم وديناميكية قطاع الأعمال الصغيرة، وأنواع المهارات المطلوبة من أجل البقاء والنماء في الإقتصاد الأردني كصاحب مشروع مبتدئ

• معدلات العمالة، والبطالة المقنعة والبطالة (مثلاً وضع الشباب الملتحقين بالمدرسة، والمتسربين من المدرسة، التدريب في الوظيفة، غير الناشطين اقتصادياً، الباحثين عن عمل، ضمن مسار التدريب، يعمل تحت إشراف رب العمل، يعمل لحسابه الخاص، ينخرط في خدمة المجتمع/العمل التطوعي)

• تحديد الشباب للثغرات القائمة في الخدمات الخاصة في كل منطقة وتحديد أية معوقات و/أو قيود تحول دون وصول الشباب إلى خدمة ما (مثلاً المسافة، التكلفة، ساعات العمل، التركيز على نوع الجنس، قيود العمر، مستوى الوعي بالخدمات)

• تحديد تصورات الشباب تجاه السلوكيات غير الصحية / التحديات التي يواجهونها في مجتمعاتهم (مثلاً الجريمة، والعنف وتعاطي المخدرات)

• نوع العمل المرغوب أكثر لتحديد مطلبهم

أيضاً أجريت جلسات حوارية بؤرية مع ١٧٢ شاباً وشابة و ٣٣ من الأهالي و ١٣٠ من قادة الرأي تم اختيارهم من الإثنا عشر حياً للتحقق من وللتعمق بالقضايا التي سلطت عليها الضوء نتائج الاستبيان. وأهم هذه القضايا:

• تحديد الثغرات في الخدمات المحددة في كل منطقة.
• تحديد أية معوقات/ قيود تحول دون وصول الشباب إلى خدمة ما (مثلاً المسافة، التكلفة، ساعات العمل، التركيز على نوع الجنس، قيود العمر، مستوى الوعي بالخدمات)

المسار الثالث: التخطيط المؤسسي

استخدمت شركة مهارة منهجين لجمع البيانات:

١. البحث الثانوي المكوّن من البحث في قواعد البيانات الخاصة بكل قطاع لتكوين قوائم بالمؤسسات و البرامج المتاحة في كل منطقة في كل من المحاور التي تهم البرنامج

٢. مقابلات مع الموظفين للجهات الخاضعة للمسح في كل مؤسسة للحصول على بيانات أولية عن كل مؤسسة كالخدمات المقدمة و أعداد المنتفعين و غيرها.

وبإيجاز، استخدم منهج دراسة التقييم المجتمعي السريع لبرنامج شباب للعمل في الأردن مجموعة متنوعة وواسعة من منهجيات جمع البيانات منها البحث المكتبي، والمقابلات شبة القياسية والمجموعات البؤرية مع المعنيين الرئيسيين، والاستبيانات التي أجريت على عينة تمثيلية لتحديد الاحتياجات التنموية للشباب الأردني من حيث:

نطاق الخدمات المتوفرة حالياً في المناطق الثلاثة في برنامج شباب للعمل:

أ. المهارات الحياتية والتوظيفية وتنظيم المشاريع
ب. الخدمات الصديقة للشباب التي تقدمها بشكل أساسي الجهات الحكومية في الأردن ومن القطاعات الأخرى (مثلاً برامج التعليم/التعزيز غير النظامي/ بعد المدرسة، برامج الرعاية الصحية، البرامج الثقافية، والبرامج الترفيهية/الرياضية)
ت. مشاركة الشباب في برامج خدمة المجتمع (مثلاً التحسينات في البنية التحتية والبيئة)

الطلب على الخدمات في المناطق الثلاث المذكورة - عدم التوافق بين العرض والطلب في تلك المناطق، والشروط التي تتطلب من الشباب الأردني الاستعداد جيداً لموقع العمل، واتباع أسلوب حياة صحي، والمشاركة في الحياة المدنية .

الفصل الثاني المجتمعات المهمشة:

لمحة إجتماعية وإقتصادية عن الأسر والأحياء المستهدفة

مقدمة

يقدم الفصل الثاني لمحة عن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للأسر في المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الاردن والتي تشمل النطاق الجغرافي، حجم وتكوين الأسر، والمستوى التعليمي للأبوين. وينبغي الإشارة إلى أن هذا الفصل يهدف إلى تقديم صورة عامة للأوضاع والتحديات القائمة في هذه المناطق والتي سيعمل برنامج شباب للعمل على معالجة الكثير منها مباشرة.

النتائج الرئيسية: في المناطق المحددة لبرنامج شباب للعمل في الاردن

- أكثر من ٣٥٪ من الأسر تجني دخل يقل عن ٣٦٠٠ دينار سنوياً .
- الأسر في الغالب أسر نووية وليست ممتدة، وهي أكبر (أكثر من ٦ أفراد) من المتوسط الوطني (٤,٥ فرد)
- أغلبية الآباء (٦٢,٩٪ من الآباء و ٦٤,٤٪ من الأمهات) حاصلون على مستوى تعليم دون الثانوي.

النطاق الجغرافي لبرنامج شباب للعمل. يركز برنامج شباب للعمل في الاردن على ١٢ حياً في ٨ مناطق ضمن ٥ محافظات. يفصل الشكل ١ المحافظات، والضواحي والأحياء وعدد سكان كل حي.

الشكل رقم 1: التركيز الجغرافي لبرنامج شباب الاردن

المحافظة (المنطقة)	الضاحية	الحي	عدد السكان
عمان	ماركا	جبل النزهة	٢٧,١٩٠
	القويسمة	الطيبة وخرابة السوق	٣٨,٣٢٢
الزرقاء	قصبية الزرقاء	الحسين	٢١,٨٠٠
		معصوم	٢٥,٠١١
		عوجان	١,٦٥٨
اربد	قصبية اربد	المشيرة	١٣,٢٩٦
		النصر	١٠,٠٦٠
		منارة	١٩,٨٧٧
الأغوار البلقاء، اربد	دير علا الأغوار الشمالية	الطوال الجنوبي	٧,٨٠٥
		وقاص	٥,٨٤٩
معان	قصبية معان	ابو بكر	٣,٧٦٧
		الشامية	٤,٩٠٣

تغطي الأحياء الاثنتي عشر أقاليم الأردن الثلاثة:

إقليم الشمال: ٣ أحياء

إقليم الوسط: ٧ أحياء

إقليم الجنوب: ٢ حيّان

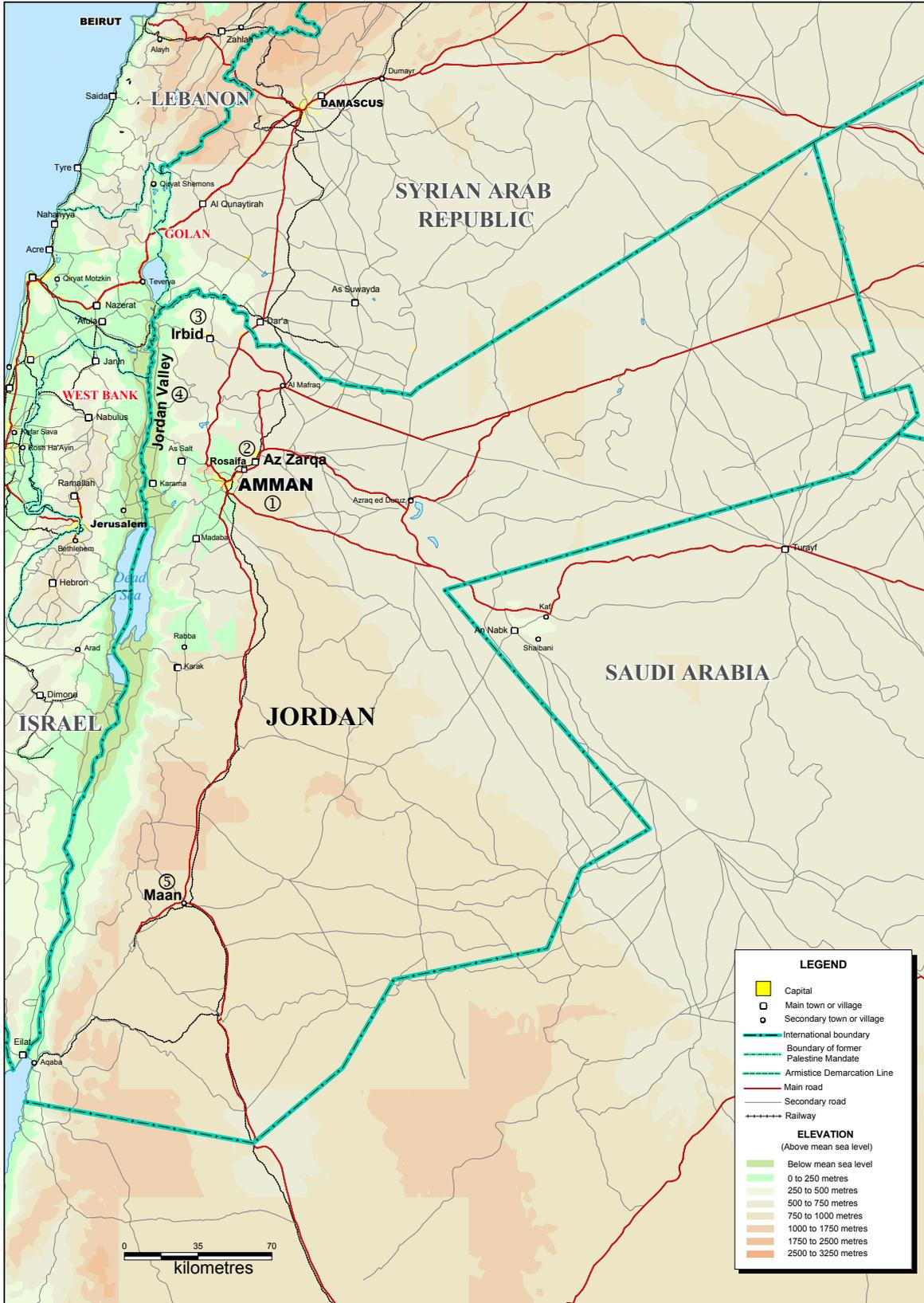
حجم وتكوين الأسرة. ينحدر الشباب الذين يعيشون في المجتمعات المستهدفة من أسر أكبر من المتوسط الوطني البالغ ٤,٥. حسب الشكل ٢ أدناه، تتألف بعض الأسر من ١٤-١٥ فرداً، حيث سُجّلت أكبر نسبة من متوسط حجم الأسرة (٦,٩ أو ٦,٨ فرداً، على التوالي) في منطقتي الأغوار ومعان.

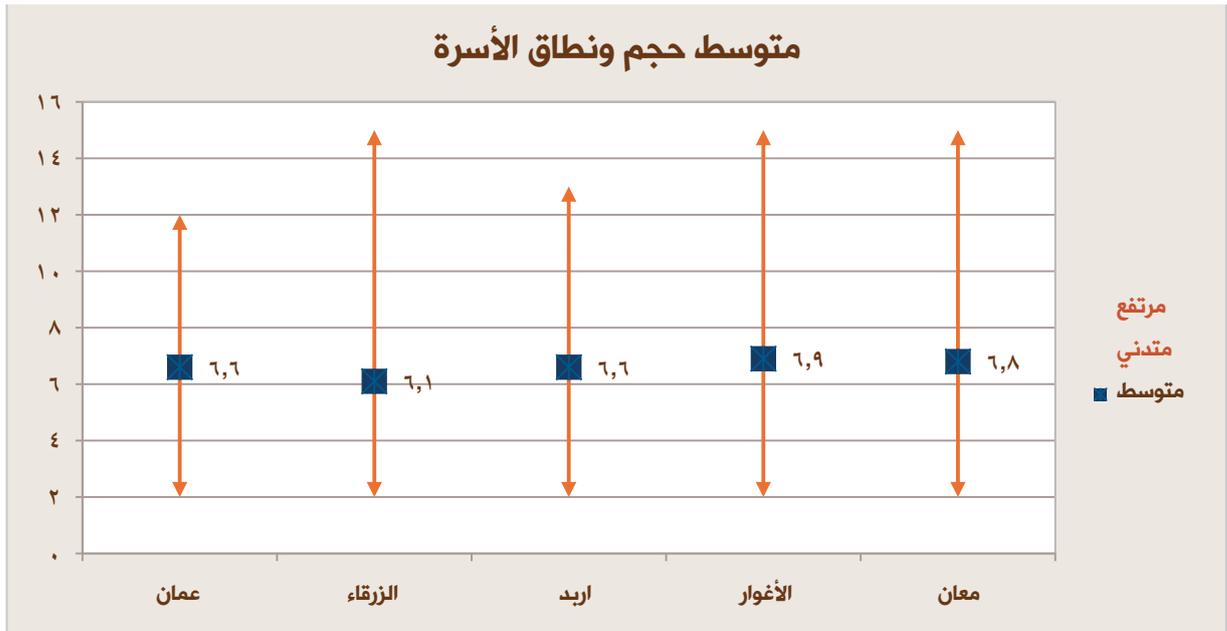
تشير نتائج المسح الذي تم في إطار دراسة التقييم المجتمعي السريع أن الشباب من أفراد الأسر الذين يعيشون في نفس المنزل يتألف من:

٥ أعداد السكان غير رسمية وقد تم احتسابها على أساس تعداد السكان الصادر عن الإحصاء الوطني لعام ٢٠٠٤ وصيغة معدل النمو الرسمي المستخدمة من قبل دائرة الإحصاءات لتقدير تعداد

السكان لعام ٢٠٠٨

٦ الأردن بالأرقام، دائرة الإحصاءات، ٢٠٠٧

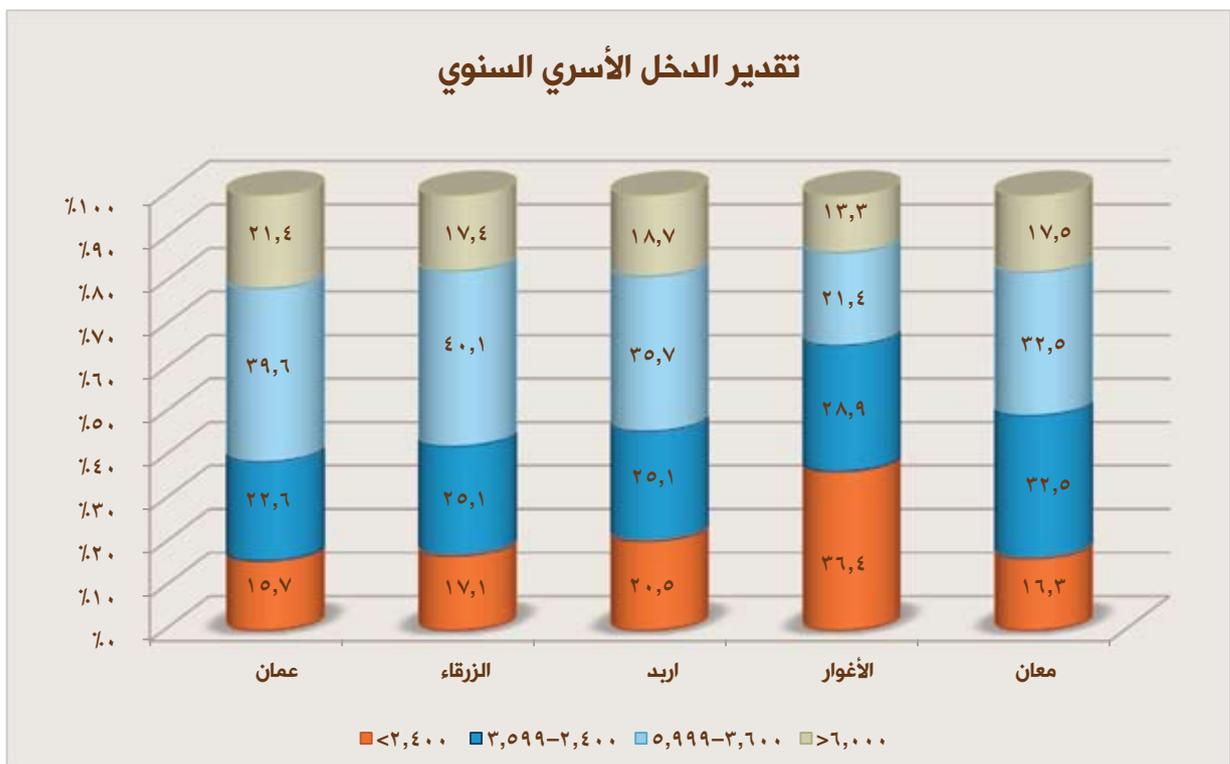




- الأمهات و/أو الآباء: يشكلون ٢٧,٨٪ من مجموع أفراد الأسرة.
- الأشقاء: يشكلون ٦٦,٧٪ من مجموع أفراد الأسرة.
- أقارب آخرون: يشكلون ٥,٥٪ من مجموع أفراد الأسرة.

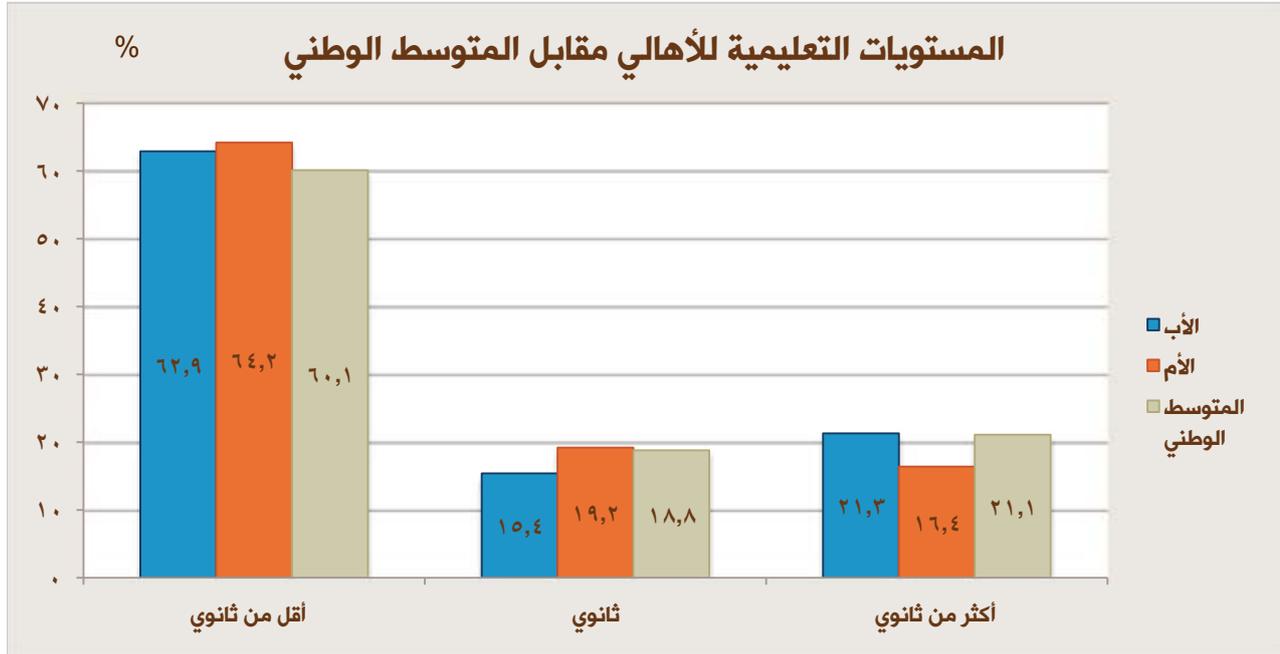
وتبين هذه النتائج أن الأغلبية العظمى من الأسر التي تعيش في المجتمعات المحلية المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل في الاردن هي عائلات نووية كبيرة - غير ممتدة - حيث ٩٤,٥٪ من مجموع أفراد الأسرة يتألف من الأمهات والآباء والأبناء والبنات.

دخل الأسرة: لتكوين صورة أوضح عن السياق



الذي يعيش فيه الشباب في المجتمعات المستهدفة، من المهم أن نفهم ليس فقط حجم الأسرة ولكن أيضاً الواقع الاقتصادي لهؤلاء الشباب وأسرهم أيضاً. يوضح الشكل ٣ نسبة الدخل السنوي للأسر في كل منطقة حسب الفئة.

الشكل رقم ٤



كما يوضح الشكل، هناك أكثر من ٣٥٪ من الأسر في المجتمعات المستهدفة تعيش على دخل سنوي أقل من ٣٦٠٠ دينار أردني. وينبغي الإشارة إلى أن محافظة عمان سجلت أدنى نسبة للأسر المصنفة تحت هاتين الفئتين بنسبة ٣٨٪ بينما سجلت الأغوار أعلى (أكثر من ٦٥٪) تشير نتائج دراسة التقييم المجتمعي السريع إلى أن أغلبية الآباء (٦٢,٩٪) والأمهات (٦٤,٢٪) حاصلون على تعليم دون مستوى الثانوية. وبالمقارنة مع المستوى الوطني للتحصيل العلمي لسكان الأردن، يكون المستوى التعليمي لهؤلاء الآباء والأمهات في المنطقة المستهدفة متدني بعض الشيء، ومع هذا، فإن مستويات التعليم لديهم ما زالت تدرج ضمن مستويات التعليم الوطنية. أنظر الشكل ٤

الفصل الثالث

فئة الشباب المهمّشين : الوضع التعليمي والحالة الإجتماعية

مقدمة

يقدم هذا الجزء نظرة عامة عن الشباب في المناطق الخمسة التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن ويغطي المواضيع الرئيسية التالية: الشباب القاطنين في الأحياء ، حالتهم الاجتماعية، الوضع التعليمي للملتحقين بالمدارس و تطلعاتهم بعد التخرج، وضع الشباب غير الملتحقين في المدارس، خصائص المتسربين من المدارس وأسباب تسربهم ، تقييم الشباب للخدمات المقدمة في مجال التعليم، وجهة نظر أولياء الأمور وقادة المجتمع حول التعليم النظامي، خصائص الشباب في برامج التعليم غير النظامي، تقييم الشباب للتحديات التي يواجهونها في أنظمة التعليم غير النظامي، والتوصيات. ومن الجدير بالذكر هنا أن فريق عمل الدراسة قاد باستخدام عدة منهجيات - نوعية وكمية - لجمع البيانات الخاصة بهذا الفصل.

تم جمع هذه المعلومات لتساهم في تحديد القضايا والتحديات والفرص لدى الشباب ضمن المجتمعات المستهدفة. ولكن، هذا لا يعني أن برنامج شباب للعمل سيعالج جميع هذه التحديات، فعلى سبيل المثال، بينما يتناول هذا الجزء الوضع التعليمي للشباب في هذه المجتمعات، إدخال التحسينات على المناهج التعليمية الرسمية وأساليب التعليم النظامي يقع خارج نطاق برنامج شباب للعمل. وقد أدرجنا التوصيات في هذا المجال نظراً للأهمية القصوى التي يتمتع بها التعليم في الخطة الشاملة الهادفة إلى تحسين ظروف وآفاق الشباب المحرومين من الخدمات.

النتائج الرئيسية

- إن أعداد الشباب في مناطق برنامج شباب للعمل في الأردن مرتفعة - بمتوسط نسبة ١:٥ بين السكان بشكل عام وهذه الأعداد تتفق مع المعدل الوطني .
 - الأغلبية العظمى من الشباب الذين يعيشون في تلك المناطق غير متزوجين ويعيشون مع والديهم ونسبة الزواج بينهم أقل بكثير من المتوسط الوطني.
 - أقل من نصف الشباب (٤٨,٥%) ملتحقين في المدارس، ويلاحظ أن نسبة الالتحاق في المدارس أعلى عند الذكور منها عند الإناث في جميع المناطق ما عدا معان حيث نسبة الإناث الملتحقات في المدارس أعلى بعض الشيء من الذكور.
 - في جميع المناطق، نسبة تسرب الشباب من المدارس قبل إنهاء الثانوية العامة (الصف الثاني عشر) مرتفعة جداً - تصل إلى حد ٦٤,١%.
 - وقد بلغ عدد المتسربين من المدرسة قبل إنهاء «التعليم الأساسي» الإلزامي (حتى الصف العاشر) نسباً مرتفعة أيضاً حيث تتراوح بين ١٨% (في عمان) و ٣٥% (في معان).
 - من بين الأسباب الرئيسية للتسرب المبكر من المدرسة: انعدام الرغبة في التعليم، قرار الزواج (بالنسبة للإناث)، قرار العمل (بالنسبة للذكور)، العوائق المتمثلة في بعد المدرسة عن السكن، التكاليف ، ويبدو أن مسألة استيعاب المواد التدريسية لا تشكل مشكلة لهم.
 - ومع الإقرار بهذه العوائق، يدرك الشباب تماماً أن التعليم الجيد يضيف قيمة إلى حياتهم - الاقتصادية والاجتماعية معاً. وهم يدركون خاصة أهمية الشهادة التوجيهية في الحصول على اجور أكثر إنصافاً، وساعات عمل أفضل ، وإمكانية للتقدم المهني.
 - حسب رأي الآباء وقادة المجتمع، فإن الشباب يواجه مجموعة من المعوقات التي تحول دون استمرارهم على مقاعد الدراسة، منها : عدم توفر وسيلة النقل أو تكلفتها، بعد المدرسة عن مكان السكن، عدم توفر المال لتغطية النفقات المدرسية، وحاجة الأسرة الى الشباب في مساعدتها مالياً .
 - وبينما تسود بعض التصورات السلبية حول المشاركة في التدريب المهني و انخفاض معدل المشاركة في هذه الأنشطة، ينظر إليه بعض الشباب الملتحقين به بصورة أفضل.
 - وقد عبر الشباب عن مستوى الرضى عن التدريب أثناء العمل بدرجة أعلى من مستوى الرضى عن التعلم المؤسسي.
- هناك اختلال كبير بين الوظائف التي يسعى إليها الشباب والوظائف المتوفرة، حيث يخطط الشباب الباحثين عن عمل لتقديم طلب للعمل في الدوائر الحكومية بشكل أكبر من القطاع الخاص، رغم أن القطاع الخاص من المرجح أنه يوفر فرص عمل أكثر من القطاع الحكومي. ملحوظة: استخدم فريق دراسة المسح المجتمعي السريع المنهجيات الكمية والنوعية معاً لجمع البيانات الواردة في هذا الفصل.

الجزء الاول : الخصائص الاجتماعية والسكانية للشباب في المناطق المستهدفة

أعداد الشباب القاطنين في الأحياء: لم يستطع الفريق الحصول على أعداد السكان الرسمية الأخيرة من دائرة الإحصاء عند إعداد هذا التقرير. و لكن قام فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع باحتساب التعداد الحالي للشباب في كل من الأحياء المستهدفة على أساس تعداد السكان الذي نشرته الإحصاءات الوطنية لعام ٢٠٠٤ باستخدام المعادلة الرسمية لمعدل النمو السكاني^٧.

تم تصنيف أعداد الشباب في الشكل ٦ حسب فئتين عمريتين والتي تتوافق مع الفئات العمرية المستخدمة في المسح التمثيلي في دراسة التقييم المجتمعي السريع (أي ١٥-١٩ سنة و ٢٠-٢٤) لتمكين فريق الدراسة من تطبيق أعداد السكان على نتائج المسح.

يبلغ مجموع السكان الكلي المبين أدناه حسب الفئة العمرية المجموع الكلي للذكور والإناث معاً، مع تقدير التوزيع بنسبة ٥٠/٥٠ للجنسين حسب أعداد الإحصاء السابق.

الشكل ٥: أعداد السكان الشباب حسب الأحياء

القضاء	الحي	عدد السكان	عدد السكان (١٥-١٩)	عدد السكان (٢٠-٢٤)
منطقة ١: عمان				
١	ماركا	٢٧,١٩٠	٢,٩٨٥	٢,٨٨٠
	القويسمة	٣٨,٣٢٢	٤,٠٥٩	٤,٢٠٧
منطقة ٢: الزرقاء				
٢	الحسين	٢١,٨٠٠	٢,٣٠٩	٢,٣٩٣
	معصوم	٢٥,٠١١	٢,٦٤٩	٢,٧٤٦
	عوجان	١,٦٥٨	١٧٦	١٨٢
	رصيفة	١٣,٢٩٦	١,٤٠٨	١,٤٦٠
منطقة ٣: اربد				
٣	النصر	١٠,٠٦٠	١,٠٦٦	١,١٠٤
	المنارة	١٩,٨٧٧	٢,١٠٦	٢,١٨٢
منطقة ٤: الأغوار(البلقاء واربد)				
٤	الطوال جنوبي	٧,٨٠٥	٨٢٧	٨٥٧
	وقاص	٥,٨٤٩	٦٢٠	٦٤٢
منطقة ٥: معان				
٥	أبو بكر	٣,٧٦٧	٣٩٩	٤١٤
	الشامية	٤,٩٠٣	٥١٩	٥٣٨

و يفصل الشكل ٦ إجمالي عدد السكان الشباب في الفئات العمرية المستهدفة في كل منطقة ويوضح الفروقات في الحجم بين المناطق الخمسة المستهدفة. وقد تبين أن العدد الأكبر من الشباب يتركز في عمان والزرقاء، بينما العدد الأصغر في الأغوار ومعان، و مع ذلك جميع المناطق المستهدفة تحتوي على كثافة عالية من الشباب الذين تتراوح أعمارهم من ١٥-٢٤ بنسبة شاب واحد إلى خمسة أفراد من عامة السكان لكل منطقة محددة.

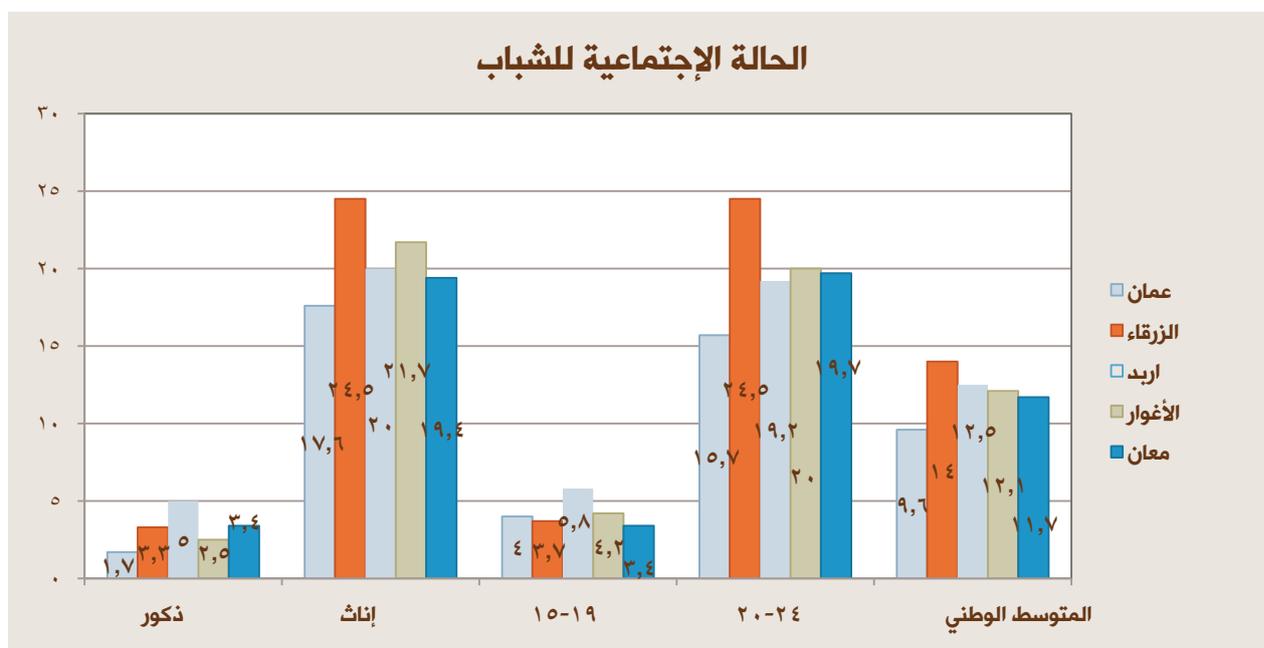
الحالة الاجتماعية للشباب. حدد المسح الخاص بدراسة التقييم المجتمعي السريع الحالة الاجتماعية للشباب في المناطق المستهدفة. ويشير الشكل ٧ إلى أن الغالبية العظمى من الشباب الذين يعيشون في هذه المناطق عازبون ويعيشون مع أبويهم، وهذه النتيجة مشابهة لغيرها في جميع المناطق المستهدفة في برنامج شباب للعمل في الأردن.

الشكل ٦: السكان الشباب حسب المنطقة والفئة العمرية

المنطقة	السكان الشباب (١٥-١٩)	السكان الشباب (٢٠-٢٤)	مجموع السكان الشباب (١٥-٢٤)
١ عمان	٧,٠٤٤	٧,٠٨٧	١٤,١٣١
٢ زرقاء	٦,٥٤٢	٦,٧٨١	١٣,٣٢٣
٣ اربد	٣,١٧٢	٣,٢٨٦	٦,٤٥٨
٤ الاغوار	١,٤٤٧	١,٤٩٩	٢,٩٤٦
٥ معان	٩١٨	٩٥٢	١,٨٧٠

وتبرز أهمية النتائج المتعلقة بالحالة الاجتماعية بوضوح أكثر عند مقارنتها بالأرقام الوطنية الرسمية الخاصة بالحالة الاجتماعية لعام ٢٠٠٨، حيث تبين النتائج أن معدلات زواج الشباب في المناطق المستهدفة هي أقل بكثير من المعدلات الوطنية للإناث و الذكور على حد سواء لنفس الفئات العمرية.

الشكل رقم ٧



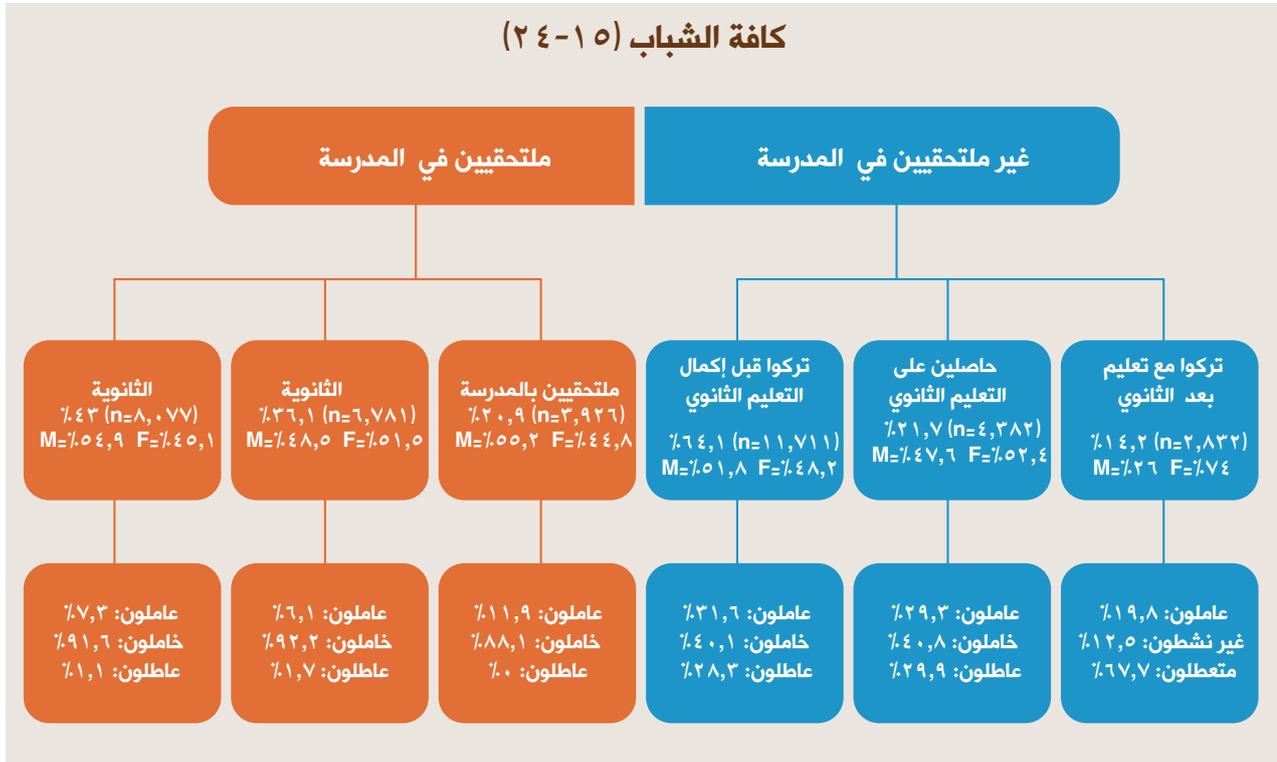
الجزء الثاني: الوضع التعليمي للشباب في المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن

مقدمة. يقدم هذا الجزء نظرة شاملة عن مستويات التعليم النظامي للشباب في المناطق المستهدفة، ويعرض الشكل البياني التالي نظرة سريعة على مستوى التحصيل العلمي للشباب الذي شملهم المسح في المناطق المستهدفة في الدراسة. ويحتوي الجزء التالي للشكل البياني على شرح مفصل لهذه النتائج. الرجاء الرجوع إلى معجم المصطلحات الوارد في بداية التقرير لتفسير المصطلحات الخاصة بالتعليم والعمل المستخدمة في هذا الجزء وفي كل التقرير.

ملاحظة: تلخص النسب المئوية الواردة في الشكل (٨) التحصيل العلمي للشباب في المناطق المستهدفة، وكذلك النسب المئوية الموضحة في الأشكال البيانية اللاحقة، وذلك نتيجة حساب النسب المئوية و/أو عرض النسب في الأشكال البيانية اللاحقة حسب المنطقة.

وبالنسبة لهؤلاء الشباب، تشير النتائج التي توصل إليها المسح الذي أجري في إطار دراسة التقييم المجتمعي السريع الذي نفذته منظمة الشباب الدولية أن حوالي نصف الشباب في المناطق المستهدفة في برنامج شباب للعمل في الأردن ملتحقون حالياً في نظام التعليم النظامي الذي توفره وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي. وتبين الأرقام المفصلة في الشكل ٩ أن ٤٩٪ من الشباب الذين اشتملهم المسح هم طلبة ملتحقون في المرحلة الثانوية أو الجامعية.

الشكل ٨: ملخص عام عن التحصيل التعليمي للشباب المستهدفين ضمن المناطق عمل برنامج شباب للعمل



كما بينت النتائج ما يلي:

معدلات التحاق الذكور أعلى من الإناث، باستثناء منطقة معان حيث كان معدل التحاق الإناث (٥١,٦٪) أعلى قليلاً من الذكور (٤٩,١٪).

مقارنة مع المعدل الوطني للتحاق الشباب الذين تتراوح أعمارهم ١٥-١٩ سنة^٤، يكون متوسط التحاق الشباب للفئة العمرية ذاتها (٧٦,٨٪) - أي أقل بـ ٧٪.

- لوحظ انخفاض أكبر في معدلات الإلتحاق بالمدارس في هاتين الفئتين العمريتين. وفي أربعة من المناطق المستهدفة، وفي المتوسط وجد أن ٢٠٪ من الشباب لا يزال في نظام التعليم النظام بعد سن العشرين. باستثناء منطقة إربد حيث أن ٣٠٪ من الشباب الذين تتراوح أعمارهم ٢٠ سنة وأكثر يدرسون إما في المرحلة الثانوية أو مرحلة التعليم العالي.
- كان الشباب في وادي الأردن في الترتيب الأدنى في مستوى التسجيل (٤٠,٨٪) من بين المناطق المستهدفة، وكان الانخفاض في عدد الشباب الملتحقين، من الفئة العمرية ٢٠-٢٤، هو الأكبر مع وجود نسبة ٩,٢٪ من الشباب الذين يعيشون في وادي الأردن المسجلين في مؤسسات التعليم الرسمية.

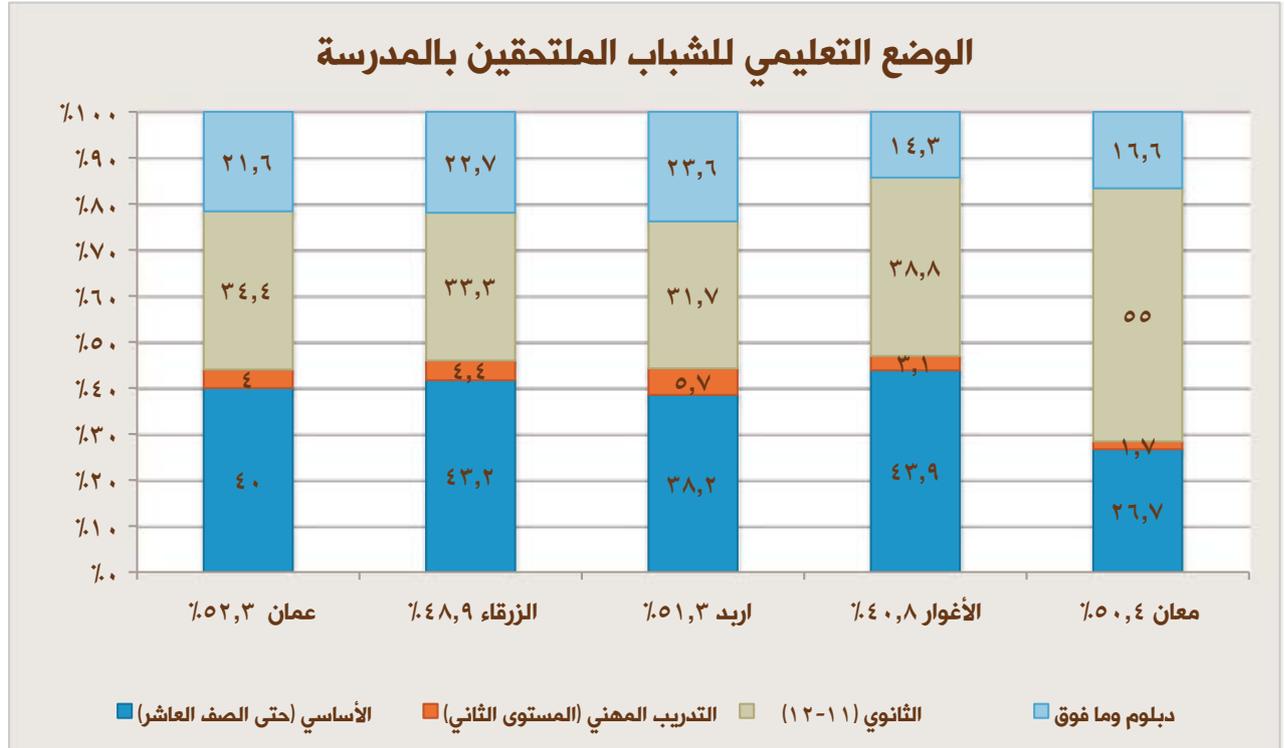
الشكل ٩: الوضع التعليمي للشباب ضمن المناطق عمل برنامج شباب للعمل

المتوسط	العمر		الجنس		حالة الالتحاق بالتعليم	المنطقة
	٢٠-٢٤	١٥-١٩	أثني	نكر		
٥٢,٣	٢٠,٢	٨١,٦	٤٦,٦	٥٧,٩	ملتحق	عمان
٤٧,٧	٧٩,٨	١٨,٤	٥٣,٤	٤٢,١	غير ملتحق	
٤٨,٩	٢٠,٧	٧٦,٤	٤٦,٣	٥١,٥	ملتحق	الزرقاء
٥١,١	٧٩,٣	٢٣,٦	٥٣,٨	٤٨,٥	غير ملتحق	
٥١,٣	٢٨,٣	٧٤,٢	٥٠	٥٢,٥	ملتحق	اربد
٤٨,٨	٧١,٧	٢٥,٨	٥٠	٤٧,٥	غير ملتحق	
٤٠,٨	٩,٢	٧٢,٥	٣٧,٥	٤٤,٢	ملتحق	الأغوار
٥٩,٢	٩٠,٨	٢٧,٥	٦٢,٥	٥٥,٨	غير ملتحق	
٥٠,٤	٢١,٧	٧٩,٧	٥١,٦	٤٩,١	ملتحق	معان
٤٩,٦	٧٨,٣	٢٠,٣	٤٨,٤	٥٠,٩	غير ملتحق	

يعرض الشكل ١٠ تحليلاً إضافياً لمستويات الالتحاق في التعليم النظامي للشباب في المناطق المستهدفة، ويصنف الجدول المستويات الحالية للالتحاق الشباب في التعليم النظامي ضمن الفئات التالية:

- التعليم الأساسي (التعليم الإلزامي حتى الصف العاشر)
- التدريب المهني (التدريب الثانوي المهني والتقني)
- التعليم الثانوي الأكاديمي (الصفين الحادي عشر والثاني عشر)

الشكل ١٠:



• دبلوم فما فوق (مستوى التعليم العالي لمؤسسات التعليم الرسمية مثل الدبلوم، البكالوريوس، الدراسات العليا)

وقد بينت أبرز النتائج أن التدريب المهني أظهر أقل معدلات الالتحاق في المناطق المستهدفة، والفئات العمرية وبين الجنسين. حيث أن معدل الالتحاق في التدريب المهني هو الأعلى في اربد ٥,٧٪ وينخفض إلى أقل من ١٪ في منطقة الزرقاء

ونتيجة تدني معدلات الالتحاق في التدريب المهني، جاءت نتائج الدراسة أو «التخصص» في إطار هذا المستوى التعليمي مجزءاً للغاية لدرجة إدراجها في تقرير بسبب انخفاض تكرار حدوثها. أما المستوى التعليمي الوحيد الذي سجل نتائج صحيحة إحصائياً من حيث أنواع التخصصات أو مسارات الدراسة فهو الفئة الأكاديمية الثانوية.

يبين الشكل ١١ أن الشباب في المناطق المستهدفة يميلون وبشكل كبير لاختيار الجانب النظري من التعليم الثانوي (٦٥,٣٪) أكثر من التدريب المهني، مما يشير إلى أنه حتى في هذا المجال التعليمي فإن المسارات التطبيقية العملية مثل تكنولوجيا المعلومات والتمريض، مثلاً، لا تلاقى إقبالا من الشباب الذين يعيشون في المناطق المستهدفة.

في جلسات المجموعات البؤرية اللاحقة التي أجريت مع الشباب المتحقين في المدارس لتحديد العوامل الأساسية التي تؤثر في اختيارهم لمجال الدراسة، و الشباب في جميع المناطق المستهدفة، ونوع الجنس، والفئات العمرية، وفئات الدخل الأسري، و ذكر أنهم العوامل التي تؤثر في اختيارهم الدراسي - فضلاً عن رغبتهم في مسار تعليمي معين- كانت:

١- آراء/تحيز أولياء الأمور لمسار دراسي معين

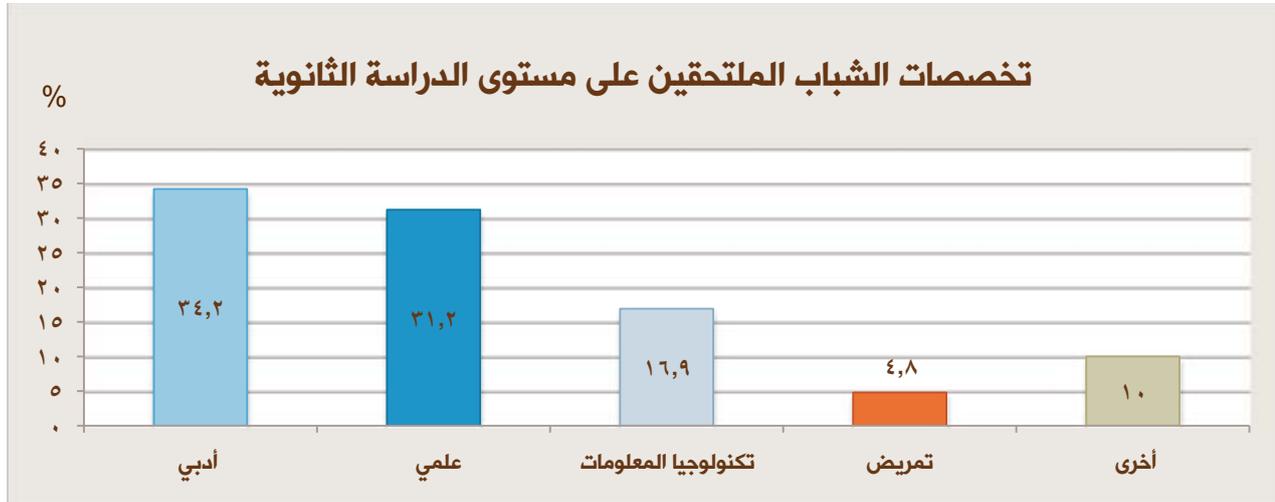
٢- نظرة المجتمع الأردني إلى الشباب في المسارات المختلفة (بمعنى أن مسار دراسي معين يلاقي التقدير أم لا من المجتمع الأردني)

٣- المعدل الدراسي الذي يحدد أو حتى يحصر خياراتهم في دراسة مسارات أو مجالات دراسية معينة

يؤكد الشباب أن الوصمة الاجتماعية والتسميات السلبية المرتبطة ببعض التخصصات، وبخاصة ذات الصلة في برامج التعليم المهني/ التقني أو شبه المهرة، تمنع الشباب من التوجه إلى المجالات التقنية/المهنية التي قد يرغبون في دراستها ويستطيعون متابعتها باعتبارها المسار المهني المناسب.

علاوة على ذلك، أكد المشاركون في جلسات المجموعات البؤرية أن «قيمة التعليم» تنطبق فقط على التعليم الأكاديمي، بينما تختلف النظرة إلى التعليم المهني/التقني في مجتمعاتهم المحلية والتي لا تتعامل معها بنفس الاعتبار الذي يلاقيه التعليم الأكاديمي بالمقارنة مع الشهادة الجامعية.

الشكل ١١:



تطلعات الشباب المتحقين بعد اكمال دراستهم. بالنسبة إلى أين يرى الشباب أنفسهم بعد إكمال تعليمهم، كشفت نتائج المسح في دراسة المسح المجتمعي السريع أن الشباب في جميع المناطق المستهدفة لا يزالون يتطلعون إلى الحكومة (بما في ذلك الجيش) للوظائف التي يأملون بالحصول عليها، وليس القطاع الخاص الذي يوفر فعلياً فرص عمل أكثر

رغم أن نسبة الشباب الباحثين عن عمل المتفائلين والذين يفضلون الوظائف الحكومية تتفاوت من الحد الأدنى البالغ ٣٧,٦٪ من الشباب في عمان إلى الحد الأقصى وقدره ٧٠,٤٪ في وادي الأردن، إلا أن النسب الكلية المسجلة عبر المناطق المستهدفة تبدو عالية جداً. وهذه النتيجة مهمة في ضوء الواقع الاقتصادي الحالي والذي يتراجع فيه القطاع الحكومي إلى الوراء ليعطي القيادة إلى القطاع الخاص من حيث خلق فرص العمل وأفاق العمل المستقبلية. وهكذا، ينشأ اختلال هائل لدى الشباب في انتظامهم في المدارس إزاء عملهم المستقبلي والواقع الوظيفي الحالي في الأردن.

لمحة عن الشباب غير الملتحقين في المدارس في المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن:

يعرض الجزء التالي صورة أوضح عن الفئة التي تشكل نسبة ١,٥% من الشباب في المناطق المستهدفة خارج النظام التعليم المدرسي، أي الشباب «غير المسجلين في المدارس»^٩. بينت نتائج دراسة التقييم المجتمعي السريع أن عددا كبيرا من الشباب في المناطق المستهدفة لم يكملوا التعليم الأساسي الإلزامي.^{١٠}

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- يوجد في معان واربند أعلى كثافة للشباب (٣٥,٦% و ٣٢,٥% على التوالي) الذين يقل تحصيلهم الدراسي عن التعليم الأساسي، تقريبا ١ من ٣ شباب
- يوجد في وادي الأردن والزرقاء عدد أقل من الشباب الذين يقل تحصيلهم الدراسي عن التعليم الأساسي (٢٦,٨% و ٢٥,٣%)، أو ١ من ٤ شباب
- سُجِّل في عمان أدنى نسبة من الشباب الذين يقل تحصيلهم الدراسي عن التعليم الأساسي (١٨,٤%)

الشكل ١٢: خطط الشباب الملتحقون بعد الانتهاء من التعليم

المنطقة	العمر		الجنس		ما هي مخططاتك بعد إتمامك من التعليم؟
	٢٤-٢٠	١٩-١٥	انثى	ذكر	
عمان	٣٧,٦	٣٤,٨	٤٩,١	٢٨,٦	تقديم طلب للعمل (الحكومة/الجيش)
	٢٣,٢	٣٤,٨	١٦,٤	٢٨,٦	تقديم طلب للعمل (القطاع الخاص)
	١٤,٤	٨,٧	٧,٣	٢٠,٠	إقامة مشروع خاص
	٢٤,٨	٢١,٧	٢٧,٢	٢٢,٨	لا أعرف/لا إجابة
الزرقاء	٤٦,٢	٥١,٠	٤٧,٧	٤٤,٧	تقديم طلب للعمل (الحكومة/الجيش)
	٢٢,٦	٣٠,٦	١٦,٢	٢٨,٥	تقديم طلب للعمل (القطاع الخاص)
	٦,٨	٨,٢	٢,٧	١٠,٦	إقامة مشروع خاص
	٢٤,٤	١٠,٢	٣٣,٤	١٦,٢	لا أعرف/لا إجابة
اربند	٣٩,٨	٢٩,٤	٤٣,٨	٣٣,٣	تقديم طلب للعمل (الحكومة/الجيش)
	٢٧,٦	٤١,٢	٢٢,٥	٣١,٧	تقديم طلب للعمل (القطاع الخاص)
	١٠,٦	٥,٩	١٢,٤	٨,٣	إقامة مشروع خاص
	٢٢	٢٣,٥	٢١,٣	٢٢,٣	لا أعرف/لا إجابة
الأغوار	٧٠,٤	٩٠,٩	٦٧,٨	٦٧,٩	تقديم طلب للعمل (الحكومة/الجيش)
	٨,٢	٠	٩,٢	٢,٢	تقديم طلب للعمل (القطاع الخاص)
	٧,٢	٠	٤,٦	٢,٢	إقامة مشروع خاص
	١٤,٢	٩,١	١٨,٤	٢٢,٣	لا أعرف/لا إجابة
معان	٤٥,٠	٤٦,٢	٤٤,٧	٢٨,٦	تقديم طلب للعمل (الحكومة/الجيش)
	١٦,٧	٣٨,٥	١٠,٦	٣,١	تقديم طلب للعمل (القطاع الخاص)
	١٦,٧	١٥,٤	١٧	١٥,٦	إقامة مشروع خاص
	٢١,٦	٠	٢٧,٧	٢١,٩	لا أعرف/لا إجابة

أنظر الشكل ١٣ مقارنة معدلات التحصيل التعليمي للشباب غير الملتحقين في المدارس بين مختلف المناطق المستهدفة.

التطابق مهم في النتائج بين الشباب الملتحقين والشباب غير الملتحقين ذات العلاقة بالتدريب المهني والتقني. وعلى نحو مماثل للنتائج الخاصة بالشباب الملتحقين، أظهر عامة الشباب غير الملتحقين في المدارس في المناطق المستهدفة أيضا معدلات متدنية جدا من التدريب المهني والتقني.

٩ عند إعداد هذا التقرير، لم يتمكن فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع من الحصول على الأعداد الرسمية لمعدلات التسرب على المستوى القطري لمقارنتها مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة
١٠ التعريف الرسمي "للمتسرين" هو الأفراد الذين خرجوا من النظام التعليمي قبل إكمال التعليم الثانوي، أي الصف الثاني عشر

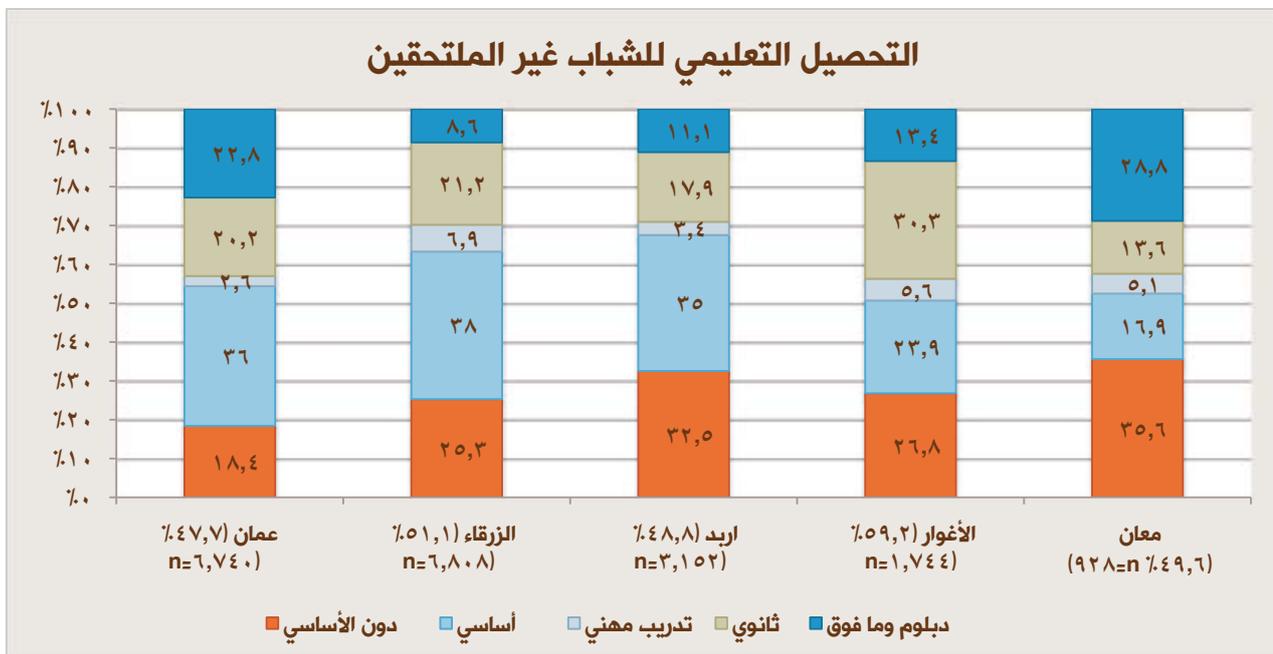
أظهر الشباب غير الملتحقين الذين شملهم المسح في مناطق الزرقاء ووادي الأردن ومعان (٦,٩٪، ٥,٦٪ و ٥,١٪ على التوالي) معدلات أعلى إلى حد ما في التدريب المهني والتقني من نظرائهم الملتحقين (٣,١٪، ١,٧٪ و ١,٧٪ على التوالي).

سجل الشباب الملتحقون في اربد وعمان (٥,٧٪ و ٤,٠٪) معدلات أعلى بعض الشيء في التدريب المهني والتقني من نظرائهم غير الملتحقين في نفس المناطق (٣,٤٪ و ٢,٦٪).

نفذ فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع جلسات لمجموعات بؤرية منظمة مع الشباب غير الملتحقين في التدريب المهني والتقني من أجل فهم وجهات نظرهم حول أهمية التدريب المهني. وتلخص استجاباتهم في النقاط التالية:

- عموماً، تم توزيع الشباب المشاركين في المجموعات البؤرية على عدد من النقاط ذات الصلة بقدرة التدريب المهني على توفير فرص عمل يدخل مناسب والنظرة الاجتماعية السلبية لهذه البرامج.
- أجم المشاركون في المجموعات البؤرية - الذكور والإناث على حد سواء - بوجود التصورات المتكونة لدى المجتمع الأردني ككل عن الأفراد الذين يختارون المسار التقني المهني.

الشكل ١٣:



- غير أن الذكور العاملين/غير الملتحقين الذين شاركوا في المجموعات البؤرية، وهم من الفئات العمرية ١٥-١٧ عبر جميع المناطق المستهدفة ينظرون للتعليم التقني المهني نظرة أكثر ايجابية، الأمر الذي قد يعود إلى كونهم يعملون بأقل المؤهلات الممكنة من بين كافة الفئات. وقد يكون من الأفضل فهم طبيعة الوظائف المتوفرة للشباب الذين لا يملكون الخبرة والمهارات والمعرفة.
- كان هناك اتفاق عام بين جميع المشاركين في المجموعات البؤرية على أن مجال الخيارات المهنية المتوفرة من خلال برامج التدريب التقني المهني غير مناسبة للفتيات. كما أن هذه الوظائف تتجه لدفع أجور أقل، علماً بأن توافر هذه الوظائف لأصحاب المؤهلات محدودة.

وقد وجد فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع أيضاً عدداً من الاختلافات بين المشاركين في مناقشات المجموعات البؤرية بين الشباب غير الملتحقين عبر المناطق الخمسة المستهدفة.

