

عنوان التقرير

" المسح التحليلي للأدلة التدريبية "

للمهارات الخاصة بسوق العمل "

إعداد:

د.ديمة الكرادشة

2022

المحتويات

3	المقدمة
4	الجهود الوطنية (تقرير حالة البلاد 2020 الصادر عن المجلس الاجتماعي والاقتصادي)
6	مؤسسة الاقتصاد النسوي
6	مشروع " ابتكار "
6	هدف التقرير
6	منهجية التقرير
7	الاطار النظري
12	الجزء الاول: تحليل المحتوى للدلة التدريبية المستهدفة
12	عينة وأداة التحليل
14	المرحلة الأولى: تحليل المضمون/ المحتوى حسب الموضوعات الرئيسية والفرعية
14	أولاً: تحليل الموضوعات ذات العلاقة بالمهارات الحياتية/ الاجتماعية (Life & Social skills)
16	ثانياً: الموضوعات ذات العلاقة بالمهارات المرتبطة بقابلية التوظيف
18	ثالثاً: الموضوعات ذات العلاقة بالمهارات المرتبطة بالريادة
19	رابعاً: الموضوعات ذات العلاقة بالثقافة المالية
21	المرحلة الثانية تحليل المضمون/ المحتوى حسب اللغة والصور والرموز ومراعاة النوع الاجتماعي
22	المرحلة الثالثة: تحليل الادلة حسب قطاعي المدارس ومشاريع الريادة start up – والفئة العمرية
23	التوصيات
23	أولاً: التوصيات ذات العلاقة بالمهارات الحياتية/ الاجتماعية (Life & Social skills)
23	ثانياً: التوصيات ذات العلاقة بالمهارات المرتبطة بقابلية التوظيف
23	ثالثاً: التوصيات ذات العلاقة بالمهارات المرتبطة بالريادة
23	رابعاً: الموضوعات ذات العلاقة بالثقافة المالية
23	خامساً: التوصيات المتعلقة ببيئة العمل
24	مراجع ومصادر هامة ذات علاقة
24	الملاحق

سعى الأردن ومنذ عقدين من الزمن إلى تطبيق سياسات ذات توجه سوقى بدأ بواكير هذا التوجه في عهد الملك الحسين¹ "رحمه الله" في عام 1989 واستمر هذا النهج إلى عهد الملك عبدالله الثاني "حفظه الله ورعاه" منذ عام 1999. وكان من بين هذه السياسات اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتذليل العقبات أمام الاستثمارات الأجنبية والتوجه نحو "الخصخصة" للمشاريع الكبرى التي كانت تابعة للدولة، وإنشاء مناطق ثنائية حرة ومناطق صناعية مؤهلة من أجل تشجيع حركة التصدير وتعزيز قطاع تكنولوجيا المعلومات. وبالرغم من أن تلك السياسات كانت تبدو ناجحة إلى حد ما في جذب الاستثمارات وتحقيق نمو اقتصادي ملحوظ خلال الفترة من 2000 إلى 2011 بمتوسط 6% إلا أن ما حدث بعد ذلك بما يسمى "الربيع العربي" انعكس سلباً على الإستثمارات الأجنبية وعائدات السياحة بشكل كبير والذي كان من أكثر القطاعات تضرراً من غيرها من القطاعات وهو الأمر الذي أدى إلى التوجه نحو الاقتصاد الحر الموجه لإشراك القطاع الخاص بشكل أوسع في دعم الجهود الوطنية نحو اقتصاد معافى، الأمر الذي استدعى أن يتراجع دور الحكومة عن دورها السابق بكونها هي الجهة الرئيسية التي تتولى التوظيف من خلال جهود وطنية سعت إلى تطوير برامج وخطط تساهم في تخفيف الأعباء على الحكومة في خلق فرص عمل للشباب في القطاع الخاص من أجل الحفاظ على قطاع اقتصادي صحي وآمن وقادر على مواجهة التحديات سواءاً على الصعيد الداخلي أو الخارجي.

لوحظ أنه على الرغم من أن النمو الاقتصادي الكبير في الألفية الجديدة حقق نسب مرتفعة نوعاً ما، إلا أن معدلات البطالة في الأردن ما زالت مرتفعة بشكل بالغ. مما يعني أنه ما زالت المشاركة في سوق العمل ضعيفة بشكل ملحوظ. حيث بلغت نسبة مشاركة الشباب في سوق العمل أقل من 30%، ونسبة أقل بكثير بين الشباب من الإناث (11%) عند إعداد الدراسة في عام 2018، وفي دراسة عام 2021 لمنظمة اليونيسيف والتي أشارت إلى أن الشباب ممن تتراوح أعمارهم من 16 – 30 عام في الأردن يعانون من معدلات بطالة مرتفعة (45%) ممن في قوة العمل عاطلون عن العمل) ومعدلات تشغيل متدنية (26% من السكان)². وتشارك 27% من النساء الأردنيات و16% من النساء السوريات في قوة العمل) في الغالبية العظمى من النساء المشاركات (79% من الأردنيات و82% من السوريات) عاطلات عن العمل ويبحثن عنه.³

ومن أهم الأسباب لهذا التناقض ما بين نسبة النمو الاقتصادي وإرتفاع نسبة البطالة هو أن نسبة النمو الاقتصادي ارتفعت نتيجة لنمو قطاعات محددة ومنها قطاع الإنشاءات والتصنيع الفرعية – الملابس- والتي تمتاز بوظائف ذات أجور متدنية ولذلك شغلت هذه الوظائف فئات أغلبها من العمالة الأجنبية وأحجم عنها الشباب الأردني والذين على الأغلب وحسب نتائج الدراسة ما زالوا يميلون إلى العمل في القطاع العام. وهو الأمر الذي يفاقم مشكلة البطالة وقد يؤدي في مرحلة ما إلى تقويض تطوير القطاع الخاص. أضف إلى ذلك أن الأعداد للانخراط في القطاع الخاص بحاجة إلى مهارات فنية، معرفية، وشخصية ما زالت ضعيفة لدى قدرات الشباب وأيضاً غائبة عن النظام التعليمي المدرسي أو الجامعي.

وفي دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية بعنوان "إنتقال الشبان والشابات من المدرسة إلى سوق العمل في الأردن" والتي قامت في العام 2014 حيث أشارت إلى أنه على الرغم من حصول الشباب الأردني على فرص تعليم جيد، إلا أن عدد من التحق منهم بسوق العمل في الأردن قليل جداً، لا سيما بين الشابات. وأشارت الدراسة إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل في الأردن قد يستغرق زمناً طويلاً جداً وهو الأمر الذي دفع بالحكومة الأردنية إلى المضي قدماً نحو تعزيز نهج الاقتصاد الموجه نحو تعزيز النشاط الاقتصادي في القطاع الخاص وإشراكه في معالجة البطالة من خلال خلق التوافق ما بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل وما ينجم عنه من إيجاد فرص ومشاريع وأنشطة اقتصادية تعود بالنفع على مستوى دخل الأسرة وعلى المستوى الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي بشكل أوسع.

وفي تقرير أصدره البنك الدولي للعام 2020 والذي يشير إلى أن البطالة تعتبر مشكلة مقلقة في الأردن، حيث وصل معدل البطالة في البلاد إلى 24.7% في الربع الرابع من عام 2020. ما تم الإشارة إلى أن الأردن لديه "أدنى مشاركة نسائية في القوى العاملة في بلد ليس في حالة حرب". ارتفعت معدلات البطالة بين النساء بشكل حاد إلى 32.8% في نهاية عام 2020، ويرجع ذلك على الأرجح إلى أن غالبية النساء العاملات في الأردن يعملن في قطاعات غير رسمية، معظمها في الزراعة والتعليم والشركات الصغيرة وما شابه – وهي أمور شائعة تفتقر إلى الأمن الوظيفي. إن أحد مفاتيح تعزيز النمو الاقتصادي على المدى الطويل هو تحقيق مشاركة أكبر للمرأة في القوى العاملة.

جاءت أغلب الدراسات المتعلقة بالشباب وسوق العمل لتؤكد على أن هناك العديد من التحديات والتي في جزء منها مرتبط بالنمو الاقتصادي وسياسات وأنظمة تحرير السوق وأثرها على النشاط الاقتصادي سواء على صعيد الاستثمارات والتصنيع، وأيضاً أثرها على

¹الشباب في الاردن- الانتقال من التعليم الى التوظيف ، مؤسسة رند للسياسات العامة في الشرق الاوسط، 2014

²الانتقال الى الرشد في الاردن، تطلعات مرتفعة في ظل تحديات الواقع، اليونيسيف، 2021

³الانتقال الى الرشد في الاردن، تطلعات مرتفعة في ظل تحديات الواقع، اليونيسيف، 2021

دور الحكومة في التوظيف ومدى جاهزية القطاع الخاص للمشاركة في هذا الدور، ومنها ما هو مرتبط بمخرجات النظام التعليمي والتي تكاد لا تفي بمتطلبات سوق العمل من مهارات تقنية ومهنية ومعرفية، هذا بالإضافة إلى العوامل الاجتماعية التي جاءت في آخر سلم التحديات والمتعلقة بثقافة العيب أو في محددات شروط العمل للفئات والنساء في أغلب مناطق الأردن.

جاءت أهم التحديات التي تواجه الشباب في البحث عن فرص العمل هو الافتقار إلى المهارات والتي من شأنها إبطاء خلق فرص العمل في القطاع الخاص وخاصة فرص العمل ذات الدخل المرتفع وهذا يؤكد على ضعف التناغم ما بين قطاع التعليم واحتياجات سوق العمل. وفي دراسة للبنك الدولي⁴ والتي أكدت على وجود ندرة في المهارات اللازمة للمجالات الفنية والمهنية التي يكثر الطلب عليها حيث يلجأ الكثيرون إلى استقدام العمالة من الخارج لتلبية مثل هذا الطلب. أضف إلى ذلك عوامل اجتماعية عديدة وأهمها ثقافة العيب والتي ومن الصعب التفرقة بين ثقافة العيب من جانب وعدم كفاية الأجر والمزايا من جانب آخر كسبب في عزوف الكثير من الشباب عن الالتحاق بقوائم القوى العاملة، إلا أنها من العوامل المركبة والمعقدة من حيث أن هناك مؤشرات تدل على انحسار هذا النوع من الثقافة بين الشباب ولكنه يظهر في قطاعات أخرى.

الجهود الوطنية (تقرير حالة البلاد 2020 الصادر عن المجلس الاجتماعي والاقتصادي)

قدم تقرير حالة البلاد للعام 2020 واقع الاقتصاد الأردني بشكل محدد وواضح المعالم مع الإشارة إلى كافة الجهود الوطنية وما واجهتها من تحديات والتي سوف نسلط عليها الضوء بما يتعلق بأهداف ورؤية مؤسسة الاقتصاد النسوي ودورها في تطوير مهارات الشباب للانخراط بشكل متميز في سوق العمل. وفيما يلي أهم مخرجات التقرير فيما يتعلق بسوق العمل والتشغيل وبقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، واللذان يتعبران من أهم القطاعات ذات العلاقة بأهداف هذا التحليل ويساهم في تعزيز جهود القطاع الخاص للوقوف جنباً إلى جنب مع الجهات الحكومية من أجل ردم هذه الفجوة التي رصدتها العديد من الدراسات الوطنية والدولية والمتمثلة في عدم التناغم ما بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل.