- كانت نظرة بعض المشاركين من الإناث- للتدريب المهني الفني أكثر ايجابية في المجموعات البؤرية - مثلاً المشاركات الإناث من اربد، الإناث العاطلات عن العمل في معان، والإناث العاملات من الفئة العمرية ٢٠-٢٤ في معان - ، حيث اعتبرن التدريب مجدداً ومقبولاً اجتماعياً بالنسبة للإناث، مع التركيز على الحرف اليدوية والتفصيل كخيارات مهنية مناسبة ولأثقة اجتماعياً.
- بعكس اربد ومعان، عبرت المشاركات الإناث من الزرقاء من كل الفئات العمرية والتصنيفات الاقتصادية عن آراء أكثر سلبية حول التدريب المهني من نظرائهن الذكور الذين عبروا عن رأي أفضل حول الوظائف التي يمكن الحصول عليها من خلال التدريب المهني، قائلين أن هذا التدريب لم ينعكس ايجابياً على قدرات الفرد أو التحصيل الأكاديمي.

- بدى الذكور المشاركون في المجموعات البؤرية في الزرقاء ومعان موقفاً أكثر ايجابية إزاء التدريب الفني المهني، حيث أقروا بجدوى وملاءمة الفرص الاقتصادية المتوفرة في المجالات الفنية المهنية.

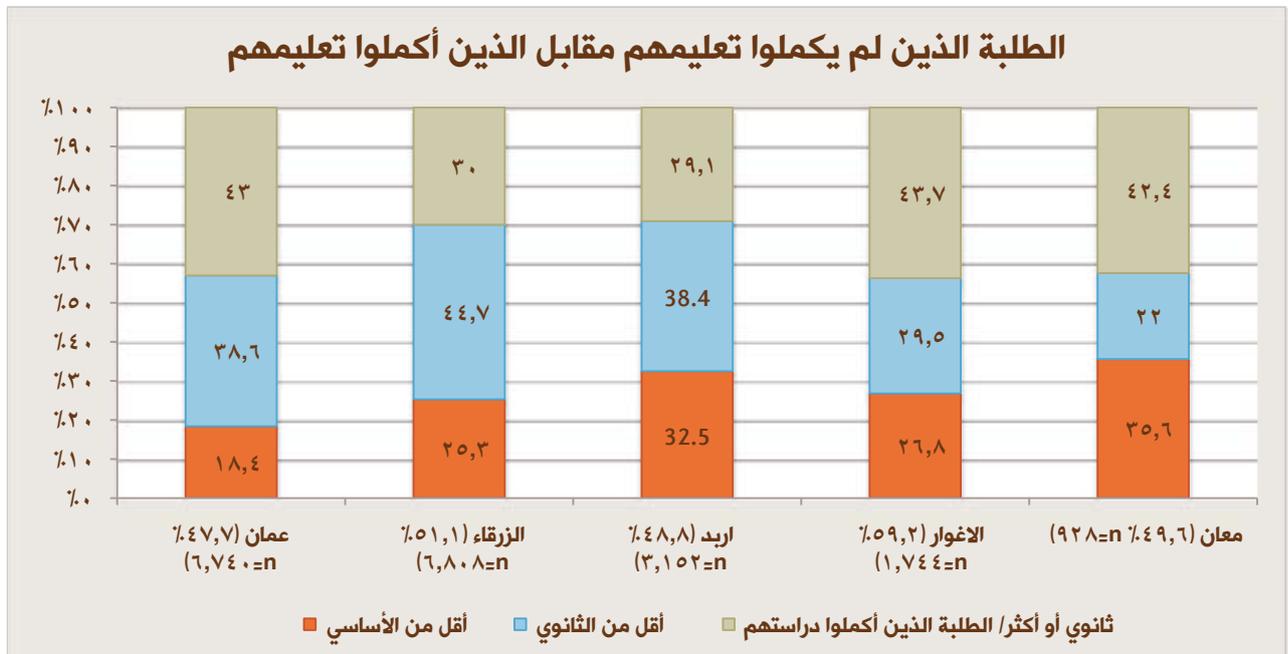
الشباب المتسربون من المدرسة قبل إكمال التعليم الثانوي

يركز هذا الفرع من التقرير على توفير صورة أوضح عن مجموعة الشباب الذين تركوا المدرسة قبل إكمال المرحلة الثانوية (الصف الثاني عشر). ويتركز الإهتمام هنا في العدد الكبير من الشباب الذين يتركون المدرسة قبل إكمال التعليم الأساسي الإلزامي - يعني الصف العاشر - حيث يولي برنامج شباب للعمل في الأردن أهمية كبيرة لهذه الفئة من الشباب غير الملحقين في نظام التعليم النظامي بسبب تدني مستوى التعليم وافتقارهم للمهارات التي تجعل الفرصة أقل لدخول سوق العمل.

يوضح الشكل ١٤ أن أكثر من نصف الشباب غير الملحقين في المدارس في معظم المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الاردن قد تركوا المدرسة قبل إكمال تعليمهم الثانوي (الصف الثاني عشر). ومن مجموع الشباب غير الملحقين في المدرسة حالياً:

- تتراوح نسبة الشباب الذين تركوا المدرسة قبل إكمال تعليمهم من ٤٤٪ في الزرقاء إلى ٣٨٪ في عمان واربد إلى ٢٩٪ في وادي الأردن إلى ٢٢٪ في معان.
- تتراوح نسبة الشباب الذين تركوا المدرسة قبل إكمال التعليم الأساسي الإلزامي حتى الصف العاشر من ١٨٪ في عمان إلى ٣٥٪ في معان.

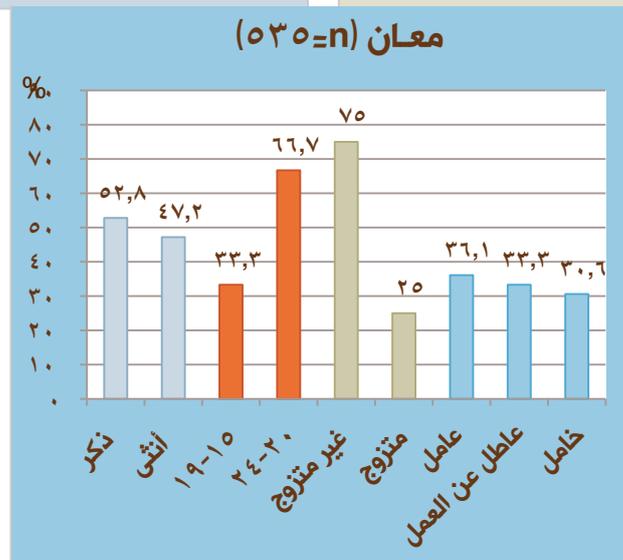
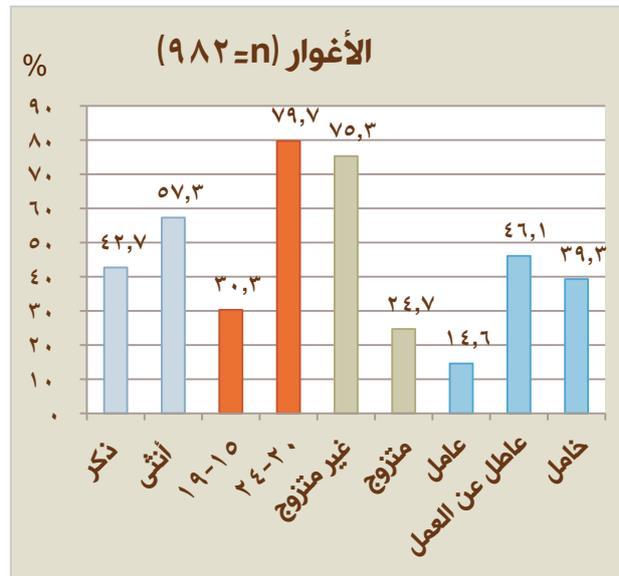
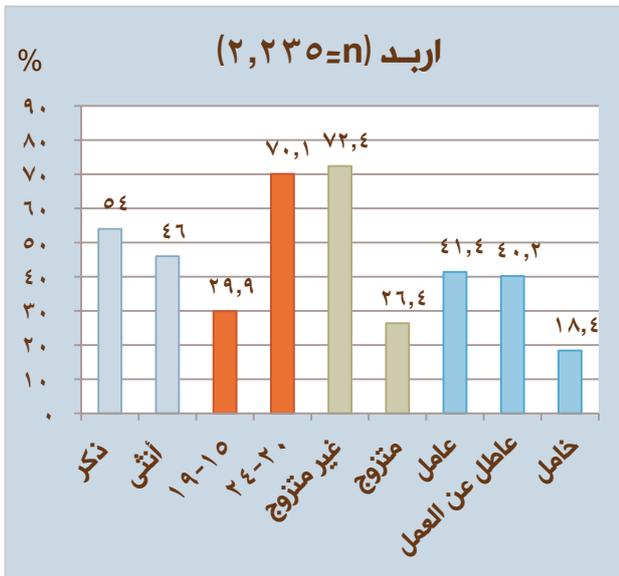
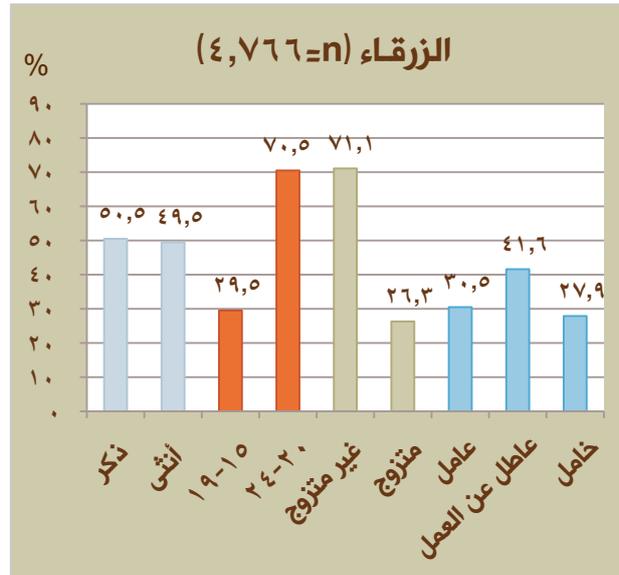
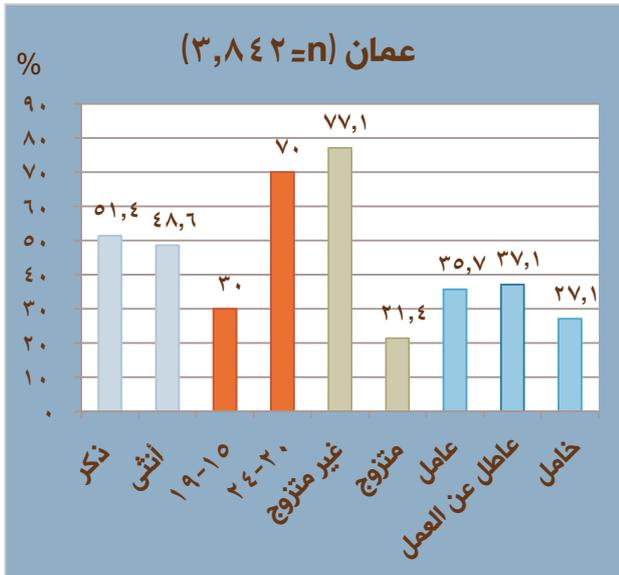
الشكل ١٤:



لمحة عن الشباب المتسربين من المدرسة قبل إكمال المرحلة الثانوية

لفهم خصائص هذه الفئة بصورة أفضل، تم عرض تحليل أكثر تفصيلاً لكل منطقة مستهدفة كما هو مبين في الشكل ١٥. يبين الرسم البياني أن خصائص هذه الفئة (مثلاً حسب نوع الجنس، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، والنشاط الاقتصادي) متشابهة نسبياً في جميع المناطق المستهدفة. يتصف المتسربون من المدرسة بأنهم:

- متساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠:٥٠ تقريباً
- إظهار نسبة التوزيع حسب العمر بـ ٣٠:٧٠ لصالح الفئة العمرية الأكبر (٢٠-٢٤)^{١١}
- من المرجح أن يكونوا غير متزوجين (٣ من ٤)
- عاملون بنسبة ٢:٥ باستثناء منطقة وادي الأردن التي تسجل نسبة ١:٧ وهي أعلى نسبة بطالة بين المتسربين من المدرسة في جميع المناطق المستهدفة.



الشكل ١٦ يسلط الضوء على العوامل الاجتماعية والاقتصادية لتوضيح خصائص المتسربين من المدرسة من حيث حجم الأسرة والدخل الشهري بالمقارنة مع متوسط حجم الأسرة والدخل الأسري في المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن. وقد كانت النتائج التالية متسقة في كافة المناطق:

- حجم أسر المتسربين من المدرسة أصغر من متوسط حجم الأسرة للفئات الأخرى في المناطق المستهدفة. وقد يعزى ذلك إلى كون عدد من المتسربين متزوجون (حوالي ٢٥٪ أو ١ من كل ٤)، ولهم عائلات صغيرة مما يخفض حجم الأسرة إلى الحد الأدنى.
- متوسط الدخل الأسري للمتسربين أقل بكثير من متوسط الدخل الأسري في المناطق المستهدفة.

الشكل ١٦ : الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للمتسربين

المنطقة	متوسط حجم أسر الشباب الذين لم يكملوا تعليمهم في مناطق برنامج شباب للعمل	متوسط حجم الأسرة في مناطق برنامج شباب للعمل	معدل دخل الأسرة في المناطق عمل برنامج شباب للعمل	معدل دخل الأسرة للمتسربين في المناطق عمل برنامج شباب للعمل
عمان	٦,١	٦,٦	٢٦٥,٥	٣٨٣,٥
الزرقاء	٥,٦	٦,١	٢٩١,٢	٣٤١,٧
اربد	٦,١	٦,٦	٣٢٠,٢	٣٤٨,٨
الأغوار	٦,٤	٦,٩	٢٠٧,٠	٢٧٠,٥
معان	٦,٢	٦,٥	٣٠٠,٠	٣٤٠,٢

لماذا يترك الشباب غير الملتحقين بالمدرسة قبل إكمال تعليمهم. كشفت النتائج التي استُخلصت من المسح التمثيلي الذي نفذه برنامج شباب للعمل في الأردن ثلاث أسباب رئيسية لترك الشباب غير الملتحقين بالنظام التعليمي النظامي.

وكان السبب الأول هو انعدام الرغبة في التعليم والشعور بأنه ليس الوسيلة الجدية لقضاء الوقت. صُنّف هذا السبب بنسبة عالية قدرها ٤٣٪ في اثنتين من المناطق المستهدفة (وادي الأردن ومعان)، حيث يميل الشباب إلى درجة أعلى بكثير بالاستجابة من الإناث، باستثناء منطقة معان.

السبب الثاني الأكثر وروداً كان « قرار العمل»، والذي جاء وبشكل رئيسي من قبل المشاركين الذكور في جميع مناطق برنامج شباب للعمل في الأردن، باستثناء وادي الأردن. أما السبب الثالث فهو « قرار الزواج» والذي اختارته الإناث حصرياً في كلتا الفئتين العمريتين. انظر الشكل ١٧ الذي يفصل الأسباب الثلاثة الأولى للتسرب من المدرسة مبكراً من جانب الشباب في كل منطقة مستهدفة حسب نوع الجنس، الفئة العمرية والتحصيل العلمي.

تقييم الشباب للمعوقات التعليمية في المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن. كجزء من المسح الذي نُفذ في إطار دراسة التقييم المجتمعي السريع، طُلب من الشباب تقييم ستة معوقات محتملة قد تحول دون حصولهم على تعليم جيد (على سبيل المثال، بعد المسافة، وسائل النقل العامة، النفقات العامة، العلاقة مع الطلبة الزملاء، العلاقة مع المدرسين، استيعاب المحتوى الدراسي) باستخدام مقياس ريتشارت من ١ (منخفض) إلى ٥ (عالي).

أنظر الشكل ١٨ قائمة مفصلة للمعوقات وترتيبها. لم تُصنّف البيانات فيه حسب المنطقة حيث لم تظهر فروقات كبيرة بين المناطق المستهدفة.

تبين النتائج أن الشباب لا يعتبرون أن أي من المعوقات الستة المحددة يشكل تحدياً بشكل خاص. ومع هذا، من المعوقات الستة المحتملة، وُجد أن بعد المسافة والنفقات واستيعاب المحتوى الدراسي هي التي تشكل عائقاً نوعاً ما بنسبة أعلى قليلاً من ٢,٠ من أصل ٥ بالإضافة إلى تقييم المعوقات المحتملة التي تحول دون الحصول على التعليم، قام فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع بدراسة فئة الشباب الذين يعيشون في المناطق الخمسة المستهدفة لمعرفة كيف ساهم تعليمهم في تزويدهم (١) بالمهارات التقنية اللازمة للحصول على وظيفة، (٢) والمهارات الحياتية والتوظيفية اللازمة لتأمين فرص العمل والحفاظ على الوظيفة، وقد استخدم مقياس ريتشارت من ١ (منخفض) إلى ٥ (عالي) لتقييم العوامل الاثنتين.

المنطقة	الأسباب الرئيسية لترك التعليم	الجنس		العمر		التعليم		المتوسط
		أنثى	ذكر	١٩-٢٠	٢٠-٢٤	ثانوي	ثانوي >	
عمان	قررت العمل	١١,١	٣٢,٣	٧,١	٢٧,٣	٢٢,٠	٢٨,٦	٢٢,٨
	قررت الزواج	٢٢,٢	٠	٧,١	١١,٤	١٠,٠	١٤,٣	١٠,٥
	لا رغبة بالتعليم/لا جدوى	٢٩,٦	٤٨,٤	٥٧,١	٣٤,١	٤٤,٠	١٤,٣	٤٠,٣
الزرقاء	قررت العمل	٤,٣	٤٥,٠	١٥,٢	٢٦,٢	٢٣,١	٢٧,٣	٢٣,٤
	قررت الزواج	٣٤,٨	٠	١٣,٠	٢٠,٦	١٧,٠	٣١,٨	١٨,٧
	لا رغبة بالتعليم/لا جدوى	٣٢,٦	٣٦,٣	٤٧,٨	٢٩,٣	٣٩,٥	٤,٥	٣٤,٥
أربد	قررت العمل	٢,١	٥٠,٠	١٤,٨	٢٣,٥	١٩,٧	٢٥,٠	٢٠,٥
	قررت الزواج	٢٧,١	٠	١٨,٥	١٥,٧	١٦,٧	١٦,٧	١٦,٧
	لا رغبة بالتعليم/لا جدوى	٢٧,١	٣٦,٧	٣٧,٠	٢٧,٤	٣٦,٤	٠	٣٠,٨
الأغوار	قررت العمل	٢٣,٩	٠	١٢,٠	١٥,٤	١٢,١	٢٧,٣	١٤,٣
	قررت الزواج	٣٩,١	٤٨,٤	٤٠,٠	٤٤,٢	٤٨,٥	٩,١	٤٢,٩
	لا رغبة بالتعليم/لا جدوى	٤,٣	٢٢,٦	٨,٠	١٣,٥	٩,١	٢٧,٣	١١,٧
معان	قررت العمل	١١,١	٣٢,٠	٥٠,٠	١٢,٩	٢٢,٩	٢٨,٦	٢٣,٨
	قررت الزواج	٥٠,٠	٣٦,٠	٣٣,٣	٤٥,١	٤٥,٧	٢٨,٦	٤٢,٩
	لا رغبة بالتعليم/لا جدوى	٥,٦	١٢,٠	٠	١٢,٩	٨,٦	١٤,٣	٩,٥

يبين الشكل ١٩ ترتيب الشباب لنظرتهم للفائدة التي تحققت لهم من تعليمهم، حيث أعطى الشباب مرتبة ٥,٢ من أصل ١٠ لعنصر «إلى أي مدى يشعر الشباب بأن تعليمهم النظامي قد زودهم بالمهارات التقنية»، ومرتبة ٥,٧ من أصل ١٠ لعنصر «إلى أي مدى وفر التعليم للشباب المهارات الحياتية و تنمية المهارات الوظيفية».

لا تعتبر أي من المرتبتين منخفضة أو عالية - مما يشير إلى أن الشباب ليس لديهم رأي قوي حول الفوائد العملية/المباشرة للتعليم (ليست إيجابية ولا سلبية). كما أشار الشكل ١٣ (ص ٢٤)، فإن الغالبية العظمى من الشباب (حوالي ٢ من أصل ٣) المنتظمين في المدارس ملتحقون في صفوف التعليم الأكاديمي.

المتوسط	العمر		الجنس		تقييم الشباب للعبءات المحتملة لإكمال التعليم	المنطقة
	٢٤-٢٠	١٩-١٥	أنثى	ذكر		
٢,١	٢,٢	٢,٠	٢,٠	٢,٢	بعد المسافة	المجتمعات المحلية التي يستهدفها برنامج شباب للعمل
٢,٠	٢,١	١,٨	١,٨	٢,١	وسائل النقل العام	
٢,٢	٢,٤	٢,١	٢,١	٢,٣	التكاليف الكلية	
١,٤	١,٤	١,٤	١,٣	١,٥	العلاقة مع الطلبة الآخرين	
١,٧	١,٧	١,٧	١,٥	١,٩	العلاقة مع المدرسين	
٢,٢	٢,١	٢,٢	١,٩	٢,٤	استيعاب المحتوى الدراسي	

الشكل ١٩: مدى تزويد التعليم النظامي الشباب بالمهارات التقنية المطلوبة

بمقياس ٠ (متدني جدا) - ١٠ (عالي جدا) إلى أي مدى زودهم "التعليم النظامي"					
المتوسط	العمر		الجنس		المنطقة
	٢٤-٢٠	١٩-١٥	أنثى	ذكر	
١- بالمهارات التقنية المطلوبة للحصول على عمل					
٥,٢	٥,٢	٥,٢	٥,٥	٤,٩	المناطق المستهدفة لبرنامج شباب للعمل
٢- بالمهارات الحياتية والتوظيفية للنجاح في حياتك الاجتماعية وتطوير نفسك لضمان عمل والحفاظ عليه					
٥,٧	٥,٧	٥,٧	٦,٣	٥,٢	المناطق المستهدفة لبرنامج شباب للعمل

متابعة جلسات النقاش البؤرية تشرح أكثر عن تصورات الشباب عن التعليم

كشفت المناقشات التي نظمتها جلسات النقاش البؤرية مع الشباب عبر كافة الفئات العمرية والنشاط الاقتصادي والجنس في المناطق المستهدفة أن الشباب ويؤكدون أن التعليم الجيد - خصوصا الحصول على شهادة الثانوية العامة - يضيف قيمة إلى حياتهم.

- رغم أن معظم الشباب الذين تسربوا من المدرسة قبل إكمال تعليمهم الثانوي (بما في ذلك الشباب الذين لم يكملوا تعليم الصف العاشر الإلزامي) ذكروا أنهم لا يجدون أن التعليم يستحق قضاء وقتهم فيه (بمعنى أنه غير عملي أو غير متصل بقدرتهم على ضمان العمل والاستمرار فيه) ، إلا أنهم يعتبرون أن التعليم الجيد مهم في النواحي الاقتصادية والاجتماعية لحياتهم ، ويبدو أن هذا الرأي متأثر بتصورات أفراد المجتمع الآخرين - وليس نابعا من التجربة التعليمية الواقعية ذاتها.
- كرر الشباب تأكيدهم أن إكمال تعليمهم الثانوي أو الحصول على الشهادة التوجيهية سيزيد فرصهم في العمل ويضمن لهم أجورا أعلى من أولئك الذين لم ينالوا الشهادة. كما أكدوا أن هذا التصور لم ينبع من تعليمهم في المدرسة ولكن من نظرة أرباب العمل للشباب، وبالأخص الشباب الذين لم يكملوا تعليمهم الثانوي.
- وأكد الشباب أيضا أن إكمال التعليم الثانوي يضمن لهم على الأرجح أجور منصفة، ساعات عمل منظمة، أيام إجازة، وإمكانية التقدم المهني.
- ذكر المشاركون في المجموعات البؤرية أن العمل بدون الشهادة التوجيهية قد يعطي أرباب العمل المحتملين السلطة لحرمان الشباب من فرصة التقدم المهني والوظيفي.
- وعموما، ينظر الشباب المشاركون إلى القيمة الاجتماعية للتعليم بأنها كسب احترام أفراد المجتمع ونيل مكانة اجتماعية أعلى. وهكذا، فإن الحصول على شهادة التوجيهية أو الثانوية أو درجة التعليم العالي يضمن لهم إحتراما أكبر ومكانة إجتماعية أعلى ممن لم يحصلوا عليها، وأن عدم وجود الشهادة من شأنه أن يوفر المسوغات لنظر أفراد المجتمع إليهم بقليل من الاعتبار ووصفهم بالفاشلين.
- يقول الشباب الذين يسعون لنيل شهادة الثانوية أو التوجيهية أن حصولهم على هذه الشهادة، وبالأخص بمعدل عالي، سيمكنهم من التسجيل في الجامعة بسهولة والحصول على الدرجة الجامعية والتي تساهم بشكل أفضل في حصولهم على عمل في الحكومة. إذن هو تصور الشباب الذي يؤكد أن الشهادة الجامعية تضمن لهم مكانة اجتماعية عالية في مجتمعاتهم من خلال العمل الحكومي والوظائف العليا في موقع العمل. إذ أن الشهادة الجامعية ، بالنسبة لهم، هي السبيل للوصول إلى الوظيفة الجيدة بأجر عالي ومركز عالي.
- يبدو أن المشاركات في المجموعات البؤرية للإناث يركزن على هذه المشاعر أكثر من الذكور لأن الخيارات المهنية التقليدية التي يسعين في

الأغلب إليها (مثل التمريض والتدريس) في القطاع الحكومي تتطلب على الأقل مؤهل البكالوريوس.

- يقول الشباب أن الحصول على الشهادة الجامعية يجعل الذكور مؤهلين أكثر للزواج، ويؤهل الإناث للزواج من رجل ذي مكانة عالية.
- ذكرت المشاركات الإناث في معظم الحالات، والشباب في منطقة وادي الأردن بوجه خاص أن التعليم مهم على المستوى الشخصي. وقد ربط الشباب نيل الشهادة العليا بالنتائج الشخصية الفردية، وهي: زيادة الثقة بالنفس، أفق ثقافي أوسع، تقدير للذات أعلى، قدرات أفضل في اتخاذ القرار وحل المشاكل، بالإضافة إلى فرص عمل أفضل، ودخل أعلى ومكانة اجتماعية أحسن والتمكين الإجتماعي.

وجهات نظر الآباء وقادة الرأي حول التعليم النظامي. حدد آباء الشباب وقادة المجتمع في المناطق الخمسة المستهدفة مجموعة من التحديات التي تؤثر على المواظبة والاستمرار في المدرسة، و/أو الالتحاق بالتدريب المهني. وقد غطت التحديات المحددة، والتي كانت متشابهة عبر المناطق الخمسة المستهدفة، نطاقاً واسعاً من القضايا الاجتماعية والإقتصادية والثقافية المتصلة بالشباب وأسرهم.

وفيما يلي ملخصاً للقضايا التي أثارها الآباء وقادة الرأي في المجموعات البؤرية:

- حدد أولياء الأمور وقادة الرأي في جميع المناطق المستهدفة العوائق التي تحول دون وصول الشباب والشابات إلى التعليم والتدريب المهني، وهي تشمل عدم توفر النقل العام و تزايد تكاليفه، بعد المؤسسات التدريبية عن مكان السكن، نقص المعلمين المؤهلين، عدم متابعة المنقطع عن الدراسة، تدريس مناهج قديمة؛ (بالأخص في التدريب المهني)، الافتقار إلى البنية التحتية، وانعدام الأنشطة اللا منهجية، وغياب التوجيه، و التقصير في تعزيز قيمة التعليم. ومن المثير للاهتمام أن نلاحظ أن تصور الأهالي وقادة الرأي لهذه العوامل كمعيقات يفوق وجهة نظر الشباب أنفسهم لهذه العوامل كمعيقات حقيقية.
- حدد الأهالي وقادة الرأي في مختلف المناطق المستهدفة المشاكل الاجتماعية الخاصة بالشباب بأنها الأسباب المباشرة لتسرب الشباب من المدرسة. وهي تشمل « رفاق السوء والتأثير السلبي من الأقران » ، تفكك الأسرة، غياب القدوة، انتشار السلوكيات غير الصحية بين أوساط الشباب، والزواج المبكر للإناث.
- حددت العوامل الاقتصادية (بشكل أساسي انخفاض الدخل) التي تشكل تحدياً للشباب الملتحقين في المدارس و/أو التدريب المهني، وتكمن العوامل الاقتصادية الأكثر التي تمّ تحديدها لتكون أكثر ارتباطاً في عجز بعض الأسر عن تغطية تكاليف دراسة أبنائها والحاجة إلى الشباب لتوفير الدعم المادي للأسرة.
- تم تحديد وجهات النظر الاجتماعية السلبية تجاه التدريب المهني كسبب رئيسي لإبتعاد الشباب عن هذا النوع من التدريب. وقد ذكر الآباء أنه بالإضافة إلى اعتبار التدريب المهني والعمل المهني/التقني خياراً أقل مستوى وأقل دخلاً من غيره، فإن بعض أفراد المجتمع يميلون لتكوين صور نمطية سلبية عن الشباب للالتحاق في التدريب المهني.
- أشار بعض أولياء الأمور وقادة المجتمعات المحلية إلى أن الشباب (وأسرهم) يعتبرون التعليم والتدريب المهني غير جديرين بالوقت الذي يقضونه فيها ، إذ أن البقاء في المدرسة من غير المرجح أن يضمن لهم فرص عمل جيدة ، كما أنهم اعتبروا هذا الشعور تحدياً للشباب أن يكون الدافع في البقاء في المدرسة.

وفيما يلي الملاحظات المباشرة حول الإحتياجات غير المتلبية للشباب حسب الفئات المستهدفة من الآباء وقادة الرأي فيما يتعلق بالتدريب المهني والنظام التعليمي حسب المناطق المستهدفة.

المنطقة الأولى : عمان

- عدم توفر التوجيه والمتابعة داخل النظم التعليمية المتنوعة لخدمة الشباب في الأمور المتعلقة بالإعداد والدخول إلى سوق العمل
- عدم وجود الوعي لدى الشباب حول الفرص الوظيفية المتاحة من خلال التدريب المهني
- الحاجة إلى تقديم حوافز نقدية لتشجيعهم على الإنخراط في التدريب المهني

المنطقة الثانية : الزرقاء

- بعض البرامج التقنية للتدريب المهني التي تقدمها المنظمات غير الحكومية ليست معتمدة رسمياً
- الافتقار إلى الخدمات التعليمية و الإرشاد المهني المخصصة للشباب
- انعدام التجديد في موضوعات التدريب المتوفرة
- النقص في برامج التدريب المهني التقني وفرص العمل الحقيقية
- النقص في برامج التدريب على المهارات الحياتية والتوظيفية للشباب
- الافتقار إلى البرامج التدريبية في القطاع الفندقي في المنطقة على الرغم من ارتفاع الطلب على الوظائف في هذا القطاع

- عدم منح شهادة الدبلوم المهني المعتمدة للتدريب المهني من شأنه أن يعزز السلبية في النظرة الاجتماعية تجاه العمل في هذا المجال

المنطقة الثالثة : اربد

- الحاجة إلى إعادة النظر في التخصصات التي تقدمها مراكز التدريب المهني وتحديثها وفقاً لمتطلبات سوق العمل الحالية
- الحاجة لإدخال برامج التنمية الاجتماعية (المهارات الحياتية والتوظيفية) في برامج التدريب المهني

المنطقة الرابعة : الأغوار

- ندرة مراكز التدريب المهني في المنطقة
- عدم توفر وسائل النقل العامة والحاجة إلى توفير التنقل من وإلى مراكز التدريب المهني
- الحاجة إلى توفير حوافز نقدية للشباب المتحقين بالتدريب المهني
- الإفتقار إلى معاهد التدريب التي تقدم التدريب الملائم للعمل في مجال الزراعة
- الإفتقار إلى المشاريع المدرة للدخل لتوظيف الشباب المتدرب
- ندرة البرامج التدريبية في مجال الفندقة والسياحة
- الإفتقار إلى الخدمات الاجتماعية والتوجيه المهني.
- تدني مستوى الاستفادة في مكاتب التوظيف

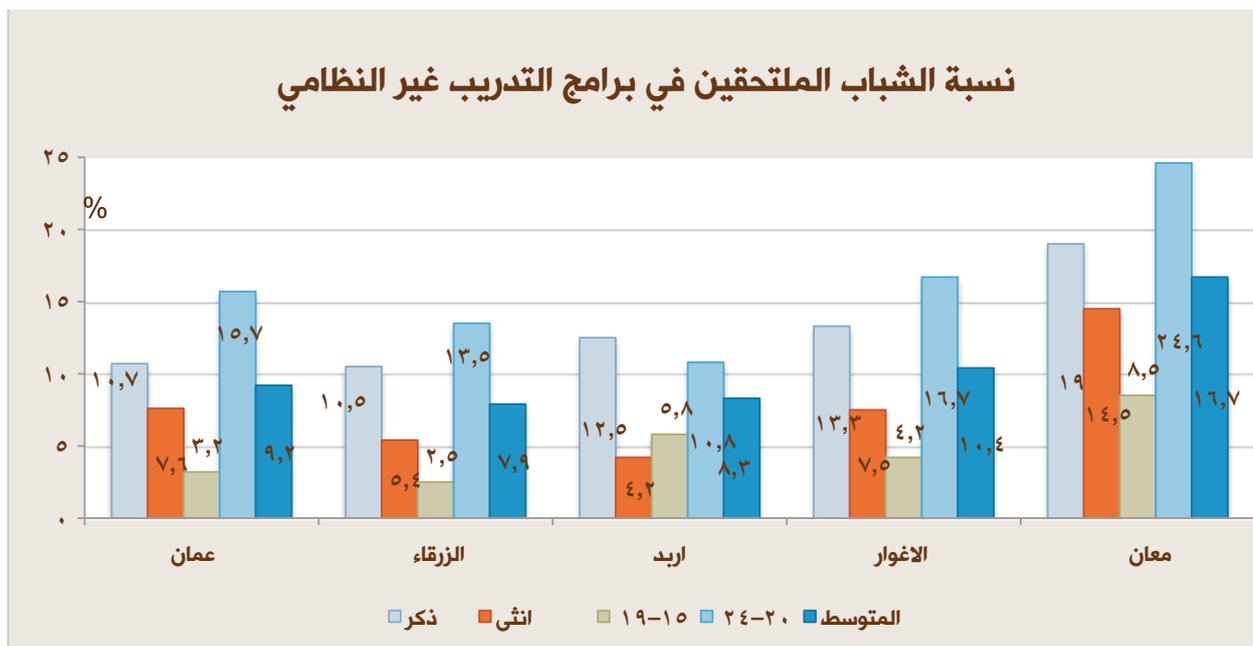
المنطقة الخامسة : معان

- نقص في التدريب على المهارات الحياتية، واللغة الإنجليزية ومهارات الحاسوب
- ندرة خدمات التوجيه المهني
- نقص البرامج التدريبية في المهن التي يتطلبها سوق العمل

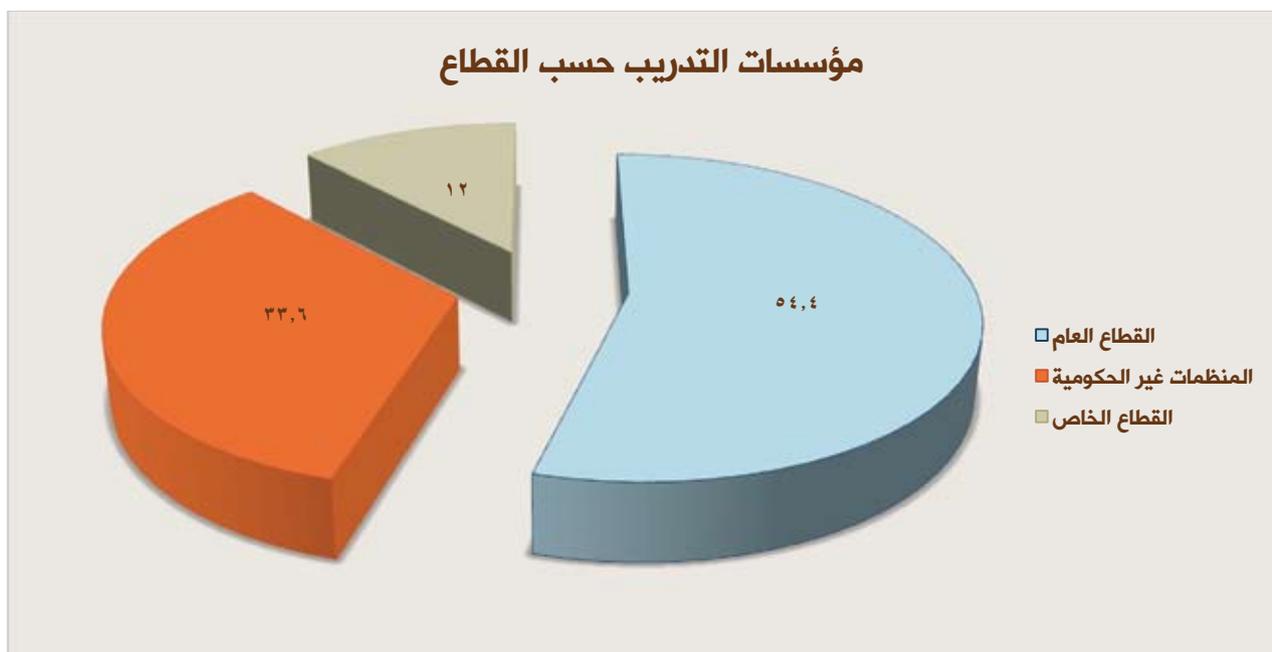
لمحة عن الشباب في أنظمة التعليم غير النظامي. سعت دراسة التقييم المجتمعي السريع إلى فهم خصائص الشباب الذين يتابعون تعليمهم من خلال أنظمة التدريب غير النظامي، وقد تم جمع المعلومات عن هذه الفئة من الشباب على مستويين:

- التدريب المؤسسي (من خلال مؤسسات التدريب غير النظامي التابعة للقطاع العام، والقطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية).
- التدريب أثناء العمل

خصائص الشباب المتحقين بمؤسسات التدريب غير النظامي: تظهر النسب المئوية الخاصة بالشباب المتحقين بالبرامج المسجلة في الشكل ٢٠، وعموماً فإن هناك ما يقل عن ١ من أصل ١٠ شباب مسجلين في برامج التدريب غير النظامي، باستثناء منطقة معان حيث تبلغ النسبة ١ من أصل ٦.



غالبية الشباب المدربين تلقوا تدريبهم في المؤسسات التابعة للقطاع العام (٥٤,٤%) ثم البرامج التي تنظمها المنظمات غير الحكومية (٣٣,٦%).



لقد تم تجزئة المهارات التي تدرّب عليها الشباب بحيث تغطي نطاقاً واسعاً من المهن. ويبين الشكل ٢٢ بعض المهن المحددة التي تدرّب عليها الذكور والإناث.

٢٢: المهن التي تدرّب عليها الشباب

إناث	ذكور	
تصنيف الشعر	التمريض	الصناعات الغذائية
تكنولوجيا المعلومات	الحلويات	الإلكترونيات
المبيعات والخدمات التجارية	فني آلات موسيقية	تصنيف الشعر
الخباطة	صناعات المنسوجات والجلد	الصيانة الميكانيكية العامة
مهارات الاتصال	الطباعة	الكهرباء
اللغة الانجليزية	العمل الاجتماعي	التنجيد والديكور
التصوير	صيانة الحاسوب	تكنولوجيا المعلومات
أخلاق المهنة	الطوب	النجارة
	التكييف والسياحة	الفندقة والسياحة
	السيراميك والحرف اليدوية	مهارات الاتصال

الشكل ٢٣: مسوغات التحاق الشباب في برامج التدريب المهني غير النظامي

المتوسط	العمر		الجنس		دوافع تدريب الشباب	المنطقة
	٢٤-٢٠	١٩-١٥	أنثى	ذكر		
٣٣,٦	٣٢,٧	٣٧,٠	٢٢,٢	٤٠,٠	للحصول على وظيفة	المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل
١٦,٠	١٧,٣	١١,١	٢٠,٠	١٣,٨	للحصول على وظيفة أفضل	
٢٨,٠	٢٩,٦	٢٢,٢	٤٠,٠	٢١,٣	لشغل وقت فراغي يعمل مفيد	
٥,٦	٥,١	٧,٤	٤,٤	٦,٣	لتأسيس عملي الخاص	

الشكل ٢٤: الشباب المدربين أثناء العمل

المتوسط	العمر		الجنس		الشباب المدربين أثناء العمل	المنطقة
	٢٤-٢٠	١٩-١٥	أنثى	ذكر		
٢٥	٢٩,٦	٢٠,٨	٨,٤	٤١,٣	نعم	عمان
٧٥	٧٠,٤	٧٩,٢	٩١,٦	٥٨,٧	لا	
٢٧,٧	٣٤,٦	٢١	١٠,٨	٤٤,٨	نعم	الزرقاء
٧٢,٣	٦٥,٤	٧٩	٨٩,٢	٥٥,٢	لا	
٢٧,٩	٣٥	٢٠,٨	٩,٢	٤٦,٧	نعم	اريد
٧٢,١	٦٥	٧٩,٢	٩٠,٨	٥٣,٣	لا	
١٠,٤	١٧,٥	٣,٣	٥	١٥,٨	نعم	وادي الأردن
٨٩,٦	٨٢,٥	٩٦,٧	٩٥	٨٤,٢	لا	
٢٥,٨	٢٦,٢	٢٥,٤	٦,٥	٤٦,٦	نعم	معان
٧٤,٢	٧٣,٨	٧٤,٦	٩٣,٥	٥٣,٤	لا	

وفقاً لدراسة التقييم المجتمعي السريع، يلتحق الشباب ببرامج التدريب المهني غير النظامي للأسباب التالية :

- المبرر الأكثر استخداماً للالتحاق بالتدريب المهني غير النظامي هو «الحصول على وظيفة» بنسبة ٤٠٪ للذكور و ٢٢,٢٪ للإناث وذلك في المناطق الخمسة المستهدفة، في حين كانت استجابة ١٦٪ من الشباب هو «الحصول على وظيفة أفضل» (١٣,٨٪ من الذكور و ٢٠٪ من الإناث). ورغم صغر هذه الفئة إلا أن بعض الشباب يعترفون بأهمية التدريب في تأمين على فرص عمل أفضل.
- أما السبب الرئيسي الثاني الذي ذكره الشباب وهو «ملئ وقت فراغي يعمل مفيد» فقد جاء بنسبة ٤٠٪ من الإناث و ٢١,٣٪ من الذكور. وينظر الشباب وأباؤهم إلى تلك المؤسسات باعتبارها مكاناً آمناً وملائماً للشباب لقضاء أوقات فراغهم، وهي تعتبر رسمية/شبه رسمية إضافة إلى السمعة الطيبة التي تتمتع بها. ويعتبر كثير من الشباب وأبائهم الالتحاق بالبرامج التدريبية من وسائل التسلية المناسبة للشباب وبالأخص الإناث. لمزيد من التفاصيل انظر الشكل ٢٣.

أما بالنسبة للتدريب أثناء العمل والذي سيتم مناقشته بشكل أوسع في الجزء التالي الذي يتناول المهارات الحياتية والعمل والمشاريع، فقد توصلت دراسة التقييم المجتمعي السريع إلى أن حوالي ١ من أصل ٤ من الشباب في عمان والزرقاء واربدمعان تلقوا نوعاً من التدريب أثناء العمل بهدف اكتساب مهارات ومعارف أفضل، وهذه النسبة أقل في الأغوار حيث ذكر ١ من أصل ١٠ شباب أنهم تلقوا تدريباً أثناء العمل. وهذه النسبة أعلى عند الذكور في عمان والزرقاء واربدمعان، فقد تلقى هذا التدريب أقل بكثير من نصف الذكور بالمقارنة مع ما يقل عن ١٠٪ من الإناث، وتتنخفض هذه النسبة أيضاً في الأغوار.

الشكل ٢٥: دوافع الشباب للتدريب ضمن الوظيفة

المنطقة	دوافع الشباب للتدريب ضمن الوظيفة	الجنس		العمر		المتوسط
		ذكر	أنثى	١٩-٢٠	٢٤-٢٠	
المجتمعات الخاضعة للبرنامج	قرار الآباء	١٥,١	٠	١٨,٢	٨,٧	١٢,٣
	للحصول على وظيفة	٥٣,٧	٤٥,٦	٣٨,٨	٦٠,٥	٥٢,٢
	لشغل وقت فراغي بعمل مفيد	١٦,٢	٤٥,٦	٣٠,٦	١٥,٩	٢١,٥
	لتأسيس عملي الخاص	٣,٥	٠	٤,١	٢,١	٢,٨

الشكل ٢٦: وظائف الشباب (في التدريب)

أنثى	ذكر		
خياطة	موزع صحف	التصميم الجرافيكي	خياط
عاملة الغسيل الجاف	بائع ملابس	سائق	عامل دهان
التجميل	بائع أدوات منزلية	فني تكييف	طباخ
التصميم الجرافيكي	تعقيم التربة	حداد	كهربائي
المعاملات المصرفية	الفسيفساء والرسم على الزجاج	حلاق	عامل الغسيل الجاف
معلمة	فرز المستودعات	القسارة والديكور	النجارة
صيانة الهواتف الجواله	تكنولوجيا المعلومات	بائع خضار	ميكانيكي سيارات
صانعة الحلويات	أعمال هيكل السيارة	فندقة/نازل	سباك
بائعة	سباك	ألومنيوم	صيانة الهواتف الجواله
تمريض	خراطة	مقهى الأنترنت	فني تدفئة مركزية
تصوير	صيانة الكترونيات	عامل مصنع	بائع قطع غيار السيارات
سكرتيرة	نحت الحجارة	صراف	صانع
تطريز	مصنع زيوت	تنجيد السيارات	تسويق
عاملة حفظ السجلات الطبية	طوب	صيانة الحاسوب	دهان الأثاث
	تبديل إطارات السيارات	مخبز	تصليح الدراجات
	عامل مصنع ملابس	تركيب ستالايث	بيع مواد البناء
	الطباعة على القمصان	صانع أحذية	تركيب ستالايث
	تعبيد الشوارع	جزار	تعبئة المياه

والسبب الرئيسي الذي يبرر سعي الشباب للتدريب على الوظيفة هو «الحصول على وظيفة»، إذ يرى الشباب أن تلقي هذا التدريب يسهل لهم الحصول على عمل كما أنهم يعتبرونه وسيلة فعالة لدخول سوق العمل. وغالباً ما يعتبر الشباب من الفئات العمرية الأصغر (١٩-١٥) التدريب أثناء العمل على أنه عمل صيفي أو وسيلة لكسب مصروف جيب إضافي، وقد ذكر حوالي ٦,٣٠٪ منهم أن التدريب هو وسيلتهم «الملى وقت فراغهم بشيء مفيد».

شمل التدريب أثناء العمل الذي تلقاه الشباب مجموعة واسعة من المهن التي كانت مجزئة في العديد من القطاعات. ويشتمل الجدول التالي المهن التي تدرب عليها الشباب (على نمط متشابه من النتائج المتعلقة بعمالة الشباب الواردة في الفصل التالي).

دوافع الشباب للإلتحاق ببرامج التدريب أثناء العمل

تقييم الشباب للتحديات التي تعيق المشاركة في برامج التدريب غير النظامي

تم اعتبار المسافة ووسائل النقل العام والنفقات العامة معوقات إلى حد بسيط، بينما كانت العلاقات مع الزملاء المتدربين والمعلمين وفهم المحتوى تشكل تحدياً للأفراد الملتحقين ببرامج التدريب غير النظامي. وتشير هذه النتائج إلى أن معوقات الوصول للتدريب ليست هي الأسباب الرئيسية وراء عزوف الشباب عن الإنخراط في برامج التدريب غير النظامي.

الشكل ٢٧: تقييم الشباب للتحديات المحتملة التي تعيق التدريب غير النظامي

المنطقة	يقيم الشباب للتحديات المحتملة التي تعيق التدريب غير النظامي بمقياس ١ (متدني) - ٥ (عالي)	الجنس		العمر		المتوسط
		ذكور	إناث	١٥-١٩	٢٠-٢٤	
المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل	المسافة	٢,٨	٢,٣	٢,٦	٢,٦	٢,٦
	النقل العام	٢,٥	٢	٢,٢	٢,٣	٢,٣
	النفقات العامة	٢,٥	١,٨	١,٩	٢,٤	٢,٣
	العلاقة مع الزملاء المتدربين	١,٤	١,٣	١,٤	١,٣	١,٤
	العلاقة مع المدرسين	١,٦	١,٣	١,١	١,٦	١,٥
	فهم محتوى التدريب	١,٨	١,٤	١,٦	١,٧	١,٧

الشكل ٢٨: تقييم الشباب للبرامج التدريبية

بمقياس ٠ (متدني جداً) - ١٠ (عالي جداً) إلى أي مدى يؤهلهم "التدريب غير النظامي"					
المنطقة	الجنس		العمر		المعدل
	ذكور	إناث	١٥-١٩	٢٠-٢٤	
١. لديه المهارات التقنية للحصول على عمل					
المناطق المستهدفة لبرنامج شباب للعمل	٦,٧	٦,٨	٦,٦	٦,٨	٦,٧
٢. لديه المهارات الحياتية و التوظيفية اللازمة للنجاح في الحياة الإجتماعية وتسويق نفسه للحصول و الحفاظ على العمل					
المناطق المستهدفة لبرنامج شباب للعمل	٦,٥	٧	٦,٦	٦,٧	٦,٥

كان تصنيف الشباب لمدى استفادتهم من التدريب غير النظامي في اكتساب المهارات (مثل المهارات الحياتية والتوظيفية والتقنية) عالياً جداً في المناطق المستهدفة ومختلف الفئات العمرية وبين الجنسين. وقد عبروا عن مستوى عالي جداً من الرضى عن البرامج التدريبية والمهارات المكتسبة من خلالها.

التوصيات

التدخلات المتعلقة بالتعليم

إن إجراء التحسينات على الأساليب التعليمية الرسمية هي حاجة ماسة حسب الأولويات التي حددتها دراسة المسح المجتمعي السريع. ونظراً لوجود هذه الأولويات خارج نطاق برنامج شباب للعمل، ونظراً لأن الفرص المتاحة محدودة خاصة للشباب الذين لم يكملوا تعليمهم الثانوي على الأقل، فإنه من الضروري أن تركز النظم المدرسية وجميع المعنيين على سبل تحسين نوعية التعليم والحد من حالات التسرب من المدارس. بالإضافة إلى ذلك، من المهم أن يكون لدى الشباب الذين أكملوا تعليمهم تقديراً أفضل وأكثر واقعية لكيفية ترجمة تعليمهم وميولهم إلى خيارات مهنية. وفيما يلي عرضاً للتوصيات العامة الخاصة بهذه المجالات بناء على دراسة المسح المجتمعي السريع.

- **تشجيع مشاركة الأهالي و البالغين وإيجاد الحوافز لخفض التسرب.** ينبغي صياغة مجموعة من الإجراءات الوقائية الفعالة للحد من تسرب الشباب من المدارس قبل إكمال تعليمهم، وأن يتم إيلاء اهتماماً خاصاً بمعدلات التسرب عند الذكور حيث أنها أكثر ارتفاعاً. وبهذا الشأن، على المعنيين البحث في الوسائل التي تعيد صياغة مفهوم أهمية التعليم الثانوي (أو المستوى الأعلى) للحياة والعمل لدى الشباب وأهاليهم. وعند القيام بذلك، ينبغي على المعنيين الحصول على دعم الأهالي لتشجيع الشباب على العودة للتعليم النظامي. كما يجب توثيق روابط التواصل بين المدرسة والمنزل وأن تصبح هيئات الآباء والمعلمين أكثر فعالية وملاءمة، كما يعتبر الإرشاد من قبل أفراد ناجحين و القدوات للشباب مصدراً آخر للدعم.

على صناع السياسة في الأردن الأخذ بعين الاعتبار تنفيذ الاستراتيجيات المجرية في أجزاء أخرى من العالم والتي توفر للشباب (وأسرهم) حوافز مادية لدعم مواصلة الدراسة. وقد يكون هذا الأمر متصلاً بوجه خاص بالمجتمعات المحلية التي يستهدفها برنامج شباب للعمل حيث يُجبر عدد من الشباب على ترك المدرسة لأسباب إقتصادية. وتشير الدراسات إلى إيجابية العائد على الاستثمار لسياسات الحوافز المالية.

- **السعي لإدخال تحسينات أساسية لضمان ملاءمة التعليم لحياة الشباب**

إن مواصلة الشباب لتعليمهم المدرسي حتى إكمال التعليم الثانوي يتطلب سلسلة من التغييرات تستمر خارج نطاق برنامج شباب للعمل هذه التغييرات سوف تشمل تحديث المناهج الدراسية لتلائم حياة الشباب وعالم العمل، وضمان أن طرق التدريس مركزة على الطالب، وتقديم التوجيه للطلاب الذين يواجهون متاعب في المدرسة بسبب مشاكل أسرية أو شخصية أو أكاديمية، وتوفير بيئة مدرسية صديقة للشباب، وتزويدهم بفرص اكتساب كفاءات متصلة بالعمل أثناء دراستهم. وبينما يتم تنفيذ هذه الأنشطة والبرامج خارج نطاق برنامج شباب للعمل، فإنه من الضروري البحث في أوجه التعاون والفرص المتاحة عبر البرامج لتقديم نهج شامل لدعم الشباب، حيث يمكن لهذه الجهود إتاحة الفرصة أمام الشباب لدخول سوق العمل بأدنى مستوى تعليمي يتطلبه أرباب العمل وتوفير أسس صلبة للبناء على المعرفة والمهارات التي يملكها الشباب.

- **دمج التوجيه المهني والتدريب على المشاريع الريادية.** تشير النتائج التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع أن الإنطباعات الخاصة بفرص العمل اللانقة وتوقعات الشباب حول فرص العمل المتاحة لهم تحددت بشكل مبكر جداً. ولأن الشباب يتأثرون بشكل كبير بتصورات آبائهم ومجتمعاتهم المحلية، من المهم أن توفر المدرسة الفرص للشباب للحصول على معلومات دقيقة حول آفاق العمل ومطابقة ميولهم واهتماماتهم مع المسارات المهنية المحتملة. وعلى المعنيين التركيز بصورة خاصة على بعض الجوانب في العملية التعليمية حيث يمكن للشباب (بمساعدة آبائهم) اختيار مسارات دراسية مختلفة. كما ينبغي أن يسعى المعنيين لدمج الآباء في هذه النقاشات وفرص المشورة للمساعدة في توجيه هذه الشخصيات المؤثرة المهمة لمصلحة الشباب.

وبالمثل، ينبغي للمعنيين في قطاع التعليم مواصلة البحث عن سبل لدمج البرامج التي تشجع الشباب على تطوير أسس التفكير المتعلقة المشاريع والإعداد لخلق مشاريع جديدة عند الخروج من البيئة المدرسية. كما أنه من المهم أيضاً تعليم الشباب المبادئ والأصول المالية وذلك لتحضيرهم لتنفيذ هذه المشاريع.

الفصل الرابع

العمل: الإحتياجات و التوقعات

مقدمة، يعرض هذا الفصل وصفاً لنتائج دراسة التقييم المجتمعي السريع فيما يتعلق بالعمل والوظائف التي يقوم بها الشباب الأردني، ووضع الشباب الذين يعملون (العاملون) والذين يبحثون عن عمل (العاطلون عن العمل) والذين لا يبحثون عن عمل (غير الناشطين اقتصادياً)، وكيف يؤثر عامل العمر والجنس على المعدلات المختلفة. كما يعرض هذا الفصل أنواع المهارات والمؤهلات التي يتطلبها أرباب العمل في القطاع الخاص من المتقدمين للعمل. وقد تم عرض اتجاهات الطلب على العمالة ضمن القطاعات الفرعية التي حددها فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع باعتبارها توفر إمكانات تشغيل الشباب - وهي التعبئة والتغليف، الرعاية الصحية، السياحة، الزراعة، الإنشاءات وتعهيد الخدمات التجارية- يرجى ملاحظة أنه بينما يشتمل الفصل الرابع على معلومات هامة عن التدريب المهني، يتضمن الفصل السابق مناقشة مدى توافر التدريب المهني والتصورات المتعلقة به أيضاً باعتبارها جزءاً من عرض الوضع التعليمي للشباب المستهدف.

فيما يلي النتائج الرئيسية المتعلقة بالحالة الوظيفية للشباب في الأحياء التي يغطيها برنامج شباب للعمل في الأردن:

- ١٨,٩٪ من الشباب يعملون، معظمهم من الذكور
- ١٨,١٪ عاطلون ويبحثون عن عمل
- من ٦٢,٩٪ من الشباب غير الناشطين إقتصادياً (لا يعملون ولا يبحثون عن عمل) هناك ٧١٪ منهم في المدارس، ويبلغ عدد الذكور المحتمل حصولهم على عمل ضعف عدد الإناث
- من مجموع الشباب العاملين: هناك ٨٩,٣٪ ذكور منهم ٦٨,٣٪ فوق سن ١٨ و ٧١,٩٪ لم يكملوا المرحلة الثانوية
- يبحث الشباب في المتوسط على عمل لمدة تتراوح من ٣ إلى ٥ شهور
- الغالبية العظمى من الشباب العاملين يعملون في القطاع الخاص (٨١,٥٪)
- عموماً، يعمل الشباب المستهدف لساعات طويلة، حيث أن ما يقارب من نصفهم يعمل لمدة ٤٨ ساعة اسبوعياً، ويحصل معظمهم على الحد الأدنى من الأجر أو أكثر
- من الأسباب التي يذكرها الشباب لعدم العثور على عمل: الافتقار الى المعلومات، انتظار الوظيفة الحكومية أو العسكرية، عدم تطابق المهارات.
- حدد فريق الدراسة التغليف والتعبئة، والرعاية الصحية، والسياحة، والإنشاءات التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية على أنها قطاعات فرعية تملك إمكانات النمو المحتمل لفرص العمل بالأخص بين الشباب، أما الزراعة فهي لا توفر فرص عمل كافية رغم استمرار نموها كقطاع هام
- أشار المديرون التنفيذيون للشركات إلى أن الإفتقار إلى العمالة الماهرة وارتفاع معدلات التغيير في أوساط العاملين (دوران العاملين) تحد من فرص تشغيل الشباب
- بينما تتفاوت آراء الناقدین، ينظر معظم الشباب إلى التدريب والعمل في المجال المهني التقني بصورة سلبية نظراً لمكانتها الإجتماعية المتدنية، بينما تبدو هذه التصورات أكثر ايجابية لدى الإناث والعاملات منهن

مساعدة الشباب في الحصول على المهارات التسويقية: إطار منظمة الشباب الدولية

عملت منظمة الشباب الدولية في مختلف أنحاء العالم على تحسين فرص الشباب للحصول على وظائف جيدة. وقد وجدت المنظمة، على سبيل المثال، أنه حتى أولئك الشباب الذين يكملون التعليم الثانوي غالباً ما يفتقرون إلى المهارات التسويقية اللازمة لدخول سوق العمل، وأن الشباب الذين لديهم هذه المهارات يتنافسون مع أعداد متزايدة من الشباب العاطلين عن العمل على فرص عمل قليلة. كما أن أولئك الذين حالقهم الحظ في امتلاك المؤهلات الضرورية لا يعرفون أين هي فرص العمل وكيفية الحصول عليها و الحفاظ عليها. لقد حددت منظمة الشباب الدولية، ضمن شركائها، عدداً من أفضل الممارسات التي ينبغي توفرها في برامج التدريب المهني أثناء العمل لإعداد الشباب للنجاح في سوق العمل، وهي تشمل:

- **بحوث سوق العمل:** ينبغي أن تنفذ البرامج المحلية للتدريب الوظيفي دراسات حول الطلب المحلي على العمل تتضمن ليس فقط البحث الثانوي بل أيضاً المقابلات مع أرباب العمل المحتملين لتقدير الطلب على تحديد المهارات ومتطلبات المعرفة.
- **تنمية المهارات ذات الصلة:** يجب أن يكون التدريب الوظيفي متركزاً على حاجات السوق و ربطها بفرص العمل المتاحة في سوق العمل المحلي.
- **المهارات الوظيفية (الحياتية):** بالإضافة إلى التدريب على المهارات التقنية المحددة، ينبغي أن توفر المنظمات غير الحكومية تدريباً للمشاركين حول المهارات الحياتية والتوظيفية، وكذلك المواقف والسلوكيات الملائمة للعمل، بالإضافة إلى ممارسة اللغة الانجليزية الخاصة بالأعمال

- **المناهج الحديثة:** يجب استخدام و/أو تبني أحدث المناهج التي ينبغي استخدامها للتوظيف والمواد اللازمة حسب الحاجة
- الخدمات المساندة: ينبغي أن يحصل جميع المشاركين على الخدمات المساندة مثل خدمات التوجيه المهني، البحث عن فرص عمل، والتدريب
- **فرص التدريب العملي/:** يجب وضع خريجي برامج التدريب الوظيفي في مجالات التدريب العملي في الشركات المحلية.
- التوظيف: يجب أن تعمل برامج التدريب الوظيفي بشكل وثيق مع مجتمع الأعمال لتحديد فرص التوظيف وضمان تطابق متطلبات التوظيف مع مجموعة المهارات والمعارف لدى المشاركين. كما ينبغي أن تتوفر المتابعة للخريجين خلال العمل لمدة تتراوح من ٦-١٢ شهراً كحد أدنى
- وبالنسبة للراغبين في إنشاء مشاريعهم الخاصة، فقد أثبتت العناصر التالية مجتمعة فعاليتها في تحسين الفرص أمامهم: تطوير خطط العمل، قروض صغيرة لرأس المال العامل وشراء المعدات، والتعاون مع هيئات الأعمال والتجارة التي يمكنها توفير توجيه أو مدربين كبار لدعم وإرشاد أصحاب المشاريع الريادية

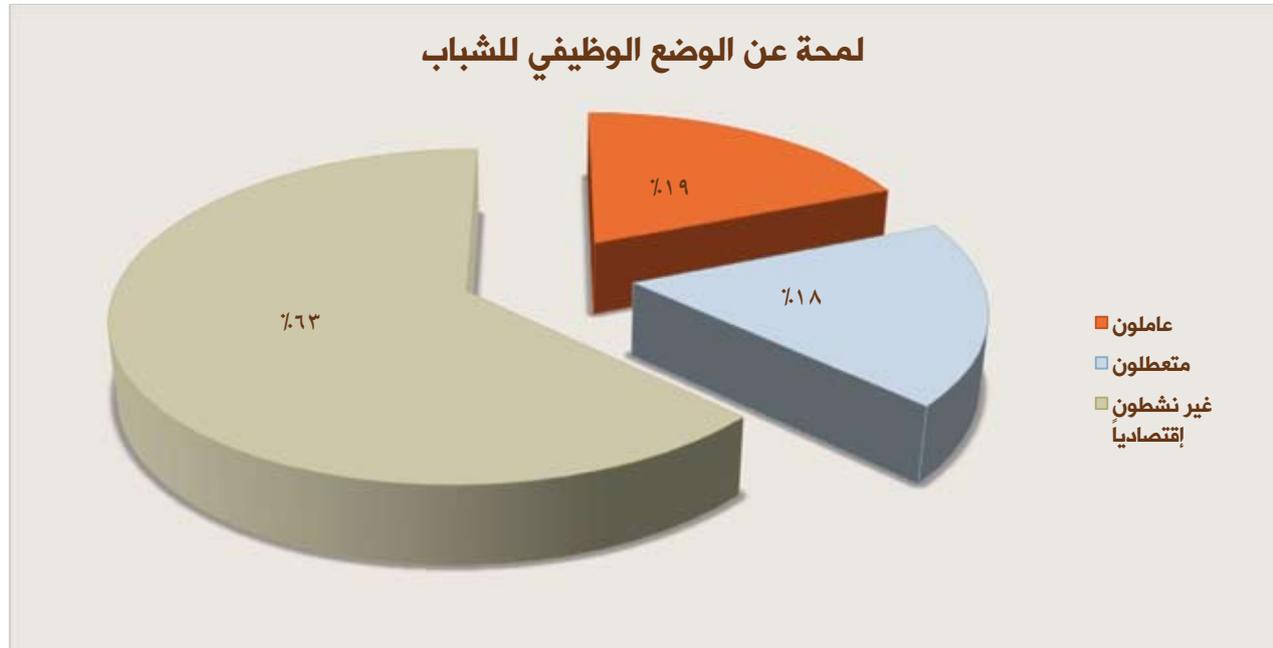
في حين يمكن للمنظمات غير الحكومية والوكالات الحكومية لتدريب العمالة أن تكون قوة دافعة في تقديم مثل هذه الخدمات، ينبغي أن يكون قطاع الأعمال في صميم تلك المبادرات، لأن نجاح هذه البرامج يتطلب تطوير علاقة عمل وثيقة مع القطاع الخاص الذي يعتبر مصدراً قيماً للتوجيه والإرشاد والتدريب العملي وخلق فرص العمل.^{١١}

الجزء الأول : الشباب والعمل : لمحة عامة عن عمالة الشباب

مقدمة: يقدم هذا الجزء وصفاً عن الوضع الوظيفي للشباب في المناطق المستهدفة مع التركيز على من يعمل ومن لا يعمل ولماذا. إن غالبية الشباب الأردني في الأحياء التي شملها المسح لا يعملون، حيث كان ١٨,٩٪ فقط يعملون عند إجراء التقييم، وكان ١٨,١٪ منهم يبحثون عن عمل، أما الباقون فكانوا لا يعملون

ولا يبحثون عن عمل (٦٢,٩٪) - أي أنهم غير ناشطين إقتصادياً- كما هو مبين في الشكل البياني التالي:

الشكل ٢٩:



إن النسبة المئوية لمعدلات عمالة الشباب ثابتة تقريباً في جميع المناطق المستهدفة، مع ملاحظة بعض الاختلافات بين المجتمعات المحلية داخل نفس المنطقة، على سبيل المثال:

- ٢١٪ في منطقة شرق عمان (١٩,٦٪ في خريبة السوق و ٢٣,٣٪ في النزهة)
- ٢٠٪ في منطقة الزرقاء (١٧,٥٪ في المشيرفة ٢٥٪ في حي الحسين)
- ٢١٪ في منطقة اربد (حي المنارة ٢٠,٨٪ و النصر ٢١,٦٪)

إن معدلات العمالة في الأغوار أقل بكثير (١٠٪) حيث سجل حي وقاص أدنى معدل للعمالة بين جميع الأحياء (٧,٥٪) وسجل طوال الجنوبي (١٢,٥٪). وفيما يتعلق بنوع الجنس (انظر الشكل رقم ٣٠)، فإن معدلات عمالة الإناث أقل بكثير مقارنة بالذكور في جميع المجتمعات المحلية، وتبلغ أدنى نسبة من عمالة الإناث في حي المشيرفة/ الزرقاء وحي النصر (١,٦٪) في منطقة اربد، بينما كانت أعلى نسبة في منطقة معان (٨٪). وفي المشيرفة يصل معدل عمالة الذكور ٢٠ ضعف نسبة إلى معدل عمالة الإناث. وقد سجلت فوارق مماثلة بين الجنسين في معظم أحياء شرق عمان واريد والزرقاء. بينما لوحظ أن الاختلافات في معدلات العمالة بين الجنسين في معان والأغوار ليست كبيرة بيد أن امكانية توظيف الذكور هي ضعف إمكانية توظيف الإناث.

يمكن توضيح الاختلافات بين الذكور والإناث من خلال وصف الشباب العاملين والعاطلين عن العمل و غير الناشطين اقتصادياً حسب نوع الجنس كما هو مبين في الشكل ٣١

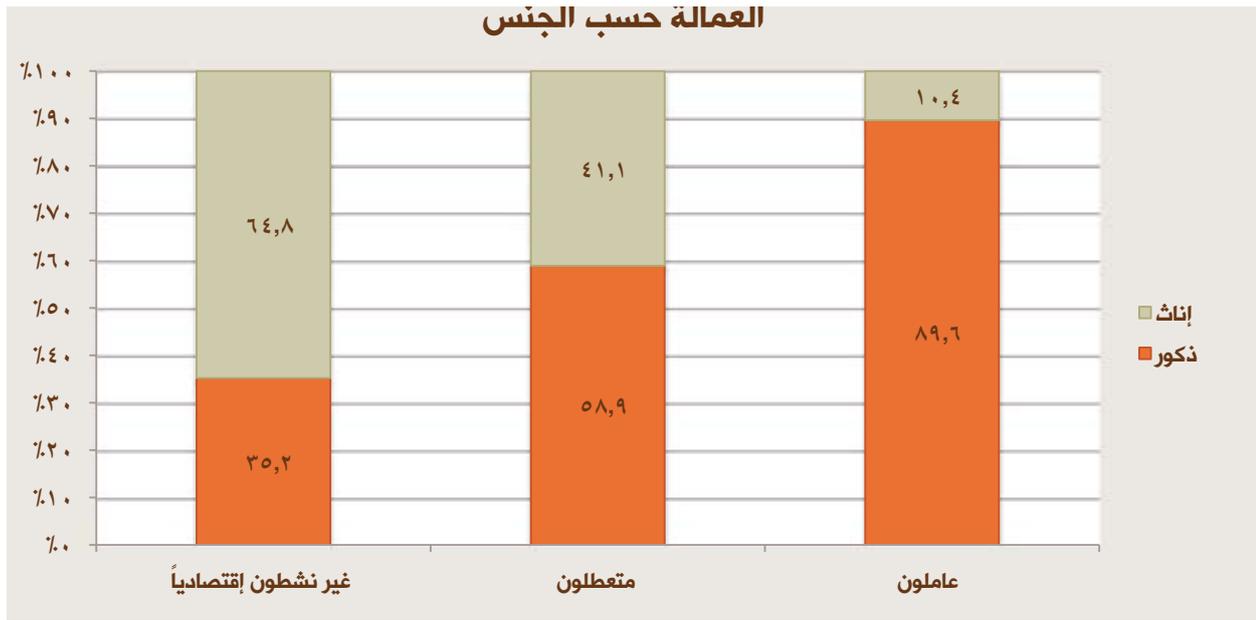
الشكل ٣٠: معدلات البطالة حسب الجنس والحي/٪

المحافظة (المنطقة)		الضاحية	الحي	ذكر	أنثى
١	عمان	ماركا	جبل النزهة	٤٣,٣	٣,٣
		القويسمة	الطيبة وخربة السوق	٣٥,٠	٣,٣
٢	الزرقاء	قصبية الزرقاء	حسين	٤٥,٠	٥,٠
			معصوم	٣٥,٠	٣,٣
		الرصيصة	عوجان	٣٥,٥	٤,٩
			المشيرفة	٣٣,٠	١,٦
٣	اربد	قصبية اربد	النصر	٤١,٦	١,٦
			المنارة	٣٦,٦	٣,٣
		دير علا	طوال الجنوبي	٢١,٦	٣,٣
٤	الاغوار	الاغوار الشمالية	وقاص	١٠,٠	٥,٠
			ابوبكر	٣٧,٩	٨,٠
٥	معان	قصبية معان	شامية		

سجل الشباب فوق سن ١٧ نسبة توظيف أعلى مما هو متوقع حيث السن العمل القانوني هو ١٨ سنة. وقد ورد أن ٣,١٪ فقط من الشباب الذين تقل أعمارهم عن ١٨ يعملون، بينما ١٥,٨٪ من الشباب الذين يزيد عمرهم عن ١٨ يعملون. وفي نفس الوقت، تبلغ نسبة البطالة بين الشباب الأكبر سناً (١٦,٥٪) أعلى منها من الأصغر ممن هم دون ١٨ (١,٦٪) حيث العدد الأكبر منهم ناشطون اقتصادياً ويبحثون عن عمل. أما الفئة الأصغر فهم على مقاعد الدراسة وعدد أقل نسبياً من يبحث عن عمل. ويتكرر هذا النمط في كل المجتمعات المحلية. وعلى سبيل المثال، تبلغ معدلات البطالة ما يلي:

- ١١,٧٪ للشباب في سن ١٨ وأكثر مقابل ٨٪ لمن هم دون سن ١٨ في اربد.
- ١٤,٤٪ للشباب الأكبر سناً في الزرقاء و ٢,١٪ لمن هم دون سن ١٨

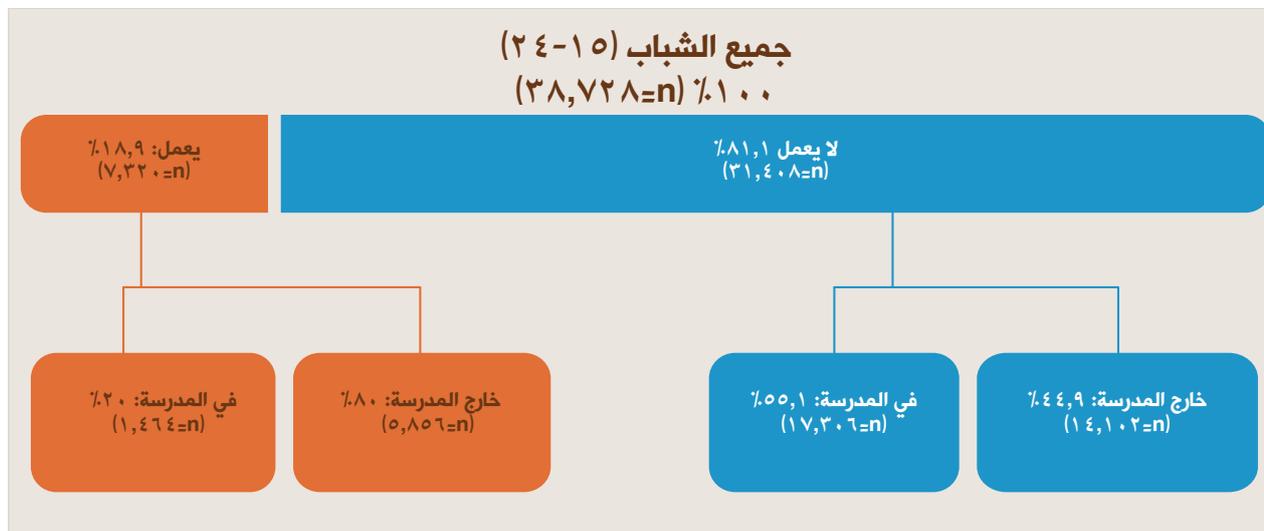
معظم الشباب في جميع المجتمعات المحلية هم غير ناشطين اقتصادياً بنسبة تتراوح من ٦٢,٥٪ في عوجان (الزرقاء) إلى ٥٧,٥٪ في معان. معظم الشباب غير الناشطين اقتصادياً ملتحقون في المدارس (٧١,٢٪)، يليهم الشباب الذي لا يرغبون في العمل (٢٦,٩٪). سوف يتم عرض مزيد من المعلومات عن الشباب غير الناشطين اقتصادياً والعاطلين عن العمل لاحقاً في هذا الجزء من التقرير.



يصور الشكل البياني التالي تحليل الشباب من حيث وضعهم الوظيفي وما إذا كانوا ملتحقين أو غير ملتحقين بالتعليم النظامي. وكما ذكر سابقاً، فإن غالبية الشباب البالغ عددهم (٢٨٧٢٦) لا يعملون وهم ملتحقون بالمدارس، أما بالنسبة للشباب العاملين، فالأغلبية العظمى منهم (٨١٪) غير منتظمون في الدراسة وهم في سن ١٨ أو فوق.

لمحة عن الشباب العاملين. بالنظر إلى البيانات الواردة عبر الأحياء المستهدفة، يتبين أن:

الشكل ٣٢: الوضع التعليمي والمهني للشباب



- ٨٩,٦٪ هم من الذكور

- ٦٨,٣٪ هم من الفئة العمرية ١٨ أو أكثر (باستثناء الأغوار حيث أن جميع الشباب العاملين يزيد عمرهم عن ١٧ عاماً)

- ٧١,٩٪ لم يكملوا المرحلة الثانوية بينما ١٧٪ منهم لا يزالون في المدرسة.^{١٣}

- ٨٠٪ غير ملتحقين بأي نوع من المؤسسات التعليمية.

ونظراً للتحصيل العلمي المحدود للشباب العاملين، فإنه من الممكن الافتراض أن قدرتهم على المنافسة على الوظائف ذات المتطلبات التقنية محدودة. أما أولئك الذين يقل تحصيلهم العلمي عن التعليم الثانوي، فإن التوقعات في إيجاد فرص عمل متاحة لهم ضئيلة. أنظر الشكل ٣٣ لمزيد من التفاصيل.

إن الأغلبية العظمى من الشباب العاملين (٨٧,٢٪) يعملون بأجر في القطاع الخاص، وقد سجلت الاستثناءات البارزة في أربد حيث أفاد

١٦٪ من الشباب أنهم يعملون لحسابهم الخاص، وفي الأغوار حيث (٨٨,٩٪) من الشباب في وقاص و (٦٦,٧٪) في طوال الجنوبي يعملون في القطاع العام او العسكري. وقد أفاد معظم الشباب، بغض النظر عن مكان و نوع العمل، أنهم حصلوا على وظائف من خلال علاقاتهم الشخصية أو «الواسطة» (٧٤,٥٪).

هناك نطاقاً واسع في عدد ساعات العمل خلال الأسبوع بين الشباب عبر المجتمعات المحلية، وبشكل عام فإن الشباب الذين شملهم المسح يعملون لساعات طويلة.

الشكل ٢٣: المستوى التعليمي للشباب العاملين (النسبة حسب المنطقة)

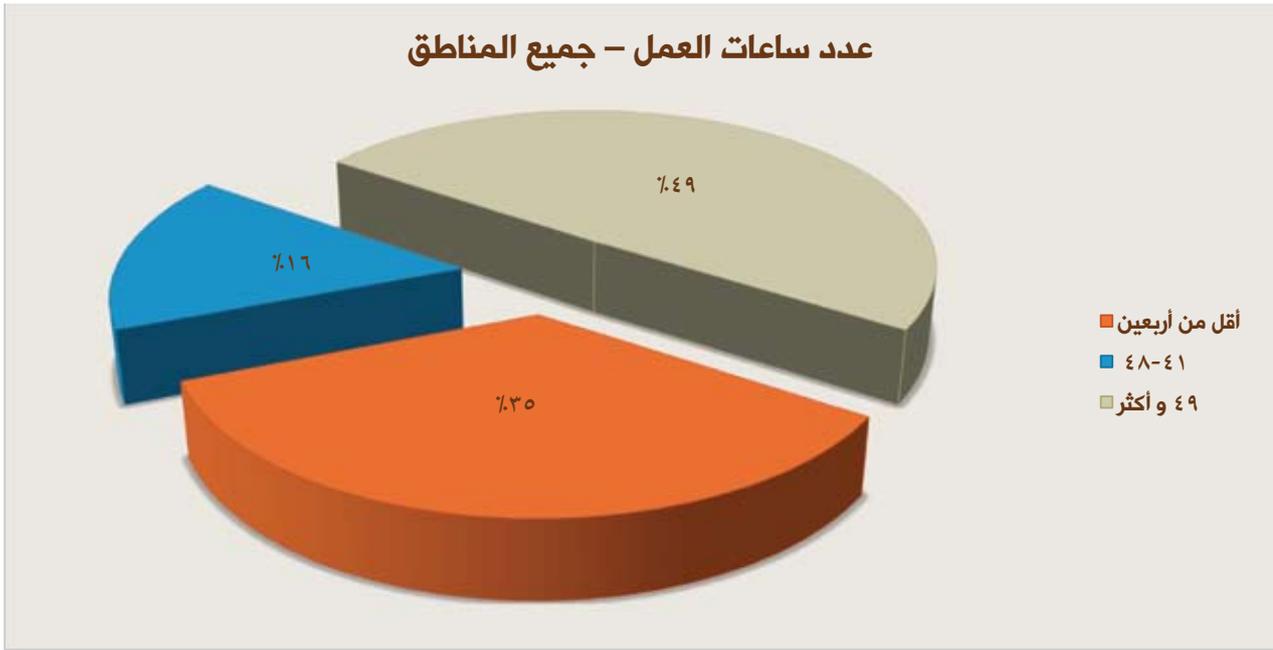
المحافظة/ المنطقة	الضاحية	الحي	المستوى التعليمي		
			<ثانوية	ثانوية	>ثانوية
١ عمان	ماركا	جبل النزهة	١٠,٧	١٧,٩	٧١,٤
	القويسمة	الطيبة وخربة السوق	٨,٧	٣٤,٨	٥٦,٥
٢ الزرقاء	قصبه الزرقاء	حسين	٣,٣	٢٣,٣	٧٣,٣
		معصوم	٤,٣	٢١,٧	٧٣,٩
		عوجان	٠	٢٥,٠	٧٥,٠
	الرصيفة	المشرفة	٠	٤,٨	٩٥,٢
٣ اربد	قصبه اربد	النصر	١١,٥	١١,٥	٧٦,٩
		المتارة	٤,٢	١٦,٧	٧٩,٢
٤ الاغوار	دير علا	طوال الجنوبي	٠	٤٠,٠	٦٠,٠
	الاغوار الشمالية	وقاص	٣٣,٣	٢٢,٢	٤٤,٤
٥ معان	قصبه معان	ابوبكر	٢٣,١	١١,٥	٦٥,٤
		شامية	٨,٠	٢٠,١	٧١,٩

أ- لا تزيد ساعات العمل عن ثمان ساعات في اليوم وثمان وأربعين ساعة في الأسبوع باستثناء الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام أو الراحة.

ب- يمكن توزيع الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية وأوقات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها عن أحد عشرة ساعة في اليوم عمل ما يقارب من ٥٠٪ من الشباب أكثر من ٤٨ ساعة اسبوعياً، ١٤١٪ و ١٦٪ يعملون ٤٨ ساعة اسبوعياً بينما يعمل ٣٥٪ أقل من ٤٨ ساعة. وفي الزرقاء و اربد تزيد نسبة الشباب الذين يعملون اكثر من ٤٨ ساعة عن ٥٠٪ في حين أن نسبة الشباب الذين يعملون أقل من ٤٠ ساعة في الأسبوع في الأغوار هي ٨٧٪ (٨٨,٩٪ في وقاص و ٧٠,٨٦٪ في طوال الجنوبي).

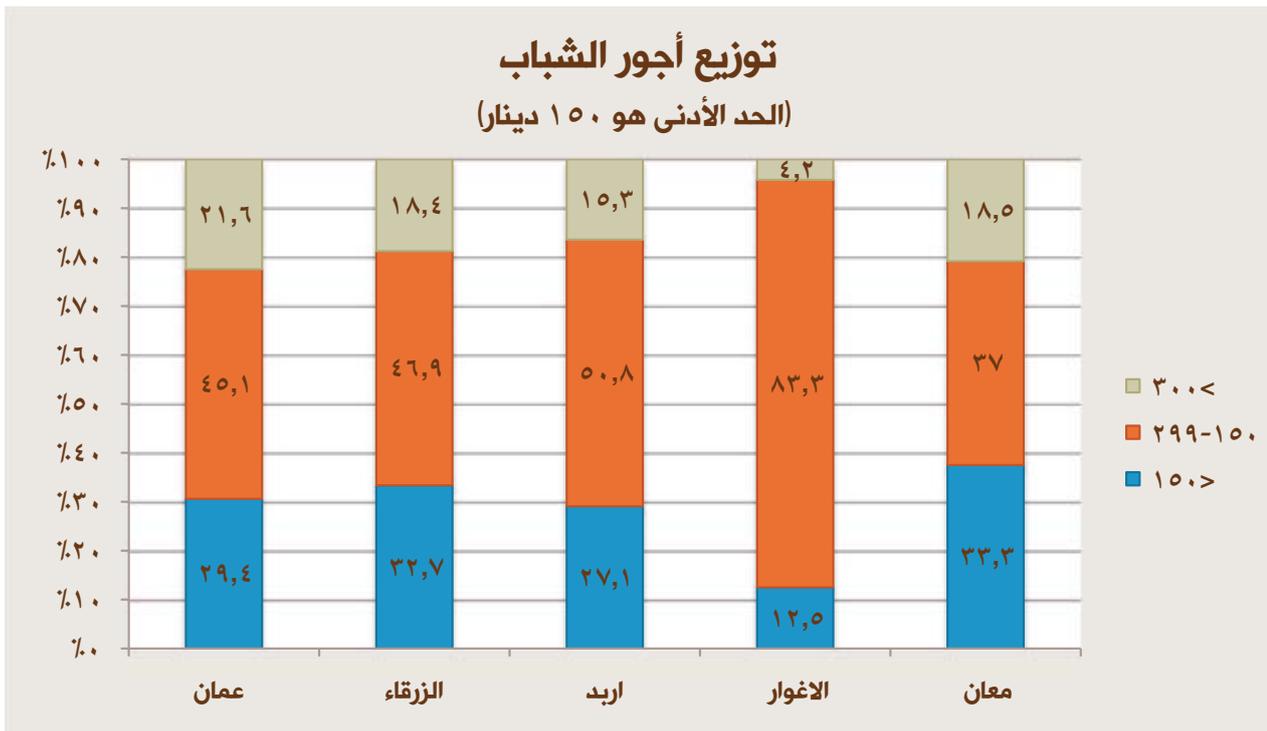
تعمل الإناث بشكل عام لساعات أقل من الذكور، وفي نفس الوقت، في بعض المجتمعات المحلية، تعمل نسبة عالية من الإناث ٤٩ ساعة أو أكثر اسبوعياً (مثلاً ٥٠٪ في حي معصوم، ٣٣٪ في حي الحسين). وأقرت الإناث في الحوارات البيورية أن ساعات العمل الأقل مرتبطة بالوظيفة اللائقة أكثر من الذكور. ويتوجب التحقق أكثر في معلومة ان الشباب العاملين - ونسبهم ٥٩,٧٪ في الزرقاء و ٥٢٪ في اربد، ٤٥,١٪ في شرق عمان- يعملون ٤٩ ساعة أو أكثر اسبوعياً لمعرفة إذا يتم تعويض الشباب عن ساعات العمل الطويلة ام لا.

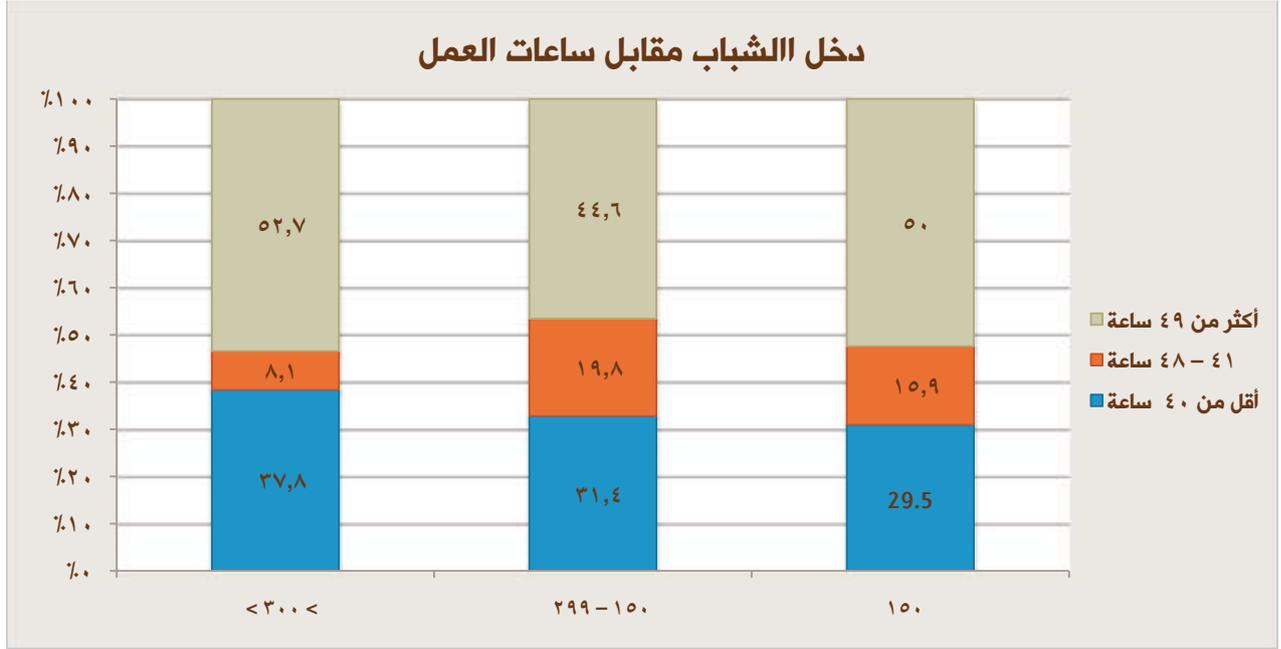
في عمان و اربد و الزرقاء و معان تتراوح نسبة العاملين الشباب الذين يقل دخلهم عن الحد الأدنى للأجور (١٥٠ دينار شهرياً) بين ٢٧٪ و ٣٣٪، بينما في الأغوار ٨٧٪ من الشباب العامل يتقاضون الحد الأدنى من الأجور أو أكثر، ويرجع ذلك إلى أن الأغلبية يعملون في القطاع العام و/أو الجيش حيث تطبق أنظمة الحد الأدنى للأجور.



يبين الشكل ٣٥ توزيع أجور الشباب في شرق عمان والزرقاء واربند حيث أن غالبية الشباب يحصلون على المتوسط (١٥٠-٢٩٩ دينار)، أي الأجر الأدنى أو ضعفه تقريباً. توزيع أجور الشباب (الحد الأدنى هو ١٥٠ دينار)

ومن حيث الجنس، يزيد الفرق في الرواتب ما بين الذكور والإناث لأكبر درجة في عمان والزرقاء . أما بشأن مسألة ما إذا كان الشباب يتقاضون أجوراً منصفة مقابل ساعات عملهم، تشير النظرة الأولى للبيانات أنها إيجابية بالنسبة لمعظم الشباب، إلا أن هذا ليس هو واقع الحال. من خلال التركيز على الشباب الذين يقل دخلهم عن الحد الأدنى، وجد التقييم المجتمعي السريع أن أكثر من نصف الشباب (٥٢,٧%) يعملون ٤٩ ساعة أو أكثر اسبوعياً.





مستويات الرضى

أما من حيث الرضى عن عملهم، كانت تصنيفات الشباب بمقياس من ١ إلى ١٠ (من منخفض إلى عالي) في المتوسط كما هو مبين في الشكل ٣٧.

جميع الشباب الذين شملهم المسح. كان رضى الشباب أقل ما يكون بالنسبة لأجورهم. وقد صنفت الإناث في الزرقاء وإربد والأغوار رضاهن عن أجورهن بنسبة تتراوح بين ٢,٧ و ٣,٤، وبالنظر إلى عدد ساعات العمل لم تكن هذه النسبة مفاجئة.

وعلى العموم، صنف الشباب العاملون ووظائفهم الحالية بنسبة ٥,٣ (من ١٠) من حيث المدى الذي تلبية فيه توقعاتهم المهنية، غير أنهم أشاروا إلى أنهم لم يحدوا بعد أهدافهم المهنية وأنهم لا يعتبرون هذا الجانب من عملهم بنفس درجة أهمية أجورهم وبيئة العمل. إن توقعات الشباب **الشكل ٣٧: الرضى عن بيئة للعمل (بمقياس ١٠-٠)**

بمقياس ١٠ - ٠			
الرضى عن بيئة للعمل (بمقياس ١٠-٠)			
المنطقة	النوع		المتوسط
	أنثى	ذكر	
عمان	٦,٣	٥,٣	٥,٤
الزرقاء	٤,٦	٥,٦	٥,٥
إربد	٣,٣	٥,٤	٥,٣
الأغوار	٥,٨	٥,٣	٥,٤
معان	٦,٨	٥,٥	٥,٧

حول العمل تستحق مزيداً من البحث حيث تشير النتائج التي توصلت إليها الدراسات المسحية والمجموعات البؤرية أن آراء الشباب حول عملهم غير واضحة.

على سبيل المثال، في حي المنارة أي في المنطقة المستهدفة من إربد صنفت ٥٠٪ من الإناث ووظائفهن الحالية بنسبة منخفضة جداً (١ من أصل ١٠) من حيث المدى الذي تعزز فيه مهارتهن، وكان الذكور أكثر ايجابية فقد صنف ٧٧٪ من الشباب ووظائفهم بنسبة ٧ من أصل ١٠ أو أعلى، ويوحى هذا التصنيف، وإن لم يكن الأمر قاطعاً، إلى أن كثيراً من الشباب - الإناث في هذه الحالة - يعملون في وظائف متدنية المهارات حيث فرص التعلم في الوظيفة وزيادة كفاءتهم محدودة جداً.

من الصعب تحديد ما إذا كان الشباب الذين شملهم المسح يعملون بوظائف لا تفي نظرهم لكونهم يعملون لساعات طويلة مقابل الحد الأدنى من الأجر أو أقل. وقد تفيد أية معلومات إضافية حول مزايا العمل في تحديد نوعية الوظيفة. وبينما يشعر معظم الشباب بالرضى عن عملهم، إلا

أنهم يشيرون إلى أنهم يفتقرون إلى الأهداف المهنية الواضحة ويشعرون في بعض الحالات أن وظائفهم لا تساعدهم على بناء مهاراتهم. ويشير ٥٠٪ من جميع الشباب أنهم يرغبون في تغيير وظائفهم، مما يمكن اعتباره مؤشراً على مدى الرضى، الطموحات المتدنية، والخوف من عدم العثور على عمل آخر في حال الركود، أو ربما عدم وضوح المسار الوظيفي، بسبب الانتقال إلى التوجيه المهني.

لمحة عن الشباب العاطلين عن العمل

تبيّن في برنامج شباب للعمل أن متوسط معدّل البطالة بين الشباب هو (١٨,١٪) منها ١١,٦٪ في حي النصر في منطقة اربد وحي عوجان في الزرقاء ليصل إلى ٣٠٪ في حي وقاص في الأغوار.

يُلاحظ بشكل عام أن نسبة البطالة بين الذكور هي أعلى أو تساوي نسبة البطالة بين الإناث في جميع المناطق باستثناء منطقة شرق عمان فإن نسبة البطالة بين الإناث هي ٢٠,٢٪ مقابل ١٥,٧٪ للذكور.

هذا الاستنتاج يبدو مغايراً لنتائج دراسات سابقة، حيث أشارت الدراسات إلى أن معدّل العمالة لدى الذكور كانت أعلى منها لدى الإناث.

أما هذه الإحصاءات فتشير إلى أن أكثر من ٧٥٪ من الإناث لا يبحثن عن عمل، وأن الفرصة أفضل بقليل لمن هم باحثين عن العمل (انظر جدول ٣٨) يبيّن معدلات البطالة في مختلف الأحياء

الشكل ٣٨: معدلات البطالة موزّعة حسب الجنس في مختلف الأحياء

المحافظة / المنطقة	الضاحية	الحي	ذكر	انثى
١ عمان	ماركا	جبل النزهة	١٨,٣	١٨,٣
	القويسمة	الطبية وخربة السوق	١٣,١	٢٢,٠
٢ الزرقاء	قصبية الزرقاء	حسين	٢١,٥	١٠,٠
		معصوم	١٥,٠	١٥,٠
	الرصيفة	عوجان	١٣,٣	١٠,٠
٣ اربد	قصبية اربد	المشيرة	٣٣,٣	١٣,٣
		النصر	١١,٦	١١,٦
٤ الأغوار	دير علا	طوال الجنوبي	٣٨,٤	٦,٦
	الأغوار الشمالية	وقاص	٣٣,٣	٢٦,٦
٥ معان	قصبية معان	ابوبكر	٢٤,١	١٦,١
		شامية		

أهم أسباب عدم العثور الشباب على عمل في جميع المجتمعات:

١. عدم توفر معلومات (٢٤٪)
٢. السعي إلى اللحاق في وظائف القطاع العام والجيش (١٩,٨٪).
٣. عدم توفر المهارات المطلوبة (١٨,٤٪).
٤. عدم وجود واسطة أو محسوبيات (٨,٣٪). - فرد من الأسرة أو صديق، أو أحد المعارف الخ، الذي يقوم بدور حلقة الوصل بين الشاب وصاحب العمل.

أسباب أخرى

كانت هناك مجموعة من الاجابات مثل : لست متأكداً، لا جواب، بدأت البحث للتو... بينما كانت إجابات الإناث: لا توجد وظائف قريبة من منطقة السكن، عدم وجود وظائف متاحة في مجال تخصصي في فترة البحث عن عمل ، وكانت هذه الاجابة شائعة عند الاناث اكثر منها عند الذكور، وتتفاوت الوظائف المتاحة من منطقة إلى أخرى:

على سبيل المثال : تتفاوت فترة البحث عن عمل قليلاً من منطقة الى أخرى: أربعة أشهر في عمان والزرقاء .
٣،٧ أشهر في اربد بينما هو ٥،٤ أشهر في الأغوار و ٤،٩ أشهر في معان .

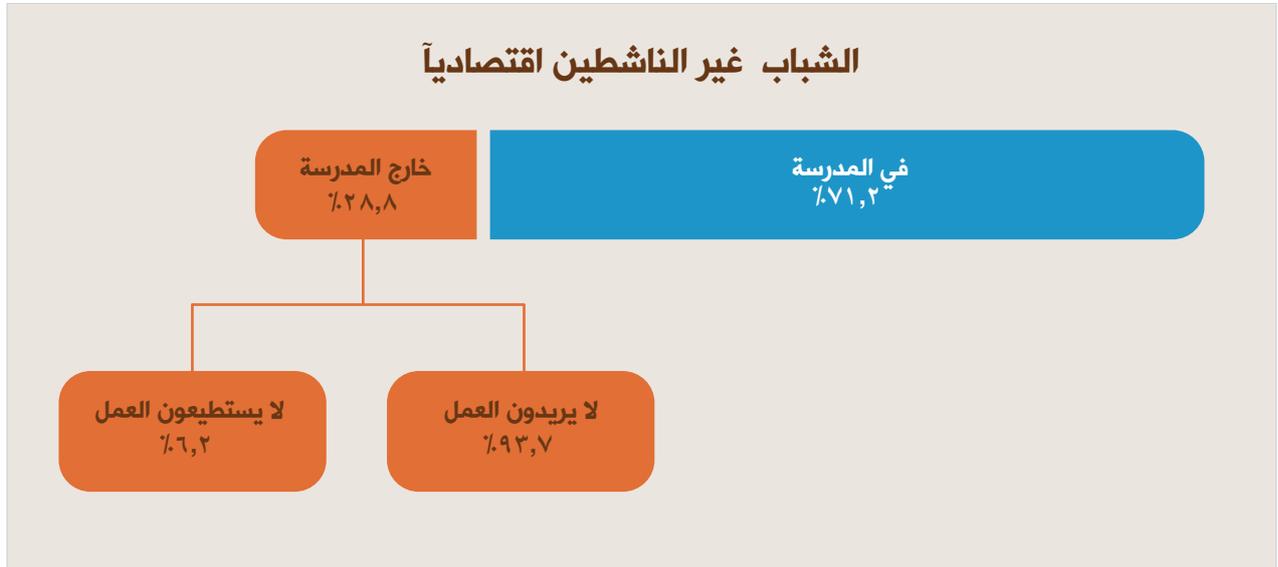
لم ترد إختلافات كبيرة في فترة البطالة بين الذكور والإناث باستثناء الأغوار حيث كان الذكور يبحثون عن عمل بمتوسط شهر ونصف أكثر من فترة البحث عند الإناث. وعادة ما تكون فترة البحث عن العمل لمدة ستة شهور مؤشراً محتملاً إلى أن الباحث عن العمل قد أصبح مثبط العزيمة وغير قادر على التغلب على العقبات التي تواجهه في العثور على عمل.
لمحة عن الطلاب الباحثين عن عمل لمدة ستة شهور أو أكثر:

- يميل الشباب الذكور إلى البحث أكثر من الإناث ولمدة ستة شهور.
- الأغلبية هم من عمر ١٨ سنة فأكثر.
- تحصيلهم العلمي دون مرحلة الثانوي.

لمحة عن الشباب غير الناشطين إقتصادياً

كما ورد في مقدمة هذا الجزء ، أكبر مجموعة من الشباب في جميع المجتمعات هم غير ناشطين إقتصادياً ، وهذا يعني أنهم لا يعملون ومنهم من لا يبحث عن عمل ومعظمهم من الملتحقين في المدارس و تبلغ نسبتهم ٧١،٢٪ يليهم أولئك الذين لا يريدون العمل أو غير القادرين عن العمل و تبلغ نسبتهم (٢٨،٧٪) ومن مجموع الشباب الذين لا يعملون ولا يدرسون، هناك الأغلبية من الشباب (٩٣،٧٪) لا يرغب في العمل.

الشكل ٣٩ : الشباب غير الناشطين إقتصادياً



الأغلبية العظمى من الشباب غير ناشطين إقتصادياً ، و غير منتظمين في المدارس هم من الإناث و بنسبة (٩٦،٧٪) وبمستوى تعليم أقل من التعليم الثانوي (٧٩،٧٪) ومن في سنة ١٨ أو أكثر ٩٢٪ وهذا النمط موجود في جميع المناطق.

والسبب الأكثر شيوعاً في العزوف عن العمل هو (الالتزام في المنزل لرعاية الأسرة) (٦١،٦٪) أو (العمل غير ملائم اجتماعياً) (١٨،٤٪) وبإختصار ، فإن السبب غالباً في عدم نشاطهم إقتصادياً (بغض النظر عن العمر) ذات العلاقة بالمسؤوليات الأسرية والاجتماعية التي تحكم سلوك الإناث. و من المهم ملاحظة بعض التفاوت حسب الحي ، على سبيل المثال، في حي عوجان في الزرقاء ذكر ٢٦،٣٪ من الشباب أن السبب يعود إلى عدم الحاجة إلى الدخل، لكون الإناث يعتمدن أكثر على الآباء والأزواج للحصول على الدعم المادي. أما الأسباب الرئيسية للذين لا يستطيعون العمل، وهم يشكلون جزءاً بسيطاً نسبياً من الشباب الخاملين، فهي مرتبطة بالأسرة (٧٤،٤٪) مثل العناية بالآخرين أو عدم موافقة ذويهم.

آراء الشباب حول العمل اللائق

عرّف الشباب العمل اللائق هو ذلك العمل الذي يؤمن لهم الحياة الفضلى في المجتمع وهذا كان الرأي السائد بين الشباب بغض النظر عن (المجتمع، العمر، الجنس والوضع الوظيفي) و شملت الآراء الأخرى ما يلي:

- المزايا المهمة للشباب و بالأخص الذكور، مثل الاشارة الى أن التأمين الصحي كميزة في العمل.
- تفضيل الشباب للعمل في القطاع الحكومي، فإن الأسباب الرئيسية لذلك تعود إلى المزايا الممنوحة في القطاع العسكري مثل تحقيق الأمن، ساعات العمل، والإلتزام بقوانين العمل السارية.
- الأجر المرتفعة عنصر أساسي لكسب الوظيفة و يعتبر راتب ١٧٠-٣٠٠ دينار من الرواتب الجيدة.
- مفهوم «راحة البال» الذي يراود أذهان الشباب. فقد تكرر ذكر مفهوم «راحة البال» كعنصر مهم في الوظيفة الجيدة في شرق عمان والزرقاء وإربد والأغوار. وقد ذكر الشباب «المعاملة الحسنة من صاحب العمل»، «الظروف المادية الجيدة في موقع العمل»، و«التزام رب العمل بقوانين العمل بالأخص فيما يتعلق بساعات العمل» باعتبارها ضرورية «لراحة البال».
- وعموماً، كان التركيز أساسياً على أهمية العثور على الوظيفة الجيدة في كسب مكانة إجتماعية مرموقة من جانب الذكور، بالأخص في الزرقاء وإربد والأغوار، وقد ذكرته الإناث فقط في منطقة شرق عمان.
- تميل الإناث إلى إعطاء أهمية أكبر لتأثير العمل على حياتهن الشخصية، مع التأكيد على ساعات عمل أقل، و على أن صاحب العمل من المهم أن يتمتع بالخلق والاحترام، و قرب المسافة بين مكان العمل و المنزل، توفر وسيلة النقل، التقدم المهني، وتوفير الأمان والراحة في مكان العمل كعوامل رئيسية.

الجزء الثاني تقييم سوق العمل الأردن

مقدمة: يعرض هذا الجزء وصفاً لأنواع المهارات والمؤهلات التي يتطلبها أصحاب العمل في القطاع الخاص من الموظفين الجدد، والغاية منه مساعدة فرق تخطيط البرامج في تقييم مدى المواءمة بين الكفاءات التي يمتلكها الشباب الأردني لوظائفهم وما يبحث عنه أصحاب العمل.

أثناء إجراء تقييم الطلب على العمالة، حدد فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع القطاعات الفرعية الصاعدة والأخص النمو الذي يخلق فرص عمل، وتم لاحقاً إجراء المقابلات مع أرباب العمل البارزين في كل قطاع فرعي. (انظر الملحق ٢ للإطلاع على مزيد من التفاصيل حول اختيار وترتيب أولويات القطاعات الفرعية للتعبئة والتغليف، والرعاية الصحية، والسياحة، والإنشاءات، وتعهيد الخدمات التجارية، والزراعة). و لتحديد القطاعات الفرعية الرئيسية من أجل تقييم إحتياجات العمل قام فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع بما يلي :

- مراجعة البيانات الثانوية المتصلة باتجاهات الإستثمار، والأولويات الاستراتيجية للتنمية الإقتصادية، والتكتلات الإقتصادية، والعمل وذلك لتحديد القطاعات الفرعية التي توفر أكبر قدر من آفاق العمل للشباب الباحثين عن العمل
- إختيار القطاعات التي تعمل في المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن على أساس الطلب الحالي والمستقبلي على العمالة الماهرة والتي تستوعب العمالة من الذكور والإناث
- التحقق من القطاعات الفرعية المختارة بواسطة المقابلات الشخصية مع المسؤولين في الحكومة، وخبراء العمل، ومدراء القطاع الخاص
- تحديد الشركات الكبرى (مثلا المستثمرين) التي تعمل في كل قطاع فرعي في المناطق الجغرافية التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن والتي تستطيع التحدث عن اتجاهات و إحتياجات العمل في قطاع الصناعة .
- التحقق من إختيار الشركات و الهيئات لإجراء المقابلة مع المسؤولين في الحكومة ، وخبراء العمل ومدراء القطاع الخاص
- تطوير وإطلاق استبيان لأرباب العمل وإجراء مقابلات منظمة معهم
- التحقق من النتائج من خلال إجراء مقابلات مع كبار رجال الأعمال والمسؤولين في الحكومة والهيئات التي تمثل مختلف القطاعات الفرعية

يشير الشكل ٤٠ إلى النطاق الجغرافي والقطاعات الفرعية ذات الأولوية التي تم تحديدها وتقييمها مع المعنيين الرئيسيين.

المنطقة/القطاع	التعبئة و التغليف	الرعاية الصحية	السياحة	تهييد الخدمات التجارية	الإنشاءات	الزراعة
عمان	√	√	√	√	√	
الزرقاء	√	√	√	√	√	
اربد		√	√	√	√	
الاعوار						√
معان					√	

تقييم الطلب في سوق العمل : تم تنظيم هذا الجزء حسب القطاع الفرعي بدءاً من التعبئة والتغليف، يليها الرعاية الصحية، والسياحة، والإنشاءات، و التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية، والزراعة. وتعرض النتائج الرئيسية الخاصة بكل قطاع فرعي على أساس المقابلات التي جرت مع أرباب العمل وليس على أساس المنطقة الجغرافية حيث أن القطاعات الفرعية تتقاطع مع المحافظات. وتلاحظ الحالات الاستثنائية، التي يتم عرضها بشكل منفصل، في مناطق معان والأغوار نظراً لظروف السوق الفريدة أو الخاصة بها. الرجاء ملاحظة أن المعلومات التي جُمعت لمختلف أرباب العمل لم تكن متسقة دائماً نظراً لاختلاف الموضوع والقطاع الفرعي، ولم تكن نفس البيانات عن كل قطاع فرعي متوفرة دائماً، وقد تم الحفاظ قدر الإمكان على الاتساق في كل من الأجزاء التالية. لحة عن قطاع التغليف والتعبئة

يضم هذا القطاع الفرعي نظاماً منسقاً لتحضير السلع للشحن والتوزيع والتخزين والبيع والاستخدام. على هذا النحو، فإن هذا القطاع يحتوي على مهام معقدة تعتمد على الهندسة والعلوم والتصميم الصناعي والفنون وإدارة الأعمال.

الشكل ٤١ : يحدد الشركات التي تمت مقابلتها، مع تحديد العملاء والمنتجات.

صناعة التعبئة و التغليف	عدد الشركات ٢٠٠٧	عدد الموظفين
تعبئة و تغليف البلاستيك	٤٦٦	١٠,٨٥٦
تعبئة و تغليف المواد البلاستيكية	٣٢١	٦,٩٠٠
تعبئة و تغليف المواد الحديدية	٦٢	١٠,٥٠٤
تعبئة و تغليف المواد الخشبية	٣٥	١٢٦
تعبئة و تغليف المواد الزجاجية	٢	١٤
المجموع	٨٨٦	٢٨,٤٠٠

الدور الأساسي للتعبئة والتغليف هو احتواء وحماية وحفظ ونقل وبيع المنتج. وتضم صناعة التعبئة والتغليف في الأردن ٨٨٦ شركة و ٢٨٤٠٠ موظفاً وفقاً لإحصائية ٢٠٠٧ (انظر الجدول التالي للإطلاع على ملخص لخصائص القطاع الفرعي).

يعمل هذا القطاع الفرعي بشكل واسع في عمان والزرقاء

يحدد الشكل ٤٢ يحدد الشركات التي تمت مقابلتها وكذلك عملائها ومنتجاتها.:

استناداً إلى المقابلات التي أجريت مع أرباب العمل، صُمم الشكل ٤٣ ليعرض ملخصاً لاحتياجات الشركات من العمالة مع التركيز على الوظائف التي تتطلب مهارات تقنية. وقد حُددت المهارات الأساسية المطلوبة، والمتطلبات الدراسية، والأفضلية بين الجنسين، ومتوسط الراتب الشهري المبدوء به لكل وظيفة.

الشكل ٤٢ العملاء والمنتجات

اسم الشركة	القسم	المنتجات	العملاء المستهدفون	ابرز العملاء
شركة الاقبال للطباعة والتغليف	صناعة الورق	الورق المقوى	مصنعي الأدوية، السجائر، منتجات البحر الميت، المنظفات	برسيل، الحكمة، دار الدواء
الشركة العربية لصناعة الورق المقوى	صناعة الورق المقوى المموج	الورق المقوى المموج	المنظفات، الخضراوات والفاواكه، منتجات البحر الميت، الاغذية المعلبة	حمودة، الدنماركية، شيبس هلا، غدير، هايبيكس
شركة التغليف	تغليف المعادن	الصلب	الزيوت النباتية، زيت الزيتون، الاغذية المعلبة، اللحوم	غير متوفر
شركة الاردن لطباعة الصحف والتغليف	تغليف المعادن	الصلب	الزيوت النباتية، زيت الزيتون، الاغذية المعلبة، اللحوم	شركة الزيتون النباتية، الشركة الاردنية لمنتجات الخضراوات
شركة التعبئة والتغليف	مواد التغليف المرنة	الافلام المغلفة	مصنعي الدهان، الألبان والاجبان، المياه المعدنية، الكيماويات، المنظفات، الادوية	حلواني، حلويات جبري، بببسي، شركة حداد

الشكل ٤٣ : المهارات المطلوبة للوظائف في قطاع التغليف

المهارات التقنية	فني طباعة	فني تقطيع ورق مقوى	فني الزايق الورق المقوى	صناعة الورق المقوى	فني الماكينات	فني ميكانيكي
المهارات التقنية	الطباعة المهارات الابداعية	مهارات قطع وتشكيل الورق المقوى	مهارات الزايق الورق المقوى	كيفية تشكيل الورق المقوى	صيانة الماكينات	تشغيل الماكينات
المهارات الغير تقنية	اخلاقيات العمل القدرة على العمل في مجموعات القدرة على الابداع	اخلاقيات العمل القدرة على العمل في مجموعات مهارات السلامة العانة	اخلاقيات العمل القدرة على العمل في مجموعات مهارات السلامة العانة	اخلاقيات العمل القدرة على العمل في مجموعات القدرة على الابداع	اخلاقيات العمل القدرة على العمل في مجموعات القدرة على تنظيم الوقت	اخلاقيات العمل القدرة على تنظيم الوقت مهارات السلامة العامة
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واللغة	اللغة العربية \ اللغة الانجليزية ومبادئ مهارات الحاسوب	اللغة العربية \ اللغة الانجليزية ومبادئ مهارات الحاسوب	اللغة العربية	اللغة العربية \ اللغة الانجليزية ومبادئ مهارات الحاسوب	اللغة العربية \ اللغة الانجليزية	اللغة العربية \ اللغة الانجليزية
المؤهل العلمي	ثانوي او ابتدائي مع خبرة مبدئية	ثانوي او ابتدائي مع خبرة مبدئية	ثانوي او ابتدائي مع خبرة مبدئية	ثانوي او ابتدائي مع خبرة مبدئية	ثانوي او ابتدائي مع خبرة مبدئية	كلية مجتمع
الافضلية	ذكور \ اناث	ذكور \ اناث	ذكور \ اناث	ذكور	ذكور	ذكور
الراتب الشهري	٢٢٠	٢٢٠	١٦٠	٣٥٠	٢٠٠	٢٣٠

ومن الجدير بالذكر أن معظم الموظفين الجُدد يعملون مساعدين فنيين، وبعد اكتسابهم الخبرة الكافية، التي قد تستغرق ستة أشهر أو أكثر حسب استجابتهم السريعة في تعلم المهارات المطلوبة، يتأهلون لوظيفة فني.

إن المهارات التي كان من الصعب توفرها لدى الشباب هي «كيفية» تشغيل الآلات والقيادة والإبداع، وقد ذكر أرباب العمل أنه من غير المتوقع أن يكون معظم الشباب الذين يتم تعيينهم في الوظائف الإستهلاكية (التعيينات الجدد) لديهم المهارات الفنية حيث تقوم الشركة بتدريبهم عليها أثناء العمل.

في تقرير صناعة التعبئة والتغليف وجد أنها تعمل على معدلات إنتاجية منخفضة بسبب النقص في عدد العاملين في مكان العمل، ويستطيع القطاع استيعاب المزيد من العاملين مما هو عليه حالياً. وهكذا، يتضح أن العمالة المدربة من الصعب توريدها الى سوق العمل. من ناحية أخرى، تفرض الحكومة قيوداً على توظيف العمالة الوافدة بالإضافة إلى أن العملية بحد ذاتها تستغرق وقتاً طويلاً، الأمر الذي يحد من قدره أصحاب المصانع على الاستفادة من الخبرات الأجنبية المؤهلة.

حسب آراء أرباب العمل، هناك مواقف سلبية اتجاه العمل بين أوساط الشباب الأردنيين، بالإضافة إلى فيما يتعلق بإدارة الوقت، والإلتزام، والإنتاجية. وقد صرحت معظم الشركات التي تمت مقابلتها عن وجود معدل تحول اليد العاملة عالي بين الشباب في الصناعة لأنهم لا يرغبون بالعمل الشاق. وقد وردت في الأسباب الثانوية شكاوي حول تدني الرواتب ومن المزايا وأن لدى الشباب تصورات غير واقعية بخصوص العمل.

وعلى العموم، فإن القوى العاملة الأردنية تفتقر إلى المعرفة، والخبرة والمهارات عبر العديد من الوظائف المختلفة، والمطلوب هو المزيد من التدريب لتلبية معايير الصناعة الخاصة بالنظافة العامة والتنظيم في المصنع. يكتسب الموظفون معظم المهارات والمعرفة من خلال التدريب أثناء العمل وليس في مراكز التدريب المهني التقني ولا يوجد حالياً تدريب محدد على المهارات في مجال التغليف خاص لاحتياجات الصناعة.

يحفز هذا الوضع بعض أرباب العمل على النظر في امكانية توظيف العمالة الوافدة رغم أن العملية تتطلب وقتاً طويلاً وتحمل أرباب العمل تكلفة أكبر. ومع ذلك فإن أرباب العمل ما يزالون يعتقدون أنه بالإمكان تغيير مواقف العاملين الأردنيين مع مرور الوقت إذا توفر لهم التدريب والمعرفة المناسبين.

يتوقع أرباب العمل مزيداً من التعيينات خلال السنتين القادمتين ويؤكدون ضرورة إقامة التعاون الوثيق بين مراكز التدريب المهني والقطاع الخاص لضمان تدريب الشباب على المهارات المطلوبة في سوق العمل.

لمحة عن القطاع الرعاية الصحية. تم اختيار قطاع الرعاية الصحية لأنه أكثر القطاعات الواعدة للفئات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الاردن، إذ يمكن للوظائف التي يتم توفيرها أن تكون مناسبة للفئة العمرية ذات الأولوية. كما أن التعليم والتدريب المطلوب يتطابق مع المستوى التعليمي للشباب المستهدف.

زودت جمعية أصحاب المستشفيات الخاصة فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع بقائمة المستشفيات الموجودة في عمان والزرقاء واربد، وقد تم من خلال المناقشات التي أجريت مع الجمعية إختيار المستشفيات التي توظف العدد الأكبر من الموظفين والمستشفيات الموجودة منذ زمن طويل لتساعد فريق الدراسة على تقييم الاحتياجات والتحديات القائمة في الصناعة، ومن ثم إختيار اثنتين من المستشفيات في عمان الغربية واثنتين في شرق عمان وثلاثة في مدينة اربد وواحدة في الزرقاء لإجراء مقابلات معها.

وعموماً، فإن قطاع الرعاية الصحية يسير على ما يرام- إذ يحقق عائدات تصل إلى ملياراً دولار أمريكي سنوياً، كما يشهد القطاع زيادة سنوية مطردة في عدد المرضى الأجانب بنسبة نمو قدرها ١٠٪ سنوياً. وتبين دراسة أجرتها جمعية أصحاب المستشفيات الخاصة أن ٢١٠،١٠٠ مريضاً من ٤٨ بلداً تلقوا العلاج في الأردن خلال عام ٢٠٠٨ مقارنة مع ١٩٠،٠٠٠ عام ٢٠٠٧. وتغطي الرعاية الصحية جميع المناطق المستهدفة في هذه الدراسة، ومع ذلك فهناك تركيز في وجود المستشفيات في شرق عمان واربد والزرقاء لكونها أكبر المدن وتضم عدداً أكبر من المستشفيات. استناداً إلى المقابلات التي أجريت مع أرباب العمل، صُمم الشكل ٤٤ ليلخص إحتياجات المستشفيات من العمالة.

وتجدر الإشارة إلى أن المستوى التعليمي الأدنى المطلوب لوظيفة ممرض مساعد هو الدبلوم. ومع هذا، فإن معظم المستشفيات في عمان الغربية لا توظف الممرضين المساعدين الحاصلين على شهادة الدبلوم بل تشترط الشهادة الجامعية التي تستوفي السنوات الدراسية الأربعة. والسبب

يعود إلى اعتقاد أرباب العمل بأن هناك عدد كافي من الطلبة الحاصلين على الشهادة الجامعية وبالتالي ليس هناك حاجة لتوظيف من يحمل شهادة الدبلوم فقط. وبالنظر إلى فرق الراتب الذي يصل إلى ٥٠-١٠٠ دينار أردني، يعتقد أرباب العمل أنه من الأجدر دفع المبلغ الإضافي لتوظيف ممرض مساعد يحمل درجة البكالوريوس مقابل شهادة الدبلوم.

من ناحية أخرى، فإن المستشفيات في اربد والزرقاء وشرق عمان توظف ممرضين مساعدين حاصلين على شهادة الدبلوم، وفي الواقع تفضل بعض المستشفيات حملة الدبلوم لأنهم يستمرون في الوظيفة فترة أطول في حين أن حملة البكالوريوس يعملون لمدة سنة أو سنتين ثم ينتقلون إلى وظيفة أفضل. ومن التغييرات المحتملة في هذه الصناعة والتي كشفت عنها المقابلات هي الإشراف على النظافة وغرف المرضى والتي قد تصبح محسوبة بالكامل مستقبلاً أي عن طريق استخدام الحاسوب، لهذا قد يصبح تعلم مهارات الحاسوب الأساسية إجبارياً لكل الموظفين.