1- قطاع سوق العمل والتشغيل

بعد مراجعة الإجراءات والبرامج التي حددتها الحكومة في وثيقة "على خطى النهضة"، ومقارنتها بتقرير نتائج أعمال الحكومة لعام 2019 في سوق العمل، وفي مجال التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، يمكن القول أن البرامج والمبادرات المعلنة تتسجم بشكل كبير مع التوصيات الواردة في الإستراتيجيات ذات العلاقة، وخصوصاً استراتيجية التشغيل الوطنية، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية. كما تتسجم هذه المبادرات مع عدد من التوصيات الواردة في تقرير حالة البلاد لعامي 2018 و 2019. وفي المقابل، فإن مستويات التنفيذ بقيت دون المستوى المطلوب.

يعاني سوق العمل الأردني من اختلالات هيكلية في جانبي العرض والطلب على اليد العاملة. إذ تترسخ أوجه ضعف الموازنة في سوق العمل، من حيث بعد فرص العمل المستحدثة عن أماكن سكن الباحثين عن العمل، بالإضافة إلى افتقارهم "للمهارات والسلوكيات" المطلوبة في بيئة العمل، إلى جانب ارتفاع سقف توقعات الباحثين عن العمل. وقد نتج عن هذه الاختلالات مفارقة النمو والبطالة في الاقتصاد الأردني، إذ تشير البيانات إلى عدم تمكن الاقتصاد من استيعاب الداخلين إلى سوق العمل في فترات النمو المرتفع، إذ بقيت معدلات البطالة تراوح مكانها بنحو 14.0 % آنذاك. وقد تعمقت مشكلة البطالة في فترات النمو المتباطئ التي استمرت منذ أعقاب الأزمة المالية العالمية في عام 2008 حتى الوقت الراهن.

• الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016 - 2025)

جاء إطلاق هذه الاستراتيجية في الربع الأخير من عام 2016، بهدف الشروع في تنمية شاملة للموارد البشرية، والعمل على إعداد الأجيال القادمة في جميع المراحل التعليمية منذ التعليم المبكر، مروراً بالمدرسة والثانوية العامة، والتعليم والتدريب المهني والتقني، والتعليم العالي، لتسهم في تطوير آليات العرض والطلب وتوازنها لسوق العمل. كما أدرجت الاستراتيجية بعدها أحد أهم محاور خطة تحفيز النمو الاقتصادي للأعوام 2018-2022 لتنعكس إيجاباً على مسيرة التنمية والتطوير في المملكة.

وتضمنت وثيقة الاستراتيجية أربعة قطاعات رئيسية، هي: التعليم المبكر وتنمية الطفولة، التعليم الأساسي والثانوي، التعليم العالي، وقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. وقد أشير سابقاً إلى أهمية القطاعات التي تضمنتها الاستراتيجية وتخصّص سوق العمل، إذ إن قطاع التعليم المهني والتقني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسوق العمل، إذ تشير البيانات إلى أن نحو نصف المتعطلين عن العمل، هم من ذوي المؤهلات دون

المستوى الثانوي، وتشكل هذه الفئة إحدى أهم الشرائح التي قد تستفيد من خدمات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، الأمر الذي يفسر إدراج قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن محاور الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

• الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011 - 2020)

أعدت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في عام 2011، لتمثل إطاراً ناظماً لجميع السياسات المتصلة بالعمالة وسوق العمل، إذ طُورت الاستراتيجية بجهد تشاركي من الجهات الحكومية والأهلية والقطاع الخاص. وحددت الاستراتيجية محاور معالجة الخلل القائم في ثلاثة أطر زمنية؛ المدى القصير، والمدى المتوسط، والمدى الطويل، وجرى إعداد خطة وبرنامج عمل زمني محدد اشتمل على العديد من الإجراءات واجبة التطبيق في مجالات رئيسة تضمنت الجوانب المؤسسية وإطار السياسات، وجانبي الطلب والعرض.

وقد استعرض تقرير حالة البلاد لعام 2019 الأهداف والإجراءات الخاصة بالأطر الزمنية الثلاثة التي وضعتها الاستراتيجية والتقدم المحرز في تنفيذها. وللتأكيد على أولوية توفير فرص العمل للشباب، حددت الاستراتيجية الهدف الإنمائي الذي تسعى لتحقيقه: "تحسين مستويات معيشة الأردنيين من خلال زيادة فرص العمل والأجور والمنافع وتحسين الإنتاجية"، والبدء باستيعاب الداخلين إلى سوق العمل.

2- قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني

يعد قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، أحد أهم أركان تطوير الموارد البشرية وتميئتها، إذ يقوم هذا القطاع برفد سوق العمل الأردني باحتياجاته من العمالة في مختلف المستويات المهنية الأساسية والمتوسطة من مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني. ويمكن القول إن هذا القطاع يعد من أكثر القطاعات تشابكاً وتداخلاً، سواء من جهة الخدمات المقدمة، التي تتضمن جانبي التعليم والتدريب في القطاعين المهني والتقني، أو من جهة حاكمية القطاع وتعدد المؤسسات المشرفة على هذا القطاع.

ويواجه هذا القطاع تحديات مختلفة، إذ ما تزال جاذبية التعليم والتدريب المهني والتقني منخفضة مقارنة مع التعليم العام، ففي الوقت الذي حقق فيه التعليم العام خطوات كبيرة، هناك العديد من التحديات التي أعاقت تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني. فما تزال جودة تقديم الخدمة منخفضة نسبياً نتيجة لقدم المناهج، وغياب التطوير المهني المستمر والمستجيب للتسارع التكنولوجي الهائل، وسوء التجهيزات. كما أن انخفاض التنسيق والتعاون الضعيف بين التعليم والتدريب التقني والمهني والقطاع الخاص أدى -ولسنوات طويلة- إلى ضعف استجابة التعليم والتدريب التقني والمهني لإحتياجات سوق العمل، ما أدى إلى تعميق عدم التوافق بين المهارات الفعلية والمؤهلات المطلوبة في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، فإن محدودية ربط مسارات التعليم والتدريب التقني والمهني مع مسارات التعليم العالي للطلبة الراغبين تضعف جاذبية هذا القطاع

• هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية

أسست هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية في عام 2019 بمقتضى المادة 31 من الدستور الأردني وبناءً على قانون رقم (9) من سنة 2019 : قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. والذي تم إعداده بما يتوافق مع توصيات الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (وضع هياكل تنظيمية واضحة لحاكمية القطاع لضمان إجراء تطبيق المسائلة في أنحاء القطاع) وتحفيز الشباب على الالتحاق بالتدريب والتعليم المهني والتقني في المملكة مما يساهم في خلق فرص العمل وترسيخ مفهوم ريادة الأعمال وحل مشكلتي الفقر والبطالة والإسهام في النمو الاقتصادي.

وبناءً على ما تقدم فقد بدأت العديد من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في المساهمة بتجويد النظام التعليمي المتعلق بمخرجات تعليمية ذات مستوى متقدم ويلبي احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي أيضاً. وقد قامت وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي وبالتعاون مع العديد من الجهات الرسمية وغير الرسمية في العمل على بناء وتطوير مواد تعليمية وتدريبية مساندة تساهم في تعزيز المهارات التي يتطلبها سوق العمل لدى الشباب من أجل تسهيل وصولهم إلى فرص العمل أو مساندتهم للتفكير بتأسيس مشاريعهم الخاصة وبأفكار ريادية.

تأسست مؤسسة الاقتصاد النسوي في العام 2017 من أجل التخفيف من اختلال التوازن بين الجنسين في الاقتصاد الأردني ومعالجة الحواجز الذاتية أمام توظيف المرأة والوصول إلى اقتصاد نسوي، عبر استخدام الأسلوب التكاملي لصناعة المنظومة التي تساعد في تمكين المرأة على جميع الأصعدة والمجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتحقيق الشمولية التي تضمن التحول المجتمعي الذي يكسر فيه التحيز ضد المرأة. قامت المؤسسة بتطوير فكرة مشروع "فكري" عام 2019 وهو مركز الفكر النسوي المتكامل للبحث والابتكار. ويعتبر مركز أبحاث مستقل ومحاذ يلتزم بالنهج والمقاربات الشاملة والمتكاملة في إجراء البحوث القائمة على الاستفسارات المعمقة والجذرية من أجل الوصول إلى اقتصاد نسوي في العالم العربي. ومركز أبحاث نسوي مستقل، تتمثل مهمته في بناء مجموعة من المواهب المحلية من قادة الفكر الملتزمين بنهج شامل قائم على الأدلة في البحث لمعالجة الحقائق النسوية في الأردن. وهو موجود لخدمة ورعاية النظام البيئي للسياسات وتوفير بيئة عادلة يتم فيها تقاسم السلطة والموارد بشكل متساوٍ. وهذا يعتبر أهم ما يميز مؤسسة الاقتصاد النسوي هو تبنيتها للنهج الشمولي الذي يركز على أنماط تفكير وتحليل نسوية تمتاز بالبحث عن الأصالة في المعرفة والتعاون والتشبيك وتقديم كل ما هو نوعي وعميق ومتميز عن غيره من المناهج البحثية الأخرى.

مشروع "ابتكار"

يسعى مشروع "ابتكار" إلى استحداث فرص عمل وتحقيق دخل إضافي من خلال دعم المشاريع الاجتماعية عن طريق تعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب والنساء في المناطق الأكثر تهميشاً في محافظات إربد والكرك وعجلون و عمان. كما يعمل المشروع أيضاً على إحداث التأثير ودعم وضع السياسات وتطوير الأطر القانونية للشركات الاجتماعية.

يتم تنفيذ المشروع بالتعاون مع مجموعة من الشركاء (منظمة الخطة الدولية، ومؤسسة الاقتصاد النسوي، الجمعية الملكية لحماية الطبيعة، ومؤسسة درة المنال للتنمية والتدريب) وبتمويل من الوزارة الاتحادية في جمهورية ألمانيا (BMZ).

ويأتي هذا المشروع كجزء من دعم الاتحاد الأوروبي للأردن بهدف:

- 1- المساهمة في الحد من الفقر والاندماج الاجتماعي للفئات المهمشة وخاصة الفتيات.
- 2- تعزيز النظام البيئي للمؤسسات الاجتماعية والمساهمة في التكامل الاقتصادي والاندماج الاجتماعي للفئات المهمشة، في عمان واربد والكرك وعجلون.

ومن هنا جاء مشروع ابتكار الذي ينفذ بالتعاون مع منظمة الخطة الدولية ليشمل مجموعة من الأنشطة التي تسعى إلى دعم الفتيات والشباب من خلال توفير برامج بناء القدرات في مجال المهارات الشخصية ومهارات تنظيم المشاريع والتمويل والتي ركزت على بناء وتطوير العمل على أساس النهج التراكمي في الخبرات في هذا المجال والإسفادة من خبرات المؤسسات التي تعمل في مجال تشبيك الشباب في سوق العمل والإستفادة من الأدلة التدريبية المتوفرة في السوق الأردني ضمن محاور أساسية مثل (مهارات الحياة، مهارات التوظيف، الريادة، والثقافة المالية والكفايات الأخرى من أجل توظيفها في تطوير أدلة تدريبية وبصورة تكاملية وتفاعلية وهادفة.