الشكل ٤٤ : الوظائف المتوقعة والمهارات المطلوبة ضمن قطاع الرعاية الصحية

فني مختبرات	فني اشعة	المصبغة	المطبخ	عامل التبريد المنزلي	النادل	عامل المصبغة	
المساعدة في اخذ عينات الدم احياناً	المساعدة في اخذ الاشعة	التنظيف بالبخار الكي مجفف كهربائي	اعداد الطعام البارد والساخن تقطيع اللحوم	مهارات تنظيف الغرف والحمامات	خدمة تقديم الطعام	التنظيف صيغ الملابس	المهارات التقنية
النظافة الشخصية المظهر العام العمل ضمن المجموعات	النظافة الشخصية المظهر العام العمل ضمن المجموعات	النظافة الشخصية المظهر العام	استلام الشكاوي المظهر العام	النظافة الشخصية المظهر العام	النظافة الشخصية المظهر العام	النظافة الشخصية المظهر العام	المهارات اللاتقنية
اللغة الانجليزية	اللغة الانجليزية	-	اللغة الانجليزية	اللغة الانجليزية مهارة اضافية	اللغة الانجليزية مهارة اضافية	-	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واللغة
كلية مجتمع	كلية مجتمع	ابتدائي	ابتدائي	ابتدائي	ابتدائي	ابتدائي	المؤهل العلمي
ذكر\ انثى	ذكر	ذكر	ذكر	أنثى	ذكر	ذكر	الافضلية
٢٥٠	٢٥٠	١٦٠	١٦٠	١٦٠	١٦٠	١٦٠	الراتب الشهري

على الرغم من أن فرص العمل في قطاع الرعاية الصحية واعدة، إلا أن هناك بعض التحديات: يعتبر معدل دوران العاملين في الصناعة مرتفع بسبب عدم رغبة العاملين في العمل الشاق، الرواتب والمزايا والتصورات غير الواقعية لدى العاملين. والسبب الآخر لتحول اليد العاملة في المستشفيات الواقعة في الزرقاء واربد يعود إلى أن العاملين يتركون هذه المناطق بحثاً عن فرص عمل في مناطق أخرى. وفقاً لما ذكره ممثل إحدى المستشفيات، فإن العديد من الممرضات يتركن العمل بحثاً عن وظائف في منطقة الخليج حيث الطلب على الممرضات كبير هناك والرواتب منافسة إلى حد كبير.

يتركز الجزء الأكبر من التدريب الذي ينظم داخل المستشفيات على موضوعات معينة مثل النظافة الشخصية والمظهر وكيفية استخدام مواد التنظيف، ومهارات الاتصال. بينما مراكز التدريب المهني موجودة وقد صنفتها الأفراد الذين أجريت معهم المقابلات في مرتبة ٤ من أصل ٥ وهي نسبة عالية. ويركز التوجيه الخاص بكيفية تحسين هذه المراكز على الجانب العملي للوظيفة وتطبيق المهارات. وقد ذكر مدير إحدى المستشفيات أنه يوجد مستشفى واحد يعمل مع مشروع SABEQ / للوكالة الأمريكية للإنماء الدولي لتوفير التدريب على مهارات الاتصال للموظفين.

إن احتمالات فرص العمل في قطاع الرعاية الصحية واعدة بشكل عام - فهناك المزيد من المستشفيات التي سيتم إنشائها مما يفتح المجال لمزيد من التعيينات. ومع ذلك، فإن أرباب العمل في مجال الرعاية الصحية أكدوا على ضرورة تحسين التدريب وتطوير آلية لضمان الجودة للتأكد من المحتوى والمهارات التي تُدرس والخبرة العملية المكتسبة من هذا التدريب. كما ينبغي أن يكون هناك العدد المطلوب من الساعات للتدريب العملي و الذي ينبغي أن يكون إجبارياً للجميع.

لمحة عن قطاع السياحة. وهو يشمل المواد الغذائية والمشروبات والإقامة التي تندرج تحت فنادق مصنفة أو مرتبة حسب النجوم، كما هو الحال في قطاع الرعاية الصحية، تعتبر السياحة قطاعاً واعداً جداً.

- يوجد في الوقت الحاضر ٢٢٠٠٠ غرفة، ومن المتوقع أن يزيد العدد ليصل إلى ٣٠٠٠٠ في العقد المقبل
- هناك ٣٨٠٠٠ فرصة عمل مباشرة، ومن المتوقع أن يتجاوز العدد ٥١٠٠٠ في غضون ٥ سنوات.
- من المتوقع مواجهة نقصاً في عدد العمال قدره ٢٥٤٠٠ عاملاً خلال السنوات الخمس المقبلة.

على الرغم من وجود الوظائف في قطاع السياحة في جميع المناطق، إلا أنها تتركز الفنادق بصورة أساسية في غرب عمان، حيث يأتي الشباب العاملون فيها من منطقة شرق عمان والزرقاء والرصيفة وأربد.

اجتمع فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع مع مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة في مجال السياحة. زارها هي أكبر شركة لقطاع الفنادق في الأردن، وتتكون سلسلة فنادق زارا من ٧ فنادق تصنيف ٥ نجوم من أصل ٢٦٧ فندق ٥ نجوم موجودة في الأردن، ومنها اختار فريق الدراسة الفنادق الواقعة ضمن المنطقة التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن.

تعتبر الاحتياجات التقنية للصناعة معياراً بين جميع الفنادق، ولهذا كان تحديد البحث في نطاق ثلاث فنادق كافياً. اجتمع فريق الدراسة أيضاً مع الإدارة العليا لبرنامج "سياحة" لتحليل ومناقشة التحديات التي تواجه الصناعة، مع التركيز بشكل خاص على حاجات الموارد البشرية والمؤسسات المهنية القائمة.

إن مشروع سياحة، الذي يسمى أيضاً مشروع تطوير السياحة في الأردن ٢/الوكالة الأمريكية للإنماء الدولي، هو مشروع يبلغ تمويله ٢٨ مليون دولار لمدة خمس سنوات (٢٠٠٨-٢٠١٣) ويهدف إلى تحسين القدرة التنافسية للأردن لتكون وجهة سياحية عالمية. ويقوم المشروع من خلال الشراكة مع وزارة السياحة والآثار بمبادرات لتطوير نظام وطني جديد لتصنيف الفنادق وتحسين البحث والتسويق السياحي، وتعزيز السياحة البيئية، وتطوير الحرف اليدوية، ورفع كفاءة التدريب المهني في مجال السياحة.

المهارات المطلوبة

إستناداً إلى اللقاءات التي جرت مع أرباب العمل، صُمم الشكل ٤٥ ليلخص احتياجات العمل في قطاع السياحة جدول ٤٥ لم تعد بعض هذه الفنادق تعاني من قضية دوران العاملين حيث مضى على عمل الموظفين فيها وقتاً طويلاً وهم يتمتعون بالحوافز الكافية لبقائهم في الوظيفة. ومع ذلك، عند مناقشة الأمر مع رئيس مجلس إدارة الفنادق، يتبين أن التحول في قطاع السياحة بشكل عام يعتبر عالياً لأن عدداً من العاملين لا يرغب بالعمل الشاق، كما أن الكثير منهم يجد فرص عمل ورواتب أفضل في منطقة الخليج، فدون الخليج ترغب في توظيف الأردنيين وتقديم لهم رواتب مجزية.

الشكل ٤٥ : الوظائف المتوقعة والمهارات المطلوبة ضمن قطاع السياحة

مدير فندقي	نادل / نادلة	خادم
ملاءات السرير/فوط مرتبة حمام / غرفة نظيفة	معرفة محتويات قائمة الطعام تقديم الطعام . التعامل مع الشكاوي	مهارات طبخ مهارات مطبخ معرفة استخدام أدوات المطبخ
اخلاقيات العمل القدرة على العمل في مجموعات النظافة الشخصية المسؤولية الشخصية	اخلاقيات العمل القدرة على العمل في مجموعات النظافة الشخصية المسؤولية الشخصية	اخلاقيات العمل القدرة على العمل في مجموعات النظافة الشخصية المسؤولية الشخصية مهارات السلامة
لغة إنجليزية	لغة إنجليزية	اللغة الإنجليزية مهارة إضافية
أساسي	أساسي	أساسي
ذكور/إناث إجنيبات	ذكور/إناث إجنيبات	ذكور
١٥٠	١٨٠-١٥٠	٢٢٠-١٨٠
الراتب الشهري		

حسب ما يشير مشروع سياحة، «يواجه النمو السريع لقطاع السياحة في الأردن التحدي المتمثل في قلة العمالة الماهرة و المهينة للعمل». وبناءً على الإستثمارات الحالية ومعدلات النمو، يُتوقع أن يواجه قطاع السياحة فجوة في العمالة تصل إلى ٢٥٤٠٠ عاملاً خلال الخمس سنوات المقبلة، مما يهدد بإحداث إرتفاعاً حاداً في تكاليف العمالة وانخفاض حاد في مستوى الخدمات، والتي حالياً لا تلبى المعايير الأساسية للسلامة العامة والراحة في كثير من المؤسسات.

لتلبية الطلب على العمالة، على كل فندق من سلسلة الفنادق أن يوفر تدريباً للعاملين وفقاً للمعايير الدولية. وغالباً ما يتكرر تدريب العاملين على بعض الأمور التي توضح كيفية التعامل مع الزبائن وكيفية الابتسامه أثناء التحدث معهم عبر الهاتف من أجل التأكيد على أهمية مثل هذه المواقف.

هناك ثلاثة أنواع من المراكز تقدم هذا التدريب حالياً وهي: مراكز التدريب المهني، ومركز تدريب دولي، ومركز تدريب أردني. وقد عبر أرباب العمل عن شيء من عدم الرضى عن أداء مراكز التدريب المهني لأن الشباب يتخرجون منها دون اكتساب الخبرة العملية.

وفي المقابلات التي أجريت مع ممثل وزارة العمل أوضح بأنها تبذل جهوداً للعمل من خلال التعاون الوثيق مع مراكز التدريب المهني ومشروع سياحة الذي تموله الوكالة الأمريكية للإنماء الدولي من أجل تحسين مراكز التدريب المهني عن طريق رفع مستوى المناهج الدراسية. إلا أن التحدي القائم الآن هو توافر المدربين المؤهلين.

تضم إحدى مؤسسات التدريب مجموعة مختارة من المدارس الفندقية للمستوى الثانوي أو التوجيهي. ويصف أرباب العمل هذه المؤسسات بأنها ضعيفة المستوى للغاية من حيث المحتوى الدراسي، كما أن الحاجة ملحة لتحديث المناهج لتعكس المعايير الحالية للسياحة مع توفير التطبيق العملي لهذه المهارات.

وتجدر الإشارة إلى أن المجتمع الأردني يميل إلى الانتقال من قيمة الوظائف الفندقية واعتبارها وظائف غير لائقة (مهينة) خاصة بالنسبة للإناث، مما يشجع أرباب العمل على النظر في توظيف العمالة الأجنبية الوافدة للعمل في هذه الوظائف. وللأسف فإن هذه النظرة المجتمعية تعيق تطوير وتنمية هذا القطاع.

أكد الأفراد الذين تمت مقابلتهم على ضرورة القيام بحملات توعية للتغلب على التصور السلبي العام تجاه قطاع السياحة في أوساط الأردنيين. وعلى المراكز المهنية وكليات المجتمع نقل رسالة إلى الأردنيين في أنحاء المملكة حول أهمية ومزايا السياحة. كما ينبغي تصميم الحملات لتنبيه السكان المجاورين للمناطق السياحية إلى الطريقة التي يمكنهم من خلالها دعم تجربة السياحة المحلية وتشجيع إقامة مشاريع ذات الصلة بالسياحة.

يوصي أرباب العمل بأن يشتمل البرنامج التدريبي لهذه المراكز على تعلم اللغة الانجليزية قراءة وكتابة، حسن المظهر، أساسيات المهارات الفندقية، وأن توفر التدريب العملي لتطبيق المهارات المكتسبة والتدريب على إتخاذ الموقف الإيجابي أثناء العمل.

لمحة عن قطاع الإنشاءات. تخضع الشركات التي تقع ضمن قطاع الإنشاءات إلى درجات وتصنيفات مختلفة وفقاً لنقابة المقاولين الأردنيين ووزارة الإسكان والأشغال العامة. تتراوح الدرجات من ١ إلى ٦، فكلما كبرت الشركة قلت الدرجة. وتصنف الشركات حسب تخصص عملها: الأبنية، الكهربائية الميكانيكية، الجسور والأنفاق، الطرق، المياه والصرف الصحي.

يتنامى هذا القطاع بشكل ملحوظ، فقد ارتفع عدد المقاولين من ١١٥٧ عام ٢٠٠٦ إلى ١٧٤٠ في عام ٢٠٠٨، كما يوجد أكثر من ٥٠ شركة مسجلة تعمل في التطوير العقاري في الأردن حسب التقرير السنوي لنقابة المقاولين الأردنيين لعام ٢٠٠٨.

وعلى الرغم من الركود العالمي، لا تزال الإنشاءات تمثل القطاع المتنامي في الأردن وإن كان بوتيرة أبطأ في الفترة الأخيرة. وفي الوقت الحاضر تبلغ قيمة مشاريع التطوير في الأردن ب ٥٠ مليار دولار كما تم تقديرها للفترة من ٢٠٠٥-٢٠١١ حسب التقرير السنوي لنقابة المقاولين الأردنيين لعام ٢٠٠٨. ويعمل قطاع الإنشاءات في جميع المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل في الأردن(عمان، الزرقاء، اردب، معان) باستثناء الأغوار.

اجتمع فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع مع خمس من كبريات شركات المقاولات في الأردن، وقد وضع أصحاب الشركات أن موقع الإنشاءات يتألف من ثلاث مراحل أساسية:

- ١- أعمال هيكلية: تتطلب رفع الأحمال الثقيلة من الحجارة، وبناء الهياكل الفولاذية، ووضع الاسمنت وأعمال مد الأرضية. وتعتبر هذه المرحلة ذات كثافة عمالية عالية والتي تكون عادة عمالة غير ماهرة، ويرتكز على هذا النوع من العمل في الغالب على العمالة الأجنبية (مثلا المصريين بشكل رئيسي)

- ٢- **الأشغال الكهربائية الميكانيكية:** تشمل الأعمال الكهربائية، تركيب الأنابيب، السباكة، مد الكابلات و نظام التركيب، أعمال تصريف المياه، وتركيب نظام التدفئة والتكييف، اختبار وتشغيل المعدات وأنظمة الطاقة. تتطلب هذه الوظائف «عمالة ماهرة» ويقوم بها في الغالب عاملون أردنيون. وتعتبر أعمال الصيانة جزءاً من هذه المهنة.
- ٣- **مرحلة التشطيب:** وتشمل تركيب البلاط، الدهان، الأسقف المعلقة، ألواح الجبس والجدران الجافة وغيرها، وهذه الأعمال تتطلب كثافة عمالية شبة ماهرة وعادة ما يهيمن عليها العمال الأجانب.

الشكل ٤٦ : المواقع الوظيفية ضمن قطاع الإنشاءات منظمة حسب المتطلبات التعليمية

سمكري \ مواسرجي	فني اليات ثقيلة	فني كهربائيات	النادل	حارس	عامل عام	فني معادن	عامل دهان	
السباكة	رخصة محددة	كهربائي	دورات الطهي (خبرة سابقة)	لاشيء	لاشيء	المعادن	الدهان	المهارات التقنية
المسؤولية اخذ العمل على محمل الجد اخلاقيات العمل	المسؤولية اخذ العمل على محمل الجد اخلاقيات العمل	المسؤولية اخذ العمل على محمل الجد اخلاقيات العمل	اخلاقيات العمل الانتظام الولاء والحماس	المسؤولية اخلاقيات العمل الولاء والحماس	المسؤولية اخلاقيات العمل الولاء والحماس	المسؤولية اخلاقيات العمل الولاء والحماس	المسؤولية اخلاقيات العمل الولاء والحماس	المهارات اللاتقنية
عربي	عربي	اللغة الانجليزية والحاسوب غير مطلوب إلا انه جيد في حالة كان متوفراً	عربي	عربي	عربي	عربي	عربي	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واللغة
تدريب مهني \ثانوية عامة فمادون	ثانوية عامة فمادون	تدريب مهني	ثانوية عامة فما دون	ثانوية عامة فما دون	ثانوية عامة فما دون	ثانوية عامة فما دون	ثانوية عامة فما دون	المؤهل العلمي
ذكور	ذكور	ذكور	ذكور	ذكور	ذكور	ذكور	ذكور	الأفضلية
٤٦٠	٣٦٠	٤٠٠	٥٠٠	٣٠٠	٢٠٠	٥٢٠	٤٦٠	الراتب الشهري

استناداً الى المقابلات التي تمت مع أصحاب العمل، يلخص الشكل ٤٦ احتياجات العمل في مهن الإنشاءات. يوضح الشكل ٤٦ والشكل ٤٧ أنواع الوظائف المتوفرة في قطاع الإنشاءات التي تتطلب الحد الأدنى من التعليم، والمهن المتوفرة في قطاع الإنشاءات والتي تتطلب مستوى تعليمي أعلى. ويبين الشكل ٤٩ الوظائف الحالية في قطاع الإنشاءات التي تستلزم متطلبات تعليمية عالية.

يوجه جميع أرباب العمل رسالة مفادها أن هناك العديد من الوظائف الشاغرة للشباب لكنهم يرون أنه من الصعب تعيين الأردنيين فيها، وأن المجموعة الأولى من الوظائف المدرجة تحت المرحلة ١ والمرحلة ٣ في التعريف أعلاه (تركيب البلاط والدهان والأعمال المعدنية) يعمل بها في الأغلب دائماً العمال الأجانب.

كانت الأسباب التي ذكرها أرباب العمل لعدم تشغيل الأردنيين في هذه الوظائف الشاغرة تتعلق بثقافة العيب لأن معظم الأردنيين لا يشعرون أن هذه الوظائف تليق بهم وأن المجتمع ينظر إليها نظرة سلبية، فضلاً على أنهم لا يرغبون في القيام بالأعمال التي تتطلب مجهوداً بدنياً حسب رأي أحد أرباب العمل.

كانت المساحة من المهن التي وجدت شركتين صعوبة كبيرة في شغلها، ذكرت إحدى هاتين الشركتين أنها وصلت البحث لمدة شهرين عن مرشح لهذه المهنة واستطاعت مؤخراً فقط أن العمل في الوظيفة. وذكرت أخرى أنها كانت بحاجة إلى مساحين بصورة متواصلة، والمشكلة التي كانت تواجهها أن كثيراً من الأردنيين لا يقدرّون هذا التخصص.

لتلبية الطلب على العمالة الماهرة، قدمت بعض الشركات للموظفين تدريباً داخل المؤسسة بينما فضلت شركات أخرى تعيين موظفين مدربين وذوي خبرة، وذكرت ثلاثة شركات أنها توفر التدريب أثناء العمل، ولكن يعود ذلك إلى أن موظفيهم غير مؤهلين وأن معظم الموظفين المعيّنين يكون لديهم ٦٠٪ من المؤهلات ويكون مطلوباً من الشركة أن تساهم بنسبة ٤٠٪ الباقية، وذكرت الشركتان الأخريتان أنهما لا تقدمان أي نوع من التدريب للموظفين.

جميع الشركات التي تمت مقابلتها لم تكن راضية عن مستوى التدريب الذي تقدمه كلاً من مراكز التدريب المهني والشركة الوطنية للتدريب والتوظيف، كان اعتراض هذه الشركات بأن فترة التدريب ليست كافية لتأهيل الشباب، وأن هناك حاجة للتدريب العملي أكثر من التدريب النظري، فضلاً على أن المناهج التدريبية قديمة. وباستخدام المقياس من ١-٥ (٥=ممتاز، ١=ضعيف) صنفت الشركات مراكز التدريب المهني بمرتبة ٣ والشركة الوطنية للتدريب والتوظيف بمرتبة (١٣)، مما يشير إلى أن جودة هذه المراكز لا يتلاءم مع احتياجات الشركات في هذه الصناعة.

اشتركت جميع الشركات التي أجريت مقابلات معها في توصيات متماثلة للشباب ومراكز التدريب المهني حول كيفية تحسين جودتها وتلبية حاجات صناعة الإنشاءات من العمالة الماهرة. وهي تشمل:

- توفير فترات أطول للتدريب التقني مع التركيز على التطبيق العملي للمعارف والمهارات
- التحديث المستمر للمناهج المستخدمة في جميع المراكز لمواكبة المعايير الدولية، وبالأخص فيما يتعلق بالهندسة الكهربائية
- توفير التدريب المكثف على مهارات اللغة الانجليزية، لأن جميع كتيبات التعليمات الآن تصدر باللغة الانجليزية ولأن هناك كثير

الشكل ٤٧ : المواقع الوظيفية مصنفة حسب المتطلبات التعليمية العالية

موظف حماية	مهندس كهرباء \ ميكانيك	مساح	فني تصميم باستخدام الكمبيوتر	سكرتيرة تنفيذية	موظف حماية
المهارات التقنية	هندسة	خلفية عامة في المحاسبة والتمويل	برامج كمبيوتر محددة	الطباعة (اللغة العربية والانجليزية)	دورات حماية وامن \ دورات اسعافات اولية
المهارات اللاتقنية	المسؤولية اخذ العمل على محمل الجد اخلاقيات العمل الولاء والحماس و الانضباط	المسؤولية اخذ العمل على محمل الجد اخلاقيات العمل الانتماء والحماس	المسؤولية اخذ العمل على محمل الجد اخلاقيات العمل الانتماء والحماس	المسؤولية اخذ العمل على محمل الجد اخلاقيات العمل الولاء والحماس و الانضباط	المسؤولية اخذ العمل على محمل الجد اخلاقيات العمل الانتماء والحماس
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واللغة	مهارات اللغة الانجليزية والحاسوب الزامية	مهارات اللغة الانجليزية والحاسوب الزامية	مهارات اللغة الانجليزية والحاسوب الزامية	اللغة العربية \ الانجليزية ومهارات الحاسوب مبدئية	اللغة العربية
المؤهل العلمي	على الاقل شهادة بكالوريوس (٤ سنوات) تدريب مهني	٤ سنوات شهادة هندسة او شهادة دبلوم مع سنتين خبرة	سنتين دبلوم مع دورات متخصصة بالتصميم باستخدام الكمبيوتر	سنتين دبلوم او شهادة لغة \ شهادة بكالوريوس (٤ سنوات)	خبرة عسكرية \ شرطة دورات حماية وامن
الافضلية	ذكور	ذكور	ذكور	ذكور \ اناث	ذكور
الراتب الشهري	٥٠٠-٣٠٠	٩٠٠	٧٠٠	٣٢٥	٤٠٠

- من المطورين الدوليين الذين يستخدمون اللغة الانجليزية في أعمالهم مع الشركات الأردنية الخاصة بمشاريع الإنشاءات
- توفير تدريب مكثف على المهارات الحياتية بما في ذلك مهارات الإتصالات، العمل بروح الفريق، التوجيه والإرشاد المهني، أخلاقيات العمل .
- تثقيف الأطفال الأردنيين في المدارس الإبتدائية لترسيخ الوعي لديهم بأن العمل في الإنشاءات غير مخجل، وأنه عمل للجميع ، وأنه يمكن تحقيق الكسب الكريم من العمل في هذا القطاع .

بعيداً عن التحدي الذي يواجه توظيف العاملين المؤهلين، كانت هناك قضية أخرى هامة وهي انتقال اليد العاملة. وقد كان للشركات التي تمت مقابلتها تجارب مختلفة في هذا الموضوع، فقد ذكر ثلاثة منها أنها لا تعاني من مشكلة انتقال اليد العاملة بين موظفيها ، بينما ذكرت إثنان أنها تعاني من هذه المشكلة، وثالثة لم تكن متأكدة فيما إذا انتقال اليد العاملة يشكل مشكلة لها أم لا .

وقد ذكرت شركة واحدة أن المستوى العالي الذي حققته في المحافظة على موظفيها يعود إلى طريقة تعاملها معهم، إذ يعمل في الشركة موظفون ينتقلون من كافة أنحاء الأردن بما في ذلك المناطق البعيدة كالزرقاء وعجلون. ولتشجيع مستوى عالي من التفاني في العمل، تدفع الشركة للموظفين بدل المواصلات وفواتير الهاتف الجوال، علاوة على أن نفس الشركة لديها برنامج رسمي لترقية الموظفين. وذكرت شركة أخرى أنها شكلت عبر سنوات طويلة مجموعة من الموظفين تعمل معهم بانتظام في المشاريع الجديدة.

أما الشركات التي تعاني من نسبة عالية لانتقال اليد العاملة في العمل، فقد ذكرت أن الموظفين يتركون العمل بسبب التصورات غير الواقعية للوظيفة، وعدم رضاهم عن الراتب والمزايا، والعروض الأفضل التي يحصلون عليها من الشركات الأخرى أو لأنهم لا يريدون تأدية الأعمال الشاقة.

شاركنا إثنان من أرباب العمل الرأي بشأن قانون العمل الجديد الذي يحد من قدرة الشركات الأردنية على توظيف العمالة الأجنبية، وذكرنا أنه رغم أن توظيف العاملين المحليين جيد، إلا أن العمالة المحلية لا تتمتع بالمعرفة والمهارات المطلوبة للمهن الخاصة بالإنشاءات. وعليه يصبح من الصعب توظيف العمالة الأجنبية تسبب في عبئاً في التكاليف المالية للشركات.

من ناحية أخرى، كانت شركات أخرى متفائلة حيث ذكرت أن هذا القانون لا يؤثر على عملها لأنه مهما كانت الوزارة صارمة بخصوص توظيف العمالة الوافدة سيكون هناك دائماً وفرة من العمال الوافدين في الأردن. تتلخص وجهات نظر أصحاب الشركات في أن: المكافآت المالية وضمان نجاح الشركة هي أهم الأولويات، يليها ضمان توظيف العمالة المحلية.

أما من حيث التوقعات في مجال فرص العمل ، ذكرت خمس شركات تمت مقابلتها أن هذه الأفاق تتنامى، بينما أشارت شركة واحدة فقط أنها ثابتة. وعند الاستفسار عن التوظيف في المستقبل القريب، ذكرت جميع الشركات أنها دائماً بحاجة إلى موظفين مؤهلين. وعندما طُلب منها المزيد من التحديد للعدد التقديري للتعيينات الجديدة خلال فترة ١٢-٢٤ شهراً المقبلة، ذكرت شركة واحدة أنها ستقوم بتعيين ٤٠٠ موظفاً، وأخرى قالت ٢٠ موظفاً، وغيرها أفاد ب ٤ موظفين. بينما ذكرت الشركات المتبقية أن ذلك يعتمد على عدد المشاريع التي ستحصل عليها.

لمحة عن قطاع التعاقد الخارجي للخدمات التجارية والإدارية بعد اللقاء مع عدد من الخبراء، تكرر ورود موضوع مراكز الاتصال و التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية كقطاع فرعي واعد ومشرق يعمل ضمن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لقدرته على توظيف كثير من الشباب. وقد تم اختيار شركتين لإجراء المقابلات الخاصة بهذا القسم.

قدم ممثل مشروع SABEQ / الوكالة الأمريكية للإنماء الدولي شرحاً عن هذا القطاع. يوجد في الأردن ثلاثة قطاعات فرعية لأعمال التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية.

- العمليات التجارية مثل الخدمات المصرفية التي تتعامل مع بطاقات الائتمان
 - تكنولوجيا المعلومات التي توفر الدعم في تكنولوجيا المعلومات
 - العمليات المعرفية والتي من خلالها يقدم أصحاب المهن مثل الأطباء والمحامين والمهندسين خبراتهم خارج البلاد.
- بالنسبة للشباب الذي يستهدفهم برنامج شباب للعمل في الأردن، تبدو فرص العمل متوفرة ضمن أول قطاعين فرعيين لأعمال التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية. وفقاً لدراسة أجرتها مؤسسة استشارية دولية في مجال الإدارة، وهي A. T. Kearney ، لتحليل وتصنيف الدول الخمسين الأعلى في أنشطة التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية ، كانت الأردن واحدة من الدول العشرة الأعلى المؤهلة لتعهد

العمليات التجارية بسبب المستويات المنافسة للمساحات المكتبية المتوفرة بأسعار مناسبة، والتكاليف الضريبية المنخفضة، والمستوى التعليمي الجيد للأفراد.

تقدم الشركتان اللتان تم اختيارهما نطاقاً متنوعاً من الخدمات:

- ٨٠٪ من الأعمال الحالية للشركة الأولى (أ) داخل الأردن تقع ضمن مراكز الاتصال، وهي تؤدي جزء من أعمال العملاء التي تتضمن التعامل مع المكالمات و على سبيل المثال التعامل مع شكاوي العملاء عبر الهاتف
- ١٠٠٪ من أعمال الشركة الثانية (ب) يتم باعتبارها شركة التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية حيث تتولى مسؤولية تنفيذ عمليات شركة تجارية أخرى مثل حجز وبيع تذاكر شركات الطيران.

تنشط أعمال شركات التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية بصورة أوسع في عمان والزرقاء واربد.

رغم أن شركات التعاقد الخارجي للخدمات التجارية/الإدارية تتركز في عمان، إلى أن الشركة (أ) أنشأت مركزاً في الزرقاء تديره سيدات، وهي تسعى الآن لتوظيف ٢٥ سيدة، كما أنها تخطط لتأسيس مكتب في إربد وتشغيل ٤٠٠ موظف كحد أقصى خلال السنوات القليلة المقبلة. أما الشركة (ب) فهي تعمل أيضاً في عمان وتدرس إمكانية تأسيس مكتب آخر في عمان أيضاً بطاقة تشغيل ١٠٠ موظف، وتتوقع الشركة أن تبدأ عملها في إربد في السنوات القليلة المقبلة بطاقة تشغيل (٧٠٠) موظف.

في مدينة إربد، تبدو المناطق التنموية (DZC) الآن في المرحلة النهائية لإنشاء "المباني الذكية" التي تستضيف شركات خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي يتوقع استكمالها في عام ٢٠١٠. في هذا الصدد، تقدم المناطق التنموية حوافر ضريبية، وإيجارات منخفضة وغيرها من الحوافر لجذب المستثمرين لتأسيس أعمال تعهيد العمليات التجارية في إربد.

استناداً إلى المقابلات التي تمت مع إثنين من أرباب العمل، صُمم الشكل ٤٨ لتوضيح المؤهلات المطلوبة للتعيينات الجديدة في القطاع الفرعي لتعهيد العمليات التجارية:

تقدم كلتا الشركتين تدريب داخلي على استخدام المعدات والرد على المكالمات، وأداب الهاتف، وتتراوح مدة التدريب من (١ إلى ٣) أسابيع. كما أن هناك دورات تدريبية تنظمها الشركات العميلة التي تتعاقد مع شركة تعهيد الأعمال التجارية. ويكون التدريب مخصصاً لتلبية احتياجات الشركة العميلة (مثل الأعمال المصرفية، شركات الطيران، الدعم التقني) وتتراوح مدة التدريب من ٤-٨ أسابيع.

اتفقت كلتا الشركتين على أن إجادة اللغة الإنجليزية لها الأفضلية، ولكن يصعب جداً العثور على موظفين مؤهلين. لهذا السبب صنفت الشركتان توظيف الشباب المؤهلين بمقدار ٣ حسب المقياس ١-٥ (١ صعب جداً، ٥ سهل جداً).

تعمل إحدى الشركتين مع برنامج SABEQ / الوكالة الأمريكية للانماء الدولي لتطوير التدريب على اللغة الانجليزية يحتوي على مفردات وعبارات تستخدم في الوظيفة. لن يكون التدريب لدورة كاملة في اللغة الإنجليزية ولكنه سيقوم بتدريب الموظفين على المفردات والعبارات الإنجليزية المحددة التي المتعلقة بوظيفة معينة.

واتفقت كلتا الشركتين على أن اللهجة العربية المستخدمة والمتداولة بين الناس في الأردن هي ذات قيمة إضافية بالنسبة لهما لأنها لهجة محايدة، وبهذا فهي ميزة تسهل الوصول إلى العملاء والمستثمرين في منطقة الخليج لأن اللهجة الأردنية مفهومة في كل الدول العربية.

كلتا الشركتين لديها معدلات متشابهة من انتقال اليد العاملة بين الوظائف، ولأن الشركتين جديدتين لم تستطع أي منهما تحديد الأسباب التي لأجلها يترك الشباب العمل، ولكنها استطاعت تحديد بعض المؤشرات على أساس ما شوهد حتى الآن.

عندما يقرر الشباب قبول عمل آخر، كثير منهم يعتبر العمل في قطاع تعهيد العمليات التجارية مرحلة مؤقتة حتى يتأكدوا من الحياة المهنية التي يريدونها، إذ أنهم لا يعتبرون هذا العمل مهنة يزاولونها مدى الحياة.

لتنمية وتطوير هذا القطاع الفرعي باعتباره فرصة عمل مستقبلية، أشارت الشركات إلى فوائد: (١) الحصول على الدعم الحكومي في جذب المستثمرين الى الأردن، (٢) جعل الحكومة تدعم أي تدريب يؤهل الشباب للعمل في الصناعة، و (٣) إطلاق حملات توعيه لجذب المزيد من الأفراد للتقدم للعمل في هذه الصناعة باعتباره مفهوماً حديثاً في الأردن.

لمحة عن قطاع الزراعة. يشمل القطاع الزراعي في الأردن مجموعة واسعة من الوظائف التي تتطلب مهارات بسيطة أو غير ماهرة، بما في ذلك سائقي الجرارات، والمزارعين، والأفراد الذين يعملون في إزالة الأعشاب الضارة، والتعقيم، والري، و الحصاد، وتصنيف وتغليف ونقل المحاصيل. ويتركز هذا القطاع في الأغلب في منطقة الأغوار.

يعتبر قطاع الزراعة في الوقت الحاضر في مرحلة النمو ويغطي ٤٪ من مجموع الناتج المحلي اعتباراً من نهاية عام ٢٠٠٨، وبهذا يكون قد زاد النمو بشكل سريع بنسبة ١٩٪ في الربع الأول من عام ٢٠٠٩ بالمقارنة مع الربع الأول من عام ٢٠٠٨. وبينما يلاحظ انتعاش في النمو الحالي في هذا القطاع، إلا أن فرص العمل المتاحة للشباب فيه تبدو محدودة جداً، إذ أن معظم الوظائف في الزراعة تتطلب عمالة غير ماهرة وغالباً ما يقوم بالعمل بالكامل عاملون غير أردنيين نظراً للموقف السلبي في أوساط الأردنيين بشكل عام إزاء العمل الحرفي، وذلك لا يعزى فقط لكون العمل البدني متطلباً ولكن لأن المزايا غير متوفرة أيضاً، فأصحاب العمل غير ملزمون بتغطية التأمين الصحي أو الضمان الاجتماعي للعمال. لتقييم فرص العمل، اتبع فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع المنهج الجغرافي في تقييم فرص العمل المتوفرة في الأغوار وليس منهج القطاع الخاص الفرعي الذي يركز تحديداً على الزراعة (ارجع إلى الجزء التالي).

الشكل ٤٨ : الوظائف المتوقعة لشباب برنامج شباب للعمل في قطاع تمهيد الاعمال التجارية

ممثل عملية "تعهد العمليات التجارية"	ممثل خدمة العملاء	
خدمة الزبائن	خدمة الزبائن	المهارات التقنية
الانضباط اخلاقيات العمل النظافة العامة	الانضباط اخلاقيات العمل النظافة العامة	المهارات اللاتقنية
اللغة الإنجليزية اللغة العربية مهارات جيدة في استخدام الحاسوب	اللغة الإنجليزية اللغة العربية مهارات استخدام الحاسوب	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واللغة
الموظفين يجب ان يكونو لديهم على الاقل شهادة بكالوريوس \ كلية مجتمع	شهادة بكالوريوس في حال وجود طلاب ثانوية عامة يتم عمل استثناء وتوظيفهم	المؤهل العلمي
ذكر \ انثى	ذكر \ انثى	الافضلية
٣٥٠-٣٠٠	٤٠٠ في عمان \ ٢٠٠ في اربد	الراتب الشهري

المنهج الجغرافي في تقييم العمل

توقع فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع تقييم الوظائف الواعدة بالنسبة للشباب في سن ١٨-٢٤ في قطاعات فرعية محددة مثل التغليف والتعبئة، والرعاية الصحية، والسياحة، وتمهيد العمليات التجارية كما هو موضح أعلاه. ولكن في اثنتين من المناطق المستهدفة - الأغوار ومعان- اضطر فريق الدراسة إلى تطبيق المنهج المنطقة الجغرافية في تقييم الطلب على العمالة بسبب عدم وجود أي قطاعات فرعية واضحة في هاتين المنطقتين كما هو الحال في شرق عمان والزرقاء واربد. فيما يلي وصفاً لعملية تقييم الفريق لفرص العمل في الأغوار ومعان:

الأغوار : بينما يتميز الأغوار بتربة خصبة غنية ومناخ فريد من نوعه، لا يزال حجم الصناعة في هذه المنطقة في مرحلة يكون فيها الطلب على العمالة الماهرة محدوداً. معظم العمل المتوفر في قطاع الزراعة هو للعمالة غير الماهرة ويقوم به عاملون غير أردنيين. أما بالنسبة للأردنيين، وبخاصة الشباب، ليس لديهم اهتمام بالزراعة لأنها تتطلب جهد بدني شاق، كما أنها لا توفر أي مزايا مثل التأمين الصحي أو الضمان الاجتماعي.

تم افتتاح مركز تدريب مهني في آب ٢٠٠٩، ولا توجد أي تغذية راجعة حول سير العمل فيه حتى الآن. ومع هذا فإن الموظفين يعتقدون أنه من الضروري توفير تدريب للشباب حول تصميم نظم الري، مهارات القطع، تغليف الفواكه حسب أفضل المعايير ووضع العلامات التجارية على الحزم باعتبارها أداة تسويقية.

معظم السكان المحليين العاملين يتجهون في العمل في القطاع الحكومي أو القطاع العسكري، بينما يعمل عدد قليل منهم في القطاع الخاص في متاجر صغيرة لبيع السلال أو سائقي سيارات أجرة أو حافلات.

أجرى فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع مقابلات مع رؤساء البلديات لتقييم الوظائف الموجودة في المناطق السياحية حيث توجد المياه المعدنية. ويقوم حالياً مصدر واحد فقط بتوظيف عشر أشخاص في فترة الشتاء فقط عندما يأتي السياح لزيارة المنطقة. ومع ذلك، فهي تُعتبر مشروعا محتملاً يمكنه جذب المستثمرين لبناء فنادق جديدة تؤدي في النهاية إلى توظيف عدداً أكبر من السكان المحليين. استطاعت بعض الإناث في الأغوار الحصول على وظائف في المنطقة الصناعية في اربد، وبشكل رئيسي في شركات صناعة الملابس والخياطة والمنسوجات، ولكنهن يضطرن إلى التنقل يومياً لمدة ٢٥ دقيقة أو يزيد للوصول إلى أماكن العمل.

هناك إمكانات كبيرة لنشوء بعض الشركات الصغيرة في الصناعة الزراعية مثل (تجهيز الطماطم والبطاطا والبلح والهيلون، وتعليب مختلف أنواع الخضار والفواكه)، وقد يشمل ذلك إنشاء شركات تسويق لترويج منتجات زراعية محددة.

معان: تم تطبيق مهنج المنطقة الجغرافية في تقييم الطلب على العمالة، حيث لا يوجد أي قطاع فرعي أو قطاعات واضحة تعمل في المناطق المستهدفة كما هو الحال في شرق عمان والزرقاء واربد. وللتعرف على احتياجات سوق العمل خلال السنوات القادمة، عقدت إجتماعات مع هيئة تطوير منطقة تنمية معان وشركة الجنوب لتقييم وضع الاستثمارات الحالية والمستقبلية من حيث صلتها بالعمل. وبناءً على التغذية الراجعة الواردة تم عقد مقابلات مع عدد من الشركات في محاولة لإجراء تقييم سريع للفرص الناشئة من حيث صلتها بعمل الشباب.

و بشكل عام، تبين أن منطقة معان:

- هي الأقرب إلى العقبة (١١٠ كم)، والسعودية (١٢٥ كم)، والعراق (٤٠٠ كم) ولها منفذ مباشر إلى طريق نقل البضائع السريع الذي يربط الأردن بالسعودية والعراق
- غنية بالموارد الطبيعية بكميات تجارية بما في ذلك السيلكا (نوعية ممتازة) الكاولين الزيوليت والصلصال وغيرها
- تستضيف جامعة الملك حسين بن طلال والتي يدرس فيها أكثر من ٧٠٠٠ طالب (٢٠٠٧)

تمتد منطقة معان التنموية على مساحة ٨,٧٥ كيلو متر مربع من ضواحي مدينة معان وتوسعي للنمو في المناطق المجالات التالية (يرجى ملاحظة أنه ينبغي أن تقوم عمليات التقييم السريعة المستقبلية بتقييم مدى قدرة الاستثمارات في هذه المناطق على خلق شركات ناشطة في الأداء وفرص عمل جديدة):

- صناعة مواد البناء والإنشاءات استغلال الطاقة المتجددة (من الشمس والرياح)
- مركز للبحوث والتنمية
- المعادن
- تسويق الصناعات التحويلية.

التقى فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع مع ثلاثة من مواقع فرص العمل الواعدة خلال فترة ١٢ شهرا القادمة:

الشركة أ (شركة صناعة الجلود). ستبدأ هذه الشركة الحديثة قريباً بتصنيع المنتجات الجلدية مثل الحفائب والأحذية والمعاطف. من المتوقع ان تبدأ هذه الشركة إنتاجها بنهاية عام ٢٠٠٩ (يجب تعديل هذه المعلومة لتتطابق الواقع)، والإدارة لديها خطاً لتوظيف ١٠٠-١٥٠ موظفاً خلال فترة ٦-١٢ شهرا القادمة، وسيكون الطلب الأكبر على العمالة الماهرة في تشغيل المعدات. تتراوح الرواتب بين ٢٥٠-٣٠٠ دينار أردني، والمهارات التقنية اللازمة هي: الأعمال الكهربائية، والأعمال الميكانيكية والصيانة، في حين تشمل المهارات الحياتية أخلاقيات العمل، والمسؤولية الشخصية والعمل بروح الفريق. والحد الأدنى من التعليم المطلوب لهذه الوظائف هو دبلوم (سنتان بعد التوجيهي)، ليس هناك تفضيلاً من الجنسين.

يتم حالياً توفير التدريب الداخلي من قبل خبراء هنود مختصين في خطوط الإنتاج المختلفة. وسيقوم المصنع بتحديث تقنياته وفقاً للمعايير

الأوروبية خلال العامين المقبلين وسيكون بحاجة إلى أن يلبي التدريب مجموعة المعايير الجديدة. أكدت إدارة المصنع على أنه ينبغي على الشباب التحلي بالصبر وتحمل المسؤولية من أجل العمل في هذه الوظائف.

الشركة ب (شركة صناعة الزجاج)

تنتج هذه الشركة بصورة أساسية الزجاج المطلي حسب معايير الجودة الأمريكية/الكندية، ومن المتوقع أن يبدأ الإنتاج في الربع الثاني من عام ٢٠١٠. ويوظف المصنع حالياً (٩) إداريين و (٥) فنيين و (٥٠) عاملين بلا مهارات (سكرتير، وموظفين في التعبئة والتغليف وخدمة العملاء)، وتخطط الشركة لتوظيف ١٥٠ موظفاً في فترة ٦-١٢ شهراً القادمة. والوظائف المطلوبة أكثر هي فني تعبئة وتغليف، خدمة العملاء، سكرتير، مبيعات، فني ميكانيكي. وقد واجه المصنع صعوبات في توظيف مهندسين ذوي خبرة إذ أن المهندسين الذين يعيشون في عمان غير مستعدين للانتقال من أجل العمل في عمان.

الشركة ج (شركة مقاولات). تم التعاقد مع هذه الشركة للعمل مع منطقة عمان التنموية، وهي شركة صغيرة يعمل فيها بدوام كامل ست موظفين إداريين وحوالي ٥٠ موظف يعملون معهم في الوظائف التقنية غير المهرة في مواقع الإنشاءات.

وحسب تعريف الشركة، فإن العامل غير الماهر هو العامل الذي ينقل لبنات البناء، وفي هذه الشركة يشغل تلك الوظائف عمال أجانب. والوظيفة الأخرى التي تعتبرها الشركة غير مهرة هي وظيفة حارس الموقع. وقد بينت قيادة الشركة أن الأردنيين يرغبون في هذه الوظيفة رغم تدني الراتب (٢٠٠ دينار) بالنسبة لباقي الوظائف (بعض الوظائف يصل راتبها إلى ٥٢٠ دينار). ويبدو أن الأردنيين يميلون إلى وظيفة حارس الموقع لأنه يتطلب اقل قدر ممكن من العمل البدني).

من الصعب أن يقوم العاملون الأردنيون بأي نوع من المهارات الفنية اللازمة للبناء مثل تركيب البلاط، والسباكة، والأعمال المعدنية، والدهان، ويعتقد مدراء الشركات أن الأردنيين غير راغبين للعمل في هذه الوظائف لأنهم يعتبرونها غير لائقة.

وجهات نظر الشباب حول العمل. بالإضافة إلى المقابلات التي أجريت مع أرباب العمل في القطاعات الفرعية المحددة حول احتياجاتهم من العمالة والمهارات المطلوبة للعمل في تلك الوظائف، أجرى فريق دراسة التقييم المجتمعي السريع جلسات لمجموعات بؤرية من الشباب شملت عدداً من الذكور والإناث من جميع الفئات العمرية الثلاث (١٥-١٧، ١٨-٢٠، ٢١-٢٤) في المناطق المستهدفة، ووجهت اليهم أسئلة تتعلق في رغبتهم في الالتحاق بالتدريب المهني التقني لمدة ستة أشهر يتم بعدها ربطهم بالعمل خلال السنة التالية. وقد ذكر الشباب، ذكوراً وإناثاً، سواء من مؤيد أو معارض فكرة الالتحاق ببرنامج التدريب أسباباً متمثلة في جميع المناطق المستهدفة وهي:

- حسب ما ذكر الشباب (ذكوراً وإناثاً)، فإن الآباء أكثر احتمالاً أن يعارضوا إلتحاق بناتهم الإناث في التدريب المهني
- قرب وتوفر وسائل النقل من وإلى مركز التدريب يلعب دوراً كبيراً، وكان هذا ملحوظاً بشكل أكبر في الأغوار حيث وسائل النقل المتاحة قليلة، ولا يوجد مؤسسات للقطاع الخاص في المنطقة باستثناء المنطقة الصناعية. وحسب ما ذكر الشباب في الأغوار، معظم العاملين فيها هم من العمالة الأجنبية الوافدة.
- توافر فرص عمل ملائمة بعد التدريب يحدد قابلية الشباب للانخراط في مراكز التدريب وفيما إذا كان أبائهم سيسمحون بذلك
- إن قطاعي الإنشاءات والفندقة هما الأكثر جذباً للذكور، ومع ذلك لا سيما الشباب بين الفئات العمرية الأصغر الذين يعملون حالياً، عن مخاوفهم وشكوكهم تجاه توليهم وظائف جيدة تتيح لهم فرص التقدم المهني والتعامل مع المسؤوليات حيث أثبتت تجربتهم في موقع العمل عكس ذلك.
- يلاقي قطاع الفندقة تقديراً في أوساط الشباب حيث يرون أنه يقدم أجور جيدة، وعمل لائق وإمكانية التقدم المهني. ومن جانب آخر، ذكرت الإناث أن قطاع الفندقة ما زال يُنظر إليه من قبل الأفراد الكبار في مجتمعهم وأسرهم على أنه غير لائق إجتماعياً بالنسبة للإناث وأن أبائهن لن يسمحوا لهن بالعمل فيه.
- كانت هناك ردود متباينة من الشباب في عمان والزرقاء والرصيفة بشأن القطاع الفرعي للتعبئة والتغليف، ولكن بشكل عام تم تعريف هذا القطاع في الرصيفة كقطاع مناسباً للإناث، بالنظر على أن غالبية العاملين في المصانع هم من الإناث

التوصيات

المحور الأول في برنامج شباب للعمل: المهارات الحياتية والتوظيفية والمهارات الريادية الملائمة للقرن الواحد والعشرين تم صياغة التوصيات لأنشطة المشروع المجتمعية في هذا المحور لكل من فئات الشباب الثلاثة: الشباب العاملين والشباب العاطلين عن العمل والشباب الغير ناشطين، بالإضافة إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن تطبيقها على نطاق واسع فيما يتعلق بتحسين التدريب وفرص العمل في هذه المجالات.

الشباب غير العاملين

- **إعطاء الأولوية للشباب الراغبين بالعمل ولا يجدون وظائف.** ينبغي أن تعطي برامج المنظمات التنسيقية أولوية لهذه الشريحة من السكان - وهم الشباب الذين يرغبون في العمل ولكن لم يحصلوا على وظيفة. وقد تبين من تجربة المنظمة الدولية للشباب أن هذه الشريحة هي الأكثر تقبلاً لبرامج توظيف الشباب، فهم حريصون على العمل ولكنهم يواجهون بعض المعوقات في العثور على وظيفة. ومما يعيق قدرة هؤلاء الشباب على العثور على عمل والتقدم في حياتهم العملية هو أن ٦٤,١٪ منهم حاصلون على تعليم دون مستوى الثانوية، كما أنهم يفتقرون إلى المعارف والمهارات اللازمة للبحث عن الوظيفة حسب ما هو مبين أدناه. وينضم إلى هؤلاء الشباب، الذين يشكلون "العلاء" الأكثر احتمالاً لبرامج التوظيف ضمن برنامج شباب للعمل، مجموعة الشباب العاملين للأسباب المذكورة أدناه. فهم مرشحون أقوى لبرامج الفرصة الثانية^{١٥}، مع عدم توفر التعليم الثانوي والمهارات الجاهزة لسوق العمل لديهم.
- **توفير المهارات المطلوبة والتي تلبي حاجات سوق العمل:** إن التقيد التام بالتدريب الجيد الذي يلبي حاجات أرباب العمل المحتملين من شأنه أن يضمن النجاح في العثور على وظيفة. ولهذا، ينبغي إدراج العناصر التالية في البرامج التي تصممها المنظمات التنسيقية وتنفذها منظمات المجتمع المحلي بهدف زيادة فرص التوظيف للشباب الذين يستهدفهم برنامج شباب للعمل. وقد قامت المنظمة الدولية للشباب باختبار هذه العناصر في بيئات مدرسية وغير مدرسية وخلصت إلى إثبات فعاليتها في زيادة فرص الشباب في العثور على وظائف لائقة وواعدة.
- وضع آليات استهداف وإختيار واضحة تضمن تزويد الشباب بالمهارات المطلوبة والدافع الذي يحفزهم على برنامج التدريب، وكذلك توفير التوجيه السليم الذي يساعد الشباب على فهم متطلبات التدريب وتحديد مجالات اهتماماتهم.
- استخدام المعلومات الواردة من سوق العمل للاسترشاد بها في عملية تطوير المناهج الدراسية وتحديث معلومات السوق بصورة مستمرة بحيث يكون المحتوى التدريبي مواكباً للتغيرات والتطورات و مرتبطاً بها.
- توفير تدريب متكامل وشامل يتضمن محتوى تقني وآخر غير تقني، بحيث يشمل المحتوى التقني المعارف والمهارات التي تتطلبها مهنة محددة والمهارات التكنولوجية الخاصة، بينما يتضمن المحتوى غير التقني المهارات الحياتية ومهارات البحث عن العمل. ويتساوى هذان النوعان من المحتوى في الأهمية وعلى هذا الأساس ينبغي أن تتعامل معهما المنظمات التنسيقية عند تصميم البرنامج ولاحقاً المديرين والمدرسون أثناء تنفيذ البرنامج.
- دمج وحدات ومساقات التعليم الأساسي للشباب الذين يعانون من ضعف في أساسيات الحساب والقراءة والكتابة. وإيجاد آلية لتوفير دورات دراسية للمشاركين الذين لم يحصلوا على دبلوم الثانوية لتمكينهم من استكمال متطلبات الثانوية العامة أثناء أو بعد الدورة التدريبية التي ينخرطون بها.
- دمج التدريب العملي أو أي نوع من الخبرة العملية الحقيقية من قبل المستفيدين من المنح الفرعية لبرنامج شباب للعمل باعتبارها جزء من التدريب لتمكين الشباب من صقل مهاراتهم وكذلك لبناء علاقات مع أرباب العمل المحتملين.
- توفير خدمات توظيف الشباب كجزء من الدعم الذي تقدمه المنظمات التنسيقية لمطابقة مهارات وميول الشباب مع احتياجات أرباب العمل والعكس صحيح، على أن يتم تقديم هذه الخدمات، والتي قد تشمل معارض الوظائف وتقديم الإرشاد واختبار الكفاءة وإشراك أرباب العمل في التدريب^{١٦}، أثناء أو بعد التدريب.

- **إيجاد أساليب مبتكرة لمعالجة قضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي:** إن مسألة النوع الاجتماعي والعمل بحاجة إلى دراسة دقيقة واستحداثاً لمناهج مبتكرة لتطبيقها لمعالجة في هذا المجال من قبل برنامج شباب للعمل. وقد أشارت النتائج التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع أن الإناث هن أقل احتمالاً للعمل وأكثر عرضة للعدم النشاط الاقتصادي، ولكنهن أقدر على العثور على الوظيفة

١٥ لمزيد من المعلومات حول برامج الفرصة الثانية، راجع تقرير التنمية لعام ٢٠٠٧ الخاص بالبنك الدولي بعنوان "التنمية والأجيال القادمة"

١٦ لمزيد من الإرشادات حول كيفية إشراك أرباب العمل وتنظيم خدمات التوظيف، الرجاء تصفح موقع المؤسسة الدولية للشباب (www.ifyfnet.org) للاطلاع على الملاحظات الميدانية الواردة

بعنوان "العمل مع قطاع الأعمال لتعزيز التوظيف" و "ملخص التقرير النهائي الخاص ببرنامج انترنا المرحلة ١: ٢٠٠٧-٢٠٠٨"

إذا ما رغبت في العمل حيث أن نسبة التعمّل بين الإناث أقل منها بين الذكور. وبالمثل، يشير البحث الذي أجري مع أصحاب العمل إلى التوجّه الصريح لتوظيف الإناث. وهكذا، يبدو أن المعوقات نابعة من وجهة نظر الشباب (على سبيل المثال "لا يستطيع القيام بهذا النوع من العمل" أو "لن يوظفني أحد") وعائلاتهم.

- **ينبغي أن تركز برامج شباب للعمل عند التعامل مع الإناث على قدرتهم على التنافس على الوظائف الجيدة وأن أرباب العمل يرغبون في توظيفهم إذا ما توفرت لهم المؤهلات المناسبة للوظيفة.** ولهذا يجب دراسة الأنشطة التي تعزز لدى الشباب الثقة بالنفس وتزيد من معرفتهم بالفرص الجيدة المتاحة لهم. وقد تشمل هذه الأنشطة التدريب على المهارات الحياتية، والتدريب على القيادة المرتبطة بمشاريع الخدمة المجتمعية، والتأكيد على

وصول الشباب إلى الأدوار القيادية الفعالة في المشاريع، والحصول على الإرشاد من سيدات أعمال ناجحات، والاحتذاء بنموذج سيدات الأعمال في قطاعات العمل التي لا تجذب الإناث عادة. وبالمثل يجب دراسة امكانية إقامة فعاليات التوعية حول المهن وقطاعات العمل للشابات وعائلاتهن بالإضافة إلى ترتيب الزيارات الميدانية للمكاتب ومواقع العمل للشابات والأسر للتأكد من ملائمة وسلامة موقع العمل والوظيفة.

الشباب العاملين

- **دعم الشهادات القابلة للمعادلة:** إن نسبة الشباب العاملين الذين حصلوا على تعليم دون الثانوية العامة (والتي تصل إلى ٩٥٪ من مجموع الشباب العاملين في المشرفة على سبيل المثال) تشكل مشكلة حرجية يجب معالجتها من خلال برنامج شباب للعمل، ومن المعروف أن ضمان فرص عمل أفضل وزيادة إمكانات الكسب للشباب الذين لم يحصلوا على شهادة الثانوية العامة غير مرجح. وعليه، يتعين على المنظمات التنسيقية في برنامج شباب للعمل أن تسعى على المدى القصير لإيجاد وسائل لرفع مستويات التعليم الرسمي لهؤلاء الشباب أثناء عملهم، بحيث يشتمل ذلك على دورات دراسية يتم تنظيمها أثناء ساعات العمل أو خارج العمل حتى يحصلوا على شهادة الثانوية العامة. وبالطبع، فإن هذه الجهود تتطلب التشاور مع الجهات الحكومية المختصة بما في ذلك وزارة التربية والتعليم والنظر في المناهج الحالية المتبعة في البرامج الأخرى.

- **السعي إلى حصول الشباب على الأجور المنصفة والوظائف اللائقة:** يتقاضى الشباب الذي يستهدفهم برنامج شباب للعمل معدلات أجوراً متدنية، وبالأخص إذا ما أخذ بعين الاعتبار عدد ساعات العمل في الأسبوع. وهذه مشكلة يصعب معالجتها طالما أن أرباب العمل لا يشعرون بأنهم مجبرون على دفع الحد الأدنى للأجور أو تعويض بدل العمل الإضافي للشباب، فأرباب العمل لديهم الحرية في وضع متطلباتهم من حيث عدد ساعات العمل والرواتب التي يدفعونها للشباب. ومما يجعل الإصرار على الأجور المنصفة أمراً صعباً بالنسبة للشباب الأردني هو إقبال كثير من الشركات على توظيف العمالة الأجنبية الذين يقبلون بالحد الأدنى من الأجور أو أقل مقابل ساعات عمل أطول.

وعليه، يجب أن تسعى المنظمات التنسيقية عند تصميم البرامج لإيجاد وسائل مبتكرة لتثقيف الشباب حول حقوقهم ومسؤولياتهم المتعلقة بالعمل، وهذا يتطلب تخصيص جزء من البرامج لتدريب الشباب على الخطوات التي يمكن اتباعها إذا ما كانت عقود العمل غير منصفة أو في حالة انتهاك أرباب العمل لقوانين العمل، وعلى التفاوض بشأن عقود العمل، ويساعد هذا التدريب على تكوين صورة واقعية لدى الشباب حول ما يمكنهم توقعه من الوظيفة من حيث الأجور والمزايا من ناحية، وتمكينهم من تمثيل مصالحهم من ناحية أخرى. أما فيما يتعلق بالأجور المنصفة وحزمة المزايا، فكلما ارتقى الشباب في التعليم واكتساب المهارات الفنية المطلوبة كلما زادت فرصهم في التنافس على الوظائف الجيدة وزاد معه التوجه في سوق العمل لتقديم شروط أفضل وأجور لائقة. وينبغي أيضاً على المنظمات التنسيقية أن تتعقب بانتظام المعلومات حول تجارب الشباب في التفاوض على العقود وعند نشوء النزاعات العمالية الجماعية، فتمثل هذه الخبرة العملية يمكن أن تكون مفيدة جداً في الدعوة إلى انتهاج سياسات جديدة في مواجهة التحديات.

- **توفير و تطوير المعلومات وخدمات الإرشاد المهني:** في الوقت الذي يعبر فيه الشباب عن رضاهم عن وظائفهم الحالية، فهم يشيرون إلى عدم معرفتهم بالخيارات المهنية الأخرى وافتقارهم إلى الشعور بأي نوع من المسار الوظيفي. وهذا يشير إلى أن الشباب في المناطق المستهدفة لا يتاح لهم الاستفادة بالقدر الكافي من خدمات الإرشاد المهني التي تمكنهم من تقييم مهاراتهم في ضوء حاجات سوق العمل، وتحديد أهدافهم ونوع المهارات والمؤهلات التي يفتقرون إليها للحصول على فرص عمل أفضل. وفي غياب وخدمات الإرشاد المهني وإعادة التأهيل، يبدو أن هؤلاء الشباب يواجهون قدرهم في وظائف لا مستقبل لها.

تتوفر هذه الخدمات للشباب في الوضع المثالي أثناء وجودهم في المدرسة، ولكن هذا غير كافي إذ يجب أن تسعى الأطراف الفاعلة في مشروع شباب للعمل إلى توفيرها على مستوى المجتمع. وعند تصميم خدمات الإرشاد المهني للشباب، يجب على المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المدني تعزيز مشاركة الشباب لضمان فعالية هذه الخدمات وضمان أنها صديقة للشباب. وتشير تجربة المنظمة الدولية للشباب في البلدان الأخرى أن خدمات التوظيف المتوفرة تتوجه للاعتماد على موظفين لا يجيدون التعامل مع الشباب ولا يستخدمون التكنولوجيا بصورة فعالة، كما أنهم يفتقرون إلى أحدث المعلومات المتعلقة بطبيعة الأعمال المتوفرة (مثلا تكون اتصالاتهم ضعيفة مع أرباب العمل أو غائبة تماماً وبالأخص في القطاع الخاص). وبالتالي ينبغي أن تقوم المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي بتصميم برامج لتجهيز مكاتب التوظيف بموظفين مختصين في العمل مع الشباب ومطلعين على متطلبات وواقع بداية بالعمل، كما يجب أن تكون هذه المكاتب (والعاملين فيها) على درجة من المهارة في التعامل مع الشباب بحيث تحترم أولويات و ثقافات الأسر وتكون في نفس الوقت منفتحة بشأن قدرات المرأة وخيارات عملها.

الشباب غير النشطين إقتصادياً

- مواصلة البحث عن خيارات لإدماج المرأة الغير نشطة إقتصادياً: إن الشريحة الكبرى من الشباب غير ناشطة إقتصادياً وهي تتألف من الشباب الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، جزء كبير من هؤلاء الشباب لا يزال في المدرسة. عادة ما يعتبر هؤلاء الشباب خارج نطاق أنشطة برنامج شباب للعمل، على المعنيين تركيز اهتمامهم على دفع هؤلاء الشباب الغير نشطين إقتصادياً والمنتظمين في المدرسة لإكمال تعليمهم الثانوي والحصول على شهادة تقنية في المجالات الوظيفية الحيوية.

أما بالنسبة لشريحة الشباب الغير نشطين إقتصادياً والغير ملتحقين بالمدرسة، فالخيارات التي تقدمها برامج شباب للعمل هي بلا شك أقل تحديداً. وتشكل هذه المجموعة نسبة ١٨٪ من الشباب معظمهم من الإناث فوق سن الثامنة عشر اللاتي يقتصر نشاطهن على العمل في المنزل والعناية بالمسؤوليات المنزلية. ولا تبين هذه النتائج فيما إذا كان هؤلاء الشباب يسعون لتغيير وضعهم الوظيفي واكتساب مزيد من المهارات. وعليه، يوصى بتركيز البحث في اهتمامات وحوافز هذه الشريحة من الشباب قبل استثمار الأموال في تصميم البرامج والأنشطة، كما يجب أن تسعى المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي لإيجاد أساليب مبتكرة في هذا المجال يمكن دراستها لاحقاً. وعموماً، فإن مدى تأثير هؤلاء النساء الشبابات في أطفالهن بما يخص إمكاناتهم التعليمية وتطلعاتهم وق للحياة العملية المنتجة هي مسألة تستحق التأمل لتجنب سيطرة ثقافة التطلعات البشرية المتدنية. التدريب في هذا المجال يمكن إدراجه ضمن محاور العمل الأخرى في برنامج شباب للعمل التي تركز على توفير الخدمات الصديقة للشباب.

تحسين نماذج التدريب والروابط مع السوق

- إيجاد الوسائل لتنسيق ودمج رؤية أصحاب العمل في أساليب التدريب: يلاحظ عبر المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل وجود فجوة كبيرة بين ما يطمح إليه أصحاب العمل في الشباب الراغبين في تعيينهم وما تقدمه المؤسسات التعليمية والتدريبية للشباب. لهذا، على المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي أن تجعل تعزيز الروابط بين هذه المؤسسات وأصحاب العمل قضية ذات أولوية قصوى في تصميم البرامج التدريبية ضمن هذا المحور في برنامج شباب للعمل، الأمر الذي يتطلب التنسيق بين المؤسسات التجارية ومخططي التعليم (النظامي والمهني) والمسؤولين المحليين. وبشكل أدق، يجب أن تعمل المنظمات التنسيقية في تصميم البرامج على دمج وجهات نظر أصحاب الأعمال من خلال عملية التدريب، ويشمل ذلك تطوير الحد الأدنى من المؤهلات للبرامج التدريبية، وتطوير المنهاج الدراسي الخاص، وتخصيص برامج تعليم المهارات الحياتية، ودعم وحدات التدريب التقني، وتوفير فرص التدريب العملي والتدريب في الوظيفة. وهذه ليست دعوة للبيروقراطية بل لآليات مرنة تعمل على ربط جهات التوظيف مع جهات التدريب/التعليم. ومن المزايا الإضافية التي تتحقق من تطوير روابط وثيقة مع أصحاب العمل في مرحلة التدريب هو إمكانية دعم التعيينات في الوظائف حيث أن الشركات على دراية أكثر بالمتدربين الشباب وتتوجه براحة أكثر إليهم للتعيين في الوظائف.

- رفع كفاءة مراكز التدريب المهني ومراكز التدريب غير النظامي: ينبغي على المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي التركيز على دعم وتوفير برامج التدريب التقني والمهني لمواجهة حاجات القطاعات التنمائية التي تحدها دراسة المسح المجتمعي السريع. ومن المهم جداً أن يكون التركيز عند تصميم هذه البرامج على تحسين نوعية التدريب الذي تم في ضوء النتائج التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع والتصورات الحالية حول هذا التدريب. وبوجه خاص، يجب تحسين أساليب التدريس في مراكز التدريب المهني والتقني، وتطوير المناهج التعليمية، والمرافق والأجهزة فيها، بالإضافة إلى بناء روابط وعلاقات وثيقة بين مؤسسات التدريب والحاجات الواقعية لسوق العمل. ويبدو أن جهوداً كبيرة قد بدأت مع أصحاب المصلحة الآخرين في هذا الميدان مما يستدعي البحث في بناء شركات والتشبيك من أجل زيادة الأثر الجمعي لبرامج التنمية للحد الأقصى.

- **نشر معلومات ومعارف دقيقة حول سوق العمل:** وبالمثل، فإن الشباب وذويهم، في المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، بحاجة إلى معرفة نوع فرص العمل التي يركز عليها هذا التقرير ليتمكنوا من تكوين تطلعات واقعية ومتفائلة بشأن الوظيفة الأولى بعد اكمال التعليم الثانوي أو التدريب المهني. ويلعب الآباء بشكل خاص دوراً رئيسياً في تشكيل آراء الشباب، لهذا ينبغي التركيز أكثر على تقديم "التوجيه المهني" إليهم بالإضافة إلى أبنائهم. وفي هذا الخصوص، على المنظمات التنسيقية النظر في أساليب إشراك الآباء في أجزاء من برامج التوجيه المهني أو تشجيع أصحاب العمل على السماح للآباء بزيارة مواقع العمل للتعرف على نوع العمل الذي يقوم به الأبناء والمهارات المطلوبة لهذا العمل. وبالمثل، يجب البحث في تعزيز الاتصالات بين أصحاب الأعمال والشباب من خلال بعض الوسائل منها المعارض المدرسية واستخدام التكنولوجيا والإعلام لتساهم في تشكيل وجهات نظرهم. وأخيراً، بالنسبة لبرامج التدريب المهني بشكل خاص، على المنظمات التنسيقية البحث في أفضل الممارسات لتحسين مفاهيم الآباء والطلبة بشأن التدريب المهني والخيارات المهنية المتوفرة عبر هذه المسارات التعليمية.

- **تحديث المعلومات بانتظام في معان والأغوار:** يجب متابعة الفرص الناشئة في معان والأغوار بصورة منتظمة لأن فرص التوظيف الرسمي ليست واضحة هنا كما هو الحال في المناطق الأخرى. وتكون الفرص أفضل في معان حيث يقل عدد الشباب المطلوب استيعابهم في الوظائف وهم عادة ما يحصلون على قدر من التعليم. وتوجد أصعب ظروف سوق العمل في الأغوار حيث لم تنشأ أية قطاعات فرعية حيوية قادرة على استيعاب الشباب الذين لديهم المهارات التقنية الأساسية.

- **التركيز على الريادة:** على المنظمات التنسيقية الاهتمام بفرص التوظيف الذاتي من خلال الريادة عبر كافة المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، حيث تبرز الحاجة لإجراء مزيد من البحث في الفرص المتوفرة في الأغوار وخصوصاً فرص التوظيف الذاتي من خلال خلق مشاريع صغيرة يديرها الشباب.^{١٧}

وتسجل دراسة المسح المجتمعي السريع نسبة ضئيلة جداً من النشاط الشبابي في مجال الريادة مما يشير إلى وجود مجموعة من العوائق المتعلقة بالتوجهات/الحوافز والعوائق المادية. لهذا، ينبغي فهم هذه العقبات بشكل أفضل ليكون برنامج شباب للعمل فعالاً في مساعدة الشباب على الإقبال على المخاطرة والاستعداد لإدارة مشاريعهم التجارية الصغيرة/المدرة للدخل. على هذا النحو، وأثناء تصميم الأنشطة الخاصة بالمنح الفرعية، ينبغي على المنظمات التنسيقية العاملة في جميع المجتمعات التركيز على تحديد القطاعات الواعدة للمشاريع، والعقبات التي يواجهها الشباب في إقامة مشاريعهم، وأفضل الطرق لإدماج النماذج المجربة لدعم التوظيف الذاتي في برامج التدريب.

تعزيز برامج تنظيم المشاريع الشاملة: من أجل تشجيع العمل من خلال التوظيف الذاتي، على برنامج شباب للعمل النظر بشمولية في سبل إدماج مواضيع تدريبية في المناهج المدرسية والتدريبية الأخرى لتشكيل

التوجهات نحو الريادة. وينطبق القول ذاته على البرامج المجتمعية التي تقدم تدريب متخصص في الريادة وتشجع الإبداع والمخاطرة. إضافة إلى ذلك، ينبغي أن تكون برامج الريادة التي تصممها المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي قادرة على فهم الفرص المتوفرة في سوق العمل، وبناءً عليه إيجاد الأساليب لتوجيه أصحاب المشاريع الشباب، وتقديم خدمات الاستشارة، وإتاحة المجال للشباب للحصول على قروض ميسرة. كما يجب تقديم مساعدة حقيقية (كالزيارات والتشبيك والتمرين... الخ) أثناء فترة تأسيس المشروع والتي قد تمتد من سنة إلى سنتين.

- إدماج تطوير المهارات الحياتية والمهارات المهنية في البرامج التدريبية: تشير نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع إلى عدد كبير من التحديات بخصوص التصور الذاتي للشباب والثقة والاستعداد العام للعمل، مما ينتج عنه انعدام الحافز للبحث عن الوظيفة وعدم النجاح في الاندماج في بيئة العمل إذا حالفه الحظ في العثور على وظيفة. ولمعالجة هذا التحدي الأساسي، ينبغي أن تقدم البرامج التدريبية التي تصممها المنظمات التنسيقية تدريباً على الاستعداد للحياة والعمل للشباب الملتحقين في التدريب على المهارات الوظيفية لتزويدهم بميزة تنافسية ومساعدتهم على الاندماج في سوق العمل بنجاح. كما ينبغي أن تفي برامج المهارات الحياتية بالحد الأدنى من المعايير من حيث أساليب

التدريس التفاعلية، و إحتواءها على الكفاءات الأساسية، وتدريب المدرسين/الميسرين وأخرى. كما يجب النظر بجدية في الأساليب المبتكرة لتعزيز مشاركة الشباب وممارسة مهاراتهم الحياتية من خلال خدمة المجتمع.

الفصل الخامس

توافر وجودة الخدمات الصديقة للشباب

مقدمة: يعرض هذا الفصل لمحة عامة عن الخدمات الاجتماعية والثقافية المتوفرة للشباب والسكان بشكل عام في المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، ومدى دراية الشباب بهذه الخدمات مشاركتهم بها، بالإضافة إلى تقييم نوعية هذه الخدمات من قبل الشباب وأفراد المجتمع بشكل عام حيث قام فريق دراسة المسح المجتمعي السريع بجمع المعلومات النوعية والكمية لتقييم هذه الخدمات. و من الجدير بالذكر إن هو تحسين نوعية هذه الخدمات وزيادة وتسهيل وصول الشباب إليها بحيث تصبح خدمات صديقة للشباب هو هدف أساسي لبرنامج شباب للعمل، وهو بالتالي محوراً رئيسياً في للمسح المجتمعي السريع.

اقتصرت جزئية مسح المؤسسات الواردة في هذا التقرير على النتائج العامة بشكل رقمي، حيث ترد نتائج مسح المؤسسات في تقرير محوسب حصري ومنفصل تم تصميمه وبرمجته حصرياً ليتلاءم مع حاجات ومتطلبات دراسة المسح المجتمعي السريع. وبشكل عام، فإن النطاق المحدد لعملية مسح المؤسسات تستهدف الخدمات المتوفرة في المجتمعات المرتبطة ببرنامج شباب للعمل، بما في ذلك الخدمات الصديقة للشباب، تجاوز النطاق الجغرافي للحدود الإدارية للأحياء المستهدفة ولهذا، فقد قرر فريق عمل المسح المجتمعي السريع توسيع نطاق مسح المؤسسات على أساس أن المناطق المستهدفة الحقيقية كانت محصورة جداً جغرافياً مما لا يعبر بالشكل الكافي عن الخدمات المتاحة للشباب المستهدفين.

من الجدير بالذكر أيضاً أن اختيار الخدمات المتوفرة والصديقة للشباب، وفق التصميم الخاص بعملية مسح المؤسسات يعكس وجهة نظر برنامج شباب للعمل بنوع الخدمات التي يحتاجها الشباب، وهي: خدمات شبكة الأمان الاجتماعية (العناية الأبوية والتوجيه الأسري والخدمات المرتبطة بالمنظمات غير الحكومية)، والرعاية الصحية، والخدمات الثقافية والترفيهية (الحدائق العامة/الملاعب ومراكز الشباب والبرامج الثقافية)، والرياضة، و برامج التدريس خارج المدرسة. وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم تغطية الأنشطة الدينية من حيث توافرها، ولكن لم يتم مواصلة الدراسة أو البحث في مسألة الاهتمام أو المشاركة في مثل هذه الخدمات أو نوعيتها. كما يجب الإشارة إلى أن مسح المؤسسات شمل واحدة من المناطق المستهدفة في الأغوار (وقاص) إلا أنه لم يغطي المنطقة الأخرى (الطوال الجنوبي) لأن الأخيرة أضيفت إلى مجموعة المناطق المختارة بعد انتهاء فريق دراسة المسح المجتمعي السريع من إعداد خطة العمل والميزانية الخاصة بها.

النتائج الرئيسية:

- إن معدلات مشاركة الشباب في الأنشطة المتعلقة بالفنون والرياضة والأنشطة الثقافية متدنية في جميع المناطق المستهدفة لبرنامج شباب للعمل وسجلت معدل مشاركة قدره ٥,٥%. وعند تحليل هذه النسبة حسب الجنس، تبين أن نسبة مشاركة الإناث في هذه الأنشطة أقل بكثير من مشاركة الذكور.
- يتباين توافر هذه الخدمات بشكل كبير حسب المنطقة، على سبيل المثال، يرتفع عدد الأنشطة الثقافية والترفيهية (مراكز الشباب، والملاعب والحدائق الثقافية) في عمان (٥٧ خدمة) ولكنها أقل بكثير في المناطق الأخرى (على سبيل المثال، ١٦ في الزرقاء و ٨ في معان). وهناك نسبة عالية من الشباب يعلمون عن وجود وتوافر خدمات الرعاية الصحية في مجتمعاتهم عبر كافة المناطق ولكن قليل منهم يدركون وجود برامج رياضية في مجتمعاتهم.
- سجلت الأنشطة الدينية النسبة الأكبر من بين جميع الخدمات من حيث تواجد هذه الأنشطة في المناطق المستهدفة باستثناء معان. ولكن، كما ذكر سابقاً، لم يتم تقييم هذه الأنشطة من حيث مدى اهتمام ومشاركتهم بها أو النوعية.
- عند تقييم مستويات الرضى العام عن البرامج الموجودة، أفاد الشباب بمستوى رضى من منخفض إلى متوسط (بمتوسط قدره ٥,٥ من ١٠) بالنسبة للرعاية الصحية والحدائق العامة والملاعب ومراكز الشباب. بينما تم تقييم التوجيه الأسري وبرامج المنظمات غير الحكومية والبرامج الثقافية والرياضية والتدريس خارج المدرسة بنسبة أعلى بقليل (بمتوسط يتراوح من ٦-٧ من ١٠).
- يقرب الشباب قلوبهم و من يوجههم و يأتونهم في المقام الأول بأهلهم وأصدقائهم الحميمين وأشقايتهم وأفراد الأسرة الآخرين ومدرسيهم.
- إن انخفاض معدلات الرضى عن مراكز الشباب والحدائق العامة والملاعب واستخدامها يؤثر مباشرة على نوعية وقت الفراغ لدى الشباب.

- كلما زاد وصول الشباب إلى الخدمات فإنهم يجدونها غير مرضية لدرجة أكبر (يتضح ذلك في الرعاية الصحية والحدائق العامة والملاعب) مما يؤثر التساؤل حول جودة هذه الخدمات.
- من المهم بالنسبة للشباب (بالأخص الإناث منهم) قضاء الوقت في مؤسسات رسمية معروفة على نطاق واسع ليشعروا بالأمان والحماية خارج منازلهم والمدرسة. وفي حالة معان، تم التنويه، للذكور والإناث، إلى ضرورة فصل بعض الأنشطة على الأقل بالنسبة للإناث.

الخدمات الصديقة للشباب المثلى من منظور المنظمة الدولية للشباب: في الماضي كانت المدرسة، والجيران وأفراد الأسرة الممتدة والآباء والأمهات يقومون بدور داعم مهم في مساعدة الشباب على الانتقال من مرحلة المراهقة إلى البلوغ. وفي العقود الأخيرة، تضافرت مجموعة من العوامل للتقليل من أهمية وتأثير الدعم غير الرسمي الذي حظى به الشباب من الأسرة والجوار نتيجة للأسباب التالية:

- ارتفاع معدلات تنقل وحركة أفراد الأسرة
- في بعض الأحيان، عدم معرفة الشباب لأحيائهم ومدارسهم وأبناء مجتمعهم المحيط بسبب إنشغال الآباء والأمهات في أعمالهم وبعيدا عن منازلهم وأحيائهم لفترات طويلة وزيادة حجم المدارس.
- الانفتاح الكبير على الإعلام الذي أصبح يشكل الآن عاملا هاما في تشكيل القيم والتأثير في السلوك
- توافر المخدرات والمشروبات الكحولية بكثرة
- التدهور المتكرر للأحياء السكنية والمدارس نتيجة الازدحام والفقر وزيادة نسب الجريمة

وهكذا، يعيش مزيد من الشباب في ظل ظروف تعجز عن تلبية حاجاتهم التنموية الأساسية – وهي الشعور بالأمان والاهتمام والثقة بالنفس والسيطرة على أمور حياتهم.

يتم عادة تقديم الخدمات الصديقة للشباب من قبل الجهات الحكومية و/أو منظمات المجتمع المحلي، وتتراوح أنواع الخدمات من برامج التدريس غير النظامي (برامج التدريس خارج المدرسة) إلى برامج الرعاية الصحية إلى البرامج الإعلامية والفنون والموسيقى والبرامج الترفيهية والرياضية. و عادة ما يقدم أصحاب الخدمات الشاملة مجموعة واسعة من الخدمات الصديقة للشباب في آن واحد في نفس المكان.

ما هي العناصر الواجب توافرها في هذه الخدمات – سواء كانت مقدمة من جهة حكومية أو منظمة مجتمع محلي – لتكون خدمات صديقة للشباب؟

ترتكز الخدمات الصديقة للشباب في تعاملها مع الشباب على :

- التركيز على منع/تشجيع النمو والتنمية الشاملة الايجابية
- توفير أنشطة ملائمة تنمويًا للجنسين والفئات العمرية المختلفة .
- إشراك الشباب بطرق فعالة

وفي إطار تواصلها مع الأسرة والثقافة المحلية والمجتمع المحلي، تعمل هذه الخدمات على:

- إشراك الآباء والأمهات وأفراد الأسرة الممتدة والكبار
- ضمان الملاءمة الثقافية
- إشراك المجتمع المحلي في التخطيط والتنفيذ
- تعمل من خلال التنسيق الوثيق والشراكة مع المؤسسات الأخرى التي تقدم خدمات للشباب سواء كانت حكومية أو عن طريق مؤسسات المجتمع المحلي

وفي إطار التزامها التنظيمي بالتفوق والاستدامة البرمجية، تعمل هذه الخدمات على:

- تحديد وسائل فعالة من حيث التكلفة لتنفيذ الأنشطة وتحقيق المخرجات و النتائج المرجوة.
- المتابعة والتقييم وتوفير التغذية الراجعة
- التخطيط للاستدامة الذاتية والتنمية
- تطوير القدرة المالية والفنية والإدارية

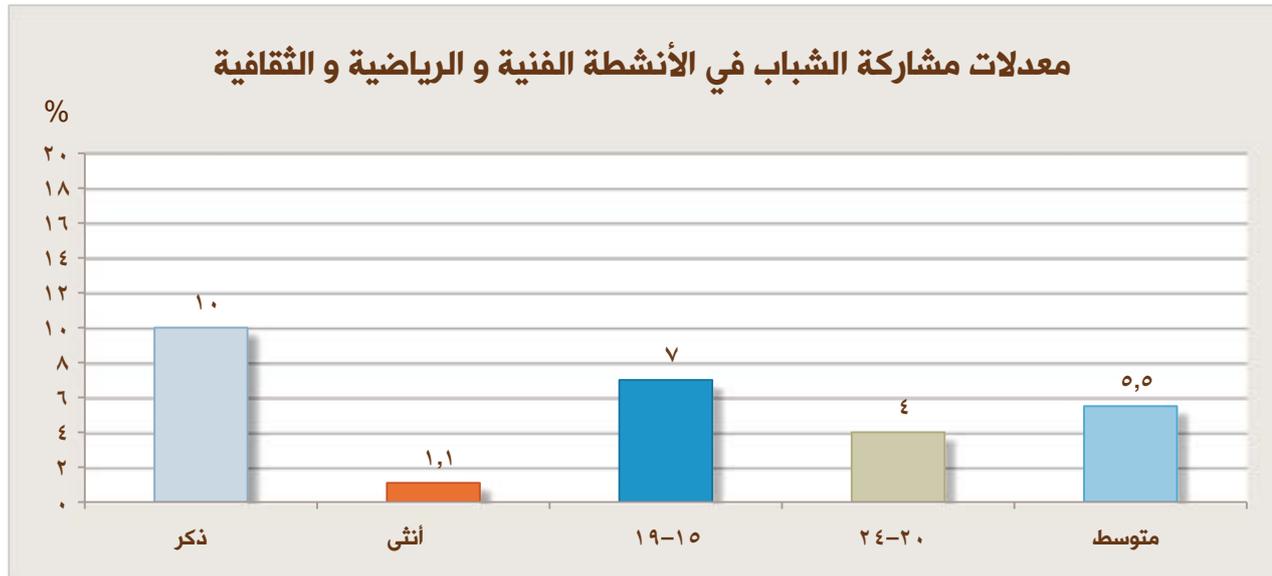
هذه هي العناصر الأساسية للخدمات الصديقة للشباب، وهي قائمة غير حصرية. إن استدامة هذه البرامج تتطلب الالتزام على كافة مستويات المجتمع، وتتطلب الخدمات الصديقة للشباب كل من تطوير سياسات حكومية ملائمة، وتنسيق الجهود بين القطاعات الخاص والعام والمدني.

معدلات مشاركة الشباب في الخدمات الصديقة للشباب المتوفرة: إن معدلات مشاركة الشباب في الأنشطة الفنية والرياضية والثقافية متدنية للغاية (٥,٥%) وبالأخص بين الإناث. هذا الجزء يحتوي على أربعة جداول تمثل عدد المؤسسات مصنفة حسب نوع الخدمات، وتتوفر التفاصيل الكاملة والمعلومات التي تم جمعها بواسطة عملية مسح المؤسسات في قاعدة البيانات المحوسبة للمؤسسات.

ومن الجدير بالذكر أنه عند تفصيل معدل مشاركة الشباب في الأنشطة الفنية والرياضية والثقافية (٥,٥%) حسب نوع الجنس، يتبين أن معدل مشاركة الذكور هو ١٠% بينما مشاركة الإناث هي ١%. وبمزيد من التفصيل، أفاد أغلب الذكور أن مشاركتهم بمثل هذه الأنشطة تتركز في نوادي رياضية محلية.

تحليل الخدمات الصديقة للشباب المتوفرة: توافر الخدمات ونسب إستخدامها من قبل الشباب. تبين نتائج مسح المؤسسات الواردة في مجموعة الرسوم البيانية أدناه عدد الخدمات الصديقة للشباب - مصنفة حسب نوع الخدمة المقدمة - والمتوفرة على مستوى القضاء المحيط بكل من الأحياء. ويتم عرض هذه النتائج جنباً إلى جنب مع نسب إقرار الشباب بوجودها في أحيائهم.

الشكل ٤٩ :



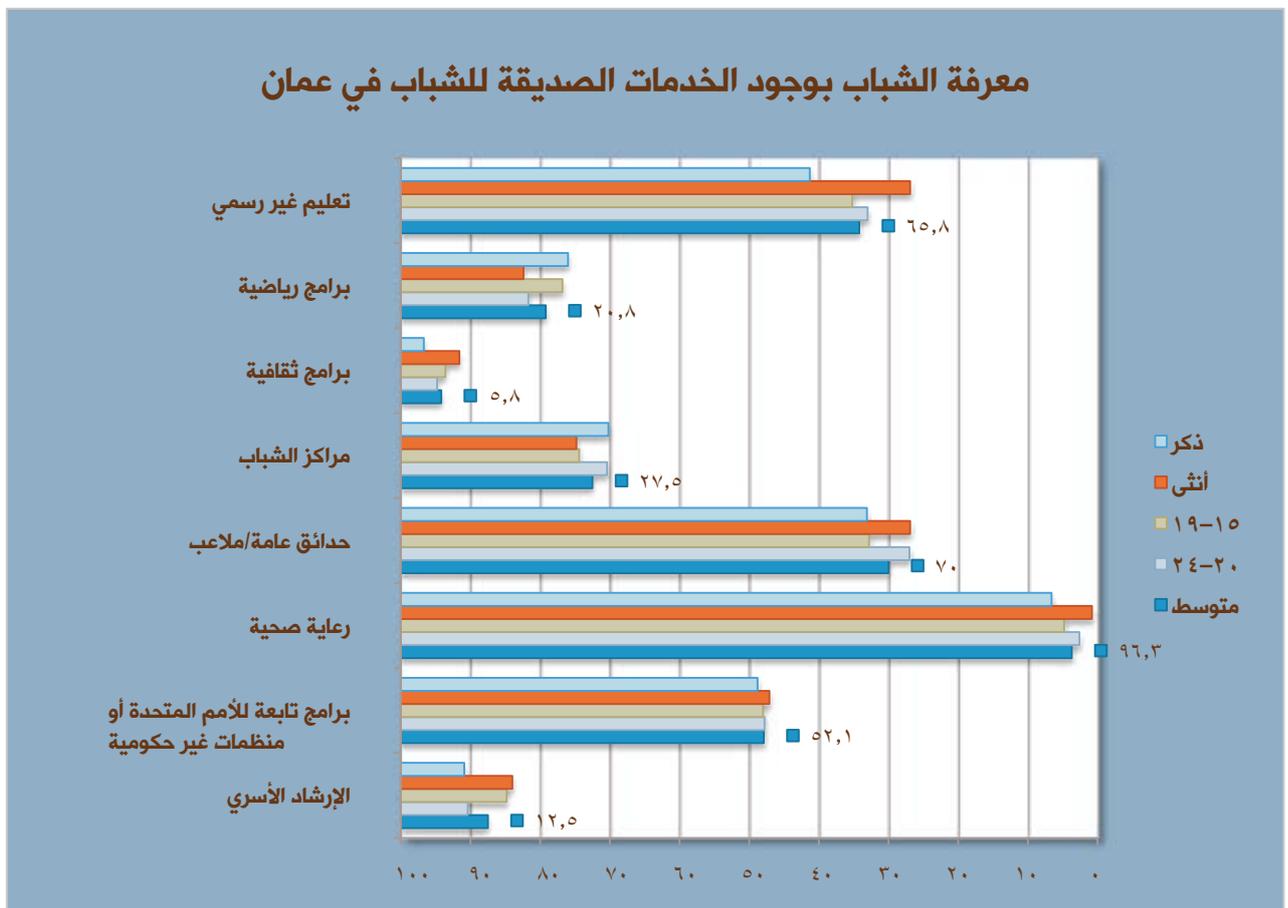
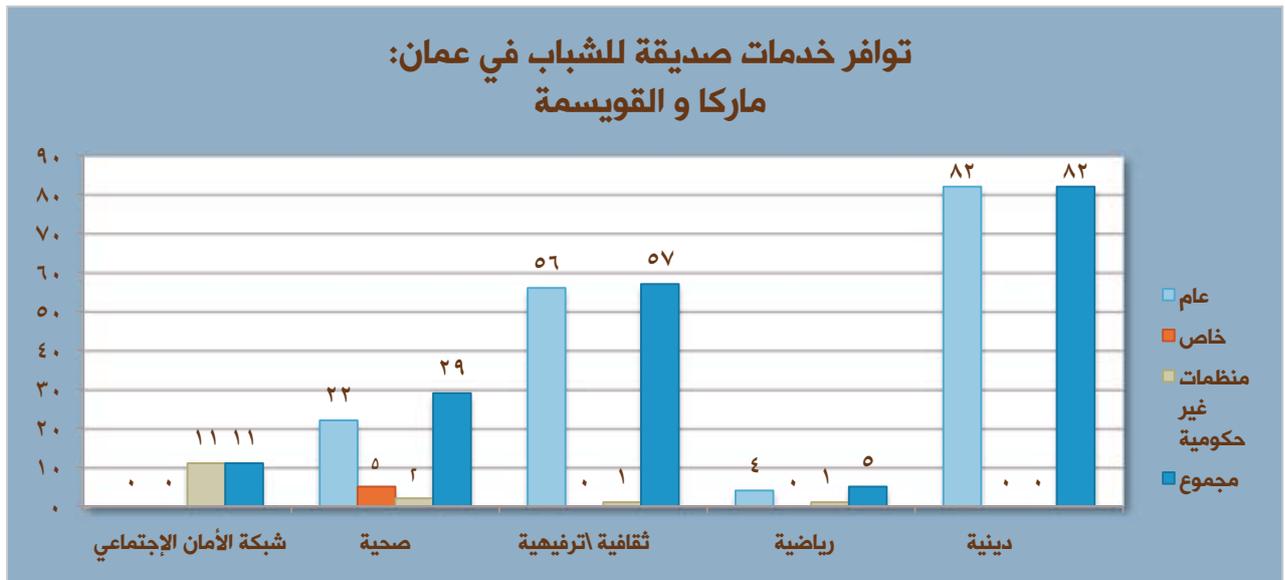
وعموماً، فإن خدمات الرعاية الصحية كانت أكثر الخدمات التي أقر الشباب بتوافرها في كل منطقة بينما كانت البرامج الثقافية هي الأقل.

يعرض التقرير في الأجزاء التالية تحليل الوضع القائم للخدمات الصديقة للشباب حسب المنطقة:

تحليل الوضع القائم للخدمات الصديقة للشباب - منطقة عمان: إن عدد المؤسسات التي تقدم خدمات ثقافية وترفيهية هي أكثر مقارنة بالخدمات الأخرى (٥٧)، إنما فقط ٥,٨% من الشباب تمكنوا من التعرف على وجود مثل هذه الخدمات في محيطهم. ٢٧% من الشباب تمكنوا من التعرف على وجود مراكز الشباب، والعدد الأكبر (٧٠%) أقرروا بوجود الحدائق العامة والملاعب. وقد تعني الأرقام المتدنية أن الخدمات المتوفرة لم تنجح في الوصول إلى الشباب في المجتمعات المستهدفة. وكما هو الحال في معظم المناطق التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، فإن وجود الأنشطة الدينية يفوق كثيراً الخدمات الأخرى.

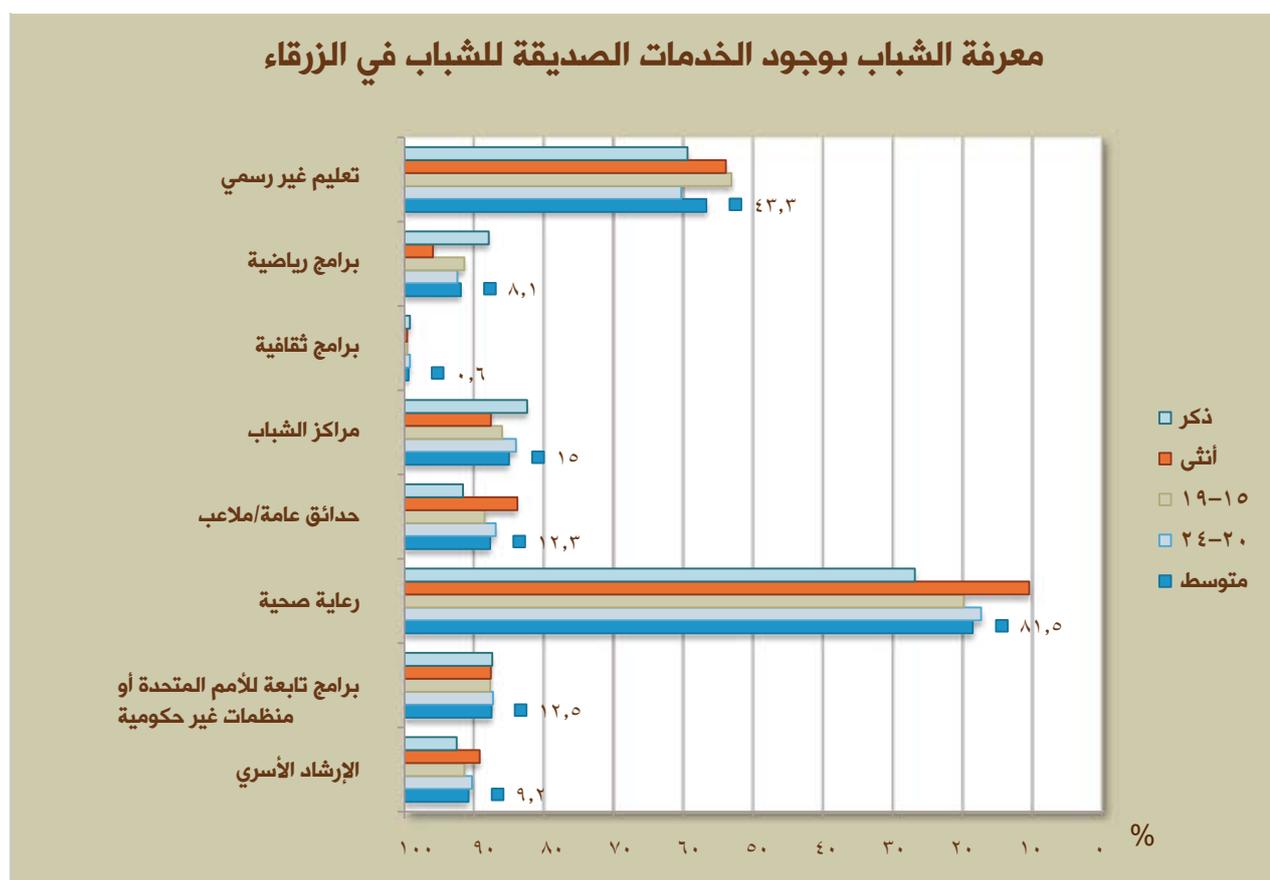
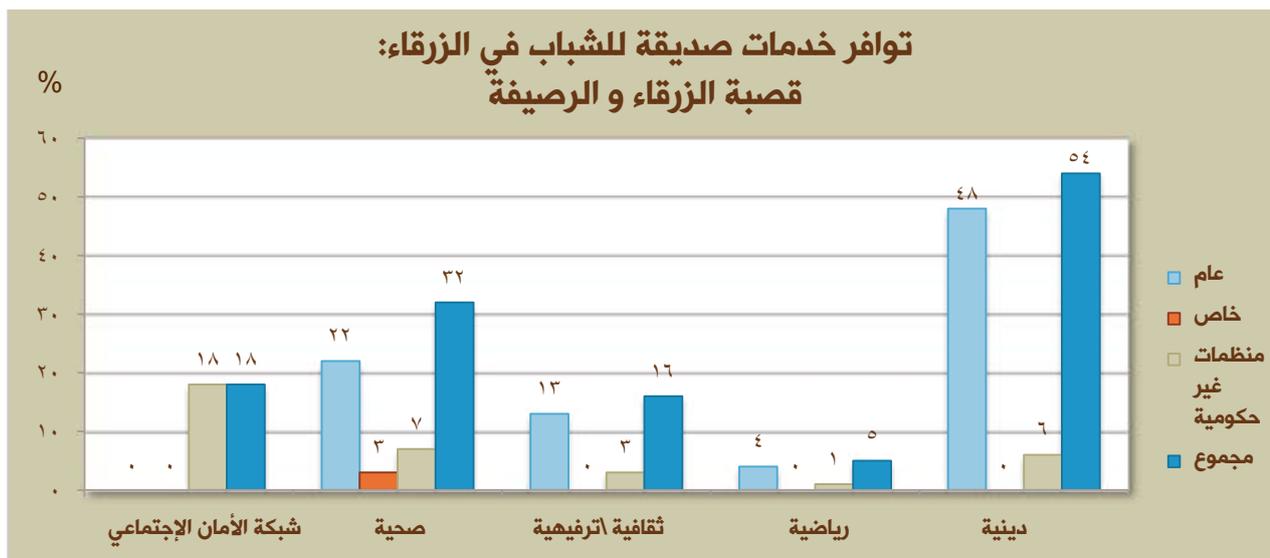
يوضح الشكل ٥١ مدى تعرف الشباب على الخدمات المتوفرة في عمان.

تحليل الوضع القائم للخدمات الصديقة للشباب - منطقة الزرقاء: سجل مسح المؤسسات نسب منخفضة لوجود الخدمات الثقافية والترفيهية في الزرقاء، وبالتالي أظهرت النتائج نسباً متدنية جداً لمعرفة الشباب بوجودها مثل هذه المؤسسات (١٢,٣%) يتعرفون على وجود الحدائق العامة والملاعب، و ١٥% يتعرفون على وجود مراكز الشباب، و ٦% يتعرفون على وجود البرامج الثقافية). وهذه نتيجة مؤسفة إذ يبدو أن الزرقاء - وهي أحد المناطق المستهدفة ذات كثافة سكانية عالية - تفتقر إلى المساحة اللازمة للشباب لقضاء أوقات فراغهم والانخراط في أنشطة هادفة خارج المدرسة. كما أن وجود الأنشطة الدينية يفوق كثيراً أي أنشطة أخرى.

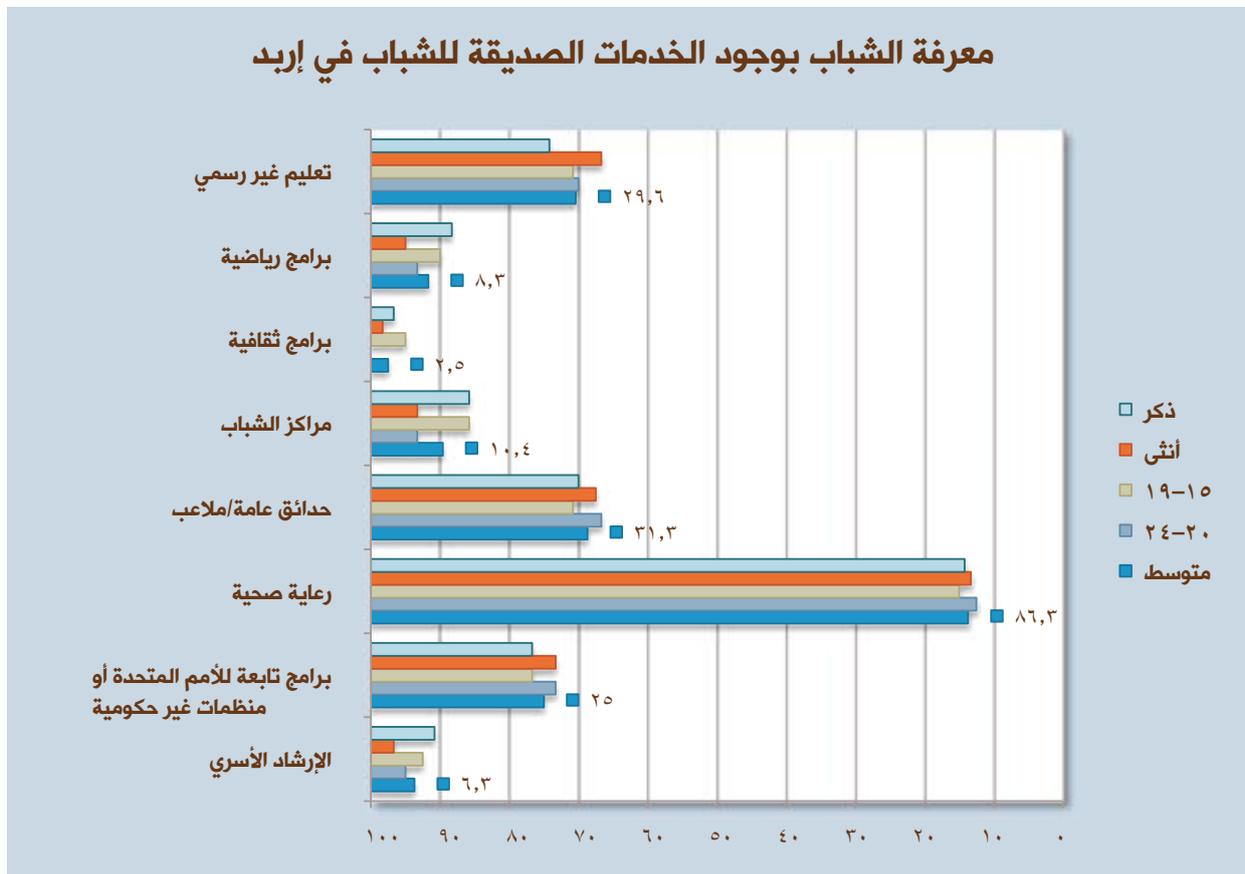
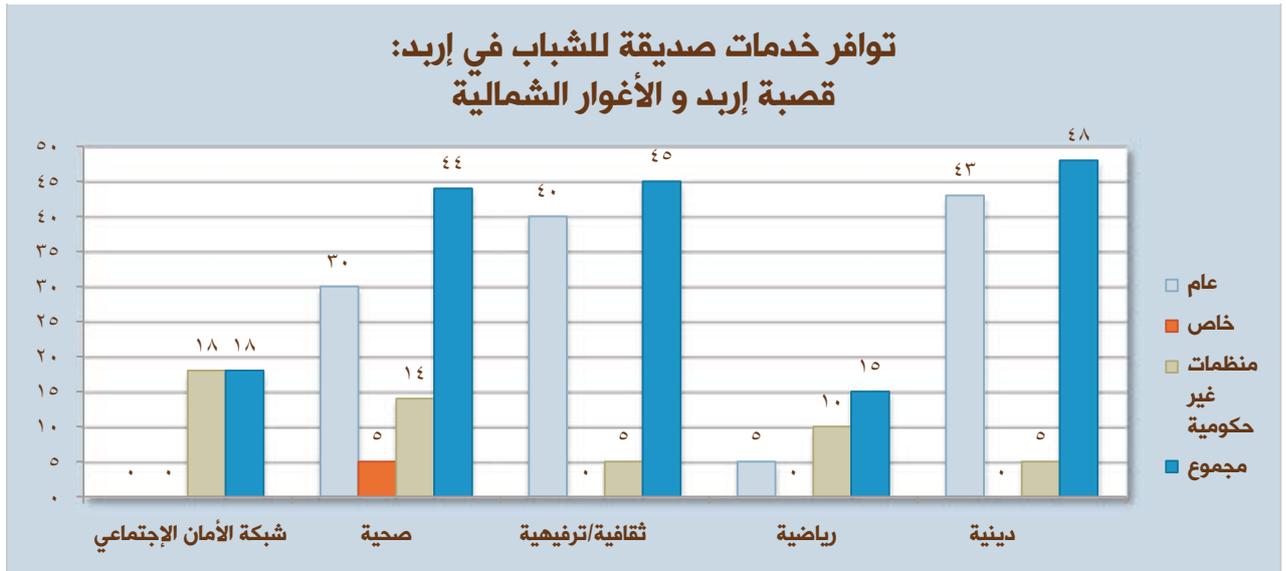


كما هو واضح في الشكل ٥٣، يميل الشباب الذين يعيشون في الزرقاء للمعرفة بوجود خدمات الرعاية الصحية المتوفرة ليه برامج التعليم غير النظامي أكثر من أي نوع آخر من الخدمات الصديقة للشباب.

تحليل واقع الحال للخدمات الصديقة للشباب - إربد. إن أكثر المؤسسات التي تقدم الخدمات في منطقة إربد هي المؤسسات الدينية يليها الثقافة والترفيه والرعاية الصحية حسب ما هو مبين في الشكل ٥٤، في حين أن المؤسسات التي تقدم الخدمات و البرامج الرياضية قليلة في عددها (١٥) كما هو الحال في برامج شبكة الأمان الاجتماعي (الرعاية الأبوية والتوجيه الأسري والخدمات الخاصة بالمنظمات غير الحكومية) والتي يصل عددها إلى ١٨.



يميل الشباب الذين يعيشون في اربد والأغوار إلى التعرف على توافر خدمات الرعاية الصحية (٨٥,٥٪) يليها التدريس غير النظامي (٢٩٪) أكثر من غيرها من الخدمات الصديقة للشباب. وفي حين يبدو أن عددا كبيرا نسبيا من البرامج الثقافية والترفيهية متوفرة، إلا أن معرفة الشباب بوجودها متدني جدا، كما أن الأنشطة الدينية تفوقت كثيرا على أي أنشطة أخرى واردة في القائمة. أنظر الشكل ٥٤ والشكل ٥٥ للاطلاع على مزيد من المعلومات عن منطقة إربد.



يرجى ملاحظة أن عملية مسح المؤسسات لم تغطي منطقة الأغوار إذ تم إضافة أحد الأحياء فيها (الطوال الجنوبي) إلى قائمة المناطق التي يستهدفها البرنامج بعد أن أنهى فريق دراسة المسح المجتمعي السريع خطة العمل والميزانية الخاصة بها. ورغم ذلك، فإن الجدول التالي يبين مستوى التعرف على هذه الخدمات بين الشباب الذين يعيشون في الأغوار. هنا يتعرف الشباب على خدمات الرعاية الصحية بنسبة عالية (٩٣٪)، يليها التعليم غير النظامي (٥٣٪).

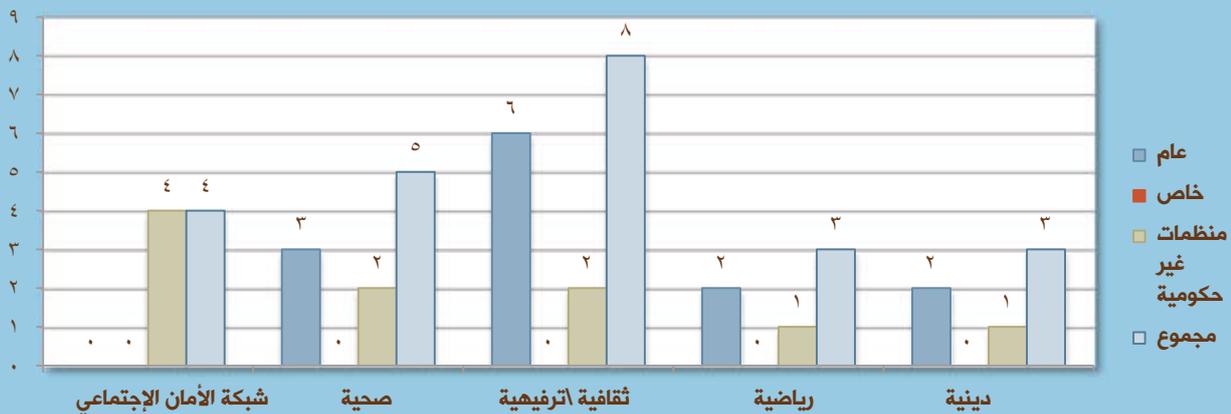
تعرف الشباب على الخدمات الصديقة للشباب في وادي الأردن

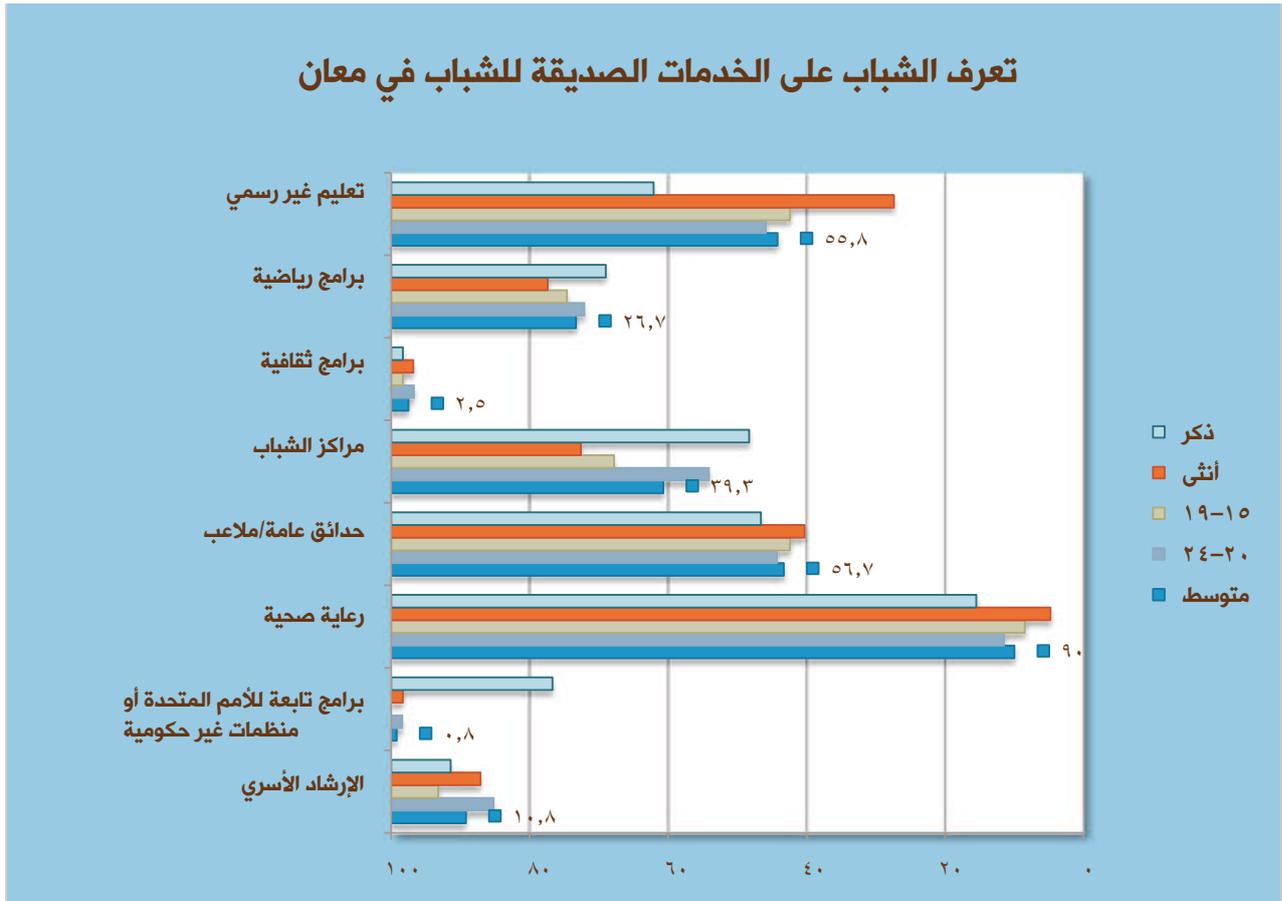


تحليل واقع الحال للخدمات الصديقة للشباب - منطقة معان. أفادت نتائج مسح المؤسسات أرقاماً منخفضة جداً لمنطقة معان في كل الخدمات (الأقل بين المناطق المستهدفة). ورغم ذلك، وبالمقارنة مع المناطق الأخرى، أفاد الشباب معدلات مرضية لاستخدام الحدائق العامة والملاعب ومراكز الشباب والبرامج الرياضية. و يدعم هذه النتائج الاستنتاج الذي يجد أن الشباب في معان مستعدون للمشاركة في البرامج إذا ما توفرت الفرصة لذلك. من ناحية أخرى، تقل الأنشطة الدينية في معان وهي أقل بكثير من المناطق الأخرى.

فيعرف الشباب بشكل واضح عن وجود خدمات الرعاية الصحية، إضافة إلى الحدائق العامة والملاعب ومراكز الشباب والبرامج الرياضية في هذه المنطقة مقارنة بالمناطق المذكورة الأخرى.

وجود الخدمات الصديقة للشباب في معان : قصبة معان





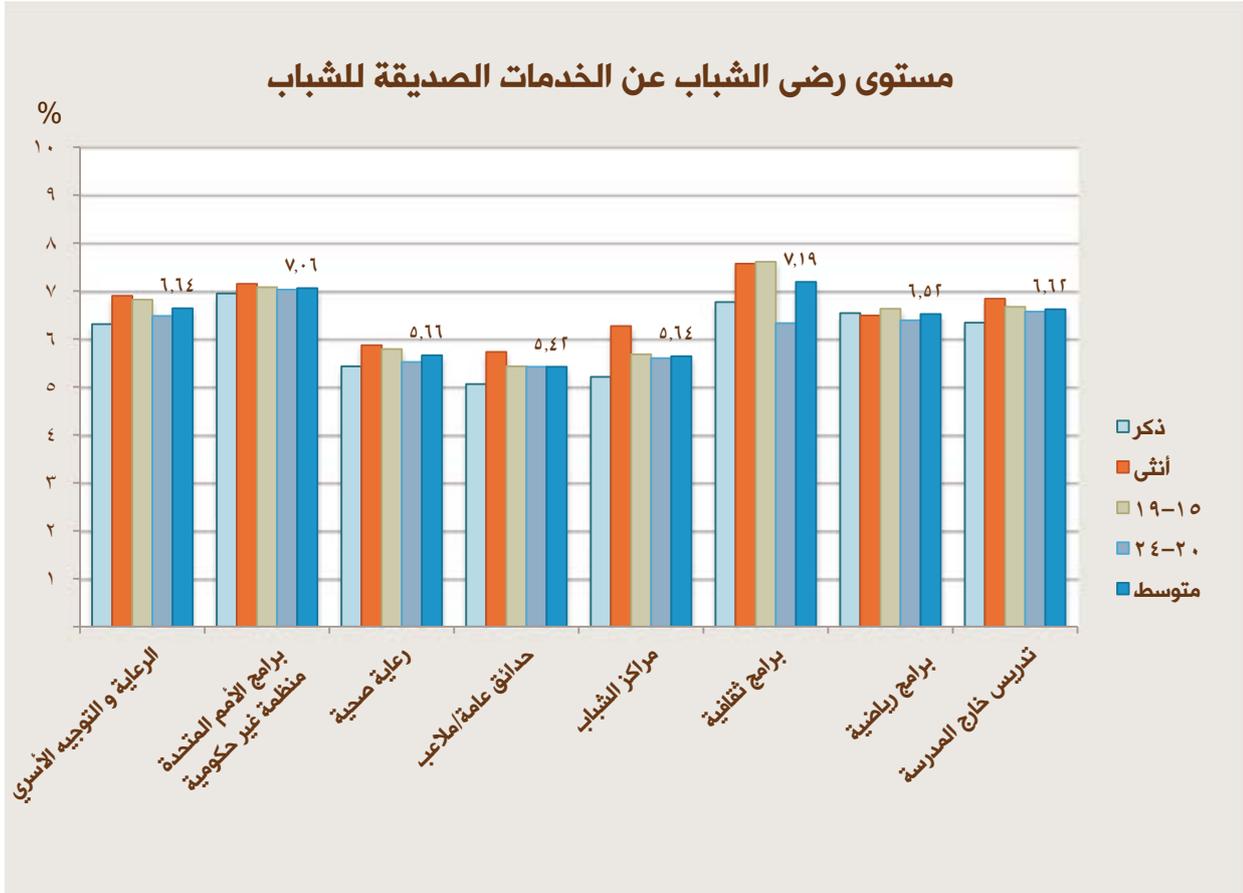
رضى الشباب عن الخدمات الصديقة للشباب من وجهة نظرهم: تم الطلب من الشباب في المناطق المستهدفة، والذين تعرفوا على الخدمات الصديقة للشباب في مجتمعاتهم، أن يقوموا بتقدير مستوى رضاهم عن الخدمات المقدمة (١٠-٠، حيث ١٠ تشير إلى أعلى مرتبة). وقد تم احتساب وتلخيص معدل المتوسط لكل من هذه الخدمات بسبب التشابه في الاستجابات.

كما هو مبين في الشكل ٥٩، أظهر الشباب مستويات رضى متشابهة إلى حد ما في المدى المتوسط (٥,٥ من ١٠) لجميع الخدمات الصديقة للشباب، كما عبر الشباب عن أدنى مستويات الرضى (في مدى ٥ نقاط) بالنسبة لخدمات الرعاية الصحية والحدائق العامة والملاعب ومراكز الشباب. أما الخدمات التي حققت أعلى مستويات الرضى (حوالي ٧ من ١٠) فهي البرامج الخاصة بمنظمة الأمم المتحدة/المنظمات غير الحكومية. بينما لم يكن وجود هذه الخدمات دائماً متعارف عليه على نطاق واسع بين الشباب كما هو الحال بالنسبة للخدمات الأخرى، إلا أن الشباب عبروا بوضوح عن رضاهم عن هذه البرامج.

إن النتائج مهمة لأنها تعالج نوعية وقت الفراغ لدى الكثير من الشباب. وقد أفاد الشباب في المناطق المستهدفة بأن الشباب الذكور يقضون في الغالب معظم وقت فراغهم في الطرقات حيث يتحدثون ويدخنون ويتسكعون ويرقصون (دبكة)، بينما تقضي الإناث الوقت في المنزل لمشاهدة التلفاز والقراءة والمساعدة في أعمال المنزل.

وقد عبر الذكور عن رضاهم عن الطريقة التي يشغلون فيها أنفسهم في أوقات فراغهم، إلا أنهم عبروا دائماً عن شعورهم بعدم الأمان على الطرقات بسبب الخطر الذي يتهددهم باستمرار من مثيري الشغب والمحكومين ومتعاطي المخدرات والمشروبات الكحولية. وسيتم تفصيل هذه القضية أكثر تحت بند "السلوكيات الصحية والشعور بالأمان" في الجزء التالي من التقرير.

جهات نظر المجتمع المحلي حول الخدمات الصديقة للشباب. في المجموعات البؤرية التي نظمتها فريق دراسة المسح المجتمعي السريع، قام قادة الرأي والآباء بتعريف القضية الأساسية في الخدمات الصديقة للشباب على أنها الافتقار إلى البنية التحتية والبرامج الموجهة للشباب وبالأخص في مجالات الثقافة والترفيه والصحة. وقد ذكر قادة المجتمع والآباء عبر المناطق المختلفة أن مجتمعاتهم تفتقر إلى المؤسسات والمساحة التي تتيح للشباب التجمع وممارسة الأنشطة الرياضية والثقافية.



أوقات الفراغ لدى الشباب والتعرف إلى الموجهين. قام الشباب في المجموعات البؤرية في المناطق المستهدفة بتعريف الموجهين والمؤتمنين والقادة على أنهم الأشخاص المقربين لهم ممن يملكون الخبرة في الحياة ولهذا فهم جديرون بالثقة. وقد اعتبر الشباب في كافة المناطق والأعمار وفي كلا الجنسين في أغلب الأحيان أن آباءهم وأصدقائهم المقربين وأشقاوتهم وأفراد العائلة من نفس الفئة العمرية ومدرسيهم هم الموجهون والمؤتمنون والقادة التي يحتذون بها. وقد ذكروا أن هؤلاء الأشخاص هم أقرب الناس إليهم ويهتمون بسعادتهم، لهذا فهم على ثقة بأنهم يقدمون لهم النصح السديد (من أعماق القلب) وأنهم يهتمون بأسرارهم.

بين الشباب أنهم لا يجدون في أوساطهم الاجتماعية الصغيرة (المرتبطة بحياتهم اليومية) أي مشكلة في الوصول إلى الموجهين الذين يشعرون بالثقة بهم والارتياح لهم. وحينما يختارون أشخاصا من المؤسسات المعنية بهم، فهم يتوجهون إلى المدارس حيث يعتبرون بعض المدرسين الموجهون والقادة بالنسبة لهم.

حدد الشباب القادة على ثلاث مستويات:

- الأشخاص في دائرة العلاقات الاجتماعية المباشرة (تتكون في الأغلب من الأبوين يليهما الأقرباء الآخرون) (الأعمام والعمات والأخوال والخالات) والمدرسين)، وقد تكرر ذكر هؤلاء الأشخاص أكثر من غيرهم حيث ينظر الشباب إليهم باحترام عميق من أجل التضحيات والحب والدعم الذي قدموه لعائلاتهم ولثباتهم وأخلاقهم العالية.
- ذكر الشباب الشخصيات العامة التي تتمتع بإعتراف عالي في ثقافتهم بشكل أقل، ولكنها برزت في كل المناطق من قبل مجموعات مختلفة وقد تمثلت بالرسول محمد عليه الصلاة والسلام يليه جلالة الملك عبد الله الثاني الذين يعرفهما الشباب باعتبارهما القادة الحسنين لما يتمتعان به من نكاه وعدل وأخلاق عظيمة وأفعال إيجابية.
- ذكرت القادة في شخصيات أخرى بشكل عرضي ومجزأ ومن بينهم الرياضيين والمطربين ونادرا ما كان يأتي ذكر أي من الشخصيات العامة العالمية ذات النفوذ.