هدف التقرير

يهدف التقرير إلى عقد مسح تحليلي موجه للمناهج الرسمية وغير الرسمية المتوفرة في كل من وزارة التربية والتعليم وعدد من مؤسسات المجتمع المدني والمتخصصة في مجال تطوير مهارات السوق من أجل تطوير مهاراتهم في البحث عن فرص عمل جديدة والتفكير بطرق إبداعية لتأسيس مشاريع ريادية مجتمعية تساهم تهدف إلى تعزيز سبل العيش وتخفيف الفجوة الاقتصادية. وسوف يتم الأخذ بمخرجات هذا المسح التحليلي في بناء وتصميم أدلة مساندة تتعلق بأربعة مهارات أساسية وهي مهارات حياتية واجتماعية، مهارات قابلية التوظيف، مهارات الريادة ومهارات الثقافة المالية.

منهجية التقرير

تم اعتماد منهجية البحث النوعي من خلال استخدام تحليل المضمون لعدد من الأدلة التي تم تحديدها والتي تركز على المهارات الحياتية/ الاجتماعية (Life/Social skills)، قابلية التوظيف (Employability)، مهارات الريادة (Entrepreneurship skills)، والثقافة المالية (Financial culture).

الجزء الأول: استندت منهجية التحليل في جانب المضمون/ المحتوى على عدد من المحاور التي تم بناء وتطوير الأداة عليها وهي كالآتي:

- تحليل المواضيع الرئيسية والفرعية.
- تحليل اللغة والصور والرموز ومدى حساسيتها للنوع الاجتماعي.

الجزء الثاني: استندت منهجية التحليل في جانب أساليب التدريس/ التدريب على عدد من المحاور التي تم بناء وتطوير الأداة عليها وهي كالآتي:

- هيكل الأدلة
- تصميم التمارين / الأنشطة.

تم تصميم التقرير بحيث يعرض في جزئين منفصلين وفي كل جزء تم عرض أداة التحليل ونتائج التحليل والتوصيات:-

- 1- المسح التحليلي الخاص بالمضمون/ المحتوى
- 2- المسح التحليلي الخاص بأساليب التدريس/ التدريب.

الإطار النظري



يعتبر الإطار النظري هو الوسيلة التي تساعد على تحديد المصطلحات ذات العلاقة وكيفية بناء العلاقات فيما بينها، الأمر الذي يعتبر الأساس عند صياغة الأهداف وتصميم الأنشطة وتحديد مؤشرات المتابعة والتقييم لأي مشروع أو برنامج. ومن هنا فقد جاء هذا التقرير من أجل أن يضمن تصميم الأدلة التدريبية بنهج شمولي تشاركي بحيث يساعد كل من الميسر/ المدرب/ الموجه والمشاركين/ات في الوصول إلى الأهداف المرجوة سواء أكانت على مستوى بناء معرفي أو تطوير مهارات أو تغيير اتجاهات.

يتبين من الشكل المرفق أن الغاية الأسمى من أي برامج بناء قدرات سواء من خلال ورشات تدريبية أو من خلال برامج تعليمية متخصصة هي محاولة لبناء منظومة من المهارات والقدرات والسمات الشخصية بحيث تفسح المجال أمام الفرد إيجاد وظيفة أو ابتكار مشروع خاص يساهم في تحسين المستوى المعيشي بشكل خاص والنهوض بتنمية المجتمع بشكل عام.

تم بناء تصميم الشكل أعلاه من خلال اعتبار أن كل من المهارات الحياتية والاجتماعية، ومهارات الريادة، ومهارات الثقافة المالية ومهارات التوظيف هي عبارة عن أدوات داعمة ومحفزة لقدرات الشباب من أجل بناء منظومة متكاملة من الكفاءات التي تؤهلهم إلى تحسين سبل العيش الكريم ومن خلال توفير الكفاءات اللازمة مع مراعاة منظور النوع الاجتماعي.

واعتمد الإطار النظري لهذه الدراسة على مراجعة المصطلحات والتعريفات الخاصة بكل مكون في هذه المنظومة لتسهيل تصميم الأدلة في المستقبل ضمن نهج شمولي ومتكامل والذي يعتبر من أهم مرتكزات العمل في مؤسسة الاقتصاد النسوي.

فيما يلي سوف يتم عرض بعض المفاهيم المرتبطة بالكفاءات والنوع الاجتماعي كونها عمليات مستمرة تتداخل في كافة أنواع المهارات التي يكتسبها الفرد والخبرات والممارسات التي يتعاطى بها في مكان العمل أو البيئة الاجتماعية المحيطة.

سبل العيش الكريم

تشير أسباب كسب الرزق Livelihood للشخص أو سبل العيش إلى الوسيلة التي يوفر من خلالها ضروريات الحياة. ويتم تعريف أسباب كسب الرزق على أنها مجموعة من الأنشطة الاقتصادية، والتي تشمل على التوظيف الذاتي و/أو التوظيف بالراتب اليومي من خلال استخدام مواهب الشخص (سواء البشرية أو المادية) من أجل خلق الموارد الكافية للوفاء بمتطلبات الذات والبيت على أساس مستدام بشكل يتسم بالكرامة.⁵

مفهوم سبل العيش المستدامة: هي محاولة لتجاوز التعريفات والنهج التقليدية للقضاء على الفقر، وقد وجد أنها ضيقة للغاية لأنها ركزت على جوانب أو مظاهر معينة من الفقر، مثل الدخل المنخفض، أو لم تأخذ في الاعتبار الجوانب الحيوية الأخرى للفقر مثل الضعف والاستبعاد الاجتماعي. وفي ظل البيئة الاقتصادية الدولية الجارية⁶ التي تتسم بالضعف والاضطراب، يعتبر إستحداث فرص العمل الأولوية الأكثر إلحاحاً في التنمية العالمية. ولما كانت منظمة الأمم المتحدة والمجتمع العالمي يتدارسان برنامج التنمية للعقود القادمة، ينبغي أن تحتل فرص العمل مركز الصدارة فيه. والتطلع إلى عمل وسبل عيش تحظى بمداخل مرفوعة وتتسم بالكرامة والاحترام، وإنما هو هدف إنمائي يخاطب الناس مباشرة في جميع أنحاء المعمورة.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن فرص العمل تقيم الروابط بين الناس ومجتمعاتهم والاقتصاد. وسبل الحصول على عمل آمن ومنتج وذو أجر منصف – كعامل بأجر أو كعامل لحسابه الخاص – إنما هو وسيلة أساسية يكسب الأفراد والأسر بواسطتها احترام الذات وحساً بالإنتماء إلى مجتمع بعينه وسبباً لتقديم إسهام مثمر (<http://www.ilo.org>)

الكفاءات⁷

أما فيما يتعلق بتعريف competencies الكفاءات فهي معرفة الشخص وسلوكياته التي تقودهم إلى النجاح في الوظيفة. ومن ثم، فإن أمثلة الكفاءات تشمل تحسين العمليات التجارية والتخطيط الإستراتيجي والقرارات المستندة إلى البيانات. وتشرح الكفاءات بشكل فعال كيف تحقق سلوكيات الفرد النتائج المرجوة في دوره. إذن، هي امتلاك الشخص المعرفة والمهارة والسلوك الذي يقوده إلى النجاح والتميز، أي هي تلك الكفاءات التي يحتاجها أي موظف للارتقاء في عمله ويتميز بها عن أي شخص آخر.

⁸ كما يتم وصف الكفاءة بشكل عام على أنها مزيج من المهارات والمعرفة والمواقف التي تمكن الفرد من أداء مهمة أو نشاط بنجاح في سياق معين. الكفاءات هي سلوكيات يمكن ملاحظتها ويمكن قياسها وتقييمها، وبالتالي فهي أساسية في التوظيف والاحتفاظ بالموظفين وتطويرهم. ومن هنا لا بد من التمييز بين مصطلح الكفاءة والكفاية حيث تم تعريف الكفاية بأنها مستوى المعارف والمهارات والقدرات التي تساعد الفرد على القيام بعمل ما بالمستوى العادي. ولذا فإن "الكفاءة هي الحد الأعلى من الأداء، أما الكفاية فهي الحد الأدنى المقبول من الأداء".

عرفت مؤسسة الاقتصاد النسوي الكفاءات (Competencies) بأنها مجموعة من الخصائص والمهارات التي يمكن إثباتها والتي تمكن أداء الوظيفة وتحسن من كفاءتها. الكفاءات ليست مهارات، بالرغم من أنها متشابهة، حيث يتم تعلم المهارات في حين أن الكفاءات هي صفات متأصلة يمتلكها الفرد مثل: الكفاءات السلوكية والفنية والقيادية.

النوع الاجتماعي

تم تعريف النوع الاجتماعي Gender أنه عبارة عن الأدوار والمسؤوليات التي يتولاها الرجال والنساء، والتي نشأت في عائلاتنا ومجتمعاتنا وثقافتنا ويتم اكتساب هذه الأدوار والتطلعات بواسطة التعلم، وهي عرضة للتغير مع الوقت كما أنها تختلف من ثقافة إلى أخرى وداخل الثقافة الواحدة، وتعد أنظمة التمايز الاجتماعي (كالمركز السياسي، الإنتماء الطبقي، والعرفي والإعاقات الجسدية والعقلية والسن وغيرها) من أدوار كل جنس، لكن مفهوم النوع الاجتماعي يبقى حيوياً لأنه في حال تطبيقه على التحليل الاجتماعي، فإنه يكشف الأسلوب الذي يتم بموجبه تأسيس تبعية النساء في المجتمع، وبالتالي تكون هذه التبعية بحد ذاتها عرضة للتغيير أو الإلغاء، فهي ليست حتمية ولا ثابتة للأبد.

⁵ <https://www.oxfordreference.com/views/ENTRY.html?subview=Main&entry=t140.e0475820>

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_205840.pdf

⁷ هناك فرق بين الكفاءات والكفايات: حيث تشير الكفايات إلى قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين ضمن معارف ومهارات وقدرات مركبة يتم توظيفها لمواجهة وضعية محددة بدون إحداث تغيير أما الكفاءات فهي قدرات الشخص المكتسبة والتي يمتلكها بشكل متميز ومبتكر عن غيره ويقوده إلى النجاح <https://www.itcilo.org/design> ⁸ مترجم:

9

هل المهارات الاجتماعية هي المهارات الحياتية؟

عند البحث في تعريفات كل من المهارات الحياتية والاجتماعية لوحظ أن هناك مرحلة من التداخل بين المفهومين مما أدى إلى تداخل أيضاً عند توظيف هذين المفهومين أثناء إعداد وتصميم المراجع التدريبية. حيث أن المهارات الحياتية وإن كانت مرتبطة بشخصية الفرد وذاته " الأنا" إلا أن هذه المهارات يتم استخدامها في مجال المهارات الاجتماعية المرتبطة بالبيئة التي تحيط ذلك الفرد وهي "نحن".

وبعد أن استعرضنا فيما سبق المفاهيم والآراء التي كتبت عن كل من المهارات الاجتماعية والمهارات الحياتية، تبين أن المهارات الاجتماعية جزء أساسي من المهارات الحياتية، بل قلب تلك المهارات؛ لأن حياة الإنسان لا تستقيم إلا وسط جماعة تتطلب منه في كافة المواقف الحياتية أثناء تفاعله مع الآخرين علي كافة المستويات – ابتداءً بالأسرة وانتهاءً بجماعة العمل – مجموعة من المهارات تيسر وتضفي على علاقاته الاحترام والتقدير والحب والتعاطف والمشاركة والتواصل، والتي تجعل لحياته بشكل عام معنى وقيمة⁷.