تشير هذه النتائج إلى أنه عند الطلب من الشباب تحديد قديوتهم، كانوا يفعلون ذلك في نطاق حياتهم العائلية وقليل ما يتجاوزون هذا النطاق. وقد يعني هذا أن الشباب يفتقرون إلى التعرف إلى نماذج من الشخصيات في العالم يمكنهم الارتباط بهم، مما يثير الاستفهام حول مدى الوعي الذاتي لدى الشباب والدور الذي يرونه لأنفسهم في مجتمعاتهم.

العنصر ٢: الخدمات الصديقة للشباب المتوفرة

إن ضمان تلبية حاجات الشريحة السكانية الكبيرة والمتنامية من الشباب في الأردن يستلزم توفير خدمات فعالة من قبل الدولة والمجتمع المدني والقطاع الخاص، ويبحث برنامج شباب للعمل في الخدمات المتعلقة بذلك والتي تشمل الخدمات التعليمية والتوظيفية والصحية والرياضية والترفيهية والفنية والثقافية والخدمات المدنية الأخرى، على أن تكون هذه الخدمات "صديقة للشباب" بمعنى أنها متاحة وسهلة المنال بالنسبة لهذه الفئة وتلائم إهتماماتهم ومصممة خصيصاً لتناسب إحتياجاتهم.

- تحديد أفضل الممارسات للاستفادة منها في تصميم الخدمات الصديقة للشباب: نظراً للوجود العالي للخدمات الحكومية والخدمات الأخرى التي تقدم في أنحاء المملكة، فإنه من المهم معرفة أين كانت هذه الخدمات أكثر استخداماً من قبل الشباب وأكثر سهولة للوصول إليها. وعلى هذا النحو، ينبغي أن تسعى وحدة إدارة المشروع في برنامج شباب للعمل والمنظمات التنسيقية لتحديد أفضل النماذج للممارسات الصديقة للشباب في مجالات مختلفة من الخدمات. من خلال هذه الدراسة يتم جمع المعلومات حول العوامل التي تجعل هذه الخدمات ناجحة وسبل تكرار هذه الممارسات، بحيث يؤدي البحث وجمع المعلومات مباشرة إلى تطوير برامج التدريب لتكون صديقة للشباب لدى مقدمي الخدمات في المجتمعات المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل. كذلك لتصميم البرامج من قبل المنظمات التنسيقية ومؤسسات المجتمع المحلي القائمون على تنفيذ مشاريع برنامج شباب للعمل.

- تدريب مقدمي الخدمات ودعمهم نحو التحسن: بما أن مقدمي الخدمات حسنوا النية، وعادة ما يكونون أشخاصاً متقدمين في العمر غير قادرين على تقدير إهتمامات الشباب المتغيرة وأساليب جذبهم للمشاركة، ينبغي على وحدة إدارة المشروع في برنامج شباب للعمل التركيز على تطوير برامج تدريب تشاركية لمقدمي الخدمات عبر المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل لمساعدتهم على استيعاب الوسائل العملية لإدماج الشباب وخدمتهم، على أن يقترن التدريب ببرنامج المنح الصغيرة مما يساعد مقدمي الخدمات على إجراء التغييرات والتحسينات على الخدمات والبنية التحتية الخاصة بهم. وبشكل عام، عندما يكون من الواضح أن بعض الخدمات غائبة وأفضل الممارسات متوفرة، ينبغي تشجيع منظمات المجتمع المحلي على تكرار تلك الخدمات بالتنسيق مع البلدية وبناءً أفضل الممارسات التي يتم تحديدها.

- التأكيد على الأنشطة الثقافية: توضح دراسة المسح المجتمعي السريع المستوى المتدني جداً لتوافر والمشاركة في الأنشطة الثقافية في المجتمعات المستهدفة. ويؤدي غياب هذه الأنشطة يقلل من تقدير الشباب لمحيطهم وتقاليدهم والموروث الحضاري المشترك فيما بينهم، وبالتالي إضعاف شعورهم بالتفاؤل ودافعهم لتحسين هذا المحيط. تكون هذه الأنشطة الثقافية مكملية للتدريب الرسمي وغير الرسمي بشكل يساعد على تثقيف الشباب وتوجيه أرائهم. وحيث أن المنظمات التنسيقية تعمل على تطوير برامج خاصة بكل مجتمع، عليها أيضاً البحث عن الوسائل التي يمكن من خلالها استخلاص مزيداً من الدعم لهذا النوع من الأنشطة والتشجيع على المزيد من التعلم منها. على سبيل المثال، ينبغي تنظيم نقاش في نهاية أي نشاط حول الجوانب التي أعجبت أو لم تعجب الشباب في هذا النشاط ونوع الأنشطة الأخرى التي يفضلون المشاركة فيها. ويمكن اعتبار هذه الأنشطة جزءاً من التدريب على المهارات الحياتية التي تدعم تطوير المهارات في المناطق الأخرى الخاصة ببرنامج شباب للعمل.

- أخذ موضوع الأمان بعين الاعتبار: في حين لا تشكل قضايا الأمان لا تعتبر مشكلة في الأردن على وجه العموم، يبدو أنها في المجتمعات المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل على وجه الخصوص قد أثرت على مستوى مشاركة الشباب في الأنشطة. وهذا ينطبق بالذات خاص على السيدات اللاتي غالباً ما يكون الآباء والأمهات حذرين إزاء مشاركتهن في أي أنشطة خارج المنزل. وعليه، ينبغي أن تولي المنظمات التنسيقية اهتماماً خاصاً لمعالجة التصورات المتعلقة بالأمان في برامجها، ولتتمكن من القيام بهذه المهمة عليها أن تسعى للمشاركة مباشرة مع جهات حكومية مختصة، مع التأكيد على أن أي جهود بسيطة في هذا المجال ستعطي نتائج جيدة، على سبيل المثال، تساعد زيادة الإضاءة في الشوارع وتوفير مزيد من دوريات الشرطة المنتظمة على تحسين تصورات الأمان لدى أفراد المجتمع.

وبالمثل، ينبغي تحليل المرافق المحلية التي تقدم الخدمات لأفراد المجتمع من قبل المنظمات التنسيقية بهدف إجراء التحسينات التي تلبى متطلبات الأهل من حيث الأمان وتطلعات الشباب من حيث الأنشطة وفرص التعلم. كما ينبغي أن يأخذ تصميم البرنامج بعين الاعتبار المناطق التي يقضي الشباب فيها أوقاتهم على الطرقات وكونهم يفتقرون إلى الوسائل الانتاجية التي يمكن أن تعزز مشاركتهم. ينبغي أن يعمل برنامج شباب للعمل في هذه المناطق مع مقدمي الخدمات لتشجيع توفير الأنشطة التي تبعد الشباب عن الطرقات وتوفر لهم البيئة السليمة للعب والتعلم.

- ينبغي أن تكون الأنشطة في هذه المنطقة مكملة للبرامج التدريبية التي تتوفر من خلال العناصر الأخرى في برنامج شباب للعمل، بالأخص في مجال المهارات الحياتية. وبالإضافة إلى المهارات الحياتية التي تعزز المهنية والاستعداد الوظيفي وعمل الفريق، ينبغي أن تستخدم المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي التدريب على المهارات الحياتية لتزويد الشباب بمهارات التأقلم في مجالات مهارات الحزم، والأساليب الفعالة في إدارة المشاعر، وتوكيد الذات الايجابية، التعامل مع المضايقات، تجنب النزاعات، الوساطة، حل النزاعات، والتعامل مع التوتر، والسلوكيات الصحية المثلى.

الفصل السادس

المشاركة المدنية، الاحتياجات والفرص

مقدمة. يركز هذا الفصل بشكل أساسي على عرض المعلومات النوعية والكمية معا التي جمعها فريق دراسة المسح المجتمعي السريع حول المشاركة المدنية للشباب في المجتمعات المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل. وقد كان محور المشاركة المدنية للشباب قضية بحثية أساسية في كافة البحوث التي تمت في إطار دراسة المسح المجتمعي السريع. وقد نشرت النتائج الخاصة بعنصر المسح المؤسسي في تقرير خاص منفصل وإلكتروني تم تصميمه وبرمجته بشكل خاص حسب احتياجات ومتطلبات دراسة المسح المجتمعي السريع.

وبشكل عام، فقد تجاوز النطاق المحدد لعملية التخطيط الخاصة بدراسة المسح المجتمعي السريع، والتي تستهدف المشاركة المدنية للشباب في المجتمعات المستهدفة، الحدود الجغرافية للمجتمعات المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل (١٢ حي). ومع ذلك، توضح ذات البيانات النطاق الجغرافي لعملية المسح التي حددتها المنطقة الفرعية والتي تقع ضمنها إداريا الأحياء الاثنتي عشر. وقد قرر فريق دراسة المسح المجتمعي السريع توسيع نطاق المسح على أساس أن المناطق المستهدفة الرئيسية (الأحياء) محدودة جدا في نطاقها الجغرافي بحيث لا تتيح توفر/وجود مناسب للمشاركة المدنية للشباب في المجتمعات المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل. كما سبق الإشارة في الفصل السابقة، لم تغطي عملية المسح إحدى المنطقتين الواقعتين في الأغوار حسب المجتمعات المستهدفة المحددة في البداية، وفقا للهدف الأولي، شمل المسح حي وقاص فقط وليس حي طوال الجنوبي الذي أضيف إلى القائمة بعد أن أنهى فريق دراسة المسح المجتمعي السريع خطة العمل والميزانية الخاصة بالدراسة.

النتائج الأساسية

- يوجد عدد قليل من المؤسسات التي توفر فرص العمل التطوعي (أي ٣ في عمان، ٥ في الزرقاء، ١٤ في اربد و ١ في معان).
- إن الشباب في المناطق المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل:
- يشاركون في الأنشطة والبرامج الخاصة بالمشاركة المدنية على مستوى متدني للغاية، فقد كان ١٦٪ منهم فقط أعضاء مسجلين في أي نوع من المؤسسات المدنية، و ٩، ٣٪ فقط يشاركون بانتظام في الأنشطة المدنية العامة.
- يقولون أنهم لا يشاركون في أنشطة المشاركة المدنية نتيجة نقص المعلومات وعدم توفر الوقت.
- عبروا عن حماسهم إزاء الأنشطة التطوعية التي يشاركون بها فعلا (بشكل أساسي في المدرسة)
- لديهم الرغبة والاستعداد للمشاركة في الأنشطة والبرامج المجتمعية إذا توفرت لهم فرص المشاركة من خلال الإعلام عن هذه البرامج بشكل أفضل، وتوفير فرص العمل التطوعي، وسيلة التنقل.

المشاركة المدنية الأمل للشباب في مجتمعاتهم: من وجهة نظر المنظمة الدولية للشباب. تستطيع البرامج التي تشجع التنمية الإيجابية للشباب من خلال العمل التطوعي وخدمة المجتمع أن تلعب دورا هاما في مساعدة الشباب على اكتساب المهارات والمؤهلات الضرورية ليكونوا مواطنين منتجين وفعالين في مجتمعاتهم المحلية وفي المجتمع ككل.

وبصورة مماثلة لتأثير البرامج الصديقة للشباب الفعالة، تستطيع البرامج الفعالة المعنية بالعمل التطوعي وخدمة المجتمع أن توفر الفرص لهم لممارسة المبادرة والقيادة وفي نفس الوقت تطوير المعارف والمهارات التي تمكنهم من القيام بدور ايجابي في المجتمع.

المشاركة المدنية للشباب فوائد عديدة منها:

- الانخراط في برامج خدمة المجتمع يخفض احتمالية توجه الشباب نحو سلوكيات خطيرة.
- قد يكون لأنشطة تنمية المجتمع التي يديرها الشباب آثار اقتصادية (مثلا قد تخلق هذه الأنشطة مساحة لتجمع الأفراد حيث يرغبون يتناول الطعام والشراب المتوفر للاستهلاك، أو توفير مساحة لعرض الانتاج الفني، التصوير، العروض الراقصة).
- كما قد يكون لمشاريع تطوير البنية التحتية آثارا اقتصادية مباشرة أكثر على نطاق واسع من السكان.
- إن المشاركة المجتمعية للشباب من شأنها أن تؤدي إلى تحسينات بيئية من خلال الأنشطة الهادفة إلى تأهيل الحدائق العامة المحلية، تنظيف الجداول والمجاري المائية، وجمع القمامة أو توفير التعليم غير النظامي للشباب مما يشجع جهود توفير الطاقة،

وإعادة تدوير النفايات، أو الحفاظ على المياه.

- تستطيع جهود الشباب إحداث تغيير منهجي في مجتمعاتهم المحلية من خلال مشاركتهم الكاملة في عملية اتخاذ القرار.

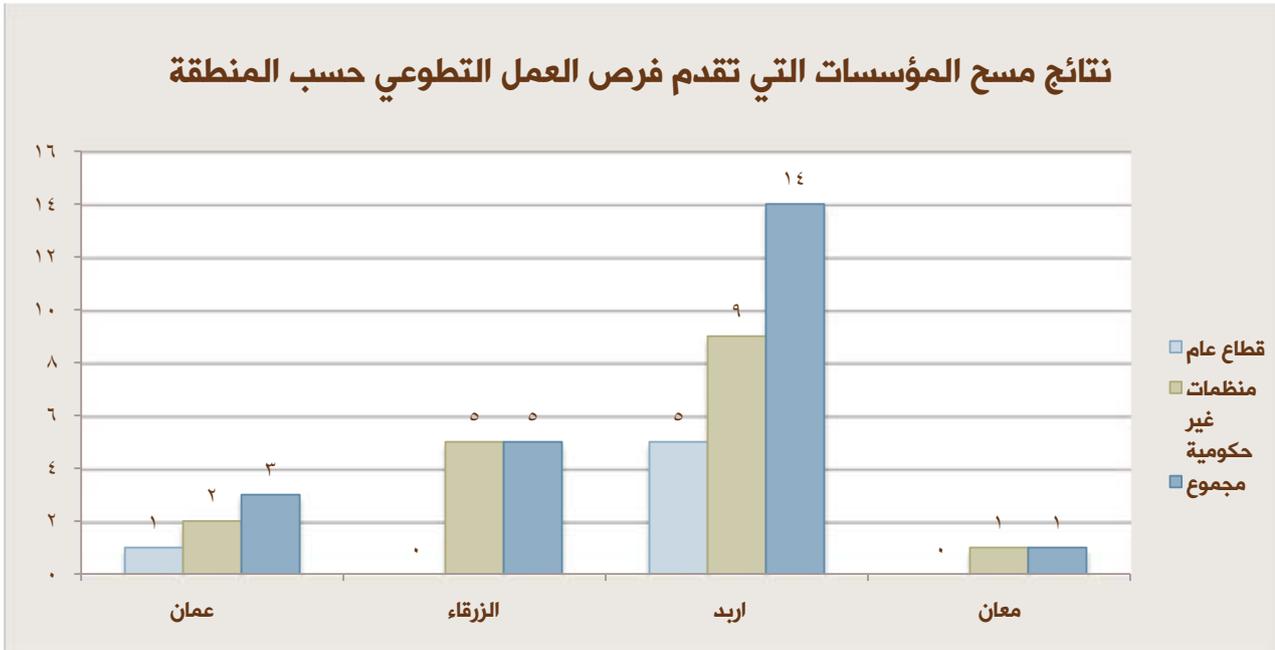
ماذا يعني مصطلح "مشاركة الشباب" في المشاركة المدنية؟ تعرف المنظمة الدولية للشباب المصطلح بأنه توافر فرص وفيرة أمام الشباب للمشاركة في اتخاذ القرار في المنظمات والأنشطة والفعاليات والقضايا التي تؤثر في حياتهم.

يستطيع الشباب من خلال برامج المشاركة المدنية (١) اكتساب المهارات والمؤهلات التي تؤهلهم ليكونوا مواطنين صالحين ومنتجين في أحيائهم، (٢) إحداث التغيير في تحسين نوعية الحياة في مجتمعاتهم المحلية، (٣) تمكينهم من القيام بدور إيجابي في المجتمع، (٤) مساعدتهم على التعامل مع التحديات اليومية المرافقة لمرحلة البلوغ.^{١٨}

تحليل الوضع القائم في المشاركة المدنية للشباب - الخدمات المتوفرة مقابل استخدامها من قبل الشباب. يلخص ويوضح هذا الجزء المشاركة المدنية للشباب واستعدادهم ورغبتهم في المشاركة في الأنشطة المدنية وأنشطة خدمة المجتمع الأخرى.

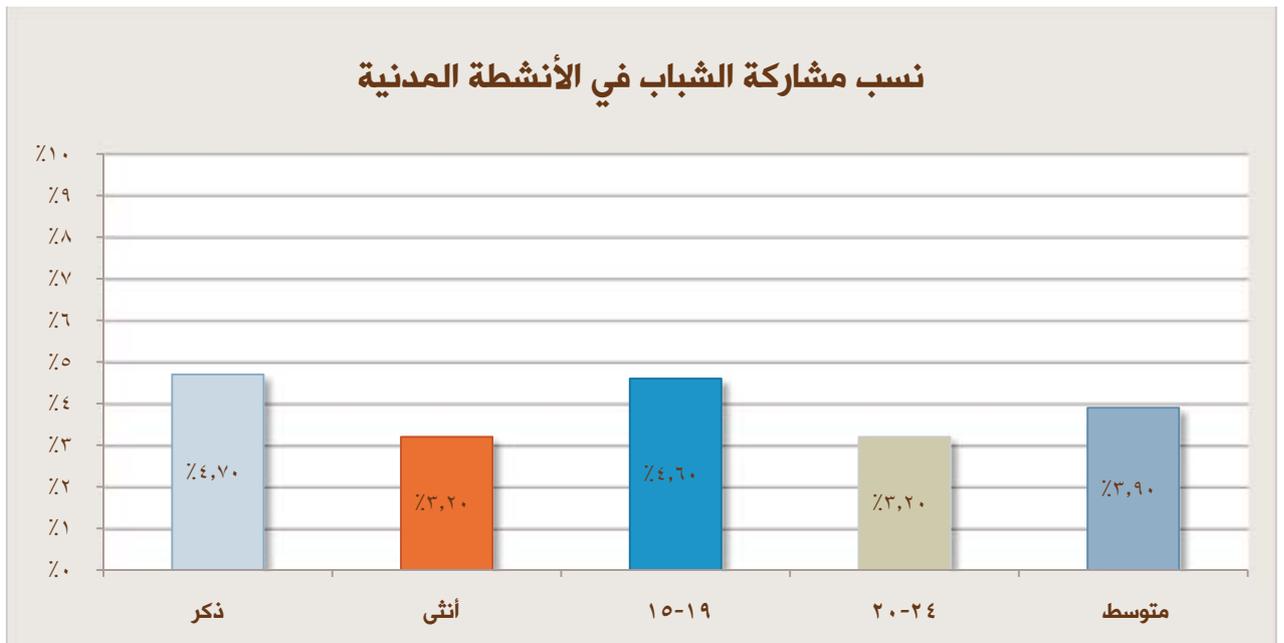
معرفة أنشطة المشاركة المدنية للشباب في المناطق المستهدفة، طلب من الشباب تحديد نوع الأنشطة المدنية التي يمكنهم المشاركة فيها في مجتمعاتهم. وتعكس النتائج الموضحة في الرسم البياني أدناه الاستنتاجات التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع حول المشاركة المدنية للشباب في مجتمعاتهم في جميع المناطق المستهدفة.

الشكل ٦٠ :



يبين الشكل ٦٠ أنه لا يوجد تقريباً أي مؤسسات تقدم فرص العمل التطوعي في المناطق التالية: ضواحي مدينة عمان في ماركا والقويسمة، ضواحي مدينة الزرقاء في رصيفة، وضواحي مدينة اربد في قصبه اربد والأغوار الشمالية. يوضح الشكل ٦١ والشكل ٦٢ أن مستوى المشاركة المدنية لفئة الشباب المستهدفة متدنية للغاية، حيث ١,٦٪ منهم فقط هم أعضاء مسجلين في أي نوع من المؤسسات المدنية، و ٣,٩٪ فقط يشاركون بانتظام في الأنشطة المدنية العامة.

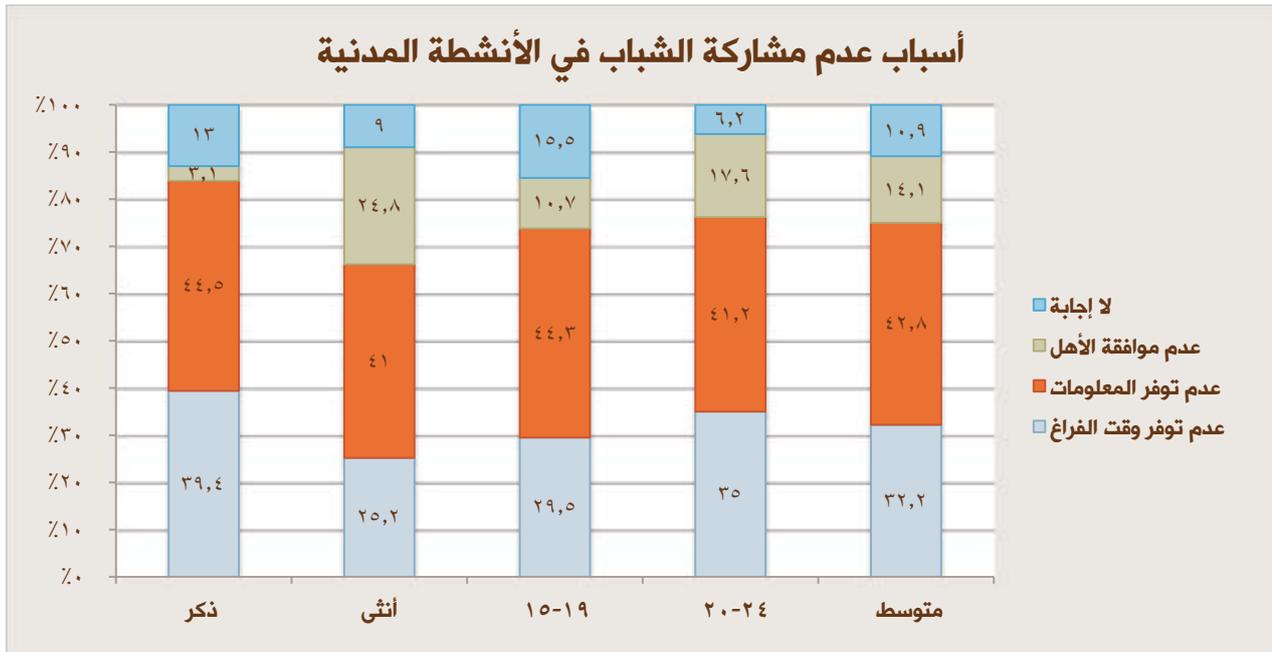
يجب ملاحظة أن نقص المعلومات هو عامل رئيسي لعدم مشاركة الشباب في الأنشطة المدنية، وغالباً ما يذكر الشباب في المجموعات البؤرية مسألة "عدم توفر وقت الفراغ" عندما لا يكون لديهم الاهتمام الكافي. وقد أشارت مناقشات المجموعة البؤرية أن الشباب في المناطق المستهدفة غالباً ما يكون لديهم الكثير من وقت فراغ. أنظر أدناه لمزيد من التفصيل حول هذه القضية.



وجهة نظر الشباب حول خدمات المشاركة المدنية للشباب. إن القلة من الشباب الذين يشاركون في أنشطة خدمة المجتمع المحلي عبر المناطق المختلفة كانوا ينخرطون في هذه الأنشطة من خلال مدارسهم، حيث كانوا يشاركون في الأنشطة البسيطة مثل طلاء المدرسة وتنظيف المدرسة أو الحي أو زراعة الأشجار داخل المدرسة.

وقد عبر الشباب في المجموعات البؤرية عن حماسهم إزاء أنشطة خدمة المجتمع وعن شعورهم بالإنجاز لمشاركتهم في هذه الأنشطة من خلال مدارسهم. وعند سؤالهم عن سبب مشاركتهم المتدنية للغاية في الأنشطة المدنية وخدمة المجتمع، عزا الشباب ذلك إلى عدم توفر الوقت ونقص المعلومات، بينما ذكرت الإناث "عدم موافقة الأسرة" كسبب رئيسي لعدم المشاركة بالإضافة إلى السببين السابقين.

وذكر الشباب أنهم قد يرغبون في المشاركة في خدمات المجتمع إذا تم تسهيل فرص المشاركة من خلال التعريف بهذه البرامج وتوفير فرص العمل التطوعي ووسيلة النقل للأفراد المهتمين.



وجهة نظر المجتمع حول خدمات المشاركة المدنية للشباب. أوضحت المجموعات البؤرية التي أجريت مع الآباء وقادة الرأي في المجتمع في جميع المناطق أن الشباب يعتبرون فرص العمل التطوعي في المناطق المستهدفة متوسطة، كما أنهم يلاحظون أن عددا من الشباب ينهمكون في العمل التطوعي في مجتمعاتهم المحلية أثناء بعض المواسم (مثل رمضان والمناسبات الوطنية وفصل الشتاء) من خلال المؤسسات الخيرية والمدارس.

وقد حدد الآباء وقادة الرأي مجموعة من العقبات التي تحول دون مشاركة الشباب في العمل التطوعي شملت قلة البرامج والافتقار إلى البنية التحتية الداعمة وغياب "ثقافة" العمل التطوعي. ولكنهم أكدوا أن الشباب لن يترددوا في المشاركة في العمل التطوعي إذا ما توفر لهم الدعم والمعرفة .

التوصيات

المحور الثالث : المشاركة المدنية وبناء المهارات من خلال خدمة المجتمع

- تحويل المشاركة المدنية إلى خيار ملموس وسهل الحصول عليه: تشير النتائج التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع إلى أن مستوى المشاركة المدنية والعمل التطوعي للشباب في المجتمعات المحلية المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل متدنية للغاية. ويعزى هذا المستوى بشكل جزئي إلى النقص في المؤسسات والبرامج التي توفر فرص العمل التطوعي للشباب والتوعية المتدنية للخدمات القائمة. ولهذا، ينبغي أن يعمل شركاء برنامج شباب للعمل عند تصميم البرامج المجتمعية على ضمان أن تكون هذه البرامج سهلة الحصول عليها وأكثر فعالية وقدرة على رفع مستوى خدماتهم.

وبشكل خاص، ينبغي أن تسعى المنظمات التنسيقية إلى دعم منظمات المجتمع المحلي في توفير أنشطة المشاركة المدنية لتعزيز حضورها وأثرها في المناطق المستهدفة وتوفير أنشطة يستطيع الشباب الانخراط فيها بصورة منتظمة. ولكي تكون هذه البرامج قادرة على تلبية الطلب وجاذبة لإهتمامات الشباب ينبغي أن يعتمد تصميم البرنامج على المشورة والمجموعات البؤرية مع الشباب لتحديد أنواع الأنشطة التي يرغب الشباب في المشاركة فيها في كل منطقة.

- إدماج الآباء والمجتمعات المحلية في العمل. ينبغي أن تقوم خدمة المجتمعات المحلية على الجهد الجماعي للشباب والآباء والأسر وكافة المجتمعات المحلية، ويتطلب هذا أن يعمل الشركاء المنفذون لبرنامج شباب للعمل على إيجاد الوسائل التي تضمن زيادة الوعي بحاجات الشباب وأسرههم وتساعدهم على إدراك الفائدة المباشرة التي تعود عليهم من المشاركة المدنية أو الدور الذي تلعبه هذه المشاركة في حياتهم، وبهذا تستطيع الإناث بشكل خاص الحصول على موافقة الأبوين للمشاركة في هذه الأنشطة. ولتحقيق ذلك، ينبغي تبني الوسائل التي تشجع الشباب على المبادرة وعلى دمج الآباء في أنشطة الخدمة المدنية التي يخططون لها. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن

ينظر شركاء برنامج شباب للعمل في امكانية تشكيل مجموعات منفصلة من الإناث والذكور لزيادة مستوى قبول الأبوين رغم أن الكثير من الأنشطة تكون متشابهة أو تكمل بعضها البعض. وأخيراً، يمكن دعوة الآباء وأفراد المجتمع المحلي إلى بعض فعاليات التي تقام تقديراً لخدمات الشباب بهدف كسب دعمهم لمشاركة أبنائهم في النشاطات التي تمنحهم فرص العمل التطوعي. وقد يساعد وجود بعض الشخصيات البارزة في تعزيز هذه التصورات.

- استخدام المشاركة المدنية والعمل التطوعي في بناء المهارات. إن الهدف المركزي للأنشطة الخاصة بالمحور الثالث في برنامج شباب للعمل هو تمكين الشباب وتزويدهم بالمهارات لتحسين مجتمعاتهم المحلية ومستوى معيشتهم على المدى البعيد معاً. يتطلب الأمر أن تعمل المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي على إيجاد الوسائل التي تجعل الأنشطة الخاصة بهذا المحور آمنة ومسلية ومرحة وتمنح المشاركين الشعور بالإنجاز إزاء أنفسهم ومجتمعاتهم. وبهذا الخصوص، ينبغي أن تعمل المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي على دمج البرامج التدريبية في مبادرات خدمة المجتمع باعتبارها جزء من أساليب تعلم الخدمة. وفي إطار هذا النموذج، يصبح بالإمكان ممارسة وصقل المهارات الجديدة المكتسبة من خلال تصميم، وتحديد ميزانية، وتنفيذ، وإدارة وتقييم الأنشطة المتعلقة بالعمل التطوعي التي تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على المحيط المحلي (مثلاً تجديد حديقة عامة أو إقامة مسرح محلي مفتوح). كما يجب تشجيع الشباب لتقديم طلبات تمويل مؤهلة للحصول على منح صغيرة من منظمات المجتمع المحلي لتنفيذ هذه الأنشطة التي تهدف إلى تحسين الأحياء، باعتبار هذا النشاط جزء من البرنامج. ولتشجيع تبادل الأفكار وتعزيز النظرة الشاملة لدى الشباب في الحي، يمكن دعوة منظمات الشباب التي تقوم بأنشطة مشابهة في أنحاء أخرى من المملكة ولكنها لا تتواجد داخل تلك المنطقة لتقديم مقترحات تمويل منح صغيرة بالتعاون مع الشباب المحليين.

الفصل السابع

وجهات نظر الشباب حول القضايا المرتبطة بنوعية الحياة

مقدمة. يبحث هذا الفصل في نظرة الشباب إلى التهديدات الصادرة عن السلوكيات غير الصحية مثل التدخين والعنف وتعاطي المخدرات والجريمة، وتأثير هذه الأنشطة على شعورهم بالاستقرار والشعور بالأمان، ويختم بتساؤل يسعى لخلق حالة من الأمل في أوساط الشباب المشاركين. وكجزء من هذه العملية، تم توزيع استبيانات التصنيف لقياس تعدد مجموعة من السلوكيات غير الصحية المحددة ويتم التحقق من النتائج عن طريق طرح أسئلة مفتوحة في المجموعات البؤرية حول القضايا المرتبطة بنوعية الحياة وتصورات الشباب عن الشعور بالأمان.

ينبغي الإشارة إلى أن الحكومة الأردنية تدرك التحديات التي تهدد الأمان والأمن داخل البلاد، وهي تحقق تقدم حقيقي في هذا المجال. كما يجب ملاحظة أن هذا الجزء من المسح في دراسة المسح المجتمعي السريع لا يعني بقياس الجريمة أو النشاط الجرمي ولكن التصورات الخاصة بالجريمة. ولكن يبدو أن واقع الفقر وما ينتج عنه من خمول اجتماعي واقتصادي في أوساط بعض الشباب، وبالأخص في المناطق المستهدفة، يغذي التصور المرتبط بالافتقار إلى الشعور بالأمان والاستقرار في حين يقوى الشعور بانعدام الأمان بين السيدات والشابات. وللأسف، فإن هذه التصورات تدفع باتجاه وضع يجد فيه الشباب أنفسهم، وبالذات النساء، أكثر تقيداً في الحصول على وسائل منتجة وممتعة لاستثمار أوقاتهم خارج منازلهم، وبالتالي تقييد حركتهم داخل المجتمع المحلي.

يبحث هذا الجزء من تقرير دراسة المسح المجتمعي السريع في الظروف التي تخلق عند الشباب، الذين لديهم الكثير من وقت الفراغ ويفتقرون إلى الأنشطة الإيجابية البديلة، الميل إلى التورط في السلوكيات السلبية أو غير الصحية. ورغم ذلك، فإن العنصر الإيجابي يكمن في أن هذه التصورات والمخاوف يمكن تغييرها بسرعة عندما يصبح الشباب مشاركا أكثر من الناحية المدنية - وبشكل واضح - في مجتمعاتهم، وهي قضية يعتبرها برنامج شباب للعمل ذات أولوية قصوى.

النتائج الرئيسية في هذا الجزء:

- عبر المناطق المختلفة وبدون استثناء، الشباب في المجموعات البؤرية عبروا عن بعض الاستياء إزاء الشعور بالأمان في مجتمعاتهم المحلية، على سبيل المثال، أثر تواجد الذكور في الطرقات على الذكور والإناث معا، فقد عبرت الإناث عن الخطر النابع من التواجد الواضح للذكور في الطرقات، بالأخص في الظلام، خوفاً من التعرض للتحرش الجنسي واللفظي خارج منازلهم.
- وافق الشباب في جميع أنحاء المناطق المستهدفة على أن إنشاء مراكز الشباب والمراكز الاجتماعية وكذلك الحدائق العامة والمكتبات وتوفير الأنشطة للشباب في المجتمع المحلي من شأنه أن يعزز الشعور بالأمان لدى الشباب داخل مجتمعاتهم المحلية ويحسن نوعية حياتهم (خصوصاً بالنسبة للإناث).
- تشعر الإناث أنهن يتأثرن أكثر من الذكور بالسلوكيات غير الصحية ويتصورن أن مثل هذه الأنشطة تحد من حركتهم، بينما يشعر الذكور، على وجه الخصوص، أنهم مهددون جسدياً وبشكل مباشر من العنف المجتمعي والجريمة وتعاطي المخدرات والكحول والمواد المخدرة.
- كان تصنيف التدخين باعتباره سلوكاً غير صحياً عالياً جداً عبر كافة المناطق المستهدفة وفي جميع الفئات العمرية وعند الجنسين وبمتوسط كلي قدره ٨,٩ من ١٠. كما أقر قادة الرأي بأن التدخين سلوك غير صحي واسع الانتشار.
- كان تصنيف الجريمة مختلفاً في المناطق المختلفة، فقد كان تقييم الجريمة من قبل الشباب في عمان والزرقاء واربد أعلى (أكثر من ٥) من تصنيف الشباب في وادي الأردن ومعان (أقل من ٥ من ١٠).
- العنف الأسري هو قضية أساسية بالنسبة للإناث (بمتوسط ٦ من حيث وجوده في المجتمع) وقد كان تصنيف مدى تأثيره على حياتهن وشعورهن بالأمان في مجتمعاتهن أقل بنسبة بسيطة (٨,٥٪).
- تم توجيه سؤال أخير للشباب حول مستويات التفاؤل الذي يشعرون به إزاء المستقبل، وقد وجد فريق الدراسة أن معظم الشباب كانوا متفائلين أو أقرب للتفاؤل.

السلوكيات غير الصحية والشعور بالأمان حسب المناطق المستهدفة. تعرض الأجزاء التالية لمحة عن وجهة نظر الشباب حول السلوكيات غير الصحية وشعورهم بالأمان حسب المناطق المستهدفة.

منطقة عمان. كان تصنيف الشباب في عمان لانتشار وتأثير السلوكيات غير الصحية هو الأعلى بين نسب المناطق المستهدفة وفي كل الفئات العمرية وعند الجنسين. وكان تصنيف وجود الجريمة عالياً في عمان بمتوسط قدره ٦,١ من أصل ١٠. وقد كان تصنيف الإناث أعلى من الذكور، كما صنفت الإناث مدى تأثير الجريمة على حياتهن وعلى شعورهن بالأمان بنسبة أعلى. وقد ذكر قادة الرأي في المجموعات البؤرية أن السرقة هي سلوك منتشر في أوساط الشباب في المجتمع المحلي. صنفت الشباب في عمان وجود تعاطي المخدرات والمواد المخدرة في مجتمعاتهم المحلية بنسبة أعلى من غيرها في المناطق المستهدفة من قبل

برنامج شباب للعمل، كما صنفت الإناث وجوده وتأثيره المباشر على حياتهن بنسبة أعلى من الذكور، مما ينقل رسالة مفادها أن قضية المخدرات تؤثر مباشرة على شعورهن بالأمان في مجتمعاتهن وتؤثر كذلك على حياتهن اليومية. كما أكد قادة الرأي هذه الاستجابات حيث ذكروا أن قضايا مخدرات زادت بشكل كبير في محاكم الأحداث وأن أدوية الوصفات الطبية وتعاطي المواد الطيارة منتشرة وقد شقت طريقها إلى الإناث في المجتمع المحلي.

كان تصنيف تعاطي المشروبات الكحولية أعلى نسبة بين المناطق المستهدفة من حيث وجوده ومدى تأثيره على حياة كل الذكور في المجتمعات المستهدفة. كما صنفت الإناث وجود تعاطي الكحول ومدى تأثيره المباشر على حياتهن بنسبة أعلى، وبهذا أكد على أهمية هذه القضايا بالنسبة للإناث والطريقة التي تؤثر بها على حركتهن وشعورهن بالأمان في المجتمع المحلي.

صنف كل من الإناث والذكور في عمان وجود العنف الأسري بأعلى نسبة بين المناطق المستهدفة: صنفت الإناث وجوده ومدى تأثيره على حياتهن بنسبة ٦,٧ و ٦,٩ على التوالي، بينما كان تصنيف الذكور ٥,١ و ٥ على التوالي بمقياس ١٠-٠. وقد وضحت الإناث هنا أنهن يوجهن رسالة مفادها أن العنف الأسري هو بالتأكيد قضية هامة في حياتهن حتى لو لم تكن في حياتهن الشخصية، وهي قضية حاضرة جداً.

صنف الشباب في عمان وجود العنف المجتمعي بأعلى نسبة بين المناطق المستهدفة بمتوسط ٦,٥ من ١٠ بالنسبة لوجوده لكل من الجنسين، وبمتوسط ٦ بالنسبة لمدى تأثيره المباشر على حياتهم وشعورهم بالأمان (الإناث أعلى من الذكور بمتوسط ٧ و ٦,٦ على التوالي).

فسر قادة الرأي والآباء في المجموعات البؤرية العنف المجتمعي بين الناس في إطار المشاجرات التي تقع بين الشباب كنتيجة البطالة والفراغ، ويبدو أن الشجار بين الشباب يزداد أثناء فترة الصيف وفي العطلات.

منطقة الزرقاء. صنف الشباب في الزرقاء وجود السلوكيات غير الصحية على أنها عالية جداً، فقد صنف الذكور مدى تأثيرها المباشر على حياتهم بنسبة أقل من معدلات وجودها، وبالأخص بالنسبة للجريمة وتعاطي المخدرات والمواد المخدرة والعنف الأسري، بينما تم أيضاً تصنيف وجود تعاطي الكحول وتأثيره على حياتهم بنسبة عالية.

وقد عبر الذكور في الزرقاء عن النسبة العالية للانتشار الكبير لحالات تعاطي المخدرات والمواد المخدرة والكحول وتأثيرها على حياتهم، كما عبروا عن خوفهم على سلامتهم الجسدية داخل أحيائهم أثناء الليل بسبب الوجود الواضح للأشخاص الذين هم تحت تأثير المخدرات والكحول والمواد المخدرة الأخرى.

ذكر كل من الذكور والإناث في الزرقاء أن زيادة جولات دوريات الشرطة ووجود الشرطة في أحيائهم من شأنه أن يعزز بشكل كبير شعورهم بالأمان في مجتمعاتهم المحلية، بينما ذكرت الإناث أن هذا الإجراء يمكنه أن يمنحهن حرية حركة أكبر في مجتمعاتهن.

أكد قادة الرأي والآباء في المجموعات البؤرية هذه النتائج، وقد أشاروا إلى انتشار حالات تعاطي أدوية الوصفات الطبية والكحول وأن أثارها تتصاعف مع قضاء الشباب أوقات الفراغ في الطرقات (خصوصاً أثناء الليل) التي تشهد وقوع الشجار وتخريب الممتلكات وارتكاب التحرش الجنسي.

منطقة اربد. صنف الشباب في اربد، وبالأخص الإناث، السلوكيات غير الصحية على أنها عالية تماماً. ومن المهم ملاحظة أن جميع الإناث في اربد (كما في كافة المناطق المستهدفة) قد صنفت كافة السلوكيات غير الصحية (من حيث وجودها وأثرها) بمتوسط ٥ وما فوق بمقياس ١٠-٠. إلى جانب التدخين الذي سبق مناقشته أعلاه، فإن السلوكيات التي تمت الإشارة إليها باعتبارها عالية نسبياً هي الجريمة (بين الإناث) وتعاطي الكحول والعنف الأسري والعنف المجتمعي.

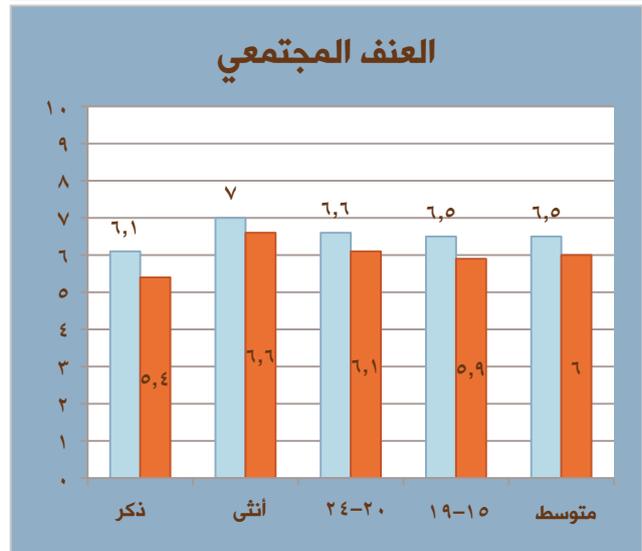
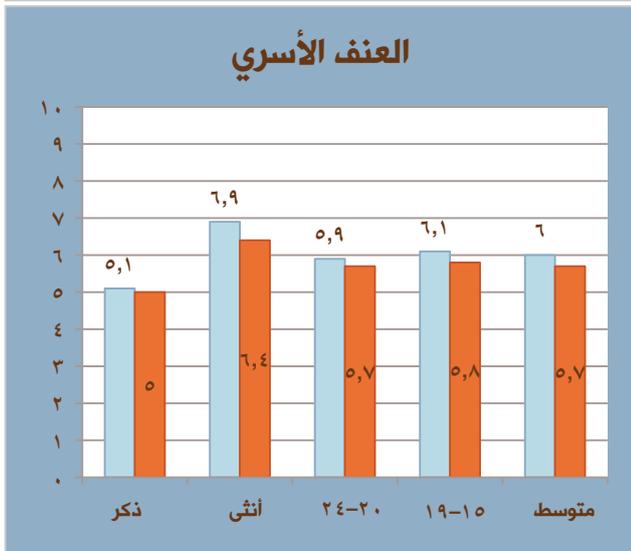
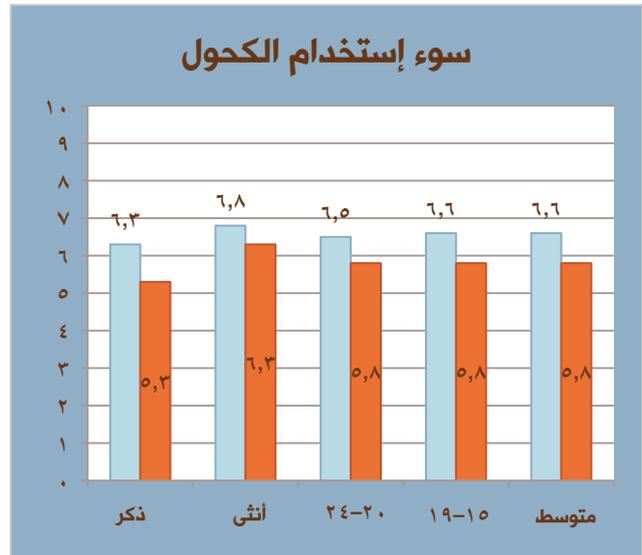
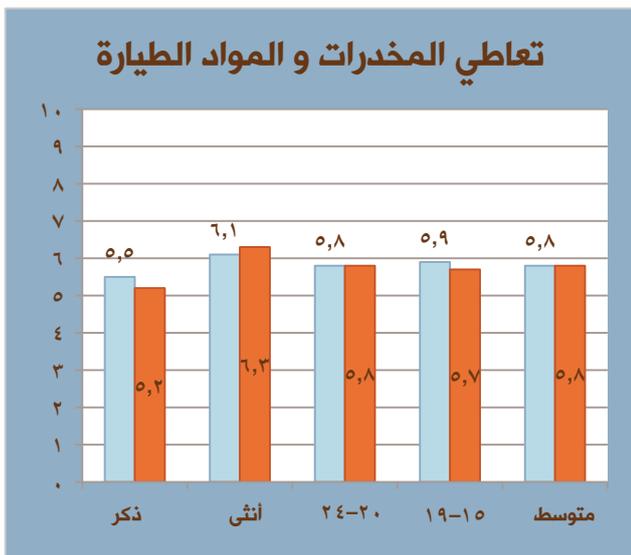
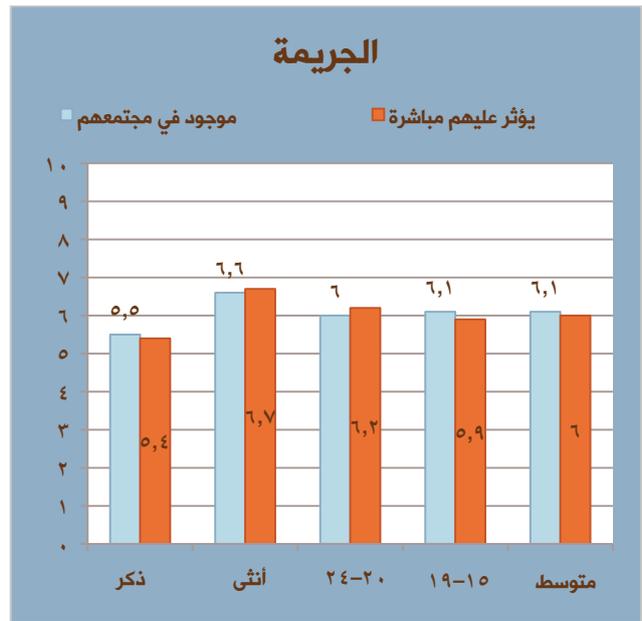
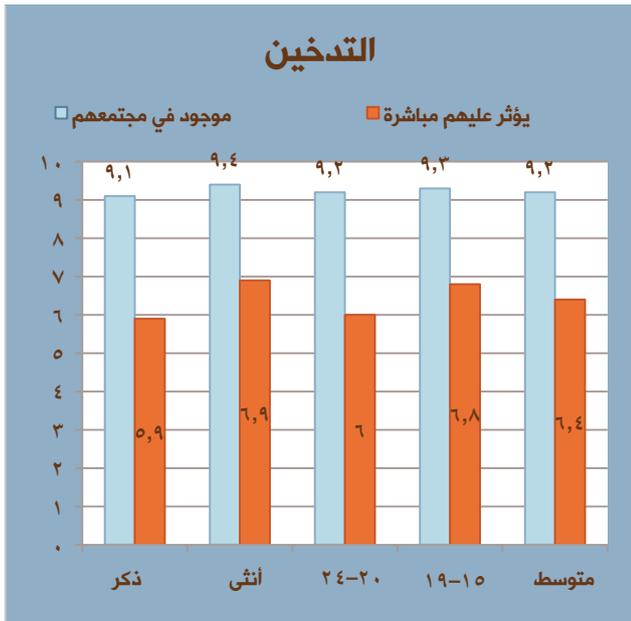
منطقة وادي الأغوار. يوجد في وادي الأردن أنماطاً مماثلة لتصنيفات الشباب لانتشار وتأثير السلوكيات غير الصحية، قد تكون الأرقام أقل بدرجة ملحوظة، ولكنها ما تزال تعكس قلق الشباب وبالأخص الإناث. وتتركز أعلى المعدلات على التدخين وتعاطي الكحول والعنف الأسري والعنف المجتمعي.

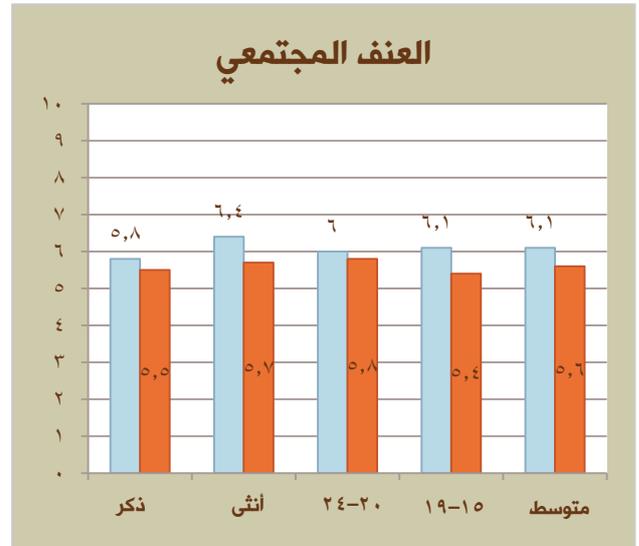
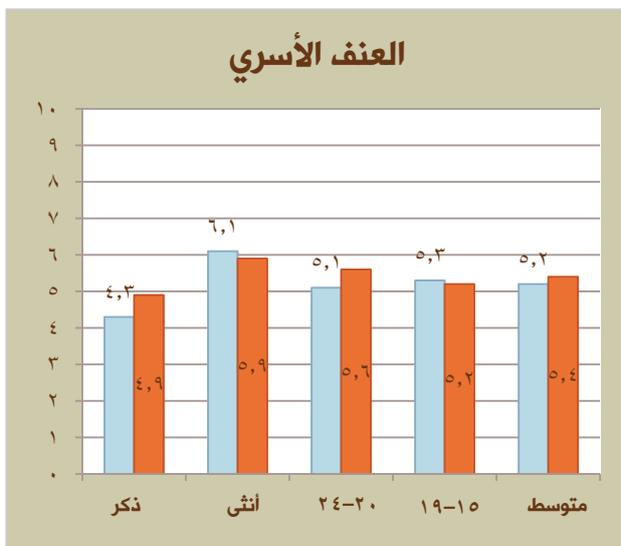
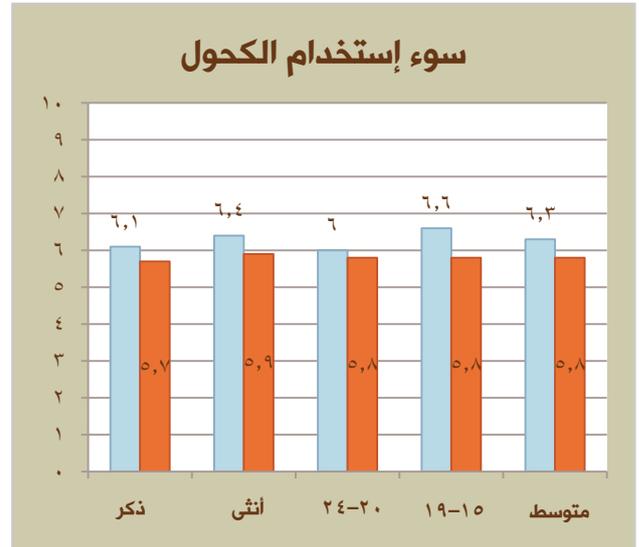
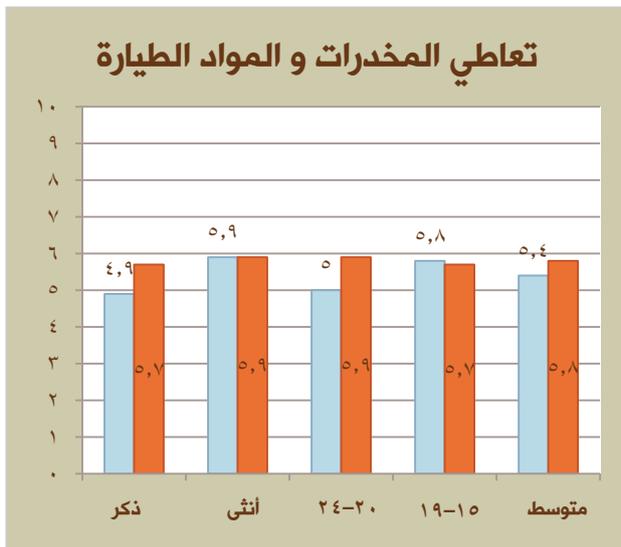
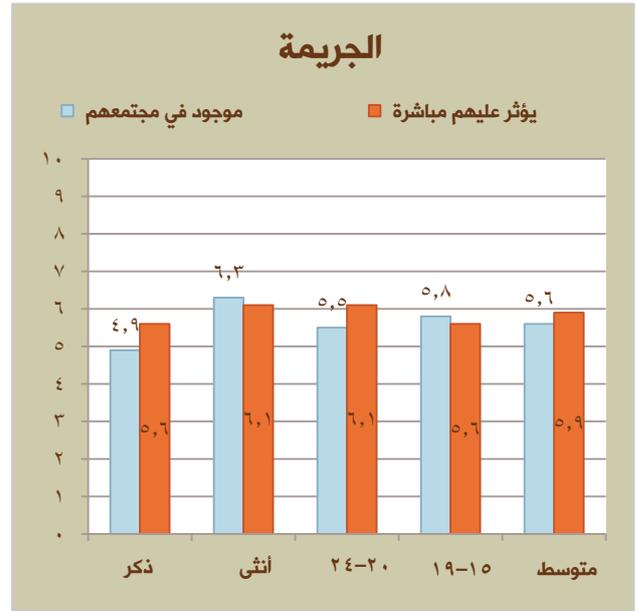
وقد عبر قادة الرأي في المجتمع المحلي والآباء عن انتشار تعاطي الكحول والمخدرات والمواد الطيارة في أوساط الشباب في المجتمعات المحلية المستهدفة في الأغوار، وكذلك العنف المجتمعي واستخدام الأدوات الحادة (السلاح) والتحرش الجنسي والسرقة.

منطقة معان. إن الفروقات في وجهات النظر بين الإناث والذكور هي الأعلى بشكل ملحوظ في معان التي تعتبر ذو ثقافة محافظة أكثر من غيرها من المناطق في الأردن. وقد عبر الشباب وقادة الرأي في المجتمع المحلي والآباء عن انتشار المخدرات والعنف المجتمعي الذي يأخذ شكل إطلاق النار والشجار وتخريب الممتلكات العامة بين أوساط الشباب في معان.

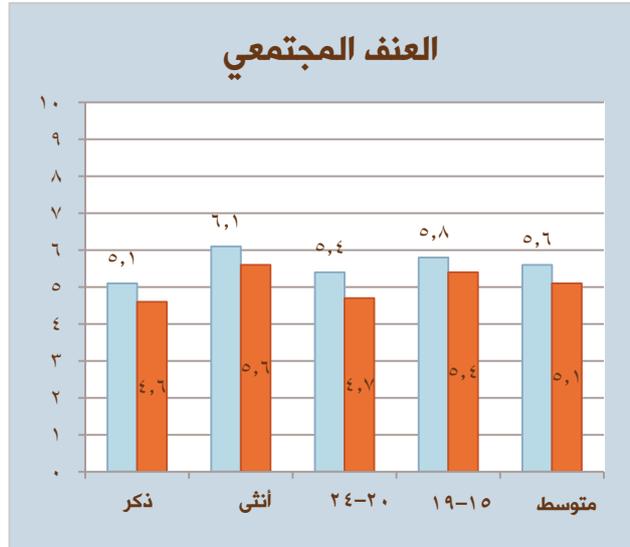
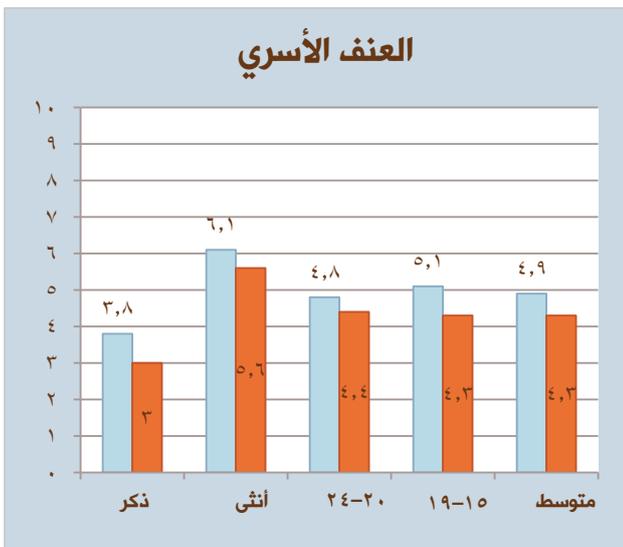
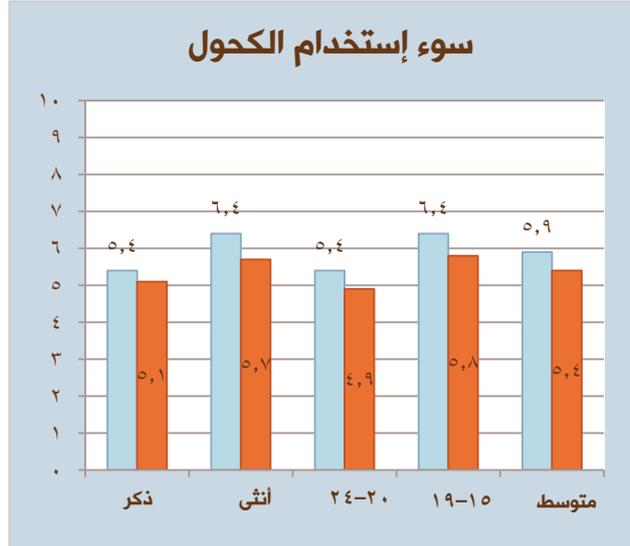
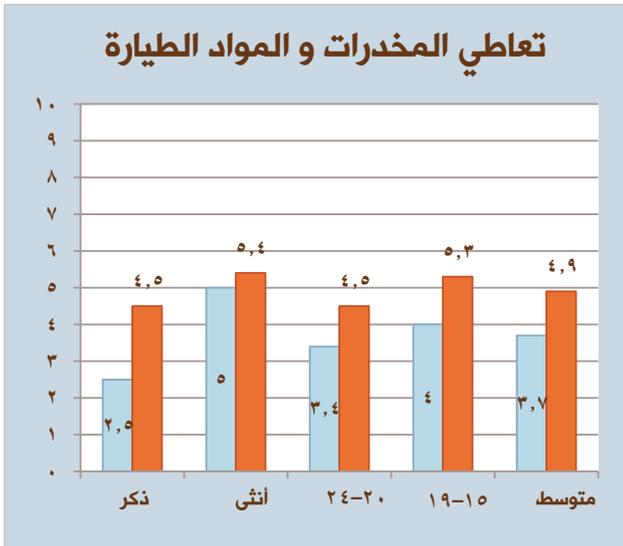
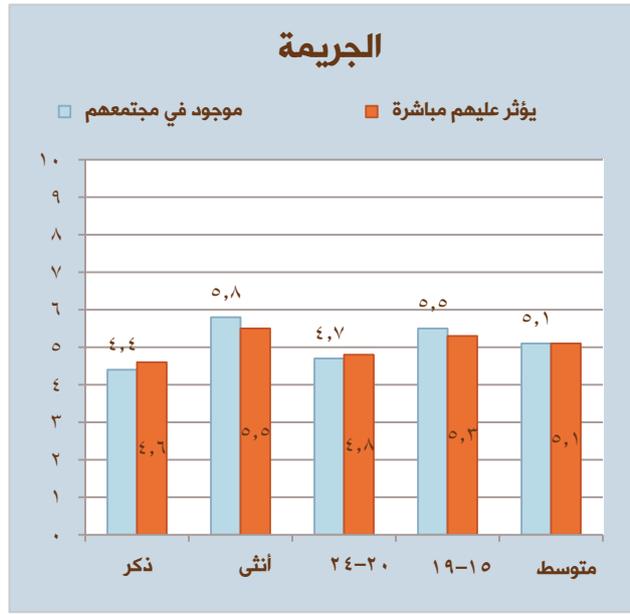
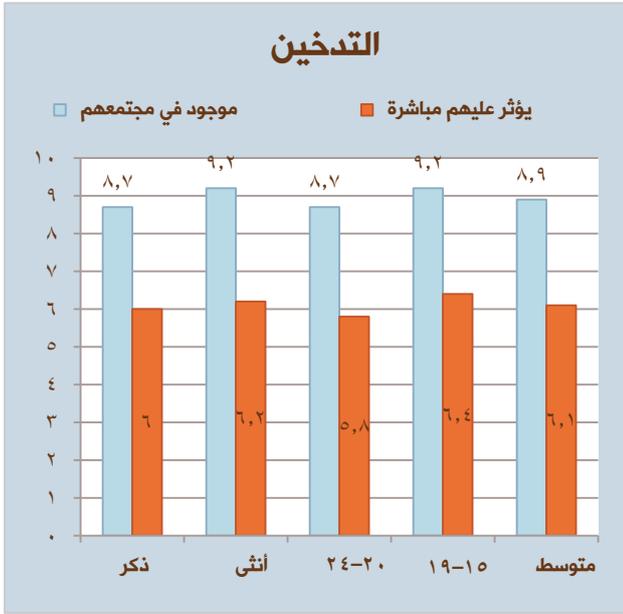
يبدو أن الذكور في معان نادراً ما يعترفون بالعنف الأسري باعتباره مشكلة في مجتمعاتهم حيث يصنفون انتشاره بنسبة ٢,٦ وتأثيره على حياتهم بنسبة ٣,١، ولكن الإناث يعترفن بوجوده وتأثيره بمستوى ملحوظ حيث يصنف بنسبة ٥,٤ و ٥,٥ على التوالي.