قامت مؤسسة الاقتصاد النسوي ببناء التعريف الإجرائي للمهارات الحياتية والاجتماعية والذي جاء كما يلي :

المهارات الحياتية/ الاجتماعية (Social skills) : هي المهارات اللازمة للفرد لممارسة حياته اليومية ونشاطاتها الحياتية في البيئة وتشمل هذه المهارات مهارات إدارة الوقت والجهد، والمال واتخاذ القرارات والاتصال مع الآخرين، وحسن اختيار وإعداد وتناول الغذاء والعناية بالملبس والسكن. تعريف منظمة الأمم المتحدة للمهارات الحياتية: هي مجموعة من المهارات الشخصية والنفسية التي تساعد الفرد على اتخاذ القرارات على نحو صائب، بدقة وعناية، وتجعله يتواصل مع الآخرين بفعالية، ويتأقلم مع البيئة المحيطة، الأمر الذي يؤدي به إلى النجاح.

مهارات قابلية التوظيف

جاء تعريف قابلية التوظيف employability ليشير الى امتلاك مجموعة من المهارات والقدرات والمعارف والسمات الشخصية التي تجعل الشخص أكثر قابلية لأداء العمل والحصول عليه¹².

وفي دراسة متخصصة حول تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في مصر¹³ والتي تعتبر في ذات السياق الأردني بحيث تعرف القابلية للتوظيف بأنها مجموعة المهارات والسمات الشخصية التي تمكن طلبة الجامعات من الحصول على الوظيفة المناسبة لمؤهلاتهم، والنجاح في المسار الوظيفي الذي يختارونه (Fantom & Perkins. 2016) كما تعرف بأنها استخدام آليات واضحة لتمكين طلبة الجامعات من تطوير قدراتهم علي استخدام مجموعة واسعة من المهارات والفرص لتعزيز تعلمهم الأكاديمي وتمكينهم من أن يصبحوا أكثر جاهزية للعمل « وتعرف بأنها إكتساب » مجموعة من المهارات والكفاءات والسمات الشخصية التي تجعل خريج الجامعة لديه الفرصة للحصول علي الوظيفة والاستمرار والنجاح فيها، مما يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع والاقتصاد. أي أنها هي تلك المهارات اللازمة للحصول على عمل والحفاظ عليه والنجاح به.

وقامت مؤسسة الاقتصاد النسوي ببناء التعريف الإجرائي لقابلية التوظيف والذي جاء كما يلي :

قابلية التوظيف¹⁴ (Employability) : امتلاك مجموعة من المهارات والقدرات والسمات الشخصية التي تجعل الشخص أكثر قابلية لأداء العمل والحصول على وظيفة. في الأساس يتعلق مفهوم قابلية التوظيف بالتعلم، ليس التعلم المرحلي وإنما التعلم المستمر مدى الحياة، فالأمر لا يتعلق بالتعلم والتدريب من أجل الحصول على وظيفة فقط، بل بتأهيل الذات معرفياً ومهارياً للتأقلم مع التغيرات الكبيرة التي تشهدها الحياة خاصة مع صعود التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.

¹² <https://hbrarabic.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%A7%D9%87%D9%8A%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9/%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81/>

¹³ د. م / إيمان عبد الفتاح محمد ابراهيم تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في ضوء خبرة استراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر،
¹⁴ حسب منهجية مؤسسة الاقتصاد النسوي

🚦 منهجية الاقتصاد النسوي في التوظيف:

تقوم منهجية الاقتصاد النسوي على التغيير المتكامل لنظرة المجتمع تجاه عمل المرأة من خلال بناء منظومة تراعي جميع مكونات المجتمع وتحافظ على الأصول مع مراعاة التجدد، وتهتم بالطبيعة مع الاستفادة من التكنولوجيا والعلم، موثقة رؤيتها في العمل على الدراسات والبحوث العلمية.

حيث يعتمد تنفيذ المنهجية على :

- 1- عقد الشراكات مع القطاع الخاص وعمل دراسة لبيئة العمل للتأكد من أنها بيئة عمل آمنة ومبينة على الشمولية والتنوع.
- 2- تشكيل لجان مجتمعية متخصصة قادرة على بناء شبكة تواصل مع المجتمع المحلي وتشكل من (القطاع العام، والقطاع الخاص، والجمعيات، والأهالي، والمؤثرين في المجتمع).
- 3- عقد الشراكات مع المجتمعات المحلية من خلال التعاون مع الجمعيات في المجتمعات المستهدفة.
- 4- تنفيذ برنامج تدريبي للفتيات المستفيدات عن مفاهيم أخلاقيات العمل .
- 5- ربط الفتيات اللاتي تم تدريبهن بفرص عمل حقيقية في محافظاتهن .
- 6- تقديم خدمات التثقيف الوظيفي لهن، وتقديم جلسات الإرشاد الوظيفي لدمجهن وتمكينهن في مكان العمل وتقديم النصح والإرشاد لهن بهدف مساعدتهن على التطور والتقدم على صعيدي حياتهن الشخصية والمهنية.

مهارات الريادة

جاء تعريف مفهوم الريادة في دراسة نوعية (2017) بعنوان مدى تضمين مفاهيم العمل والعمل المهني والريادة والإبداع في الكتب المدرسية الأردنية التربية المهنية، التربية الوطنية والمدنية، والثقافة المالية والتي نفذها المجلس الأعلى للسكان وبدعم من الأسكوا. حيث عرفت الدراسة مفهوم الريادة بأنه مجموعة القيم والمهارات العملية التي تسهم في استحداث نشاط معين أو البدء فيه، كما يعني تحقيق السبق في قطاع معين وعملية إدارة النشاط أو العمل الجديد في ميدان محدد. والريادي هو الذي يبتكر شيئاً بشكل علمي جديد.

ومن الجدير بالذكر أن الأردن من الدول العربية الأوائل في هذا المجال حيث يعتبر تأسيس وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة من أهم الخطوات في هذا المجال. أضف إلى ذلك أن الأردن تقدم 7 مراتب من 56 إلى 49 من أصل 137 دولة في مؤشر الريادة، ويساهم بنسبة 75% من المحتوى العربي على الانترنت.¹⁵

وقامت مؤسسة الاقتصاد النسوي ببناء التعريف الإجرائي للمهارات الخاصة بالريادة والذي جاء كما يلي :

مهارات الريادة (Entrepreneurship skills) : مفهوم الريادة يشير إلى الأعمال التي يبدعها أشخاص يمتلكون صفات ومشاعر ريادية تقود إلى ابتكار أعمال ومشروعات تسهم في تحقيق التنمية وتقديم خدمات متميزة (المعاني، عريقات، الصالح، جرادات، 2011). الريادة هي مجموعة المهارات الإدارية الإبداعية التي تستند على المبادرة الفردية والموجهة نحو الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والتي تربط قرارها بمستوى معين من المخاطر وعدم التأكد (خضيرات، 2011)

الثقافة المالية

يُمكن تعريف الثقافة المالية على أنها عملية فهم وتعلم طرق كسب الأموال وإنفاقها وتوفيرها عن طريق اكتساب المهارات والطرق المؤهلة لمعرفة كيفية استخدام الموارد المالية لاتخاذ القرارات.[١] ويُمكن أيضاً تعريف الثقافة المالية على أنها المعرفة المالية المكتسبة لتنفيذ أكثر طرق وأساليب إدارة الأموال نجاحاً وفعالية، مما ينعكس على التطور المهني والشخصي للأفراد¹⁶

¹⁵الموقع الرسمي لوزارة الاقتصاد الرقمي والريادة – الاردن

¹⁶ "Financial Literacy", sfs.gsu.edu, Retrieved 14-4-2019. Edited موقع موضوع

وقامت مؤسسة الاقتصاد النسوي ببناء التعريف الإجرائي لمحو الأمية المالية والذي جاء كما يلي :

بينما يمكن تعريف مفهوم محو الأمية المالية بأنه محاولة تعزيز المعرفة بالمفاهيم المالية الأساسية والمهارات والسلوكيات الآيلة إلى ترجمة هذه المعرفة إلى تصرفات من شأنها تعزيز النتائج المالية¹⁷. تشير محو الأمية المالية إلى القدرة على فهم وتطبيق مجموعة متنوعة من المفاهيم والمهارات المالية ، مثل الشخصية، الإدارة المالية والميزانية والاستثمار. الأمية المالية هي نقص هذه المهارات¹⁸.

الجزء الأول: تحليل المحتوى للأدلة التدريبية المستهدفة

في هذا القسم تم عرض أهداف وآلية التحليل والنتائج الخاصة بكل محور من المحاور التي تم اعتمادها في التقرير:-

أهداف التحليل: -

التعرف على المضامين والمحتوى الخاص بكل دليل من خلال تحديد المواضيع الرئيسية والفرعية والاطلاع على اللغة والصور والرموز ودلالاتها.

عينة وأداة التحليل

اشتملت عينة تحليل الأدلة التي تم اختيارها بناءً على المصدر أو الجهة التي قامت بإعدادها وهي كما يلي :-

- (5) أدلة تدريبية خاصة بمؤسسة عالم الحروف (أخلاقيات العمل، دليل الإرشاد المهني النوعي، الثقافة المالية، دليل إرشاد للمرأة العاملة "نجاحاتي"، برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف).
- (8) مناهج تعليمية خاصة بوزارة التربية والتعليم شملت (دليل الثقافة المالية للصفوف 7، 8، 9، 10، 11، 12 للفصلين الأول والثاني، ودليل إدماج النوع الاجتماعي في التعليم والبيئة المدرسية، ودليل مساري الوظيفي مستقبلي).
- (3) أدلة تدريبية خاصة بمؤسسة لويك (درب 1، درب 2، وأنا أعمل)
- (1) دليل تدريبي خاص بالمنظمة الدولية للشباب (جواز سفر للنجاح).
- (2) دليل تدريبي عن مهارات الريادة استخدم من قبل منظمة الخطة الدولية لمشروع مبادرون 1 (دعم ريادة الأعمال التجارية، وخطة الأعمال Business plan).
- الأدلة موزعة حسب المواضيع الخمسة والجهة المنفذة:

الموضوع	الجهة المنفذة
المهارات الحياتية والاجتماعية	
دليل أخلاقيات العمل	عالم الحروف
دليل الإرشاد المهني النوعي	عالم الحروف
دليل نجاحاتي	عالم الحروف
دليل برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف	عالم الحروف
دليل الثقافة المالية صف 7	وزارة التربية والتعليم وانجاز
دليل درب	منظمة لويك
دليل جواز سفر للنجاح	المنظمة الدولية للشباب
مهارات قابلية التوظيف	
دليل أخلاقيات العمل	عالم الحروف
دليل الإرشاد المهني النوعي	عالم الحروف
دليل نجاحاتي	عالم الحروف
دليل برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف	عالم الحروف
دليل جواز سفر للنجاح	المنظمة الدولية للشباب
دليل مساري الوظيفي مستقبلي – دليل مدرب وطالب	وزارة التربية والتعليم
مهارات الريادة	
دليل جواز سفر للنجاح	المنظمة الدولية للشباب
دليل الثقافة المالية صف 9	وزارة التربية والتعليم وانجاز

¹⁷ FinDev Gateway

¹⁸ بوابة اخبار المدرسة الحديثة

دعم ريادة الأعمال التجارية	استخدم من قبل Plan International لمشروع مبادرون 1
دليل نموذج الأعمال	استخدم من قبل Plan International لمشروع مبادرون 1
الأمية المالية	
دليل أخلاقيات العمل	عالم الحروف
ادلة الثقافة المالية – وزارة التربية والتعليم	وزارة التربية والتعليم وانجاز
النوع الاجتماعي	
دليل إدماج النوع الاجتماعي في التعليم والبيئة المدرسية - دليل معلم	وزارة التربية والتعليم

أداة التحليل

تم تصميم أداة "كشاف" لمراجعة الدليل من حيث المضمون والمحتوى وذلك من خلال التركيز على ما يلي:

- 1- رصد المواضيع الرئيسية والفرعية.
- 2- رصد اللغة والصور والرموز المستخدمة ومدى مراعاتها للنوع الاجتماعي.
- 3- رصد حسب قطاعي المدارس ومشاريع الريادة

ملاحظة: وفي أداة "كشاف" التحليل كان هناك قسم متخصص في تحليل أساليب التدريس/ التدريب والتي سترد في القسم الثاني من التقرير - تجد أدناه نموذج الأداة التي تم اعتمادها بعد أن تم عرضها على فريق العمل المختص:

تصميم أداة تحليل الادلة

عنوان الدليل، سنة الإصدار

تصنيف الدليل: ☐ دليل مدرب ☐ دليل متدرب ☐ غير مذكور

الجهة التي اصدرت الدليل: شركة عالم الحروف التربوية

الجهة/ الأشخاص الذين سوف تستخدمون الدليل: ☐ مدربين/ات ☐ مرشدين تربويين/ات ☐ معلمين/ات ☐ خبراء في سوق العمل ☐ غير ذلك ☐ غير مذكور

الفئة المستهدفة من إعداد الدليل: ☐ طلبة المدارس من اعمار محددة ☐ طلبة جامعات ☐ شباب وفتيات من اعمار محددة ☐ غير ذلك ☐ غير مذكورة في الدليل

قهرس المحتويات: ☐ موجود ☐ غير موجود

الكلمات المفتاحية في الدليل: ☐ المهارات الحياتية/ الاجتماعية ☐ قابلية التوظيف ☐ مهارات الريادة ☐ الامية المالية ☐ الكفاءات

تحليل المضمون / المحتوى					
بنود التحليل حسب المضمون					
مراعي حسب المراجعة	اللغة المراعية للنوع الاجتماعي	الصور والرموز	الاطار النظري او المفاهيمي	المواضيع الرئيسية	المواضيع الفرعية

العناصر التي سيتم تقييمها حسب هيكل الدليل									
بنود التحليل حسب محتويات الدليل / متوفرة أي غير متوفرة									
ارجو وضع متوفر أو غير متوفر	قهرس المحتويات	أهداف التدريب	سياق الدليل او المشروع	دليل مندرج - دليل مندرج	الفئة المستهدفة	تصالح وتوجيهات للمدرّب/ة	أسم التمرين (العنوان)	خطوات تنفيذ التمرين من قبل الميسر/ة مع (المشاركين/ات)	مدة التمرين
المعينات التدريبية لتنفيذ (قرطاسية، جهاز عرض، ألوان، غير ذلك)	الاية التقييم								

المرحلة الأولى: تحليل المضمون/ المحتوى حسب الموضوعات الرئيسية والفرعية

المهارات الحياتية والاجتماعية

مهارات التوظيف

مهارات الريادة

مهارات الثقافة المالية

أولاً: تحليل الموضوعات ذات العلاقة بالمهارات الحياتية/ الاجتماعية (Life & Social skills)

المواضيع الرئيسية والفرعية (أسفل كل موضوع رئيسي) الواردة في أدلة المهارات الحياتية والاجتماعية

المواضيع والمجالات								الدليل
المواضيع الرئيسية	الصدق والامانة	الالتزام	الكرامة	العدل والمساواة	الاحترام	الولاء	التواضع	دليل أخلاقيات العمل
المواضيع الفرعية	التواصل والاتصال	في مكان العمل	إدارة الذات والمشاريع	العدل والمساواة والقيادة	الاحترام بين الزملاء	الولاء والعمل التطوعي	التواضع في القيادة	
	إدارة الوقت	التوازن بين العمل والحياة	إدارة ضغوط العمل	الإنصاف والحزم	فض النزاعات والتفاوض حل المشكلات			
			التكيف وإدارة التغيير					دليل نجاحاتي
المواضيع الرئيسية	الثقة بالنفس	منطقة الراحة	الافتناع	التخطيط الشخصي	لغة الجسد	تطبيقات تكنولوجية		
المواضيع الفرعية	تحليل نقاط القوة والضعف							برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف
المواضيع الرئيسية	تقييم الذات	السمات الشخصية	الهدف الذكي	البحث عن وظيفة	السيرة الذاتية	مقابلة العمل	انماط الوظائف اختبار المسار المهني- هولاند	
المواضيع الفرعية	الشخصية	انماط الشخصية		مسح احتياجات مكان العمل				

أنواع الشخصيات	تقييم الذات	استكشاف قدرات المرء	تحديد الأهداف	صنع القرار	هدفى الحياة	الاهداف الذكية	المسح الاجتماعي/ المجتمعي	اختيار المسار المهني
أنماط الشخصية- نظرية الأنماط	أنماط الشخصية- نظرية الأنماط	المواهب والهوايات	التعرف على مهارات الفرد	القرار المهني	السيرة الذاتية	مقابلة العمل	البحث الإجرائي	أنماط الوظائف هولاند
أنواع الشخصيات	أنواع الشخصيات	الاحتياجات		السيطرة على المشاعر في العمل				
معرفة الذات	معرفة الذات	التفكير الإيجابي	التواصل	تسويق الذات	الإبداع والابتكار	التطوع	السيرة الذاتية	مقابلة العمل
نظرية السمات السلوكية DISC	نظرية السمات السلوكية DISC		مهارات التواصل			مهارات البحث في سوق العمل		
الكفاءات الشخصية	الكفاءات الشخصية	تحديد الأهداف	إدارة التوتر	مشروع حياة	السيرة الذاتية ج1+ج2	مقابلة العمل ج1+ج2	البحث عن عمل	
الانفعالات	الانفعالات	الثقة بالنفس	التعامل مع النقد	حل المشكلات وإدارة النزاع	خطاب التغطية		استطلاعات الاهتمامات	
الانصات	الانصات	احترام الآخر	التعلم الذاتي	خطوات حل الخلافات الأربعة	شبكات الدعم		آليات تقييم المهنة	
القيم الشخصية	القيم الشخصية	التنوع	الانطباع الجيد	المخاطرة	التغذية الراجعة		إعداد خطة عمل لمشروع خدمي	

التحليل على مستوى المضمون:

تبين أثناء مقارنة الأدلة الخاصة بالمهارات الحياتية والاجتماعية أن هناك غياب للأطر النظرية والفكرية والتي تساهم في تحديد المفاهيم وكيفية توظيفها أثناء التدريب في كافة الأدلة. وهو الأمر الذي كان واضحاً بين الأدلة حيث نجد أن المهارات الحياتية متكررة في أكثر من دليل على مستوى مهارات اجتماعية أو مهارات توظيف أو مهارات حياتية بشكل عام بدون عرض للأطر المفاهيمي. وبناءً على ما تم عرضه في الجدول التحليلي أعلاه، فقد لوحظ أن **المهارات الحياتية تركزت على تلك المهارات التي يمكن تصنيفها إلى ما يلي:**

- مهارات مرتبطة في تطوير وبناء الشخصية على الصعيد الذاتي: الثقة بالنفس، تحليل نقاط القوة والضعف، التقييم الذاتي، الوعي الذاتي، التأمل الذاتي، تسويق الذات، الأهداف الشخصية والمهنية.
- مهارات مرتبطة بمنظومة القيم والمبادئ الأخلاقية: الالتزام، المسؤولية، الصدق.
- مهارات مرتبطة بالسلوكيات الشخصية: الاتصال والتواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، إدارة النزاع، التفاوض.

أما المهارات الاجتماعية فقد تركزت في ما يلي :-

- مهارات البحث والوصول إلى فرص العمل أو الوظيفة: مسح إجرائي لسوق العمل واحتياجاته حسب الاختصاص، وتطوير مهارات عبر دورات مهنية أو دورات تنمية بشرية.

- مهارات متعلقة في الحصول على فرصة العمل أو الوظيفة: إعداد السيرة الذاتية، وإعداد كتاب التغطية، والتحضير لعقد مقابلة العمل.

كان هناك تنوع ما بين الأدلة في تقديم المواضيع ذات العلاقة بالمهارات الشخصية وبشكل متفاوت. حيث لوحظ أن:

- دليل برنامج الإرشاد والتوجيه لغايات التوظيف (دليل الإرشاد المهني النوعي) ودليل جواز سفر للنجاح كانا الأكثر شمولية من حيث المواضيع وطريقة طرحها.
- في دليل أخلاقيات العمل فقد كان هناك عدد قليل من المهارات التي يمكن اعتبارها مهارات حياتية مثل بند الاتصال والتواصل، بينما ما تم طرحه من قضايا أخرى في دليل أخلاقيات العمل فقد جاء في مجال بناء معرفي بشكل أساسي وتطوير مهارات بشكل أقل حضور.
- أما في دليل نجاحاتي فقد برزت المواضيع بشكل واضح وشمل أغلب المواضيع. كما لوحظ ورود نظرية السمات السلوكية ونظرية الأنماط ونظرية هولاند في كل من دليل الإرشاد المهني لغايات التوظيف ودليل الإرشاد المهني النوعي.

وكان هناك غياب لمهارات مرتبطة في إعداد رسائل التغطية وهي من المهارات الهامة والتي ترافق إعداد السيرة الذاتية.