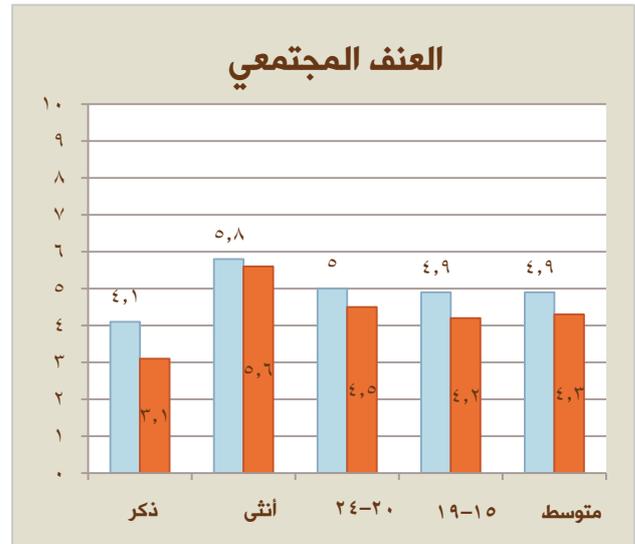
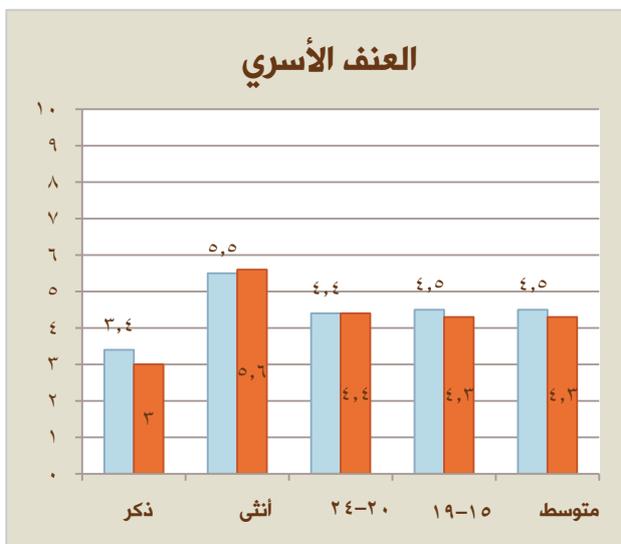
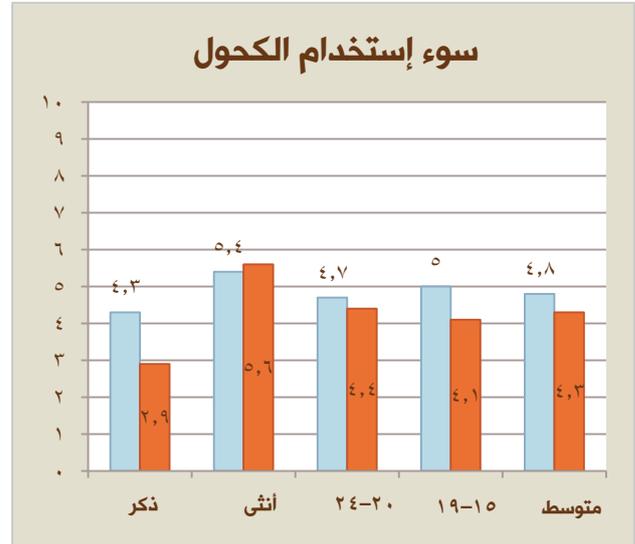
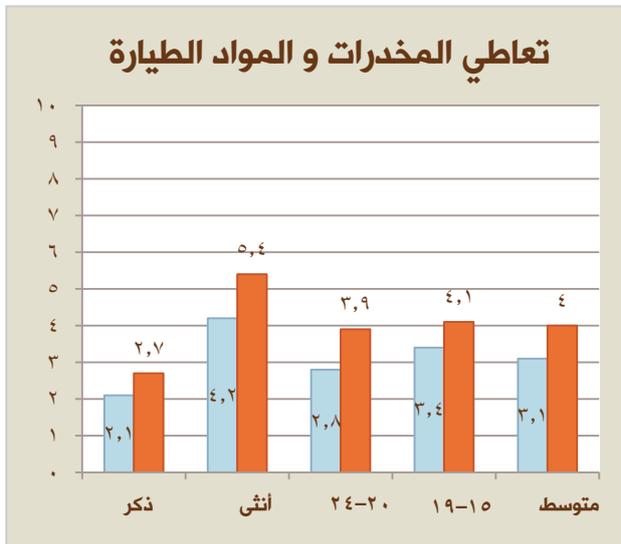
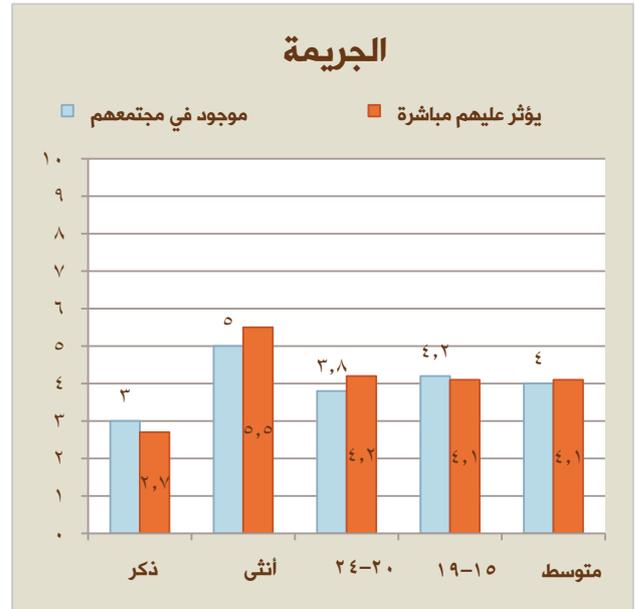
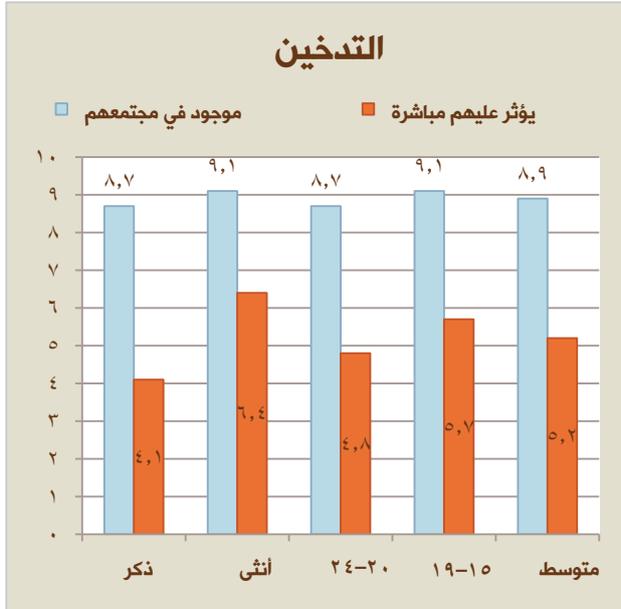
الشكل ٦٤ : تقييم الشباب للتصرفات الغير صحية ومستوى الامان (مقياس ١-١٠) - منطقة عمان



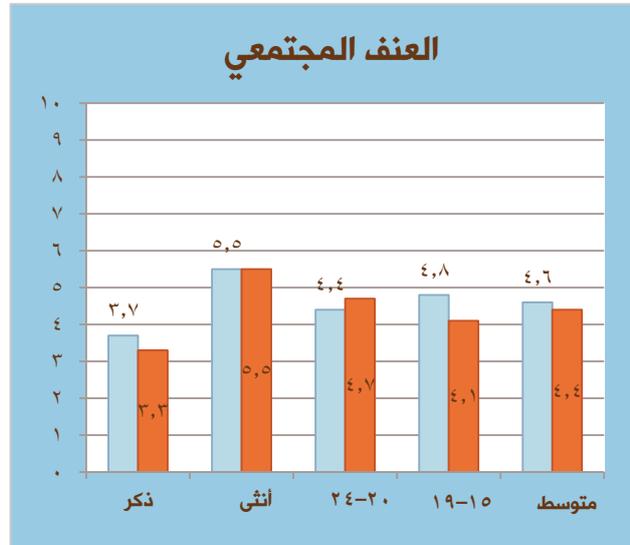
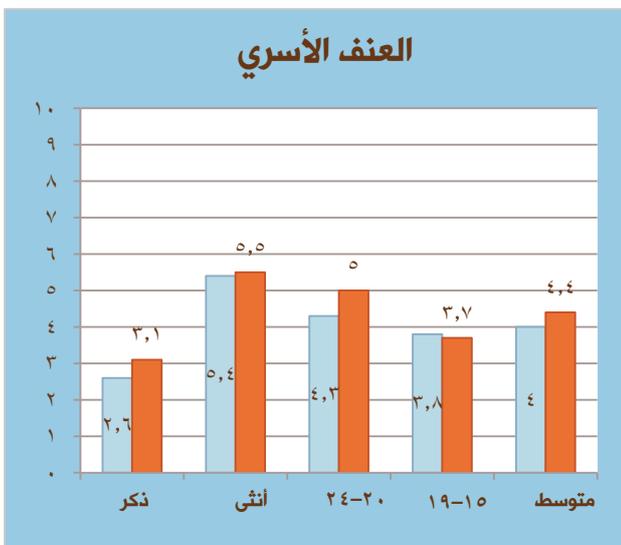
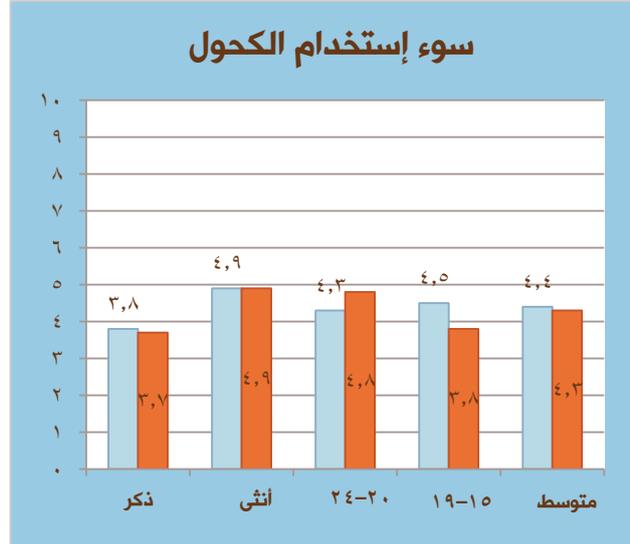
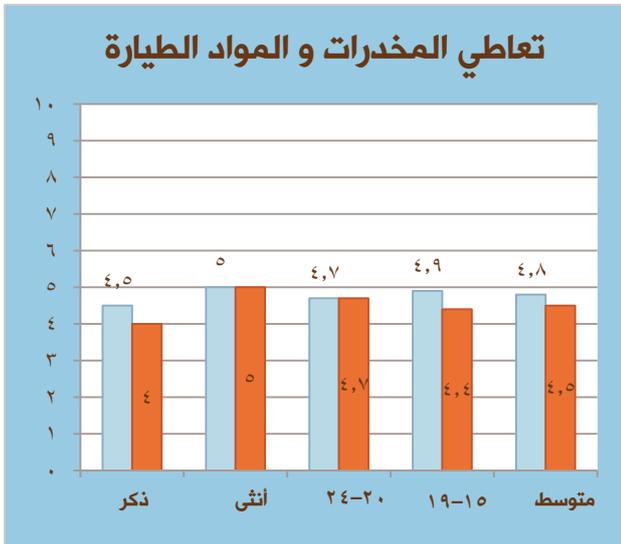
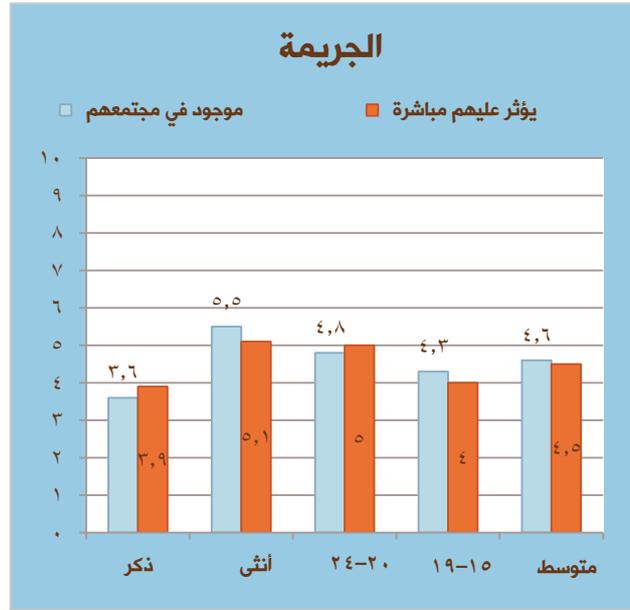
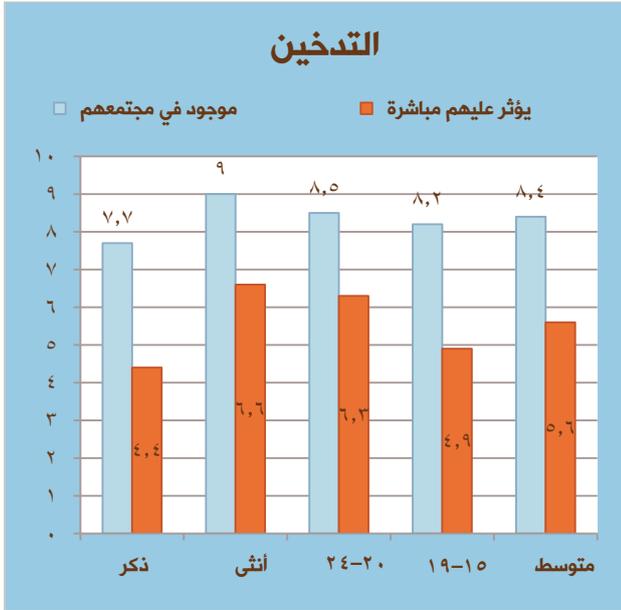


الشكل ٦٦ : تقييم الشباب للتصرفات الغير صحيحة ومستوى الامان (مقياس ١-١٠) - منطقة اربد





الشكل ٦٨ : تقييم الشباب للتصرفات الغير صحيحة ومستوى الامان (مقياس ١-١٠) - منطقة معان

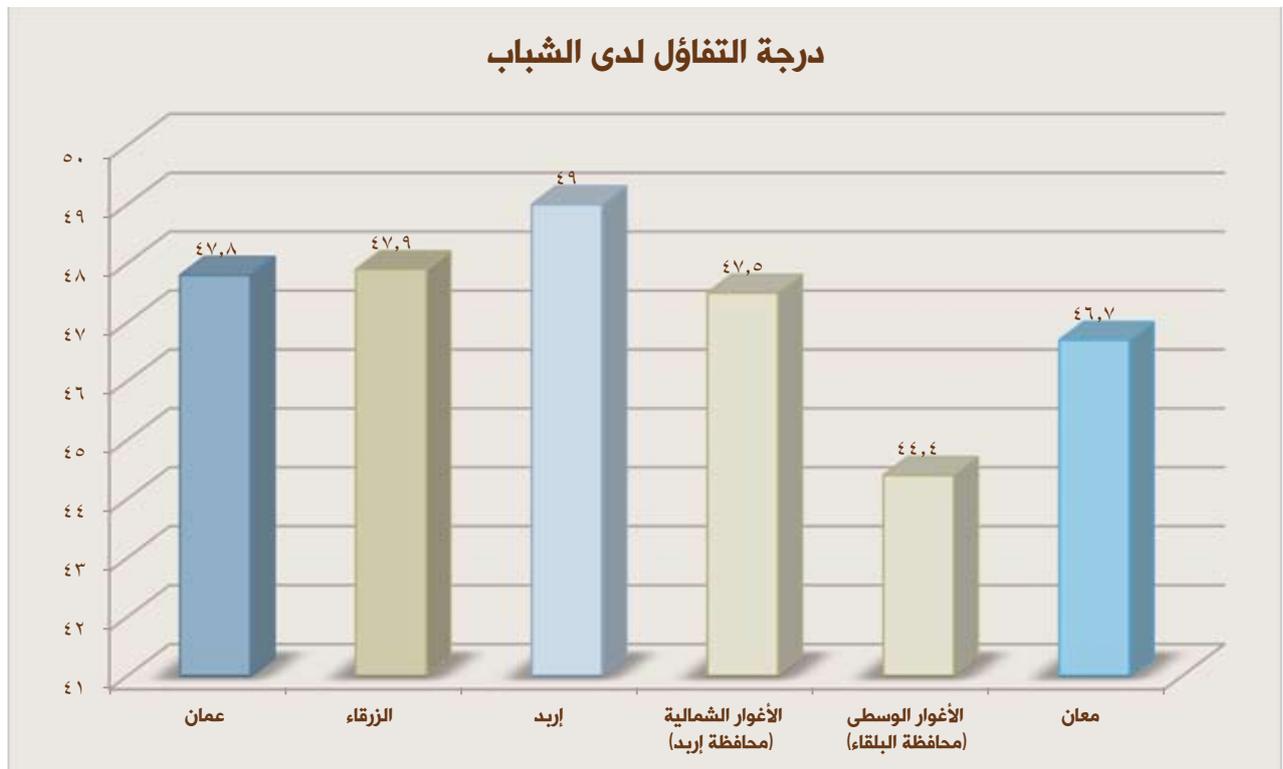


درجة التفاؤل لدى الشباب. سعت دراسة المسح المجتمعي السريع لقياس درجة التفاؤل إزاء المستقبل بين الشباب في المناطق المستهدفة، وقد كانت درجة ”التفاؤل“ الناتجة: ترتبط ايجابيا بالقدر الكلي من التحكم في حياتهم – من حيث الحزم والاستعداد لمواجهة الضغوط والقيادة والاستقلالية.

تشير النتيجة المقدرة ٤٨ وما فوق (من أصل ١٠٠) أن الشباب يميلون إلى التفاؤل، وقد أفادت نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع أن متوسط نتيجة التفاؤل هو ٤٧,٦ في كل المناطق المستهدفة، مما يشير إلى أن كثير من الشباب في المناطق المستهدفة يميلون لأن يكونوا أقل تفاؤلا بدرجة قليلة ولكن ليس بصورة استثنائية.

يعتبر حي طوال الجنوبي في الأغوار حالة استثنائية لكونه سجل أقل درجة تفاؤل بين الشباب في المناطق المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل وبترتيب مقدارة ٤٤,٤. أما الشباب في اربد فهم الأكثر تفاؤلا حيث تم تسجيل نتيجة مقدارها ٤٩. وتجدر الإشارة أنه نتيجة وجود محافظتين مختلفتين (اربد والبلقاء) ضمن منطقة الأغوار فإن المنظمة الدولية للشباب قررت تفصيل هذين المجتمعين في هذا التقييم .

الشكل ٦٩ :



التوصيات

- جعل برامج المهارات الحياتية متوفرة بشكل أكبر لتزويد الشباب بمهارات التأقلم في مجالات الحزم، وأساليب إدارة المشاعر، وتوكيد الذات الإيجابي، والمرافقة، وحل النزاع، والوساطة، والاستجابة للتوتر، والسلوكيات الصحية المثلى.
- تشجيع توفير الأنشطة التي تبعد الشباب عن الطرقات وتوفر لهم البيئة الآمنة للعب والتعلم.

ملحق (١)

التوصيات المنبثقة عن دراسة المسح المجتمعي السريع

برنامج شباب للعمل هو مبادرة مدتها خمس سنوات تهدف إلى تحسين فرص العمل والمشاركة المدنية للشباب المهمشين من الفئة العمرية ١٥-٢٤ في الأردن. وتعمل المنظمة الدولية للشباب من خلال شراكة لفريدة مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة التنمية الاجتماعية الأردنية ومنظمات وطنية ومحلية مرموقة في جميع أنحاء الأردن على تحسين وتوسيع الخدمات الاجتماعية في المجتمعات المحلية مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز فرص العمل والمشاركة المدنية للشباب الأردني. يقوم برنامج شباب للعمل خلال السنتين الأولتين بتحديد أولويات البرامج في ١٢ مجتمع محلي تم اختيارها في مناطق عمان والزرقاء واربد والأغوار ومعان.

يعتبر هذا التقييم المجتمعي السريع عنصراً أساسياً لبرنامج شباب للعمل إذ يقوم على استخدام العمل الميداني والتليل ليضمن أن تصميم الإجراءات الوقائية التي يتبناها البرنامج على درجة عالية من الملاءمة لإحتياجات الشباب في كل مجتمع محلي مستهدف. التقييم المجتمعي السريع يحدد التحديات التي يواجهها الشباب وتشكل نتائجه نقطة الإنطلاق نحو صياغة خطط عمل مجتمعية لمواجهة هذه التحديات، وهكذا فإن الدراسة تعتبر دليلاً للأنشطة التي سيتم تصميمها مع المجتمعات المحلية، ومع مرور الوقت كخط الأساس لتقييم التقدم الذي يحققه برنامج شباب للعمل في التطرق لإحتياجات الشباب.

التوصيات الخاصة بأنشطة برامج شباب للعمل، والتي قامت على أساس نتائج التقييم المجتمعي السريع، تولى إهتمامها للعناصر الرئيسية في برنامج شباب للعمل بهدف توسيع وتحسين الخدمات المقدمة للشباب في كل من المجالات التالية:

- المهارات الحياتية والوظيفية و المهارات الريادية الملائمة للقرن الواحد والعشرين
- توفير خدمات صديقة للشباب على مستوى المجتمع المحلي والتي يستطيع الشباب من خلالها إستغلال أوقات فراغهم بطرق مثمرة
- المشاركة المدنية والقيادة العمل التطوعية في مشاريع خدمة المجتمع (مثل تحسين البيئة والبنية التحتية)

تقدم الأجزاء اللاحقة توصيات مفصلة ضمن كل من عناصر البرنامج الرئيسية مع التأكيد بشكل خاص على الجهود التي ينبغي أن تبذلها المنظمات التنسيقية للبرنامج عند تصميم ودعم تنفيذ الأنشطة من خلال الشراكة مع منظمات المجتمع المحلي (المؤسسات المنفذة). بناء على هذه التوصيات، تم تصميم التقييم المجتمعي السريع لتبني منهجاً عملياً يترجم مباشرة نتائج المسح إلى أنشطة برامجية واقعية ومعدة إعداداً جيداً. وينبغي تصميم هذه الأنشطة لتقوم بدورها بإبراز الدروس المستفادة في مجال السياسة العامة، وتوفير فرص جديدة وكبيرة للتوسع في النماذج الناجحة.

وأخيراً، نظراً للطابع الشامل لدراسة المسح المجتمعي السريع، تم أيضاً التوصل إلى عدد من النتائج المثيرة للاهتمام خارج نطاق برنامج شباب للعمل. وبينما لم تكن الموارد الخاصة ببرنامج شباب للعمل متوفرة لدعم الأنشطة في هذه المجالات، كنا ندرك تماماً الحاجة إلى برامج شاملة للتصدي للتحديات التي يواجهها الشباب من جميع جوانبها. على سبيل المثال، بينما لا يتجه برنامج شباب للعمل عموماً للعمل ضمن فئة الشباب في المدارس، فإن نوعية وقيمة التعليم في المدارس تؤثر تأثيراً مباشراً على الفرص المتاحة للشباب خارج المدرسة سواء المتسربين من المدارس مبكراً أو الخريجين. وعليه، قمنا بصياغة توصيات عامة خاصة بالمجالات الخارجة عن نطاق برنامج شباب للعمل لكي يستفيد منها أصحاب المصلحة الآخرين المهتمين بهذه المجالات.

المحور الأول في برنامج شباب للعمل: المهارات الحياتية والتوظيفية و المهارات الريادية الملائمة للقرن الواحد والعشرين

تم صياغة التوصيات لأنشطة المشروع المجتمعية في هذا المحور لكل من فئات الشباب الثلاثة: الشباب العاملين والشباب العاطلين عن العمل والشباب الغير ناشطين، بالإضافة إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن تطبيقها على نطاق واسع فيما يتعلق بتحسين التدريب وفرص العمل في هذه المجالات.

الشباب غير العاملين

- إعطاء الأولوية للشباب الراغبين بالعمل ولا يجدون وظائف. ينبغي أن تعطي برامج المنظمات التنسيقية أولوية لهذه الشريحة من السكان - وهم الشباب الذين يرغبون في العمل ولكن لم يحصلوا على وظيفة. وقد تبين من تجربة المنظمة الدولية للشباب أن هذه الشريحة هي

الأكثر تقبلاً لبرامج توظيف الشباب ، فهم حريصون على العمل ولكنهم يواجهون بعض المعوقات في العثور على وظيفة. ومما يعيق قدرة هؤلاء الشباب على العثور على عمل والتقدم في حياتهم العملية هو أن ١, ٦٤٪ منهم حاصلون على تعليم دون مستوى الثانوية، كما أنهم يفتقرون إلى المعارف والمهارات اللازمة للبحث عن الوظيفة حسب ما هو مبين أدناه. وينضم إلى هؤلاء الشباب، الذين يشكلون "العملاء" الأكثر احتمالاً لبرامج التوظيف ضمن برنامج شباب للعمل، مجموعة الشباب العاملين للأسباب المذكورة أدناه. فهم مرشحون أقوى لبرامج الفرصة الثانية^{١٩} ، مع عدم توفر التعليم الثانوي والمهارات الجاهزة لسوق العمل لديهم.

• **توفير المهارات المطلوبة والتي تلبي حاجات سوق العمل:** إن التقيد التام بالتدريب الجيد الذي يلبي حاجات أرباب العمل المحتملين من شأنه أن يضمن النجاح في العثور على وظيفة. ولهذا، ينبغي إدراج العناصر التالية في البرامج التي تصممها المنظمات التنسيقية وتنفذها منظمات المجتمع المحلي بهدف زيادة فرص التوظيف للشباب الذين يستهدفهم برنامج شباب للعمل. وقد قامت المنظمة الدولية للشباب باختبار هذه العناصر في بيئات مدرسية وغير مدرسية وخلصت إلى إثبات فعاليتها في زيادة فرص الشباب في العثور على وظائف لائقة وواعدة.

- وضع آليات استهداف وإختيار واضحة تضمن تزويد الشباب بالمهارات المطلوبة و الدافع الذي يحفزهم على برنامج التدريب، وكذلك توفير التوجيه السليم الذي يساعد الشباب على فهم متطلبات التدريب وتحديد مجالات اهتماماتهم.

- استخدام المعلومات الواردة من سوق العمل للاسترشاد بها في عملية تطوير المناهج الدراسية وتحديث معلومات السوق بصورة مستمرة بحيث يكون المحتوى التدريبي مواكبا للتغيرات والتطورات و مرتبطاً بها.

- توفير تدريب متكامل وشامل يتضمن محتوى تقني وآخر غير تقني، بحيث يشمل المحتوى التقني المعارف والمهارات التي تتطلبها مهنة محددة والمهارات التكنولوجية الخاصة، بينما يتضمن المحتوى غير التقني المهارات الحياتية ومهارات البحث عن العمل. ويتساوى هذان النوعان من المحتوى في الأهمية وعلى هذا الأساس ينبغي أن تتعامل معهما المنظمات التنسيقية عند تصميم البرنامج ولاحقاً المديرين والمدرسون أثناء تنفيذ البرنامج.

- دمج وحدات ومساقات التعليم الأساسي للشباب الذين يعانون من ضعف في أساسيات الحساب والقراءة والكتابة. ويجاد آلية لتوفير دورات دراسية للمشاركين الذين لم يحصلوا على دبلوم الثانوية لتمكينهم من استكمال متطلبات الثانوية العامة أثناء أو بعد الدورة التدريبية التي ينخرطون بها.

- دمج التدريب العملي أو أي نوع من الخبرة العملية الحقيقية من قبل المستفيدين من المنح الفرعية لبرنامج شباب للعمل باعتبارها جزءاً من التدريب لتمكين الشباب من صقل مهاراتهم وكذلك لبناء علاقات مع أرباب العمل المحتملين.

- توفير خدمات توظيف الشباب كجزء من الدعم الذي تقدمه المنظمات التنسيقية لمطابقة مهارات وميول الشباب مع احتياجات أرباب العمل والعكس صحيح ، على أن يتم تقديم هذه الخدمات، والتي قد تشمل معارض الوظائف وتقديم الإرشاد واختبار الكفاءة وإشراك أرباب العمل في التدريب^{٢٠} ، أثناء أو بعد التدريب.

• **يجاد أساليب مبتكرة لمعالجة قضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي:** إن مسألة النوع الاجتماعي والعمل بحاجة إلى دراسة دقيقة واستحداثاً لمنهج مبتكرة لتطبيقها لمعالجة في هذا المجال من قبل برنامج شباب للعمل. وقد أشارت النتائج التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع أن الإناث هن أقل احتمالاً للعمل وأكثر عرضة للعدم النشاط الاقتصادي، ولكنهن أقدر على العثور على الوظيفة إذا ما رغبن في العمل حيث أن نسبة التعطل بين الإناث أقل منها بين الذكور. وبالمثل، يشير البحث الذي أجري مع أصحاب العمل إلى التوجه الصريح لتوظيف الإناث. وهكذا، يبدو أن المعوقات نابعة من وجهة نظر الشبابات (على سبيل المثال "لا أستطيع القيام بهذا النوع من العمل" أو "لن يوظفني أحد") وعائلاتهن.

ينبغي أن تركز برامج شباب للعمل عند التعامل مع الإناث على قدرتهن على التنافس على الوظائف الجيدة وأن أرباب العمل يرغبون في توظيفهن إذا ما توفرت لهن المؤهلات المناسبة للوظيفة. ولهذا يجب دراسة الأنشطة التي تعزز لدى الشبابات الثقة بالنفس وتزيد من معرفتهن بالفرص الجيدة المتاحة لهن. وقد تشمل هذه الأنشطة التدريب على المهارات الحياتية، والتدريب على القيادة المرتبطة بمشاريع الخدمة المجتمعية ، والتأكيد على

١٩ مزيد من المعلومات حول برامج الفرصة الثانية، راجع تقرير التنمية لعام ٢٠٠٧ الخاص بالبنك الدولي بعنوان "التنمية والأجيال القادمة"

٢٠ مزيد من الإرشادات حول كيفية إشراك أرباب العمل وتنظيم خدمات التوظيف، الرجاء تصفح موقع المؤسسة الدولية للشباب (www.iyfnet.org) للاطلاع على الملاحظات الميدانية الواردة بعنوان "العمل مع قطاع الأعمال لتعزيز التوظيف" و "ملخص التقرير النهائي الخاص ببرنامج انترنا ٢١ المرحلة ١-٢: ٢٠٠٧-٢٠٠٨"

وصول الشباب إلى الأدوار القيادية الفعالة في المشاريع، والحصول على الإرشاد من سيدات أعمال ناجحات، والاحتذاء بنموذج سيدات الأعمال في قطاعات العمل التي لا تجذب الإناث عادة. وبالمثل يجب دراسة امكانية إقامة فعاليات التوعية حول المهن وقطاعات العمل للشابات وعائلاتهن بالإضافة إلى ترتيب الزيارات الميدانية للمكاتب ومواقع العمل للشابات والأسر للتأكد من ملاءمة وسلامة موقع العمل والوظيفة.

الشباب العاملين

• **دعم الشهادات القابلة للمعادلة:** إن نسبة الشباب العاملين الذين حصلوا على تعليم دون الثانوية العامة (والتي تصل إلى ٩٥٪ من مجموع الشباب العاملين في المشيرفة على سبيل المثال) تشكل مشكلة حرجة يجب معالجتها من خلال برنامج شباب للعمل، ومن المعروف أن ضمان فرص عمل أفضل وزيادة إمكانات الكسب للشباب الذين لم يحصلوا على شهادة الثانوية العامة غير مرجح. وعليه، يتعين على المنظمات التنسيقية في برنامج شباب للعمل أن تسعى على المدى القصير لإيجاد وسائل لرفع مستويات التعليم الرسمي لهؤلاء الشباب أثناء عملهم، بحيث يشتمل ذلك على دورات دراسية يتم تنظيمها أثناء ساعات العمل أو خارج العمل حتى يحصلوا على شهادة الثانوية العامة. وبالطبع، فإن هذه الجهود تتطلب التشاور مع الجهات الحكومية المختصة بما في ذلك وزارة التربية والتعليم والنظر في المناهج الحالية المتبعة في البرامج الأخرى.

• **السعي إلى حصول الشباب على الأجور المنصفة والوظائف اللائقة:** يتقاضى الشباب الذي يستهدفهم برنامج شباب للعمل معدلات أجوراً متدنية، وبالأخص إذا ما أخذ بعين الاعتبار عدد ساعات العمل في الأسبوع. وهذه مشكلة يصعب معالجتها طالما أن أرباب العمل لا يشعرون بأنهم مجبرون على دفع الحد الأدنى للأجور أو تعويض بدل العمل الإضافي للشباب، فأرباب العمل لديهم الحرية في وضع متطلباتهم من حيث عدد ساعات العمل و الرواتب التي يدفعونها للشباب. ومما يجعل الإصرار على الأجور المنصفة أمراً صعباً بالنسبة للشباب الأردني هو إقبال كثير من الشركات على توظيف العمالة الأجنبية الذين يقبلون بالحد الأدنى من الأجور أو أقل مقابل ساعات عمل أطول.

وعليه، يجب أن تسعى المنظمات التنسيقية عند تصميم البرامج لإيجاد وسائل مبتكرة لتثقيف الشباب حول حقوقهم ومسؤولياتهم المتعلقة بالعمل، وهذا يتطلب تخصيص جزء من البرامج لتدريب الشباب على الخطوات التي يمكن اتباعها إذا ما كانت عقود العمل غير منصفة أو في حالة انتهاك أرباب العمل لقوانين العمل، وعلى التفاوض بشأن عقود العمل، ويساعد هذا التدريب على تكوين صورة واقعية لدى الشباب حول ما يمكنهم توقعه من الوظيفة من حيث الأجور والمزايا من ناحية، وتمكينهم من تمثيل مصالحهم من ناحية أخرى. أما فيما يتعلق بالأجور المنصفة وحزمة المزايا، فكلما ارتقى الشباب في التعليم واكتساب المهارات الفنية المطلوبة كلما زادت فرصهم في التنافس على الوظائف الجيدة وزاد معه التوجه في سوق العمل لتقديم شروط أفضل وأجور لائقة. وينبغي أيضاً على المنظمات التنسيقية أن تتعقب بانتظام المعلومات حول تجارب الشباب في التفاوض على العقود وعند نشوء النزاعات العمالية الجماعية، فمثل هذه الخبرة العملية يمكن أن تكون مفيدة جداً في الدعوة إلى انتهاج سياسات جديدة في مواجهة التحديات.

• **توفير و تطوير المعلومات وخدمات الإرشاد المهني:** في الوقت الذي يعبر فيه الشباب عن رضاهم عن وظائفهم الحالية، فهم يشيرون إلى عدم معرفتهم بالخيارات المهنية الأخرى واقتقارهم إلى الشعور بأي نوع من المسار الوظيفي. وهذا يشير إلى أن الشباب في المناطق المستهدفة لا يتاح لهم الاستفادة بالقدر الكافي من خدمات الإرشاد المهني التي تمكنهم من تقييم مهاراتهم في ضوء حاجات سوق العمل، وتحديد أهدافهم ونوع المهارات والمؤهلات التي يفتقرون إليها للحصول على فرص عمل أفضل. وفي غياب وخدمات الإرشاد المهني وإعادة التأهيل، يبدو أن هؤلاء الشباب يواجهون قدرهم في وظائف لا مستقبل لها.

تتوفر هذه الخدمات للشباب في الوضع المثالي أثناء وجودهم في المدرسة، ولكن هذا غير كافي إذ يجب أن تسعى الأطراف الفاعلة في مشروع شباب للعمل إلى توفيرها على مستوى المجتمع. وعند تصميم خدمات الإرشاد المهني للشباب، يجب على المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المدني تعزيز مشاركة الشباب لضمان فعالية هذه الخدمات وضمان أنها صديقة للشباب. وتشير تجربة المنظمة الدولية للشباب في البلدان الأخرى أن خدمات التوظيف المتوفرة تتوجه للاعتماد على موظفين لا يجيدون التعامل مع الشباب ولا يستخدمون التكنولوجيا بصورة فعالة، كما أنهم يفتقرون إلى أحدث المعلومات المتعلقة بطبيعة الأعمال المتوفرة (مثلاً تكون اتصالاتهم ضعيفة مع أرباب العمل أو غائبة تماماً وبالأخص في القطاع الخاص). وبالتالي ينبغي أن تقوم المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي بتصميم برامج لتجهيز مكاتب التوظيف بموظفين مختصين في العمل مع الشباب ومطلعين على متطلبات واقع بداية بالعمل، كما يجب أن تكون هذه المكاتب (والعاملين فيها) على درجة من المهارة في التعامل مع الشباب بحيث تحترم أولويات وثقافات الأسر وتكون في نفس الوقت منفتحة بشأن قدرات المرأة وخيارات عملها.

- **مواصلة البحث عن خيارات لإدماج المرأة الغير نشطة إقتصادياً:** إن الشريحة الكبرى من الشباب غير ناشطة إقتصادياً وهي تتألف من الشباب الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، جزء كبير من هؤلاء الشباب لا يزال في المدرسة. عادة ما يعتبر هؤلاء الشباب خارج نطاق أنشطة برنامج شباب للعمل، على المعنيين تركيز اهتمامهم على دفع هؤلاء الشباب الغير نشطين إقتصادياً والمنتظمين في المدرسة لإكمال تعليمهم الثانوي والحصول على شهادة تقنية في المجالات الوظيفية الحيوية.

أما بالنسبة لشريحة الشباب الغير نشطين إقتصادياً و الغير ملتحقين بالمدرسة، فالخيارات التي تقدمها برامج برنامج شباب للعمل هي بلا شك أقل تحديداً. وتشكل هذه المجموعة نسبة ١٨٪ من الشباب معظمهم من الإناث فوق سن الثامنة عشر اللاتي يقتصر نشاطهن على العمل في المنزل والعناية بالمسؤوليات المنزلية. ولا تبين هذه النتائج فيما إذا كان هؤلاء الشباب يسعون لتغيير وضعهم الوظيفي واكتساب مزيد من المهارات. وعليه، يوصى بتركيز البحث في اهتمامات وحوافز هذه الشريحة من الشباب قبل استثمار الأموال في تصميم البرامج والأنشطة، كما يجب أن تسعى المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي لإيجاد أساليب مبتكرة في هذا المجال يمكن دراستها لاحقاً. وعموماً، فإن مدى تأثير هؤلاء النساء الشبابات في أطفالهن بما يخص إمكاناتهم التعليمية وتطلعاتهم وق للحياة العملية المنتجة هي مسألة تستحق التأمل لتجنب سيطرة ثقافة التطلعات البشرية المتدنية. التدريبي في هذا المجال يمكن إدراجه ضمن محاور العمل الأخرى في برنامج شباب للعمل التي تركز على توفير الخدمات الصديقة للشباب.

تحسين نماذج التدريب والروابط مع السوق

- **إيجاد الوسائل لتنسيق ودمج رؤية أصحاب العمل في أساليب التدريب:** يلاحظ عبر المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل وجود فجوة كبيرة بين ما يطمح إليه أصحاب العمل في الشباب الراغبين في تعيينهم وما تقدمه المؤسسات التعليمية والتدريبية للشباب. لهذا، على المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي أن تجعل تعزيز الروابط بين هذه المؤسسات وأصحاب العمل قضية ذات أولوية قصوى في تصميم البرامج التدريبية ضمن هذا المحور في برنامج شباب للعمل، الأمر الذي يتطلب التنسيق بين المؤسسات التجارية ومخططي التعليم (النظامي والمهني) والمسؤولين المحليين. وبشكل أدق، يجب أن تعمل المنظمات التنسيقية في تصميم البرامج على دمج وجهات نظر أصحاب الأعمال من خلال عملية التدريب، ويشمل ذلك تطوير الحد الأدنى من المؤهلات للبرامج التدريبية، وتطوير المنهاج الدراسي الخاص، وتخصيص برامج تعليم المهارات الحياتية، ودعم وحدات التدريب التقني، وتوفير فرص التدريب العملي والتدريب في الوظيفة. وهذه ليست دعوة للبيروقراطية بل لآليات مرنة تعمل على ربط جهات التوظيف مع جهات التدريب والتعليم. ومن المزايا الإضافية التي تتحقق من تطوير روابط وثيقة مع أصحاب العمل في مرحلة التدريب هو إمكانية دعم التعيينات في الوظائف حيث أن الشركات على دراية أكثر بالمدرسين الشباب وتتوجه براحة أكثر إليهم للتعيين في الوظائف.

- **رفع كفاءة مراكز التدريب المهني ومراكز التدريب غير النظامي:** ينبغي على المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي التركيز على دعم وتوفير برامج التدريب التقني والمهني لمواجهة حاجات القطاعات المتنامية التي تحددها دراسة المسح المجتمعي السريع. ومن المهم جداً أن يكون التركيز عند تصميم هذه البرامج على تحسين نوعية التدريب الذي تم في ضوء النتائج التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع والتصورات الحالية حول هذا التدريب. وبوجه خاص، يجب تحسين أساليب التدريس في مراكز التدريب المهني والتقني، وتطوير المناهج التعليمية، والمرافق والأجهزة فيها، بالإضافة إلى بناء روابط وعلاقات وثيقة بين مؤسسات التدريب والحاجات الواقعية لسوق العمل. ويبدو أن جهوداً كبيرة قد بدأت مع أصحاب المصلحة الآخرين في هذا الميدان مما يستدعي البحث في بناء شراكات والتشبيك من أجل زيادة الأثر الجمعي لبرامج التنمية للحد الأقصى.

- **نشر معلومات ومعارف دقيقة حول سوق العمل:** وبالمثل، فإن الشباب وذويهم، في المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، بحاجة إلى معرفة نوع فرص العمل التي يركز عليها هذا التقرير ليتمكنوا من تكوين تطلعات واقعية ومتفائلة بشأن الوظيفة الأولى بعد اكتمال التعليم الثانوي أو التدريب المهني. ويلعب الآباء بشكل خاص دوراً رئيسياً في تشكيل آراء الشباب، لهذا ينبغي التركيز أكثر على تقديم "التوجيه المهني" إليهم بالإضافة إلى أبنائهم. وفي هذا الخصوص، على المنظمات التنسيقية النظر في أساليب إشراك الآباء في أجزاء من برامج التوجيه المهني أو تشجيع أصحاب العمل على السماح للآباء بزيارة مواقع العمل للتعرف على نوع العمل الذي يقوم به الأبناء والمهارات المطلوبة لهذا العمل. وبالمثل، يجب البحث في تعزيز الاتصالات بين أصحاب الأعمال والشباب من خلال بعض الوسائل منها المعارض المدرسية واستخدام التكنولوجيا والإعلام لتساهم في تشكيل وجهات نظرهم. وأخيراً، بالنسبة لبرامج التدريب المهني بشكل خاص، على المنظمات التنسيقية البحث في أفضل الممارسات لتحسين مفاهيم الآباء والطلبة بشأن التدريب المهني والخيارات المهنية المتوفرة عبر هذه المسارات التعليمية.

- **تحديث المعلومات بانتظام في معان والأغوار:** يجب متابعة الفرص الناشئة في معان والأغوار بصورة منتظمة لأن فرص التوظيف الرسمي ليست واضحة هنا كما هو الحال في المناطق الأخرى. وتكون الفرص أفضل في معان حيث يقل عدد الشباب المطلوب

استيعابهم في الوظائف وهم عادة ما يحصلون على قدر من التعليم. وتوجد أصعب ظروف سوق العمل في الأعرار حيث لم تنشأ أية قطاعات فرعية حيوية قادرة على استيعاب الشباب الذين لديهم المهارات التقنية الأساسية.

• **التركيز على الريادة :** على المنظمات التنسيقية الاهتمام بفرص التوظيف الذاتي من خلال الريادة عبر كافة المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل، حيث تبرز الحاجة لإجراء مزيد من البحث في الفرص المتوفرة في الأعرار وخصوصاً فرص التوظيف الذاتي من خلال خلق مشاريع صغيرة يديرها الشباب.^{٢١}

• وتسجل دراسة المسح المجتمعي السريع نسبة ضئيلة جداً من النشاط الشبابي في مجال الريادة مما يشير إلى وجود مجموعة من العوائق المتعلقة بالتوجهات/ الحوافز والعوائق المادية. لهذا، ينبغي فهم هذه العقبات بشكل أفضل ليكون برنامج شباب للعمل فعالاً في مساعدة الشباب على الإقبال على المخاطرة والاستعداد لإدارة مشاريعهم التجارية الصغيرة/ المدرجة للدخل. على هذا النحو، وأثناء تصميم الأنشطة الخاصة بالمنح الفرعية، ينبغي على المنظمات التنسيقية العاملة في جميع المجتمعات التركيز على تحديد القطاعات الواعدة للمشاريع، والعقبات التي يواجهها الشباب في إقامة مشاريعهم، وأفضل الطرق لإدماج النماذج المجرية لدعم التوظيف الذاتي في برامج التدريب.

• **تعزيز برامج تنظيم المشاريع الشاملة:** من أجل تشجيع العمل من خلال التوظيف الذاتي، على برنامج شباب للعمل النظر بشمولية في سبل إدماج مواضيع تدريبية في المناهج المدرسية والتدريبية الأخرى لتشكيل

• **التوجهات نحو الريادة .** وينطبق القول ذاته على البرامج المجتمعية التي تقدم تدريب متخصص في الريادة وتشجع الإبداع والمخاطرة. إضافة إلى ذلك، ينبغي أن تكون برامج الريادة التي تصممها المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي قادرة على فهم الفرص المتوفرة في سوق العمل، وبناءً عليه إيجاد الأساليب لتوجيه أصحاب المشاريع الشباب، وتقديم خدمات الاستشارة، وإتاحة المجال للشباب للحصول على قروض ميسرة. كما يجب تقديم مساعدة حقيقية (كالزيارات والتشبيك والتمرين.. الخ) أثناء فترة تأسيس المشروع والتي قد تمتد من سنة إلى سنتين.

• **إدماج تطوير المهارات الحياتية والمهارات المهنية في البرامج التدريبية:** تشير نتائج دراسة المسح المجتمعي السريع إلى عدد كبير من التحديات بخصوص التصور الذاتي للشباب والثقة والاستعداد العام للعمل، مما ينتج عنه انعدام الحافز للبحث عن الوظيفة وعدم النجاح في الاندماج في بيئة العمل إذا حالفه الحظ في العثور على وظيفة. ولعلاج هذا التحدي الأساسي، ينبغي أن تقدم البرامج التدريبية التي تصممها المنظمات التنسيقية تدريباً على الاستعداد للحياة والعمل للشباب الملتحقين في التدريب على المهارات الوظيفية لتزويدهم بميزة تنافسية ومساعدتهم على الاندماج في سوق العمل بنجاح. كما ينبغي أن تفي برامج المهارات الحياتية بالحد الأدنى من المعايير من حيث أساليب التدريس التفاعلية، وإحتواءها على الكفاءات الأساسية، وتدريب المدرسين/الميسرين وأخرى. كما يجب النظر بجديّة في الأساليب المبتكرة لتعزيز مشاركة الشباب وممارسة مهاراتهم الحياتية من خلال خدمة المجتمع.

العنصر ٢: الخدمات الصديقة للشباب المتوفرة

إن ضمان تلبية حاجات الشريحة السكانية الكبيرة والمتنامية من الشباب في الأردن يستلزم توفير خدمات فعالة من قبل الدولة والمجتمع المدني والقطاع الخاص، ويبحث برنامج شباب للعمل في الخدمات المتعلقة بذلك والتي تشمل الخدمات التعليمية والتوظيفية والصحية والرياضية والترفيهية والفنية والثقافية والخدمات المدنية الأخرى، على أن تكون هذه الخدمات "صديقة للشباب" بمعنى أنها متاحة وسهلة المنال بالنسبة لهذه الفئة وتلائم إهتماماتهم ومصممة خصيصاً لتناسب إحتياجاتهم.

• **تحديد أفضل الممارسات للاستفادة منها في تصميم الخدمات الصديقة للشباب:** نظراً للوجود العالي للخدمات الحكومية والخدمات الأخرى التي تقدم في أنحاء المملكة، فإنه من المهم معرفة أين كانت هذه الخدمات أكثر استخداماً من قبل الشباب وأكثر سهولة للوصول إليها. وعلى هذا النحو، ينبغي أن تسعى وحدة إدارة المشروع في برنامج شباب للعمل والمنظمات التنسيقية لتحديد أفضل النماذج للممارسات الصديقة للشباب في مجالات مختلفة من الخدمات. من خال هذه الدراسة يتم جمع المعلومات حول العوامل التي تجعل هذه الخدمات ناجحة وسبل تكرار هذه الممارسات، بحيث يؤدي البحث وجمع المعلومات مباشرة إلى تطوير برامج التدريب لتكون صديقة للشباب لدى مقدمي الخدمات في المجتمعات المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل. كذلك لتصميم البرامج من قبل المنظمات التنسيقية ومؤسسات المجتمع المحلي القائمون على تنفيذ مشاريع برنامج شباب للعمل.

• **تدريب مقدمي الخدمات ودعمهم نحو التحسن:** بما أن مقدمي الخدمات حسنوا النية، وعادة ما يكونون أشخاصاً متقدمين في العمر غير قادرين على تقدير إهتمامات الشباب المتغيرة وأساليب جذبهم للمشاركة، ينبغي على وحدة إدارة المشروع في برنامج شباب

للعمل التركيز على تطوير برامج تدريب تشاركية لمقدمي الخدمات عبر المجتمعات التي يستهدفها برنامج شباب للعمل لمساعدتهم على استيعاب الوسائل العملية لإدماج الشباب وخدمتهم، على أن يقرن التدريب ببرنامج المنح الصغيرة مما يساعد مقدمي الخدمات على إجراء التغييرات والتحسينات على الخدمات والبنية التحتية الخاصة بهم. وبشكل عام، عندما يكون من الواضح أن بعض الخدمات غائبة وأفضل الممارسات متوفرة، ينبغي تشجيع منظمات المجتمع المحلي على تكرار تلك الخدمات بالتنسيق مع البلدية وبناءً أفضل الممارسات التي يتم تحديدها.

- **التأكيد على الأنشطة الثقافية:** توضح دراسة المسح المجتمعي السريع المستوى المتدني جداً لتوافر والمشاركة في الأنشطة الثقافية في المجتمعات المستهدفة. ويؤدي غياب هذه الأنشطة يقلل من تقدير الشباب لمحيطهم وتقاليدهم و الموروث الحضاري المشترك فيما بينهم، وبالتالي إضعاف شعورهم بالتفاؤل ودافعهم لتحسين هذا المحيط. تكون هذه الأنشطة الثقافية مكتملة للتدريب الرسمي وغير الرسمي بشكل يساعد على تثقيف الشباب وتوجيه أرائهم. وحيث أن المنظمات التنسيقية تعمل على تطوير برامج خاصة بكل مجتمع، عليها أيضاً البحث عن الوسائل التي يمكن من خلالها استخلاص مزيداً من الدعم لهذا النوع من الأنشطة والتشجيع على المزيد من التعلم منها. على سبيل المثال، ينبغي تنظيم نقاش في نهاية أي نشاط حول الجوانب التي أعجبت أو لم تعجب الشباب في هذا النشاط ونوع الأنشطة الأخرى التي يفضلون المشاركة فيها. ويمكن اعتبار هذه الأنشطة جزءاً من التدريب على المهارات الحياتية التي تدعم تطوير المهارات في المناطق الأخرى الخاصة ببرنامج شباب للعمل.

- **أخذ موضوع الأمان بعين الاعتبار:** في حين لا تشكل قضايا الأمان لا تعتبر مشكلة في الأردن على وجه العموم، يبدو أنها في المجتمعات المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل على وجه الخصوص قد أثرت على مستوى مشاركة الشباب في الأنشطة. وهذا ينطبق بالذات خاص على السيدات الشابات اللاتي غالباً ما يكون الآباء والأمهات حذرين إزاء مشاركتهن في أي أنشطة خارج المنزل. وعليه، ينبغي أن تولي المنظمات التنسيقية اهتماماً خاصاً لمعالجة التصورات المتعلقة بالأمان في برامجها، ولتتمكن من القيام بهذه المهمة عليها أن تسعى للمشاركة مباشرة مع جهات حكومية مختصة، مع التأكيد على أن أي جهود بسيطة في هذا المجال ستعطي نتائج جيدة، على سبيل المثال، تساعد زيادة الإضاءة في الشوارع وتوفير مزيد من دوريات الشرطة المنتظمة على تحسين تصورات الأمان لدى أفراد المجتمع.

وبالمثل، ينبغي تحليل المرافق المحلية التي تقدم الخدمات لأفراد المجتمع من قبل المنظمات التنسيقية بهدف إجراء التحسينات التي تلبى متطلبات الأهل من حيث الأمان وتطلعات الشباب من حيث الأنشطة وفرص التعلم. كما ينبغي أن يأخذ تصميم البرنامج بعين الاعتبار المناطق التي يقضي الشباب فيها أوقاتهم على الطرقات وكونهم يفتقرون إلى الوسائل الانتاجية التي يمكن أن تعزز مشاركتهم. ينبغي أن يعمل برنامج شباب للعمل في هذه المناطق مع مقدمي الخدمات لتشجيع توفير الأنشطة التي تبعد الشباب عن الطرقات وتوفر لهم البيئة السليمة للعب والتعلم.

- ينبغي أن تكون الأنشطة في هذه المنطقة مكتملة للبرامج التدريبية التي تتوفر من خلال العناصر الأخرى في برنامج شباب للعمل، بالأخص في مجال المهارات الحياتية. وبالإضافة إلى المهارات الحياتية التي تعزز المهنية والاستعداد الوظيفي وعمل الفريق، ينبغي أن تستخدم المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي التدريب على المهارات الحياتية لتزويد الشباب بمهارات التأقلم في مجالات مهارات الحزم، والأساليب الفعالة في إدارة المشاعر، وتوكيد الذات الإيجابية، التعامل مع المضايقات، تجنب النزاعات، الوساطة، حل النزاعات، والتعامل مع التوتر، والسلوكيات الصحية المثلى.

المحور الثالث : المشاركة المدنية وبناء المهارات من خلال خدمة المجتمع

- **تحويل المشاركة المدنية إلى خيار ملموس وسهل الحصول عليه:** تشير النتائج التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع إلى أن مستوى المشاركة المدنية والعمل التطوعي للشباب في المجتمعات المحلية المستهدفة من قبل برنامج شباب للعمل متدنية للغاية. ويعزى هذا المستوى بشكل جزئي إلى النقص في المؤسسات والبرامج التي توفر فرص العمل التطوعي للشباب والتوعية المتدنية للخدمات القائمة.

ولهذا، ينبغي أن يعمل شركاء برنامج شباب للعمل عند تصميم البرامج المجتمعية على ضمان أن تكون هذه البرامج سهلة الحصول عليها وأكثر فعالية وقدرة على رفع مستوى خدماتهم.

- **وبشكل خاص،** ينبغي أن تسعى المنظمات التنسيقية إلى دعم منظمات المجتمع المحلي في توفير أنشطة المشاركة المدنية لتعزيز حضورها وأثرها في المناطق المستهدفة وتوفير أنشطة يستطيع الشباب الانخراط فيها بصورة منتظمة. ولكي تكون هذه البرامج قادرة على تلبية الطلب وجاذبة لإهتمامات الشباب ينبغي أن يعتمد تصميم البرنامج على المشورة والمجموعات البؤرية مع الشباب لتحديد أنواع الأنشطة التي يرغب الشباب في المشاركة فيها في كل منطقة.

- **إدماج الآباء والمجتمعات المحلية في العمل .** ينبغي أن تقوم خدمة المجتمعات المحلية على الجهد الجماعي للشباب والآباء والأسر وكافة المجتمعات المحلية، ويتطلب هذا أن يعمل الشركاء المنفذون لبرنامج شباب للعمل على إيجاد الوسائل التي تضمن زيادة الوعي بحاجات الشباب وأسرههم وتساعدهم على إدراك الفائدة المباشرة التي تعود عليهم من المشاركة المدنية أو الدور الذي تلعبه هذه المشاركة في حياتهم، وبهذا تستطيع الإناث بشكل خاص الحصول على موافقة الأبوين للمشاركة في هذه الأنشطة. ولتحقيق ذلك، ينبغي تبني الوسائل التي تشجع الشباب على المبادرة وعلى دمج الآباء في أنشطة الخدمة المدنية التي يخططون لها. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن ينظر شركاء برنامج شباب للعمل في إمكانية تشكيل مجموعات منفصلة من الإناث والذكور لزيادة مستوى قبول الأبوين رغم أن الكثير من الأنشطة تكون متشابهة أو تكمل بعضها البعض. وأخيراً، يمكن دعوة الآباء وأفراد المجتمع المحلي إلى بعض فعاليات التي تقام لتقدير الخدمات الشباب بهدف كسب دعمهم لمشاركة أبنائهم في النشاطات التي تمنحهم فرص العمل التطوعي. وقد يساعد وجود بعض الشخصيات البارزة في تعزيز هذه التصورات.
- **استخدام المشاركة المدنية والعمل التطوعي في بناء المهارات.** إن الهدف المركزي للأنشطة الخاصة بالمحور الثالث في برنامج شباب للعمل هو تمكين الشباب وتزويدهم بالمهارات لتحسين مجتمعاتهم المحلية ومستوى معيشتهم على المدى البعيد معاً. يتطلب الأمر أن تعمل المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي على إيجاد الوسائل التي تجعل الأنشطة الخاصة بهذا المحور آمنة ومسلية ومرحة وتمنح المشاركين الشعور بالإنجاز إزاء أنفسهم ومجتمعاتهم. وبهذا الخصوص، ينبغي أن تعمل المنظمات التنسيقية ومنظمات المجتمع المحلي على دمج البرامج التدريبية في مبادرات خدمة المجتمع باعتبارها جزءاً من أساليب تعلم الخدمة. وفي إطار هذا النموذج، يصبح بالإمكان ممارسة وصل المهارات الجديدة المكتسبة من خلال تصميم، وتحديد ميزانية، وتنفيذ، وإدارة وتقييم الأنشطة المتعلقة بالعمل التطوعي التي تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على المحيط المحلي (مثلاً تجديد حديقة عامة أو إقامة مسرح محلي مفتوح). كما يجب تشجيع الشباب لتقديم طلبات تمويل مؤهلة للحصول على منح صغيرة من منظمات المجتمع المحلي لتنفيذ هذه الأنشطة التي تهدف إلى تحسين الأحياء، باعتبار هذا النشاط جزءاً من البرنامج. ولتشجيع تبادل الأفكار وتعزيز النظرة الشاملة لدى الشباب في الحي، يمكن دعوة منظمات الشباب التي تقوم بأنشطة مشابهة في أنحاء أخرى من المملكة ولكنها لا تتواجد داخل تلك المنطقة لتقديم مقترحات تمويل منح صغيرة بالتعاون مع الشباب المحليين.