ثانياً: الموضوعات ذات العلاقة بالمهارات المرتبطة بقابلية التوظيف

ما هي المهارات التي سوف يتم اعتمادها في موضوع قابلية التوظيف:

مهارات لم تغطي	المواضيع والمجالات							دليل
	المواضيع الرئيسية	الالتزام	الكرامة	العدل والمساواة	الاحترام	ثقافة العيب	قانون العمل	
كتابة رسائل التغطية	المواضيع الفرعية	الالتزام في مكان العمل	إدارة ضغوط العمل	في القيادة والحزم	التفاوض			دليل أخلاقيات العمل
كتابة الإيميلات الرسمية		تحويل الوظيفة إلى مهنة	التكيف وإدارة التغيير		حل المشكلات			
كتابة تقارير العمل		بناء السمعة المهنية						
إعداد خطة العمل Gant chart	المواضيع الرئيسية	جلسة المهارات	إرشاد جماعي وفردى - رحلة					دليل نجاحاتي
كتابة الشروط المرجعية لأية وظيفة TOR	المواضيع الفرعية	التخطيط للتطور الوظيفي	التخطيط الوظيفي					
	المواضيع الرئيسية	الخطوات العملية الأولى لدخول سوق العمل	ثقافة العيب بالتفصيل للرجال والنساء	طرق البحث عن وظيفة	المجموعات الوظيفية	اختبار المسار المهني- هولاند	المسح الاجتماعي	برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف
	المواضيع الفرعية	السيرة الذاتية		مسح احتياجات مكان العمل	أنواعها		تحليل أصحاب المصلحة	
		مقابلة العمل		عمل بحث إجرائي				

					لقطاعات العمل				
دليل الإرشاد المهني النوعي	المواضيع الرئيسية	ثقافة العمل	إدارة الوقت	المجموعات الوظيفية	الخطة المهنية				
	المواضيع الفرعية	السيرة الذاتية	الفوائد	أنواعها					
		مقابلة العمل	مضيعات الوقت						
دليل درب	المواضيع الرئيسية	قواعد وأخلاقيات العمل			ثقافة العيب *				
جواز سفر للنجاح	المواضيع الرئيسية	آليات تقييم المهنة	عضو جيد في فريق العمل	ثلاثة مفاتيح لتكون موظف جيد	بروتوكول العمل	القيادة الفعالة	شبكات الدعم		
	المواضيع الفرعية	تكوين فريق عمل				القيادة الذاتية	التغذية الراجعة		
مساري الوظيفي	المواضيع الرئيسية	الوعي بالذات	الوعي بسوق العمل	التخطيط المهني والوظيفي					
	المواضيع الفرعية	من أنا	انواع المهن	هدهي المهني والوظيفي					
		شخصيتي ورغباتي	مهارات العمل	مستقبلي المهني والوظيفي					
		كيف اجد نفسي	التحويل بين المهن	اختيار مساري المهني والوظيفي					
		مقياس الميول المهنية	استكشاف التخصصات المهنية						
			خيارات التخصصات المهنية						

التحليل على مستوى المضمون:

تبين أثناء مقارنة الأدلة الخاصة بمهارات التوظيف أن هناك تداخل " صحي وطبيعي" بين مهارات التوظيف والمهارات الاجتماعية في القسم الأول الوارد أعلاه. حيث نجد أن جزءاً من المهارات الاجتماعية اشتمل على مهارات علاقة الفرد مع الأشخاص المحيطين به سواءً على صعيد أفراد أو مؤسسات، ومن هنا يحدث التداخل عند تطوير مهارات الفرد الاجتماعية في علاقته مع المؤسسات. فقد تم تعريف مهارات التوظيف بأنها (امتلاك مجموعة من المهارات والقدرات والمعارف والسمات الشخصية التي تجعل الشخص أكثر قابلية لأداء العمل والحصول عليه) وهي بالتالي تتكون من ما يلي :

- قيم العمل وأخلاقيات المهنة وثقافة العيب.
- آليات اختيار المهنة والتخطيط الوظيفي للفرد.

- مهارات البحث والوصول إلى فرص العمل أو الوظيفة: مسح اجرائي لسوق العمل واحتياجاته حسب الاختصاص، تطوير مهارات عبر دورات مهنية أو دورات تنمية بشرية*19
- مهارات متعلقة في الحصول على فرصة العمل أو الوظيفة: إعداد السيرة الذاتية، وإعداد كتاب التغطية، والتحضير لعقد مقابلة العمل.

كان هناك تنوع ما بين الأدلة في تقديم المواضيع ذات بمهارات التوظيف على الرغم من أن المواضيع كانت متشابهة بشكل كبير. حيث لوحظ أن:

- دليل برنامج الإرشاد والتوجيه لغايات التوظيف (دليل الإرشاد المهني النوعي) كان الأكثر حضوراً من حيث المواضيع وطريقة طرحها. بينما في دليل جواز سفر للنجاح جاءت بشكل محدود ومقتصر على مواضيع مرتبطة بمفاهيم العمل الجماعي، وشبكات الدعم وغيرها كما هو موضح في الجدول.
- أما دليل أخلاقيات العمل فقد جاء بشكل رئيسي وبارز ليركز على مهارات التوظيف بمنهجية جمعت ما بين المهارات الحياتية، الاجتماعية ومهارات التوظيف. أما في دليل نجاحاتي فقد اشتمل على اختيار المسار المهني بطريقة واضحة ومحددة. وجاء دليل أخلاقيات العمل ليقدم مبادئ وقيم أخلاقية تساهم في تطوير مهارات التوظيف لدى الفرد وخاصة أثناء العمل.
- دليل مساري الوظيفي اعتبر من الأدلة ذات الأهمية من حيث التمهيد حول الوعي بالذات ومن ثم الوعي بالسوق واستكشاف التخصصات المهنية. بالإضافة إلى توفر دليل الطالب الذي يساعد في تعزيز المفاهيم وتطوير مهارة الطالب في اختيار التخصص الذي يرغب فيه والعودة إلى الدليل بأي وقت.
- تبين أن دليل مساري الوظيفي قد راعى النوع الاجتماعي سواءاً من حيث اللغة أو الصور أو الرموز المستخدمة.

ثالثاً: الموضوعات ذات العلاقة بالمهارات المرتبطة بالريادة

المواضيع والمجالات							الدليل
فريقي	أبعاد الفكرة الريادية	فكرتي الريادية	صفات الريادي	أنا ريادي	كيف أكون ريادي	دليل الثقافة المالية الصف 9	
				التفكير الإبداعي	ريادة الأعمال	جواز سفر لنجاح	
		نموذج التدخل عملياً	إرشادات عملية التطبيق وأدوات النموذج	نموذج التدخل	ريادة الأعمال الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي	دليل ريادة الاعمال التجارية	
“صنع” كتاب ”ابتكار” نموذج العمل التجاريّ	نموذج العمل التجاريّ، 5 عمليةً عامّةً لمساعدتك على تصميم نموذج مبتكرٍ للعمل التجاريّ	إعادة تفسير الاستراتيجية من خلال عدسة	أساليب تساعدك على تصميم نموذج عملك التجاري	أداة لتوصيف نموذج العمل التجاري وتحليله وإعادة هيكلته	مخطط نموذج العمل التجاري أنماط نماذج الأعمال التجارية	دليل نموذج العمل التجاري	

التحليل حسب المضمون:

تبين من خلال تحليل مهارات الريادة أن الحصة الأكبر جاءت في كل من دليل وزارة التربية والتعليم للصف التاسع ودليل ريادة الأعمال التجارية. كما جاء في دليل جواز سفر للنجاح مفهوم التفكير الإبداعي وهو من المواضيع الرئيسية من أجل الوصول إلى مشاريع ريادية.

¹⁹ يلاحظ هنا التداخل ما بين المهارات الاجتماعية ومهارات التوظيف

بينما جاء دليل ريادة الأعمال التجارية ودليل نموذج العمل التجاري كمصدر معرفي يزود المدرب بالمعلومات اللازمة مع الحاجة الى تطويره بشكل تمارين يسهل توظيفها في التدريب.

رابعاً: الموضوعات ذات العلاقة بالثقافة المالية

الدليل	المواضيع ومجالات العمل				مواضيع لم تغطي
دليل أخلاقيات العمل	الأمانة في إدارة المال (الإدارة المالية)				تطبيقات الدفع الإلكتروني وطرق الحماية الشخصية السلامة الإلكترونية
دليل الثقافة المالية	الموازنة	الادخار	احتساب الموازنة		
جواز سفر للنجاح	إدارة المال				
دليل الثقافة المالية صف 7	المال في حياتنا	الاستهلاك الواعي	إدارة المال	المخاطر المالية	
	دور المال في سعادة الإنسان	الحاجات والرغبات	التعامل النقدي	الإدخار وأشكاله	
	نشأة المال	تعلم الإنفاق	إدارة المال الشخصي	كسب المال	
دليل الثقافة المالية صف 8	المال في حياتنا	ادارة المال	الاستهلاك الواعي	البنوك	
	المال والعمل	العرض والطلب	إدخار الأعمال الحسنة	حافظ على مالك	
	الأعمال التطوعية	الاستهلاك المسؤول	ادخر مواردك	البنوك	
	عملي في المستقبل	التخطيط المالي	الترشيد في استهلاك الموارد	البنك المركزي	
	مهارة الاتصال	طرائق الدفع	إعادة التدوير	أنواع البنوك	
	التكنولوجيا والمال		الادخار	الحسابات البنكية	
	القيمة مقابل النقود	الاقراض والاقتراض	التجارة الإلكترونية		
دليل الثقافة المالية صف 9	مفهوم القيمة مقابل النقود	مفهوم الإقراض والاقتراض	نشأة التجارة الإلكترونية		
	المستهلك الرشيد	أهمية الإقراض والاقتراض	أنواع التجارة الإلكترونية		
	التخطيط واتخاذ قرار الشراء	حجم الاقتراض المناسب	متطلبات التجارة الإلكترونية		
	العرض والطلب وتحديد الأسعار	التمويل ومؤسساته	الجرائن الإلكترونية		
		مزايا الاقتراض والتعامل مع مؤسسات التمويل ومخاطرها	التسويق الإلكتروني، الدفع الإلكتروني		
	الخطر والتأمين	الأنظمة الوطنية للدفع الإلكتروني			
دليل الثقافة المالية صف 10	الخطر	نظام الدفع الإلكتروني			
	التأمين	نظام عرض وتحصيل الفواتير إلكترونياً			
	عقود التأمين	نظام عرض وتحصيل الفواتير إلكترونياً وآليات استخدامه			

			نظام الدفع بواسطة الهاتف النقال أو المحفظة الإلكترونية	التأمين في الأردن	
	تأسيس الشركة	مشروعي	الدورة المحاسبية	مدخل إلى المحاسبة	دليل الثقافة المالية صف 11
	الشركات وأنواعها	مشروعي الصغير	الدورة المحاسبية	المحاسبة	
	هوية الشركة	الفكرة & هدف المشروع	دفتر اليومية، دفتر الأستاذ	المصطلحات المحاسبية	
	التراخيص والتسجيل	نموذج العمل التجاري & جدوى مشروعي	ميزان المراجعة	معادلة الميزانية	
	عوامل نجاح الشركة	دراسة الجدوى السوقية والفنية والمالية	أنواع القوائم المالية		
	تصفية الشركات وإفلاسها	مرحلة إنشاء المشروع - تسويق منتجي- المتابعة والتقييم	تطبيق الدورة المحاسبية		
	الضمان الاجتماعي	الاستثمار	البنك المركزي ومهامه	الموازنة العامة للدولة	دليل الثقافة المالية صف 12
	مفهوم الضمان الاجتماعي وأهدافه	الاستثمار- المناخ الاستثماري	الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي & حماية المستهلك المالي & حقوق المستهلك المالي ومسؤولياته	المالية العامة - النفقات العامة	
	قانون الضمان الاجتماعي	القرار الاستثماري	دور البنك المركزي في نشر الثقافة المالية المجتمعية	الإيرادات العامة - مفهوم الموازنة العامة للدولة	
	إصابات العمل وتقاعد الشيخوخة	مجالات الاستثمار وأدواته	دور البنك المركزي في متابعة شكاوي العملاء	دائرة الموازنة العامة	
	العجز الطبيعي الدائم والجزئي وتقاعد الوفاء الطبيعية	قطاعات الاستثمار في الأردن & المخاطر الاستثمارية	دور البنك المركزي في تحقيق الاستقرار المالي	مراحل إعداد الموازنة العامة	
	تأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل	هيئة الاستثمار & المناطق التنموية والمناطق الحرة في الأردن	دور البنك المركزي في الاستعلام الإنتماني	قانون الموازنة العامة	
	الاشتراك الإختياري في الضمان الاجتماعي		دور البنك المركزي في التعامل مع النقد		

التحليل على مستوى المضمون

تبين أثناء مقارنة الأدلة الخاصة بالثقافة المالية أن هناك مصطلحات واضحة ومحددة بين كافة الأدلة بالإضافة إلى أن المواضيع ذات العلاقة تركز على أساس واحد والذي يرتبط بالمفهوم " الثقافة المالية" كما نجد أن موضوع الثقافة المالية يشمل أيضاً ما يسمى بـ "بمحو الأمية المالية" والتي تعرف على أنها المعرفة بالمفاهيم المالية الأساسية والمهارات والسلوكيات الآيلة إلى ترجمة هذه المعرفة إلى تصرفات من شأنها تعزيز النتائج المالية وبالتالي في كل دليل يكون هناك أهداف محددة تنعكس في المواضيع التي تقدم في هذا الدليل أو ذاك.

الأدلة المتوفرة للتحليل كانت محصورة بين دليل متخصص في موضوع فرعي مرتبط بالأمية المالية بينما جاءت مناهج وزارة التربية والتعليم بشكل شمولي ومتسلسل حسب تدرج الصفوف الأساسية العليا.

بيئة العمل: لوحظ أن هناك موضوعات ذات علاقة ببيئة العمل المحيطة بالفرد والتي تؤثر على مسار اختياراته بشكل مباشر أو غير مباشر، ومنها التشريعات والقوانين النازمة لسوق العمل وتجارب ناجحة في دول أخرى حققت تقدم متميز في النمو الاقتصادي لتلك الدول، بالإضافة إلى الإشارة إلى بعض العوامل الاجتماعية التي تؤثر على نوع العمل وعملية الاختيار ومنها ثقافة العيب، وتحديات تواجه المرأة في سوق العمل وأهمية العمل في حياة الأفراد. أضف إلى ذلك موضوعات مرتبطة بنظريات سلوكية تم توظيفها في الإعداد للمسار المهني للفرد وفي تحسين مستوى الأداء داخل مكان العمل ومنها المجموعات الوظيفية – نظرية هولاند – نظرية السلوكية والتي تساعد المدرب/ة على تقديم النصص والإرشاد بطريقة علمية.

المواضيع والمجالات						الدليل
المجموعات الوظيفية	واقع الاقتصاد الأردني	دراسة ديوان الخدمة المدنية	التجربة الألمانية واليابانية	المرأة وسوق العمل	المرأة في الغرب	دليل الإرشاد المهني النوعي
أهمية العمل على حياة الفرد	تعريف العمل	ثقافة العيب	التجربة الألمانية واليابانية	تحديات المرأة في سوق العمل		دليل برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف
نظرية السمات السلوكية	قيمة العمل	بيئة العمل وثقافة العيب	التطوع وخدمة المجتمع	واجبات وحقوق العامل	قانون العمل	دليل درب
بروتوكولات العمل	الحد من التخويف والترهيب	احترام السلطة	حقوق العاملين			جواز سفر للنجاح

تبين من خلال مراجعة وتحليل المواضيع ذات العلاقة بهذا المجال وهو سياق بيئة العمل أن هناك طرح لمواضيع مرتبطة بالقوانين، النظرة المجتمعية، التحديات في سوق العمل، وتحديات تواجه النساء في مجال تعزيز المشاركة الاقتصادية بالإضافة إلى الإشارة إلى بعض التجارب العالمية والمحلية. ومن الضروري بمكان عند طرح مثل هذه القضايا أن يتم التمهيد للسياق الذي ستقدم فيه بدل من إضافتها بشكل مجتزأ وقد لا يرغب المتلقي في قراءتها أو الاطلاع عليها. حيث ورد في دليلي الإرشاد المهني النوعي والإرشاد والتوجيه لغايات التوظيف إشارة إلى التجربة الألمانية واليابانية، كما جاء في دليل الإرشاد المهني النوعي إشارة إلى دراسة ديوان الخدمة المدنية والتي تركز على التخصصات المشبعة. وبرزت قضية تحديات المرأة في سوق العمل بشكل واضح في دليل الإرشاد والتوجيه المهني لغايات التوظيف.

المرحلة الثانية تحليل المضمون/ المحتوى حسب اللغة والصور والرموز ومراعاة النوع الاجتماعي

تم تطوير أداة للكشف عن كافة العناصر الواجب مراعاتها ضمن تحليل المضمون والتي تراعي النوع الاجتماعي وهي مرفقة أدناه:-

تحليل المضمون / المحتوى					
بنود التحليل حسب المضمون					
ارجو وضع متوفر أو مراعي حسب المراجعة	اللغة المراعية للنوع الاجتماعي	الصور والرموز	الاطار النظري او المفاهيمي	المواضيع الرئيسية	المواضيع الفرعية

الدليل	المواضيع والمجالات
--------	--------------------

دليل ادماج النوع الاجتماعي	المواضيع الرئيسية	قضايا النوع الاجتماعي (مفاهيم ومصطلحات رئيسية)	المساواة في النوع الاجتماعي والحقوق في التعليم من خلال الإتفاقيات الدولية	التعليم والتعلم والنوع الاجتماعي	العنف المبني على النوع الاجتماعي المرتبط بالمدارس
	المواضيع الفرعية	الجنس والنوع الاجتماعي	حق التعليم ومساواة النوع الاجتماعي من خلال القوانين والإتفاقيات الدولية	البيئة المدرسية المستجيبة للنوع الاجتماعي	المفاهيم والمصطلحات العامة المرتبطة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي
		الصورة النمطية للنوع الاجتماعي		التشاركية- المجتمع المحلي وأولياء الأمور والمدرسة	الأسباب الجذرية والعواقب أين ولماذا يحدث العنف
		أدوار النوع الاجتماعي		إستراتيجيات التخطيط للدروس المستجيبة للنوع الاجتماعي	الإنضباط الطلابي (العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحديات)
		احتياجات النوع الاجتماعي		تحليل ومراجعة المواد التعليمية التعليمية من منظور النوع الاجتماعي	دور هيئة التدري في التعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي المرتبط بالمدارس
		خامساً: إدماج النوع الاجتماعي			

تبين من خلال مراجعة الأدلة أن دليل ادماج النوع الاجتماعي في التعليم والبيئة المدرسية من الأدلة التي تراعي النوع الاجتماعي في التعليم والتعلم. سواء من حيث المضمون والصور والرموز واللغة. بينما جاء دليل نجاحاتي ليراعي أن الدليل موجه للفتيات تحديداً. أما بقية الأدلة فقد كان هناك غياب لمراعاة النوع الاجتماعي في اللغة ولكن في جانب الرموز فقد كانت محايدة ولا تظهر أي شكل من أشكال التمييز.

المرحلة الثالثة: تحليل الأدلة حسب قطاعي المدارس ومشاريع الريادة start up 20 – والفئة العمرية

أدلة المهارات التي تستهدف مشاريع ناشئة للأعمار فوق 18				أدلة المهارات للأعمار تحت سن 18			
المهارات الحياتية والاجتماعية	مهارات التوظيف	الأمية المالية	الريادة- المشاريع الناشئة	المهارات الحياتية والاجتماعية	الأمية المالية	مهارات التوظيف	الريادة- المشاريع الناشئة
الإرشاد المهني النوعي	الإرشاد المهني النوعي	دليل الثقافة المالية		دليل أخلاقيات العمل ²¹	دليل أخلاقيات العمل		
دليل الريادة	مساري الوظيفي			درب	درب		
دليل نموذج الأعمال				جواز سفر للنجاح	جواز سفر للنجاح		
إدماج النوع الاجتماعي				دليل الإرشاد والتوجيه لغايات التوظيف	دليل الإرشاد والتوجيه لغايات التوظيف		

²⁰ A startup is a company that's in the initial stages of business. Founders normally finance their startups and may attempt to attract outside investment before they get off the ground. Funding sources include family and friends, venture capitalists, crowdfunding, and loans.

²¹ تم الإشارة الى انه يستهدف الفئة العمرية من 18 – 40

أولاً: التوصيات ذات العلاقة بالمهارات الحياتية/ الاجتماعية (Life & Social skills)

- عند إعداد دليل المهارات الحياتية والاجتماعية ينصح بتصميم مقدمة نظرية عن التعريفات للمصطلحات كافة بالإضافة إلى توظيف نظرية أو إثنين في مجال تطوير وبناء الشخصية بحيث تساعد المدرب على فهم السياق العام من التدريب.
- كان هناك غياب لمهارات مرتبطة في إعداد رسائل التغطية وهي من المهارات الهامة والتي ترافق إعداد السيرة الذاتية.
- إضافة مهارة إعداد خطط العمل والشروط المرجعية لأي مهمة من المهمات أو الوظائف المطلوبة.
- هناك حاجة إلى مراعاة اللغة بشكل يراعي النوع الاجتماعي.

ثانياً: التوصيات ذات العلاقة بالمهارات المرتبطة بقابلية التوظيف

- عند إعداد دليل مهارات التوظيف ينصح بتصميم مقدمة نظرية عن التعريفات للمصطلحات كافة بالإضافة إلى توظيف نظرية والتي وردت في الأدلة على سبيل المثال (اختبار المسار المهني – هولاند) ولكنها بحاجة إلى توضيح من حيث سياق النظرية ومتى وكيف يتم توظيفها.
- عند إعداد دليل مهارات التوظيف ينصح بأن يتم تصميم تسلسل معرفي ومهاراتي بحيث يساهم في تحديد المسار الذهني للمتلقي مما يسهل عليه تحقيق أعلى قدر من الاستفادة. حيث يمكن تقديم المواضيع مع مراعاة التسلسل في طرحها والإشارة إلى هذا التسلسل للمتلقي. حيث يمكن الإشارة بأن البداية تبدأ باختيار مجال العمل أو القطاع ومن ثم تحديد أكثر الوظائف قبولاً وملائمة، ومن ثم مسح شامل للمؤسسات ذات العلاقة،... الخ. حتى نصل إلى مراحل مخاطبة المؤسسات وآلية المتابعة معها برسائل مهنية ورسمية ومن ثم المقابلات وبقية الإجراءات.
- هناك حاجة إلى مراعاة اللغة بشكل يراعي النوع الاجتماعي

ثالثاً: التوصيات ذات العلاقة بالمهارات المرتبطة بالريادة

يعتبر مفهوم الريادة مفهوم حديث نسبياً مما يتطلب عرض أهمية هذا المفهوم وكيفية الاستفادة منه في البحث عن فرص عمل أو في تأسيس مشاريع ابتكارية.

- التركيز على موضوع التفكير الإبداعي في تصميم أدلة الريادة، مع امية مراعاة النوع الاجتماعي
- تطوير أنشطة تفاعلية تعكس واقع الريادة والابتكار والتفكير بصورة إبداعية بحيث تلبي احتياجات السوق.

رابعاً: الموضوعات ذات العلاقة بالثقافة المالية

فيما يتعلق بالمضامين لا بد من ضمان تقديم مادة متسلسلة من حيث التطور المفاهيمي للثقافة المالية وبشكل مبسط وعملي وحسب الفئات العمرية كما هو وارد في أدلة وزارة التربية والتعليم.

هناك مواضيع ينصح بالتطرق إليها أثناء الحديث عن محو الأمية المالية والتي تشمل مخاطر الاقتراض ومخاطر مرتبطة بالخدمات الإلكترونية بكافة أنواعها وهو الأمر الذي يساهم في بناء منظومة رقمية آمنة تساهم في حماية أصحاب المشاريع الريادية.