التوصيات

التدخلات المتعلقة بالتعليم

إن إجراء التحسينات على الأساليب التعليمية الرسمية هي حاجة ماسة حسب الأولويات التي حددتها دراسة المسح المجتمعي السريع. ونظراً لوجود هذه الأولويات خارج نطاق برنامج شباب للعمل، ونظراً لأن الفرص المتاحة محدودة خاصة للشباب الذين لم يكملوا تعليمهم الثانوي على الأقل، فإنه من الضروري أن تركز النظم المدرسية وجميع المعنيين على سبل تحسين نوعية التعليم والحد من حالات التسرب من المدارس. بالإضافة إلى ذلك، من المهم أن يكون لدى الشباب الذين أكملوا تعليمهم تقديراً أفضل وأكثر واقعية لكيفية ترجمة تعليمهم وميولهم إلى خيارات مهنية، وفيما يلي عرضاً للتوصيات العامة الخاصة بهذه المجالات بناء على دراسة المسح المجتمعي السريع.

- **تشجيع مشاركة الأهالي و البالغين وإيجاد الحوافز لخفض التسرب.** ينبغي صياغة مجموعة من الإجراءات الوقائية الفعالة للحد من تسرب الشباب من المدارس قبل إكمال تعليمهم، وأن يتم إيلاء اهتماماً خاصاً بمعدلات التسرب عند الذكور حيث أنها أكثر ارتفاعاً. وبهذا الشأن، على المعنيين البحث في الوسائل التي تعيد صياغة مفهوم أهمية التعليم الثانوي (أو المستوى الأعلى) للحياة والعمل لدى الشباب و أهاليهم. وعند القيام بذلك، ينبغي على المعنيين الحصول على دعم الأهالي لتشجيع الشباب على العودة للتعليم النظامي. كما يجب توثيق روابط التواصل بين المدرسة والمنزل وأن تصبح هيئات الآباء والمعلمين أكثر فعالية وملاءمة، كما يعتبر الإرشاد من قبل أفراد ناجحين و القدوات للشباب مصدراً آخر للدعم.

على صناع السياسة في الأردن الأخذ بعين الاعتبار تنفيذ الاستراتيجيات المجرية في أجزاء أخرى من العالم والتي توفر للشباب (وأسرهم) حوافز مادية لدعم مواصلة الدراسة. وقد يكون هذا الأمر متصلاً بوجه خاص بالمجتمعات المحلية التي يستهدفها برنامج شباب للعمل حيث يجبر عدد من الشباب على ترك المدرسة لأسباب إقتصادية. وتشير الدراسات إلى إيجابية العائد على الاستثمار لسياسات الحوافز المالية.

السعي لإدخال تحسينات أساسية لضمان ملاءمة التعليم لحياة الشباب

- إن مواصلة الشباب لتعليمهم المدرسي حتى إكمال التعليم الثانوي يتطلب سلسلة من التغييرات تستمر خارج نطاق برنامج شباب للعمل هذه التغييرات سوف تشمل تحديث المناهج الدراسية لتلائم حياة الشباب وعالم العمل، وضمان أن طرق التدريس مركزة على الطالب، وتقديم التوجيه للطلاب الذين يواجهون متاعب في المدرسة بسبب مشاكل أسرية أو شخصية أو أكاديمية، وتوفير بيئة مدرسية صديقة للشباب، وتزويدهم بفرص اكتساب كفاءات متصلة بالعمل أثناء دراستهم. وبينما يتم تنفيذ هذه الأنشطة والبرامج خارج نطاق برنامج شباب للعمل، فإنه من الضروري البحث في أوجه التعاون والفرص المتاحة عبر البرامج لتقديم نهج شامل لدعم الشباب، حيث يمكن لهذه الجهود إتاحة الفرصة أمام الشباب لدخول سوق العمل بأدنى مستوى تعليمي يتطلبه أرباب العمل وتوفير أسس صلبة للبناء على المعرفة والمهارات التي يملكها الشباب.

- **دمج التوجيه المهني والتدريب على المشاريع الريادية.** تشير النتائج التي توصلت إليها دراسة المسح المجتمعي السريع أن الإنتباعات الخاصة بفرص العمل اللائقة وتوقعات الشباب حول فرص العمل المتاحة لهم تحددت بشكل مبكر جداً. ولأن الشباب يتأثرون بشكل كبير بتصورات آبائهم ومجتمعاتهم المحلية، من المهم أن توفر المدرسة الفرص للشباب للحصول على معلومات دقيقة حول آفاق العمل ومطابقة ميولهم واهتماماتهم مع المسارات المهنية المحتملة. وعلى المعنيين التركيز بصورة خاصة على بعض الجوانب في العملية التعليمية حيث يمكن للشباب (بمساعدة آبائهم) اختيار مسارات دراسية مختلفة. كما ينبغي أن يسعى المعنيين لدمج الآباء في هذه النقاشات وفرص المشورة للمساعدة في توجيه هذه الشخصيات المؤثرة المهمة لمصلحة الشباب.

وبالمثل، ينبغي للمعنيين في قطاع التعليم مواصلة البحث عن سبل لدمج البرامج التي تشجع الشباب على تطوير أسس التفكير المتعلقة بالمشاريع والإعداد لخلق مشاريع جديدة عند الخروج من البيئة المدرسية. كما أنه من المهم أيضاً تعليم الشباب المبادئ والأصول المالية وذلك لتحضيرهم لتنفيذ هذه المشاريع.

الخاتمة

وتخلص دراسة المسح المجتمعي السريع الذي تم في إطار برنامج شباب للعمل إلى أنه رغم التحديات التي يواجهها الشباب في المجتمعات المحلية المستهدفة، إلى أنه لا يزال لديهم الحماس والاستعداد لدعم جهود إعادة تطوير مجتمعاتهم وبناء مستقبلهم. ونحن متفائلون ومتأملين في أن هذه التوصيات سوف توفر أساساً متيناً لبناء خطط البرنامج التي تستطيع الاستفادة من هذه الفئة شديدة الأهمية للأردن.

المؤشرات الاقتصادية لإختيار القطاعات الفرعية

تقدم هذه الوثيقة نبذة من المعلومات والإحصائيات التي استخدمها فريق دراسة المسح المجتمعي السريع لإختيار القطاعات الفرعية التي تم تحديدها باعتبار أن لديها الإمكانيات الأكبر للنمو وبالتالي أفضل مصدر لفرص عمل للشباب في المناطق المعينة من قبل دراسة المسح المجتمعي السريع.

المؤشرات الاقتصادية حسب القطاع الفرعي

القطاع الفرعي	نبذة عن المعلومات المتوفرة
التغليف	<p>شكل حوالي ١٨,٢ ٪ من إجمالي الناتج المحلي اعتباراً في العام ٢٠٠٨.</p> <p>وظف ما نسبته ١٨,٦ ٪ من إجمالي العاملين في القطاع الصناعي.</p> <p>ردود المختصين:</p> <p>قطاع التغليف يعد صناعة رائدة التي من شأنها أن توفر فرص عمل، ولا سيما في شرق عمان والزرقاء والرصيصة .</p> <p>يؤكد صانعي السياسة الاردنية على أهمية هذا القطاع في الاقتصاد الأردني والشروع في العديد من البرامج لتحسين وتعزيز صناعات التعبئة والتغليف.</p> <p>العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم من الممكن أن تنبثق عن هذه الصناعة.</p> <p>تميل الاناث في الغالب إلى العمل في الصناعات الخفيفة مثل هذه.</p> <p>قطاع التغليف يلعب دوراً أساسياً في جميع الصناعات من دون استثناء. وبالتالي، فإن نجاح بعض السلع والمنتجات عند دخول الأسواق العالمية تعتمد على نوعية العبوة نفسها والطريقة التي هي معبأة عليه.</p> <p>قطاع التغليف يتميز بعمالته الكثيفة، ولكنها ليست في حاجة إلى مستويات تعليم مرتفعة أو خبرة للعمل فيه. هنالك حاجة إلى ماسة لوجود مهارات الإبداع في هذا القطاع الفرعي.</p>
الرعاية الصحية	<p>شكل ما نسبته ٤٪ من إجمالي الناتج المحلي الأجمالي في عام ٢٠٠٨.</p> <p>سيتم ربط أكثر من ١٤٠ مليون دولار اميركي وكندي مع شركات التأمين الأردنية.</p> <p>بلغت الإيرادات ١ مليار دولار أمريكي سنويا، والقطاع يشهد سنويا زيادة مطردة في عدد المرضى الأجانب بحوالي ١٠ ٪.</p> <p>أظهرت دراسة أعدتها جمعية المستشفيات الخاصة أن ٢١٠,٠٠٠ مريض من ٤٨ دولة تلقوا العلاج في المملكة العام الماضي، مقابل ١٩٠,٠٠٠ في عام ٢٠٠٧.</p> <p>وفقاً للبنك الدولي، حصل الأردن على المرتبة الأولى كوجهة للسياحة الطبية ضمن المنطقة.</p> <p>وفقاً للبنك الدولي، حصل الأردن على المرتبة الخامسة كوجهة للسياحة الطبية في العالم.</p> <p>الأجندة الوطنية أبرزت قطاع الرعاية الصحية كقطاع رئيسي.</p> <p>الأردن ٢٠٢٠ أبرزت قطاع الرعاية الصحية كقطاع بارز.</p>

نبذة عن المعلومات المتوفرة	القطاع الفرعي
<p>شكل ١٢٪ من الناتج المحلي الاجمالي في عام ٢٠٠٨.</p> <p>ولد القطاع حوالي ١٠٪ من فرص العمل الحديثة.</p> <p>هنالك حوالي ٢٢,٠٠٠ غرفة ومن المتوقع أن تزداد إلى ٣٠,٠٠٠ غرفة في العشر سنوات القادمة.</p> <p>هنالك حوالي ٣٨,٠٠٠ فرصة عمل مباشرة، ومن المتوقع أن تزداد إلى ٥١,٠٠٠ فرصة عمل خلال الخمس سنوات.</p> <p>الحكومة توفر للمستثمرين إعفاءات ضريبية وحوافز.</p> <p>الأجندة الوطنية أبرزت قطاع السياحة كقطاع رئيسي.</p> <p>الأجندة الوطنية أبرزت قطاع الرعاية الصحية كقطاع رئيسي.</p> <p>الأردن ٢٠٢٠ أبرزت قطاع السياحة كقطاع بارز.</p> <p>استراتيجية السياحة الوطنية.</p>	السياحة
<p>شكل ٨٪ من الناتج المحلي الاجمالي في عام ٢٠٠٨.</p> <p>نما القطاع بحوالي ١٩٪ في الربع الأول من ٢٠٠٩ مقارنة بالربع الأول من ٢٠٠٨.</p> <p>الأنث يشكّن الغالبية العظمى من العمالة.</p> <p>معلومات من الخبراء.</p> <p>وزارة الزراعة .</p> <p>مؤسسة تشجيع الاستثمار .</p>	الزراعة
<p>شكل ٥,١٪ من الناتج المحلي الاجمالي في عام ٢٠٠٨.</p> <p>نما القطاع بحوالي ٣٠,١٪ في الربع الأول من ٢٠٠٩ مقارنة بالربع الأول من ٢٠٠٨.</p> <p>قطاع الانشاءات يتميز بعمالته الكثيفة ويدفع أجوراً جيدة.</p> <p>هنالك العديد من الاستثمارات في المناطق المستهدفة التي تستلزم الانشاءات.</p> <p>الانشاءات ستبقى مطلوبة دوماً للنمو السكاني والتوسع في المناطق الريفية.</p> <p>الصيانة مطلوبة مما يستلزم أعمال انشائية دائمة.</p>	الانشاءات

نبذة عن المعلومات المتوفرة	القطاع الفرعي
<p>قطاع جديد نسبياً في الأردن من المتوقع أن يوظف أكثر من ٢٠٠٠ في عام ٢٠١٠. اثنتين فقط من الشركات تعمل الآن ، ولكن من المتوقع إنشاء شركات أكثر. جهود مؤسسة تشجيع الاستثمار في جذب المستثمرين تخصيص الأردن رؤية ٢٠٢٠ سابق وجدت في مناطق YWJ يتم تعريف الأردن كالمكتب الخلفي للمنطقة صنف تقرير A.T Kearney Global Services ٢٠٠٩ الأردن في المرتبة التاسعة مقارنة بالمرتبة ١٤ في العام الماضي.</p>	<p>تعهد الأعمال التجارية</p>
	<p>القطاعات التي تم إستثنائها</p>
<p>على الصعيد العالمي سيتم استثمار ٦٠ مليار دولار في مجال الطاقة؟ الطاقة الشمسية هي أفضل مصدر للطاقة المتجددة في الأردن ، حيث أن هناك ٣١٠ يوم مشمس في السنة. الطقس في معان ملائم جداً لمحطات الطاقة الشمسية. الاستثمار الاولي لمحطات الطاقة الشمسية مكلف جداً. محطات الطاقة الشمسية تخلق فرص عمل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. لم يتم إختيار هذا القطاع نظراً للأسباب التالية: في جميع أنحاء العالم علم الطاقة المتجددة لا يزال في طور النمو. خطط لتطوير الطاقة المتجددة وطاقة الرياح لا تزال في طور الاعداد ولم تتحقق بعد. الاستثمارات المخصصة لتوليد الطاقة الشمسية لا تزال في طور الاعداد ، والتنفيذ سيستغرق ما بين ٤ إلى ٥ سنوات. الأيدي العاملة ليست مطلوبة بكثرة ضمن هذا القطاع بالتحديد في المصانع.</p>	<p>الطاقة المتجددة / الشمسية</p>

مقدمة: ✍

صباح الخير / مساء الخير أنا ----- وزارة التنمية الاجتماعية، نقوم حالياً بإجراء دراسة ميدانية حول الشباب في الأردن في الفئة العمرية 14-24 سنة، وأود أن تمنحني بعضاً من وقتكم للإجابة على بعض الأسئلة. وأؤكد لكم أن جميع المعلومات التي نحصل عليها سوف تعامل بسرية مطلقة وسيتم إدخالها على الحاسوب بطريقة لن تظهر منها أي معلومات شخصية.

أرجو أن تسأل عن أفراد الأسرة (الذكور / الإناث) الذي هم في الفئة العمرية 14-24 سنة.

جدول اختيار المجابوب

الجنس: 1- ذكر 2- أنثى
الفئة العمرية 1- 14-29 سنة 2- 20-24 سنة

الرقم المتسلسل للأسرة															رقم الفرد	أفراد الأسرة ممن أعمارهم 14-24 سنة فأكثر ابتداءً بالأكبر سناً
15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2		2
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		3
2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		4
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		5
4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		6

ملاحظة: للباحث / للباحثة: يرجى وضع دائرة ○ حول رقم الإجابة أو الإجابات التي تنطبق.

هل أنت على استعداد للمشاركة في هذا الاستطلاع؟	100-
نعم لا	1 2 ← انه المقابلة
<input type="checkbox"/>	



دراسة ميدانية
(حول الشباب في الأردن)
2009

رقم البلوك المتسلسل: _____ رقم الاستمارة: | | | | | | | |

البيانات التعريفية

_____	7- رقم البلوك:	_____	1- المحافظة:
_____	8- رقم العقود:	_____	2- اللواء:
_____	9- رقم المبنى:	_____	3- القضاء:
_____	10- رقم المسكن:	_____	4- أسم التجمع:
_____	11- رقم الأسرة المتسلسل:	_____	5- المنطقة:
_____	12- عدد أفراد الأسرة الكلي:	_____	6- الحي:

الزيارة الأولى	نتيجة زيارة الأسرة	الزيارة الأولى	نتيجة زيارة المسكن
1	تمت المقابلة	1	مأهول
2	الشخص المطلوب خارج المنزل	2	مغلق دائم
3	لا يوجد شخص مؤهل	3	خال
4	مسافر	4	مستخدم لغير السكن
5	مريض / عاجز / كبير السن	5	لم يعد قائم
6	رفض المقابلة	6	رفض الاستقبال
7	أخرى (حدد): _____	7	أخرى (حدد): _____

1 } أساسي
2 } بديل

تمت المقابلة:

مراحل العمل

اسم المدخل	اسم المرمز	اسم المراقب	اسم الباحث
الاسم:	الاسم:	الاسم:	الاسم:
التاريخ: / / 2009			

203		ما هي المرحلة التعليمية التي تدرس بها حالياً ؟		
التخصص	_____	الصف/ السنة الدراسية	_____	التحصيل العلمي
				1. ملمة (كتابة و قراءة)
				2. أساسي
				3. مهني
				4. ثانوي أكاديمي
				5. دبلوم كلية مجتمع
				6. بكالوريوس
				7. دبلوم عالي
				8. ماجستير
9. دكتوراه				

الباحث/ة: انتقل إلى سؤال 205

204		ما هي المرحلة التعليمية التي أتممتها بنجاح ؟		
التخصص	_____	الصف/ السنة الدراسية	_____	التحصيل العلمي
				1. ملمة (كتابة و قراءة)
				2. أساسي
				3. مهني
				4. ثانوي أكاديمي
				5. دبلوم كلية مجتمع
				6. بكالوريوس
				7. دبلوم عالي
				8. ماجستير
9. دكتوراه				

الباحث/ة إذا كان المستجيب أقل من مهني انتقل إلى سؤال 207

205		كيف اخترت/ي تخصصك؟ (الرجاء اختيار إجابة واحدة)	
_____	1	↔ انتقل إلى الملاحظة قبل السؤال 207	وفقاً لمعدل العلامات
	2	↔ انتقل إلى الملاحظة قبل السؤال 207	أهلي قرروا ذلك
	3	↔ انتقل إلى الملاحظة قبل السؤال 207	أنا جيدة في هذا التخصص و مهتم/ة به
	4	↔ انتقل إلى الملاحظة قبل السؤال 207	فعلت كما فعل أصدقائي المقربين
	5	↔ انتقل إلى الملاحظة قبل السؤال 207	أعتقد أن تخصصي سيؤمن لي فرص اقتصادية جيدة عندما أخرج
	6	↔ انتقل إلى الملاحظة قبل السؤال 207	تلقيت المشورة من برنامج إرشاد مهني (حددي/ي): _____
	7	↔ انتقل إلى الملاحظة قبل السؤال 207	أخرى (حددي/ي): _____

206 ما كان دور أهل/ك في اختيارك للتخصص؟ (الرجاء اختيار إجابة واحدة)

_____	1	خلفية أحد الوالدين أو كلاهما التعليمية
	2	اعتقاد أهلي أن هذا التخصص جيد لمستقبلي من الناحية الاقتصادية
	3	إعتقاد أهلي أن هذا التخصص له "هيبة" في المجتمع و /أو مقبول اجتماعياً
	4	أخرى (حددي/ي): _____

القسم الأول : بيانات أفراد الأسرة:

108	107	106	105	104	103	102	101
(لأفراد 6 سنوات فأكثر)		(لأفراد 15 سنة فأكثر)	العمر	الجنس	العلاقة برب الأسرة	أسماء أفراد الأسرة (التسلسل حسب العمر من الأكبر للأصغر)	رقم سطر الفرد
المستوى التعليمي	هل الفرد ملتحق حالياً بمؤسسة تعليمية	الحالة الزوجية		1. ذكر 2. أنثى	1. رب الأسرة 2. زوج/زوجة 3. ابن/ابنة 4. أب/أم 5. حفيد/حفيدة 6. أخ/أخت 7. أقارب آخرون 8. زوج الابن/ة 9. أخرى		
1. أمي 2. معلم 3. أساسي 4. مهني 5. ثانوي 6. دبلوم متوسط 7. بكالوريوس 8. دراسات عليا	1. نعم، ملتحق حالياً بمؤسسة تعليمية 2. نعم، سبق له الالتحاق 3. لا، لم يلتحق ↓ انتقل إلى الفرد التالي	1. غير متزوج/ة 2. متزوج/ة 3. مطلق/ة 4. أرمل/ة 5. منفصل/ة					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		9
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		11
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		12
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		13
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		14
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		15

القسم الثاني : التعليم النظامي:

رقم سطر الفرد المستجيب:

هل أنت ملتحق/ة حالياً أو سبق لك الالتحاق في مؤسسة تعليمية تتبع لوزارة التربية والتعليم؟ الباحث: أظن سؤال 107 و 108 للفرد المستجيب وتأكد من الإجابة	201
<p>نعم، ملتحق حالياً</p> <p>نعم، سبق له الالتحاق وانتهى الدراسة</p> <p>نعم، سبق له الالتحاق ولم يكمل الدراسة</p> <p>لا، لم يلتحق بمؤسسة تعليمية على الإطلاق</p>	<p>1 ← انتقل إلى السؤال 203</p> <p>2 ← انتقل إلى السؤال 204</p> <p>3</p> <p>4</p>
السبب في عدم إكمالك للدراسة/عدم التحاقك في مؤسسة تعليمية؟	202
<p>7 ليس لدي إهتمام في إكمال الدراسة</p> <p>8 كان لي مشاكل كثيرة مع زملائي في المدرسة</p> <p>9 أسرتي لم تعد قادرة على إبقائي في المدرسة</p> <p>10 توجب علي البقاء في المنزل لمساعدة أسرتي</p> <p>11 أخرى (حدد/ي): _____</p>	<p>1 طردت من المدرسة</p> <p>2 والداي أرادا مني أن أعمل</p> <p>3 والداي أرادا مني أن أتزوج</p> <p>4 لم أشعر أن في التعليم جدوى لحياتي</p> <p>5 قررت أن أعمل</p> <p>6 قررت أن أتزوج</p>
الباحث/ة: إذا كانت إجابة السؤال 201 بند 3 انتقل إلى سؤال 204 والا انتقل إلى 301	

للباحث/ة: انظر سؤال 201 إذا كانت الإجابة على بند 2،3،4 انتقل الى سؤال 208

207 ما هي خطتك عندما تنتهي من الدراسة؟ (الرجاء اختيار إجابة واحدة)

□	1	تقديم طلب في ديوان الخدمة المدنية للحصول على الوظيفة الحكومية
	2	تقديم طلبات للتوظيف في القطاع الخاص
	3	البدء بمشروع خاص بي
	4	العمل في مصالح للعائلة
	5	لا أعرف
	6	لا أستطيع أن أعمل
	7	لا أريد أن أعمل
	8	أخرى (حدد/ي):

208 في سياق تعليمك، لأي مدى شكلت كل من العوامل التالية تحدياً أو صعوبة لك

	لا أعرف /رفض الإجابة	غير صعبة على الإطلاق					صعبة للغاية	
			1	2	3	4		
□	8	1	2	3	4	5	1. المسافة من المنزل الى المؤسسة التعليمية	
□	8	1	2	3	4	5	2. توفر المواصلات العامة	
□	8	1	2	3	4	5	3. المصاريف (الرسوم، الكتب، المواد الدراسية و غيرها)	
□	8	1	2	3	4	5	4. العلاقات مع الزملاء	
□	8	1	2	3	4	5	5. العلاقات مع المدرسين و الكادر في المدرسة	
□	8	1	2	3	4	5	6. مدى الاستيعاب للمحتوى التعليمي	

209 على مقياس من 0 - 10 ، الى اي مدى أكسبك تعليمك المهارات الفنية اللازمة للحصول على وظيفة

□□	مرتفعة جدا										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
منخفضة جدا											

210 على مقياس من 0 - 10 ، إلى أي مدى أكسبك تعليمك المهارات الحياتية و الوظيفية اللازمة للنجاح في حياتك المهنية و الاجتماعية (مثلاً مهارات الاتصال، العمل كفريق ، صنع القرار ، كتابة السيرة الذاتية ، الخ)

□□	مرتفعة جدا										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
منخفضة جدا											

القسم الثالث : معلومات التدريب:

301 هل سبق وأن تدربت على مهنة من خلال العمل بها مباشرة؟

□	1	نعم
	2	لا

← انتقل إلى السؤال 304

302 ما هي المهنة التي تدربت عليها؟

□□	المهنة: الباحث: انظر بطاقة (5)
----	--------------------------------

303 لماذا تدربت على هذه المهنة؟

□	1	أهلي قرروا ذلك
	2	أنا و أصدقائي قررنا ذلك
	3	لأحصل على عمل
	4	لأحصل على عمل أفضل
	5	لأشغل وقت فراغي بشيء مفيد
	6	لأبدأ بمشروعي الخاص
	7	أخرى (حدد/ي):

304		هل سبق و سجلت في أي برنامج تدريبي (مؤسسة تدريبية)											
□	1 2 ← انتقل إلى السؤال 401	نعم لا											
305		رجاء حدد/ي قطاع المؤسسة التدريبية											
□	1 2 3	قطاع تجاري قطاع عام برنامج في مؤسسة غير حكومية (محلية أو وطنية أو دولية)											
306		الرجاء تحديد التخصص في البرنامج التدريبي:											
□	17 18 19 20 21 22 23 24	9 الصناعات النسيجية و الجلدية 10 الإثشاءات 11 محاسبة 12 تكنولوجيا المعلومات 13 تسويق 14 التكييف و التمديدات الصحية 15 خزف و حرف يدوية 16 أخرى (حدد/ي):	1 كهرباء 2 الخدمات الشخصية 3 النفط و البتروكيماويات 4 النجارة و التجيد و الديكور 5 تقنية المعلومات 6 البيع و الخدمات التجارية 7 صناعة الحرف التقليدية و اليدوية 8 القندقة و السياحة										
307		لماذا سجلت في هذا البرنامج التدريبي؟											
□	1 2 3 4 5 6 7	أهلي قرروا ذلك أنا و أصدقائي قررنا ذلك لأحصل على عمل لأحصل على عمل أفضل لأشغل وقت فراغي بشيء مفيد لأبدأ بمشروعي الخاص أخرى (حدد/ي):											
308		في سياق التدريب المهني لأي مدى شكلت كل من العوامل التالية تحدياً أو صعوبة لك											
□	لا أعرف /رفض الإجابة	غير صعبة على الإطلاق	صعبة للغاية										
□	8	1	2	3	4	5	1. المسافة من المنزل الى المؤسسة التعليمية						
□	8	1	2	3	4	5	2. توفر المواصلات العامة						
□	8	1	2	3	4	5	3. المصاريف (الرسوم، الكتب، المواد الدراسية و غيرها)						
□	8	1	2	3	4	5	4. العلاقات مع الزملاء						
□	8	1	2	3	4	5	5. العلاقة مع المدرسين و الكادر في المؤسسة التدريبية						
□	8	1	2	3	4	5	6. مدى الإستيعاب للمحتوى التقني						
309		على مقياس من 0 - 10 , الى اي مدى أكسبك/ي التدريب المهارات الفنية اللازمة للحصول على وظيفة											
□	منخفضة جدا	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	مرتفعة جدا
310		على مقياس من 0 - 10 , الى اي مدى أكسبك التدريب المهارات الحياتية و الوظيفية اللازمة للنجاح في حياتك المهنية و الاجتماعية (مثلا مهارات الاتصال ، العمل كفريق ، صنع القرار ، كتابة السيرة الذاتية ، الخ)											
□	منخفضة جدا	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	مرتفعة جدا

القسم الرابع : النشاط الاقتصادي:

401		ما هو نشاطك الاقتصادي الحالي ؟
_	1	يعمل / تعمل
	2	طالب و يعمل / طالبة و تعمل
	3	عاجزة عن العمل
	4	لا يرغب/لا ترغب بالعمل
	5	عاطلة عن العمل
	6	طالب/طالبة (متفرغ للدراسة)

402		نوع الوظيفة وقطاع العمل
-----	--	-------------------------

_ _	1	الخدمات الحكومية العامة (مختلف الدوائر الحكومية)	1. القطاع الحكومي	1. وظيفة بأجر
	2	الصحة العامة		
	3	المؤسسات التعليمية		
	4	شركات القطاع العام		
	5		2. القطاع العسكري	
	6	مؤسسة مالية	3. القطاع الخاص	
	7	مؤسسة صناعية		
	8	مؤسسة تجارية		
	9	مؤسسة سياحية/ مطعم		
	10	معمل فني/حرفي (حدد/ي)		
	11	محل تجاري		
	12	معمل إنتاجي (حدد/ي)		
	13	أخرى (حدد/ي)		
	14	مؤسسات وطنية غير حكومية / منظمات دولية	4. القطاع المدني	
	15	جمعية خيرية		
	16	نقابات / اتحادات		
	17	أخرى (حدد/ي)		
	18	صاحب/ة كشك/بقالة	5. قطاعات أخرى	
	19	صاحب/ة محل خدمات حرفية (نجارة، حدادة،		
	20	ملاك/مؤجر		
	21	مكتب تجاري		
	22	إنتاج منزلي (غذاء، ألبسة، تراثيات-حدد/ي)		
	23	أخرى (حدد/ي)		
	24	عدد الموظفين	3. يملك/تملك عمله/ها الخاص	
	25	مؤسسة مالية		
	26	مؤسسة صناعية		
	27	مؤسسة تجارية		
	28	مؤسسة سياحية/ مطعم		
	29	معمل فني/حرفي (حدد/ي)		
	30	محل تجاري		
	31	معمل إنتاجي (حدد/ي)		
	32	أخرى (حدد/ي)		
32		4. عمل غير مدفوع الأجر		

403		ما هي طبيعة الدوام في العمل؟								
□	1	دوام كامل								
	2	دوام جزئي								
	3	موسمي								
	4	مؤقت								
	5	لا أعرف								
	6	أخرى (حدّد/ي): _____								
الباحث: أنظر سؤال 402، إذا كانت الإجابة "صاحب/مصلحة خاصة" أو "يملك/تملك عمله/ها الخاص" اسأل السؤال 404 وإلا انتقل إلى سؤال 406										
404		إن كنت تدير/ين عملك الخاص ، هل تلقّيت/ي أي تدريب بإنشاء أو إدارة المشاريع الصغيرة أو إدارة الأعمال								
□	1	نعم (حدّد/ي)								
	2	لا								
405		إن كنت تدير/ين عملك الخاص ، هل تلقّيت/ي أي مساعدات مالية؟ (كالقروض و المنح و غيرها)								
□	1	نعم (حدّد/ي)								
	2	لا								
406		كيف وجدت عملك الحالي ؟								
□	1	ديوان الخدمة المدنية								
	2	مكاتب و/أو برامج التوظيف التابعة لوزارة العمل (حدّد/ي)								
	3	مكاتب و/أو برامج التوظيف التابعة للقطاع الخاص (حدّد/ي)								
	4	مكاتب و/أو برامج التوظيف التابعة للقطاع الغير حكومي (حدّد/ي)								
	5	متابعة الإعلانات و تقديم الطلبات								
	6	واسطة								
	7	من خلال معارف								
	8	أخرى (حدّد/ي)								
407		كم عدد الأشهر التي عملت/ي بها؟								
□□	عدد الأشهر: _____									
408		ما متوسط دخلك الشهري؟ (من جميع المصادر)								
□□□□	متوسط الدخل الشهري : _____									
409		كم عدد الساعات التي تعمل/ين بها في الأسبوع؟								
□□	عدد الساعات: _____									
410		على مقياس من 0 - 10 ، إلى أي درجة يلبي هذا العمل طموحاتك العملية؟								
□□	مرتفعة جدا									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
411		على مقياس من 0 - 10 ، إلى أي درجة تشعر/ين أن عملك يكسبك و يرفع من مهاراتك و معرفتك العملية؟								
□□	مرتفعة جدا									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

هل تفكر/ين بتغيير عملك؟		412
نعم	1	
لا	2	انتقل إلى السؤال 414
لا أعرف	7	انتقل إلى السؤال 414
رفض الإجابة	8	انتقل إلى السؤال 414

لماذا؟	413
--------	-----

تحسين دخلي	1	عملي يتطلب جهداً بدنياً عالياً
عملي لا يرضي طموحاتي المهنية	2	مكان عملي بعيد جداً عن مكان إقامتي
لا يوجد فرص للتقدم الوظيفي	3	ساعات العمل طويلة
دخلي الحالي لا يغطي احتياجاتي المالية	4	أخرى (حددي)
ممل	5	

على مقياس من 0 - 10، كيف تقمّين/ين عمك الحالي من النواحي التالية	414
------------------------------------------------------------------	-----

مرتفع جداً	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	منخفض جداً
1. الجو العام لمكان العمل	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
2. تطابق العمل مع تخصصك التعليمي أو التدريبي	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
3. الدعم من المشرف أو المشرفة في العمل	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
4. الدعم من الزملاء و الزميلات في العمل	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
5. إمكانيات التطور المهني	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
6. الأجور	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	

للباحث/ة انظر سؤال 401 إذا كان المستجيب يعمل / تعمل أو طالب و يعمل / طالبة و تعمل انتقل الى سؤال 423 (فقط لمن أجاب "عاجز عن العمل" سيجيب على السؤال 415)

لماذا أنت غير قادرة/ على العمل؟ (الرجاء اختيار إجابة واحدة)	415
-------------------------------------------------------------	-----

مرض / إعاقة	1	لا أعتقد بأنني قابل/ة للتوظيف
أهلي لا يسمحون لي	2	لا أعرف أين يوجد عمل
أخوتي لا يسمحون لي بذلك	3	لا أستطيع تحمل تكاليف للبدء بالعمل
زوجي لا يسمح لي	4	يتوجب علي العناية بالمنزل و الأسرة
أسباب دينية	5	أخرى (حددي)
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	

سؤال ناقص: لماذا لا تريد/ين أن تعمل/ي (رقم 415 على الإستمارة القديمة)

1	العمل غير مقبول اجتماعياً	416
2	أسباب دينية	
3	إستسلمت في البحث على الوظيفة	
4	لا أحتاج للمال	
5	يتوجب علي العناية بالمنزل و الأسرة	
6	أخرى (حددي)	
7	لا أعرف	
8	لا أرغب بالإجابة	

لماذا أنت عاطل/ة عن العمل؟ (الرجاء اختيار إجابة واحدة) فقط لمن أجاب "عاطل عن العمل" سيجيب على السؤال 415

لماذا أنت عاطل/ة عن العمل؟ (الرجاء اختيار إجابة واحدة) فقط لمن أجاب "عاطل عن العمل" سيجيب على السؤال 415	417
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

□□□	9	لم أجد عملاً يتماشى مع معتقداتي الدينية	1	أريد العمل فقط في القطاع الحكومي و ما زلت انتظر فرصتي في العمل
	10	لم أجد عملاً قريب من مكان سكني	2	أريد العمل فقط في القطاع العسكري و ما زلت انتظر فرصتي في العمل
	11	لا أملك المهارات اللازمة لسوق العمل	3	الأجور منخفضة جداً
	12	خصائصي الشخصية تحول أرباب العمل عن	4	لا أعرف أين يوجد عمل
	13	توظيفي	5	لا أستطيع تحمل تكاليف للبدء بالعمل
	14	ليس لدي واسطة	6	بدأت البحث للتو
	15	أخرى (حدد/ي)	7	لم أجد عملاً بمجال تخصصي
	16	لا أعرف	8	لم أجد عمل مقبول اجتماعياً
الباحث: انتقل إلى سؤال 418				

418	كيف تبحث/ين عن وظيفة؟ (الرجاء اختيار إجابة واحدة)
-----	---------------------------------------------------

□	1	متابعة إعلانات الوظائف في الصحف و تقديم الطلبات
	2	متابعة إعلانات الوظائف على الإنترنت و تقديم الطلبات
	3	من خلال معارف
	4	البحث عن إعلانات توظيف في أماكن العمل
	5	الاتصال بشركات التوظيف و مكاتب العمل
	6	التقديم في ديوان الخدمة المدنية و انتظار الوظيفة الحكومية
	7	أخرى (حدد/ي)

419	كم عدد الأسابيع التي مضت لك في البحث عن عمل
-----	---------------------------------------------

□□□	عدد الأسابيع: _____
-----	---------------------

420	هل تلقيت/ي أي مساعدة في بحثك عن وظيفة؟
-----	----------------------------------------

□	1	نعم
	2	لا
	7	لا أعرف
	8	رفض الإجابة
الباحث: انتقل إلى السؤال 422		

421	ممن تلقيت هذه المساعدة؟ (الرجاء اختيار إجابة واحدة)
-----	-----------------------------------------------------

□	1	الأهل
	2	الأقارب
	3	أصدقاء و معارف العائلة
	4	مكتب التوظيف
	5	برنامج الإرشاد المهني
	6	أخرى (حدد/ي)

الباحث: انتقل إلى سؤال 423	
----------------------------	--

للباحث/ة: إذا لم يكن المستجيب ملتحق بمؤسسة تعليمية انتقل الى سؤال 423	
-----------------------------------------------------------------------	--

422	عندما تنتهي/ين من المرحلة الدراسية ، ما هي خططك للمستقبل؟
-----	-----------------------------------------------------------

□	1	تقديم طلب في ديوان الخدمة المدنية للحصول على الوظيفة الحكومية
	2	تقديم طلبات للتوظيف في القطاع الخاص
	3	البدء بمشروع خاص بي
	4	العمل في مصالح للعائلة
	5	لا أعرف
	6	لا أستطيع أن أعمل
	7	لا أريد أن أعمل
	8	أخرى (حدد/ي): _____

423	هل تعرف/ين ما هو الدخل الشهري لأسرتك؟
-----	---------------------------------------

□	<p>1 نعم</p> <p>2 ← انتقل إلى السؤال 425 لا</p> <p>7 ← انتقل إلى السؤال 425 لا أعرف (مكررة مع "لا")</p> <p>8 ← انتقل إلى السؤال 425 رفض الإجابة</p>
424 كم يبلغ الدخل الشهري لأسرتك؟	
□□	الدخل الشهري للأسرة: _____
425 بشكل عام ، هل يكفي دخل أسرتك لتغطية مصاريف المنزل	
□	<p>1 دائماً</p> <p>2 أحياناً</p> <p>3 نادراً</p> <p>4 أبداً</p> <p>7 لا أعرف</p>

القسم الخامس : الترفية والمجتمع المدني:

501 هل أنت حالياً عضو مسجل في أي نوع من أنواع المؤسسات المدنية؟	
□	<p>1 نعم</p> <p>2 لا</p> <p>7 لا أعرف</p> <p>8 رفض الإجابة</p> <p>↔ انتقل إلى السؤال 504</p> <p>↔ انتقل إلى السؤال 506</p> <p>↔ انتقل إلى السؤال 506</p>
502 ما هو اسم المؤسسة؟	
□□	اسم المؤسسة: _____
503 نوع المؤسسة؟	
□	<p>1 حزب سياسي</p> <p>2 جمعية خيرية</p> <p>3 مركز شبابي حكومي</p> <p>4 مؤسسة غير ربحية</p> <p>5 أخرى (حدد/ي): _____</p> <p>الباحث: انتقل إلى سؤال 505</p>
504 لماذا أنت لست عضواً في أي نوع من أنواع المؤسسات المدنية؟	
□	<p>1 لا يوجد لدي وقت</p> <p>2 ليس لدي معلومات حول أي من المؤسسات</p> <p>3 هذه المؤسسات لا تجلب إلا المشاكل</p> <p>4 أهلي / إخوتي / زوجي أو زوجتي لا يسمحون لي بذلك</p> <p>5 لا أزال صغيرة</p> <p>6 أخرى (حدد/ي): _____</p> <p>الباحث: انتقل إلى سؤال 506</p>
505 هل تعتبر/ين نفسك عضو فاعل (حضور مستمر ، مشاركات في النشاطات ، تنظيم نشاطات ، الخ)	
□	<p>1 نعم</p> <p>2 لا</p>
506 هل تحضر/ين أو تشارك/ين بالنشاطات المدنية العامة بشكل منتظم ؟	
□	<p>1 نعم</p> <p>2 لا</p> <p>↔ انتقل إلى السؤال 508</p>
507 رجاء حدد/ي نوع النشاط:	
□	<p>1 مناظرات أو حوارات سياسية</p> <p>2 العمل التطوعي العام</p> <p>3 محاضرات توعية مجتمعية</p> <p>4 أخرى (حدد/ي): _____</p> <p>الباحث: انتقل إلى السؤال 509</p>
508 لم لا تحضر/ين أو تشارك/ين بالنشاطات المدنية العامة بشكل منتظم؟	

□	1	لا يوجد لدي وقت
	2	ليس لدي معلومات حول أي من المؤسسات
	3	هذه المؤسسات لا تجلب إلا المشاكل
	4	أهلي / إخوتي / زوجي أو زوجتي لا يسمحون لي بذلك
	5	لا أزال صغيرة
	6	أخرى (حدد/ي): _____

509 هل أنت عضو حاليا في أي نوع من المجموعات أو المؤسسات الرياضية، الاجتماعية، الفنية و/أو الثقافية

□	1	نعم
	2 ← انتقل إلى السؤال 601	لا

510 رجاء حدد/ي نوع المؤسسة أو المجموعة:

□	1	نادي رياضي و اجتماعي خاص
	2	مؤسسة غير ربحية (البرامج الاجتماعية والفنون ، والبيئة ،
	3	والموسيقى ، وغيرها)
	4	نادي أو فرقة غنائية
	5	نادي أو فرقة مسرح
	6	نادي أو حلقة شعرية
	7	نادي أو مجموعة للأفلام
	8	أخرى (حدد/ي): _____

القسم السادس : التصورات تجاه السلوكيات غير الصحية:

601 على مقياس من 0 - 10، الرجاء قدر/ي إلى أي مدى تعتقد/ين أن الممارسات التالية موجودة في مجتمعك:

□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	مرتفع جدا/	منخفض جدا/	
											10	9	8
													1. التدخين
													2. الجريمة
													3. تعاطي المخدرات و غيرها من المواد المخدرة
													4. شرب الكحول
													5. العنف الأسري
													6. العنف خارج المنزل

602 على مقياس من 0 - 10، الرجاء قدر/ي إلى أي مدى تؤثر الممارسات التالية بشكل مباشر على حياتك ، الصحة العامة للمجتمع ، و الشعور بالأمان داخل مجتمعك

□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	مرتفع جدا/	منخفض جدا/	
											10	9	8
													1. التدخين
													2. الجريمة
													3. تعاطي المخدرات و غيرها من المواد المخدرة
													4. شرب الكحول
													5. العنف الأسري
													6. العنف خارج المنزل

القسم السابع : الخدمات الصديقة للشباب:

701 هل يوجد مراكز شبابية في منطقة سكنك؟

□	<p style="text-align: right;">نعم 1</p> <p style="text-align: right;">لا 2 ← انتقل إلى السؤال 703</p> <p style="text-align: right;">لا أعرف 7 ← انتقل إلى السؤال 703</p> <p style="text-align: right;">رفض الإجابة 8 ← انتقل إلى السؤال 703</p>																								
702 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن مستوى الخدمات التي تقدمها المراكز الشبابية في منطقة سكنك؟																									
□□□	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center;">مرتفعة جدا</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">منخفضة جدا</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td></td> </tr> </table>	مرتفعة جدا											منخفضة جدا	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
مرتفعة جدا											منخفضة جدا														
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0															
703 هل يوجد عيادات الصحية، مراكز الصحية و/أو مستشفيات في منطقة سكنك؟																									
□	<p>نعم 1</p> <p>لا 2 ← انتقل إلى السؤال 705</p> <p>لا أعرف 7 ← انتقل إلى السؤال 705</p> <p>رفض الإجابة 8 ← انتقل إلى السؤال 705</p>																								
704 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن مستوى الخدمات التي تقدمها العيادات الصحية، المراكز الصحية و/أو المستشفيات في منطقة سكنك ؟																									
□□□	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center;">مرتفعة جدا</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">منخفضة جدا</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td></td> </tr> </table>	مرتفعة جدا											منخفضة جدا	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
مرتفعة جدا											منخفضة جدا														
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0															
705 هل يوجد الحدائق العامة و / أو الملاعب في منطقة سكنك؟																									
□	<p>نعم 1</p> <p>لا 2 ← انتقل إلى السؤال 707</p> <p>لا أعرف 7 ← انتقل إلى السؤال 707</p> <p>رفض الإجابة 8 ← انتقل إلى السؤال 707</p>																								
706 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن مستوى الخدمات التي تقدمها الحدائق العامة و / أو الملاعب في منطقة سكنك ؟																									
□□□	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center;">مرتفعة جدا</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">منخفضة جدا</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td></td> </tr> </table>	مرتفعة جدا											منخفضة جدا	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
مرتفعة جدا											منخفضة جدا														
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0															
707 هل يوجد في منطقة سكنك برامج تعليم خارج نطاق المدرسة (دروس تقوية للمواد الدراسية) ؟																									
□	<p>نعم 1</p> <p>لا 2 ← انتقل إلى السؤال 709</p> <p>لا أعرف 7 ← انتقل إلى السؤال 709</p> <p>رفض الإجابة 8 ← انتقل إلى السؤال 709</p>																								
708 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن برامج التعليم خارج نطاق المدرسة (دروس تقوية للمواد الدراسية) في منطقة سكنك ؟																									
□□□	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center;">مرتفعة جدا</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">منخفضة جدا</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td></td> </tr> </table>	مرتفعة جدا											منخفضة جدا	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
مرتفعة جدا											منخفضة جدا														
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0															
709 هل يوجد في منطقة سكنك برامج مهارات الرعاية الالدية و/أو الإرشاد الأسري؟																									
□	<p>نعم 1</p> <p>لا 2 ← انتقل إلى السؤال 711</p> <p>لا أعرف 7 ← انتقل إلى السؤال 711</p> <p>رفض الإجابة 8 ← انتقل إلى السؤال 711</p>																								

	710 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن برامج مهارات الرعاية الالدية و/أو الإرشاد الأسري في منطقة سكنك ؟																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">مرتفعة جدا</td> <td colspan="9"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">منخفضة جدا</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> </table>		مرتفعة جدا										منخفضة جدا	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	مرتفعة جدا										منخفضة جدا																
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																	
	711 هل يوجد في منطقة سكنك برامج ثقافية (فنون/ موسيقى/ مسرح /.. إلخ)؟																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<p style="text-align: right;">1 نعم</p> <p style="text-align: right;">2 ← انتقل إلى السؤال 713</p> <p style="text-align: right;">7 ← انتقل إلى السؤال 713</p> <p style="text-align: right;">8 ← انتقل إلى السؤال 713</p> <p style="text-align: right;">لا</p> <p style="text-align: right;">لا أعرف</p> <p style="text-align: right;">رفض الإجابة</p>																							
	712 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن برامج ثقافية (فنون/ موسيقى/ مسرح /.. إلخ) في منطقة سكنك ؟																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">مرتفعة جدا</td> <td colspan="9"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">منخفضة جدا</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> </table>		مرتفعة جدا										منخفضة جدا	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	مرتفعة جدا										منخفضة جدا																
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																	
	713 هل يوجد في منطقة سكنك البرامج الرياضية / الترفيهية؟																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<p style="text-align: right;">1 نعم</p> <p style="text-align: right;">2 ← انتقل إلى السؤال 715</p> <p style="text-align: right;">7 ← انتقل إلى السؤال 715</p> <p style="text-align: right;">8 ← انتقل إلى السؤال 715</p> <p style="text-align: right;">لا</p> <p style="text-align: right;">لا أعرف</p> <p style="text-align: right;">رفض الإجابة</p>																							
	714 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن البرامج الرياضية / الترفيهية في منطقة سكنك ؟																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">مرتفعة جدا</td> <td colspan="9"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">منخفضة جدا</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> </table>		مرتفعة جدا										منخفضة جدا	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	مرتفعة جدا										منخفضة جدا																
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																	
	715 هل يوجد في منطقة سكنك مكاتب توظيف؟																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<p style="text-align: right;">1 نعم</p> <p style="text-align: right;">2 ← انتقل إلى السؤال 717</p> <p style="text-align: right;">7 ← انتقل إلى السؤال 717</p> <p style="text-align: right;">8 ← انتقل إلى السؤال 717</p> <p style="text-align: right;">لا</p> <p style="text-align: right;">لا أعرف</p> <p style="text-align: right;">رفض الإجابة</p>																							
	716 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن مكاتب التوظيف في منطقة سكنك ؟																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">مرتفعة جدا</td> <td colspan="9"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">منخفضة جدا</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> </table>		مرتفعة جدا										منخفضة جدا	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	مرتفعة جدا										منخفضة جدا																
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																	
	717 هل يوجد في منطقة سكنك برامج الأمم المتحدة ؟																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<p style="text-align: right;">1 نعم</p> <p style="text-align: right;">2 ← انتهت المقابلة</p> <p style="text-align: right;">7 ← انتهت المقابلة</p> <p style="text-align: right;">8 ← انتهت المقابلة</p> <p style="text-align: right;">لا</p> <p style="text-align: right;">لا أعرف</p> <p style="text-align: right;">رفض الإجابة</p>																							
	718 حدد/ي هذه البرامج:																										
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> </table>				<p style="text-align: right;">.1 _____</p> <p style="text-align: right;">.2 _____</p> <p style="text-align: right;">.3 _____</p>																							

719 على مقياس من 0 - 10 , إلى أي درجة أنت راض عن برامج الأمم المتحدة في منطقة سكنك ؟

□□

منخفضة جدا

مرتفعة جدا

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

الباحث  الباحثة  اشكر المجاب، وبين له احتمال القيام بزيارة أخرى

Market Assessment Business Tool

YWJ Employer Questionnaire

Company name:

Name of person (or persons) interviewed and title:

Contact Information:

Date of Interview and Name of Interviewer:

Sector/ Subsector:

Products or Services:

Type Ownership:*

Standards:* Yes, which? _____ No

Year began operations in Jordan:

Annual Production (in units or JDs):

Location of operations:

1. How many full and part-time employees does your company currently have?

Type	Number (indicate full and part time)	Nationality (Jordanian or Non Jordanian)*
Managerial/Professional		
Skilled/Technician level		
Unskilled		

2. What is the current status of the company? (Circle one)

- Growing by how many employees in the next 6-12 months? _____ (If not sure put N/S)
- Stable, but no expanding



**Youth: Work Jordan (YWJ) Program
Rapid Community Appraisal (RCA) Study**

**RCA Master Report
September 2009**

3. Downsizing/ shrinking
 4. Not sure/ no response
3. Please identify the current **entry-level positions** in your company which are classified as “**skilled**”? (Note: Record responses to Q3-9 in table found below)
4. What is the starting monthly salary for the position? (If varies put average in JD)
 5. What are the main technical skills required for this position?
 6. What are the main life skills required? (Use list of the main life skills to code response)
 7. Are there any language or technology skills required?
 8. What is the minimum educational requirement for the position? (Use code less than high school, high school, Jawjehe, university)
 9. Total number of positions and number of current vacancies.
 10. Does the position appeal to males or females?

Name of position (3)	Monthly salary (4)	Technical Skills (5)	Life Skills (6)	Language and technology (7)	Education (8)	Total positions /Vacancies (9)	Does the position appeal to Males or Females? (10)



Note to Interviewer: Make clear that questions which follow are about these types of positions: non-professional, positions that require some level of skill.

11. Has your company hired anyone under the age of 25 for any of these positions in last 2 years?

1. Yes (Skip to 12)
2. No

Why do you think no young people were hired?

1. None applied
2. Applicants' attitude → Please identify one or two: _____
3. Applicants' skills → Please name main one or two: _____
4. Applications' characteristics → Which one/s? _____ (Skip to 16)

12. How hard was it to fill these positions with young people (18-24)? _____ (5=very easy to 1 very hard)

13. If responded 3 or higher, skip to Q15. If rated, 1 or 2, ask, "What were technical skills that were hardest to find? (Life skills, IT and other)

Technical	Life	IT	Other

14. Do you think this is true for other (state the sector or subsector) companies? Yes No Not sure

15. What were the skills easiest to find in young people your company has hired? (If none identified, put a zero)

Technical	Life	Technology	Other



Mahara
Professional Consultancies
in Development

Youth: Work Jordan (YWJ) Program

Rapid Community Appraisal (RCA) Study

RCA Master Report

September 2009

16. Has turnover among young employees (ages 18-24) hired for technical/entry level positions been a problem?

1. Yes
2. No (Skip to 18)
3. Not sure/ does not apply (Skip to 18)

17. What is the main reason for the turnover among young people in your company? (Pick no more than 2 reasons)

1. Do not know
2. Complaints salary or benefits
3. Youth had unrealistic expectations about work
4. Youth did not want to work hard
5. Personal reasons (family, illness, school, etc)
6. Other , explain.....

18. Which schools, centers, institutes, programs provide training in the skill areas your company requires/needs? If does not know any, skip to 20

19. Please rate each training provider in terms of its quality given your company's needs. (5-excellent and 1-poor). If not able to rate, put 0

Note: Record responses in table below

Name of Institution or Program	Rating

Add more lines as needed

20. Do you have any suggestions on how training for youth who want to work for your company and (name sector or subsector) should be improved so it new hires in these positions are better prepared?

Market Assessment References

Market Assessment References & Reports

1. Central Bank of Jordan

Jordan's national economy has been recording steady growth over the years, whereby the rate of growth in 2007 and 2008 remained constant at 7.9%. However, this rate was hindered with the start of the global financial crisis, restraining growth in the first quarter of 2009 to 3.7% compared to same period in 2008.

Sector Relative Importance to GDP at Constant Prices				
	Q1 2009	2008	2007	2006
Agriculture	4.8%	3.5%	3.8%	4.0%
Mining and Quarrying	2.0%	2.5%	2.3%	2.2%
Manufacturing	18.1%	19.9%	20.2%	20.2%
Electricity and Water	2.8%	2.7%	2.6%	2.4%
Construction	5.1%	5.6%	5.4%	5.5%
Trade, Restaurants and Hotels	11.6%	11.7%	11.3%	11.4%
Transport and Communications	18.3%	17.4%	17.3%	17.1%
Finance, Insurance, Real Estate and Business Services	20.8%	21.0%	20.8%	20.7%
Social and Personal Services	4.0%	4.5%	4.4%	4.1%
Producers of Government Services	14.9%	14.6%	15.1%	15.2%
Producers of Private Non-Profit Services for Households	0.5%	0.6%	0.7%	0.8%
Domestic Household Services	0.5%	0.5%	0.6%	0.6%
Less: Imputed Bank Service Charge	-3.4%	-4.5%	-4.5%	-4.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source : CBJ (Central Bank of Jordan)

Despite the growth of almost all segments of the economy in Q1 2009, the deceleration was attributed to a slowdown in the 'manufacturing' and 'transport and communication' by 2.2%, 2.1% respectively. Conversely, strong growth was recorded by the 'construction', 'agriculture' and 'producers of government services' sectors in Q1 2009, which grew by 30.5%, 19.0%, and 9% respectively, compared to 12.6%, 1.4% and 3.9% in 2008.

The 'mining and quarrying' was the worse sector to witness a contraction; down 11.9% in Q1 2009 compared to Q1 2008. Trade, restaurants and hotels went down

by 0.6% while finance, insurance, real estate and business services down by 1.2% for the same period.

% Change in GDP Components			
	Q1 2009*	2008	2007
Agriculture	19.0%	1.4%	1.0%
Mining and Quarrying	-11.9%	13.3%	13.1%
Manufacturing	2.2%	6.1%	8.0%
Electricity and Water	8.5%	13.6%	14.4%
Construction	30.5%	12.6%	5.4%
Trade, Restaurants and Hotels	-0.6%	11.0%	7.2%
Transport and Communications	2.1%	8.2%	9.3%
Finance, Insurance, Real Estate and Business Services	-1.2%	9.1%	8.1%
Social and Personal Services	1.7%	10.5%	15.0%
Producers of Government Services	9.0%	3.9%	7.3%
Producers of Private Non-Profit Services for Households	2.9%	-7.4%	4.6%
Domestic Household Services	5.2%	3.6%	8.4%
Less: Imputed Bank Service Charge	4.1%	6.6%	15.2%
Total	3.7%	7.9%	7.9%

* Q1 2009 growth compared to Q1 2008

Source : CBJ (Central Bank of Jordan)

2. Published Reports

Three published reports were chosen based on the reliability of information found in each. These reports were prepared using international best practices in strategic planning and various conceptual tools. Moreover, the information gathered in such reports is mainly from group meeting, company surveys, desk research, and from previous studies. Stated below is a snapshot of each report and the key sectors identified in each.

A. Jordan Vision 2020

Jordan Vision 2020 is an ambitious initiative that was launched in 1999 and endorsed by His Majesty King Abdullah II in 2000. It represents an economic blueprint for Jordan, and reflects an unprecedented collective effort by private sector organizations to bring about reform, modernization and development to create a better Jordan by 2020.

The Jordan Vision 2020 initiative was spearheaded by the Young Entrepreneurs Association (YEA) in cooperation with 26 Jordanian business associations. The ultimate goal is to double Jordan's per capita real gross domestic product (GDP), by the year 2020. This would increase Jordan's per capita real income from approximately 1,100 Dinars, for 2000, to 2,200 Dinars by 2020. In other words, the Jordanian citizen would be able to double the consumption of goods and services in that year.

To achieve the stated objective by the year 2020, the Jordanian economy needs to grow at a rate that exceeds the expected population growth and inflation. In other words, in addition to a growth factor of 3.5% a year, we need to match the 2.8% population growth and 1.6% average inflation. This translates into a need to reach an annual growth rate in nominal GDP that exceeds 8%. Since 1999, Jordan's nominal GDP growth rate has not exceeded 6%. This goal is therefore extremely challenging to achieve. It is not impossible, however. Several countries, including India, China, and Ireland have achieved similar growth through increased exports and investment and Jordan itself achieved high growth rates in the late seventies and early eighties.

The environment now, is more competitive. Change and reform will be necessary to release all of the potentials, but Jordan will also need to transform its performance by taking a fully integrated approach which is the central theme of JV2020.

Reading through the Jordan Vision 2020, below are sections taken, under the "Sunrise industries" section:

"Our stunning physical landscape, rich cultural heritage, and abundance of world-class archeological sites provide the underpinnings for a rapidly growing tourism sector poised to generate new wealth and more employment for many years to come. Since the 1994 peace treaty with Israel, the number of tourists coming to Jordan has nearly doubled. Tourism now accounts for almost 12 percent of Jordan's GDP and generates 10 percent of all new employment. Aside from tourism, Jordanian entrepreneurs are demonstrating their ability to succeed in



other growing sectors of the global economy, including medical services, pharmaceuticals, and information technology.”

“Foreign investors will only come to Jordan to produce export oriented goods and services if they are confident that our nation can access the international marketplace. Our country’s labor market and foreign investment regimes must be more open and flexible to attract and retain the world-class talent needed to establish Jordan as a leading service centre for the Middle East in key sectors such as finance, medicine, education, engineering, tourism, commerce, and information technology.”

B. Sector Analysis by Jordan Prime Ministry

On the other hand, the Sector Analysis (SA) produced by the Jordan Prime Ministry identifies and assesses sectors that have the potential to significantly impact poverty and contribute to the economy as measured by indicators such as GDP, exports, and higher wages. The sectors chosen for the SA must not be understood as picking winner sectors. Accordingly, the chosen sectors are ‘representatives’ of the growth-engine sectors, which will help identify constraints and potential investment areas by the government that supports private sector activity.

Jordan has recorded strong growth rates since the turn of this century – average 5.9%. The reason behind the strong economic performance has been attributed to many factors, mainly; the political and economic stability that are inductive for attracting investments into Jordan, especially, from the region, and the surge in oil prices that has increased the amount of money in the region for investments in real estate and business. Furthermore, Jordan has been able to transform its exports basket from minimal value-add products, e.g. Agriculture, Potash, and Phosphate, to a more complex and higher value-add products, e.g. Apparel, Information Technology, and Pharmaceuticals. This comes as part of Jordan’s effort moving towards capital-intensive and knowledge-based economy.

Accordingly, Jordan has been extensively engaged in identifying its growth-engine sectors and there are several studies describing policy actions to promote these sectors. The list of all growth-engine sectors identified in the above mentioned studies comprise of 14 sectors. The overlapping sectors that appeared in almost all competitiveness studies conducted in Jordan are; Apparel, Pharmaceuticals, Information Technology, Tourism, Healthcare Tourism, Agriculture, and finally, Higher Education.

C. Jordan National Agenda

The National Agenda Steering Committee was formed by a Royal Decree issued on the 9th of February 2005, to develop the National Agenda. The Committee comprised representatives from the Government, Parliament, civil society, the private sector, media and political parties.

The Key Sector-Specific Initiatives:

1. Apparel: Improve the logistics infrastructure and enhance quality of the workforce.
2. Pharmaceuticals: Build a reputation for quality and move to higher value added products.
3. Food and Beverage: Develop a comprehensive strategy to attract multinational companies.
4. Minerals: Fund vocational training programs for workers being laid off as a result of the restructuring of mineral companies.
5. Iron and Steel: Support existing companies to enhance their competitiveness and encourage consolidations.
6. Furniture: Develop and implement a comprehensive strategy for the furniture sector to substantially increase exports and reinforce trade agreements.
7. Dimension Stone: Enhance local capabilities by modernizing related vocational programs.
8. Agriculture: Improve quality of agricultural produce and direct production toward high-yield revenue crops, which optimize water-use efficiency.

9. Tourism: Execute the National Tourism Strategy.

10. Health Care: Initiate quality management programs to achieve quality standards and eventually be accredited according to world-class standards.

11. Software and Information Technology (IT): A favorable investment and infrastructure environment should be established, and quality of education improved.