خامساً: التوصيات المتعلقة ببيئة العمل

تقديم القضايا ذات العلاقة بسوق العمل إلى فئة من المتدربين بحاجة إلى تبسيط وربط مع سياق التدريب أكثر من ما هي عليه في سياق سوق العمل. وفي بعض الأحيان يمكن تحويلها إلى أوراق عمل " كقصص " أو " دراسة حالة " يتم استخدامها أثناء تصميم وتنفيذ الأنشطة.

الإشارة إلى واقع سوق العمل وبدراسات حديثة وخاصة فيما يتعلق بالتحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل.

استخدام قضايا محلية في سياق الحديث عن حقوق المرأة الاقتصادية بدل عن استحضار نماذج أجنبية

تقديم مادة معرفية حديثة من مصادر موثوقة ترفق مع الدليل التدريبي عن ما يلي:-

- قانون العمل وآخر المستجدات – موقع وزارة العمل
- قانون الضمان الاجتماعي – وموقع مؤسسة الضمان الاجتماعي
- الجهات التي تتلقى شكاوي عمالية أو أي نوع من الشكاوي للمواطنين
- دراسات حول أهم التحديات في سوق العمل
- تحديثات إعلانات ديوان الخدمة المدنية ومجالات الدراسة المشبعة

مراجع ومصادر هامة ذات علاقة

تعزيز المهارات الحياتية لدى الشباب - دليل عملي لتصميم برامج توعوية - المنظمة الدولية للشباب ، 2008
المهارات الحياتية للشباب - د. عصام علي، الهيئة القبطية للشباب، مصر، 2014

مبادرة تعليم المهارات الحياتية والمواطنة في الشرق الاوسط وشمال إفريقيا- MENA Twelve core life skills

<https://www.nahno.org/>

<https://www.new-educ.com/theories-dapprentissage-le-constructivisme>

<https://sst5.com/GuideMainDept.aspx?SDC=3>

<https://minhaji.net/login>

الملاحق

1- قائمة الادلة

المهارات الحياتية والاجتماعية	
دليل أخلاقيات العمل	عالم الحروف
دليل الإرشاد المهني النوعي	عالم الحروف
دليل نجاحاتي	عالم الحروف
دليل برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف	عالم الحروف
دليل الثقافة المالية صف 7	وزارة التربية والتعليم وانجاز
دليل درب	منظمة لويك
دليل جواز سفر للنجاح	المنظمة الدولية للشباب
مهارات قابلية التوظيف	
دليل أخلاقيات العمل	عالم الحروف
دليل الإرشاد المهني النوعي	عالم الحروف
دليل نجاحاتي	عالم الحروف
دليل برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف	عالم الحروف
دليل جواز سفر للنجاح	المنظمة الدولية للشباب
مهارات الريادة	
دليل جواز سفر للنجاح	المنظمة الدولية للشباب
دليل الثقافة المالية صف 9	وزارة التربية والتعليم وانجاز
دعم ريادة الأعمال التجارية	
الأمية المالية	
دليل أخلاقيات العمل	عالم الحروف
أدلة الثقافة المالية - وزارة التربية والتعليم	وزارة التربية والتعليم وانجاز

2- أداة التحليل

عنوان الدليل، سنة الإصدار

تصنيف الدليل: ☐ دليل مدرب ☐ دليل متدرب ☐ غير مذكور

الجهة التي اصدرت الدليل: شركة عالم الحروف التربوية

الجهة/ الاشخاص الذين سوف تستخدمون الدليل: ☐ مدربين/ات ☐ مرشدين تربويين/ات ☐ معلمين/ات ☐ خبراء في سوق العمل ☐ غير ذلك ☐ غير مذكور

الفئة المستهدفة من إعداد الدليل: ☐ طلبة المدارس من اعمار محددة ☐ طلبة جامعات ☐ شباب وفتيات من اعمار محددة ☐ غير ذلك ☐ غير مذكورة في الدليل

فهرس المحتويات : ☐ موجود ☐ غير موجود

الكلمات المفتاحية في الدليل: ☐ المهارات الحياتية/ الاجتماعية ☐ قابلية التوظيف ☐ مهارات الريادة ☐ الامية المالية

تحليل المضمون / المحتوى بنود التحليل حسب المضمون					
	اللغة المراعية للنوع الاجتماعي	الصور والرموز	الإطار النظري أو المفاهيمي	المواضيع الرئيسية	المواضيع الفرعية

العناصر التي سيتم تقييمها حسب هيكل الدليل بنود التحليل حسب مكونات الدليل / متوفرة أو غير متوفرة										العناصر التي سيتم تقييمها في هيكل التمارين بنود التحليل حسب مكونات الدليل / متوفرة أو غير متوفرة				
فهرس المحتويات	أهداف التدريب	سياق الدليل أو المشروع	دليل مدرب - دليل متدرب	الفئة المستهدفة	نصائح وتوجيهات للمدرب/ة	اسم التمرين (العنوان)	خطوات تنفيذ التمرين من قبل الميسر/ة مع المشاركين/ات	مدة التمرين	المعينات التدريبية (قرطاسية، جهاز عرض، ألوان، غير ذلك)	آلية التقييم				

3- نظريات مساندة

ديل ادجار



وتجدر الإشارة هنا الى أن اساليب تنفيذ الأنشطة التدريبية أو أساليب التدريس لا تقتصر فقد على تصميم آلية التنفيذ بل تشمل مستوى التنوع في تقديم المادة التدريبية وبطرق مختلفة بحيث يبقى هناك مستوى أعلى من الانتباه والاستماع والاستفادة. وهذا ما يقدمه " مخروط ديل"²² للخبرات التعليمية والذي ينصح به في تصميم أنواع الأنشطة والوسائل التعليمية الفاعلة.

حاول المختصون والخبراء في العلوم الاجتماعية، والإنسانية على مدى فترات طويلة تصنيف الوسائل التعليمية، وبالفعل نتج لنا في الميدان العديد من التصنيفات وكان من أهمها تصنيف (إدجار ديل [Edgar Dale](#)) فهو من أكثر التصنيفات أهمية ومن أهمها انتشاراً، وذلك لدقة الأساس التصنيفي الذي اعتمد عليه العالم إدجار ديل الذي يعتبر من التربويين الذين قدموا مساهمات رئيسية في تطوير تكنولوجيا التعليم الحديثة. فقد طور مخروط الخبرة الذي يعرض تشبيهاً بصرياً للمستويات المحسوسة والمجردة من طرق التدريس والوسائل التعليمية.

ويعد أول محاولة لبناء أساس منطقي لاختيار الوسائل التعليمية اشتمل على نظرية تعلم واتصالات سمعية بصرية، وكان ذلك عام 1964م.

لقد صَنَّف إدجار ديل الوسائل التعليمية على أساس الخبرات التي وضحها في كتابه " [الطرق السمعية والبصرية في التدريس--Audio-visual Methods in Teaching](#) " في شكل مخروط سميّ مخروط الخبرة (Cone of Experience)، وأحياناً أخرى يسمى بـ (هرم الخبرة)، وهناك من يطلق عليه تصنيف (ديل) للوسائل التعليمية، ومنهم من يطلق عليه تصنيف (إدجار ديل) للوسائل التعليمية.

إن غرض المخروط هو عرض نطاق من الخبرات تتراوح بين الخبرة المباشرة والاتصال الرمزي، وقد بني المخروط على سلسلة تبدأ بالأشياء المحسوسة وتنتهي بالأشياء المجردة، واعتقد [ديل Dale](#) أن الرموز والأفكار المجردة يمكن أن يفهمها المتعلم، ويتذكرها بسهولة أكبر إذا كانت مبنية على خبرات محسوسة.

عندما نتمعن في تصنيف ادجار ديل للوسائل التعليمية نجده وضع الخبرة المباشرة في قاعدة الهرم والتي اعتبرها أفضل أنواع الوسائل التعليمية، لأن الطالب فيها يتعامل مع الخبرة الحقيقية التي سيستفيد منها بجميع حواسه ونجد على النقيض من ذلك وفي أعلى الهرم الرموز اللفظية التي تؤثر على حاسة السمع فقط (فكلما اتجهنا إلى قاعدة المخروط زادت درجة الحسية، وكلما اتجهنا إلى قمة الهرم ازدادت درجة التجريد) وهذا ينطبق فقط على مخروط الخبرة.

يتفق مخروط الخبرة مع تقسيم برونر Bruner للخبرات الأساسية اللازمة لعملية الاتصال والتفاهم وهي:

الخبرات المباشرة (Direct Inactive Experience)

الخبرات المصورة (Pictorial Experience -Iconic)

الخبرات المجردة (Abstract Experience- Symbolic)

²² <https://www.m3llqma.com/posts/267/%D9%85%D8%A7%D8%B0%D8%A7-%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%81-%D8%B9%D9%86-%D9%85%D8%AE%D8%B1%D9%88%D8%B7-%D8%AF%D9%8A%D9%84-Dale%C2%AO-%D9%84%D9%84%D8%AE%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%91%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85%D9%8A%D9%91%D8%A9%D8%9F>

فالأولى تتضمن قيام المتعلم بالممارسة الفعلية، أي أن فيها نشاط إيجابي عملي. فهو يتم عن طريق الممارسة العملية، ولذلك فإن المفاهيم التي يكونها تكون واقعية ولها أبعاد متكاملة. وفي الحالة الثانية فإنه يكون هذه المفاهيم عن طريق رؤيته للفيلم أو الصورة، من خلال تكوين مفاهيم بصرية ذهنية. أما في الحالة الثالثة فإن التلميذ لا يطور هذه المفاهيم عن طريق الممارسة أو عن طريق الرؤية، ولكنه ينمىها عن طريق سماعه لألفاظ مجردة، أو رؤيته لكلمات ليس لها صفات الشيء الدالة عليه.

وأن المفاهيم المجردة تعتمد في تعلمها على الخيال وعلى خبرات سابقة لدى المتعلم، حيث يقوم المتعلم بمقارنة اللفظ بخبراته السابقة وبالصورة الذهنية التي سبق له تكوينها في عقله، فالصور الذهنية غير الواضحة تؤدي إلى تكوين مفاهيم غير صحيحة أو متكاملة.

ولذلك أصبح من الضروري تزويد المتعلم بكثير من الخبرات التي تساعد على تكوين مفاهيم وصور ذهنية واضحة عن الألفاظ والكلمات التي يستخدمها، فكلما زادت الخبرات المباشرة الهادفة سهلت عملية التعلم.

نظرية برونر²³

تؤكد نظرية برونر تسمى نظرية الإرتقاء المعرفي، وتكشف قواعد اكتساب المعرفة أو المهارة وتقدم وسائل تقويم للنتائج، وتتضمن أربع سمات أساسية هي:

1. **الاستعداد:** وهو الاهتمام بالخبرات التي تجعل المتعلم راغباً وقادراً على التعلم.
2. **بنية المعرفة:** وهو تحديد طرق تنظيم المعرفة ليدركها المتعلم.
3. **التتابع:** وهو تحديد أفضل التتابعات لعرض المحتوى التعليمي.
4. **التعزيز:** وهو تحديد طبيعة ومعدل المكافآت.

ولعل من أهم ما يميز نظرية برونر أنها أعطت وزناً كبيراً للمدرس بمعنى أن مسؤولية المدرس عن مدخلات التعليم ومخرجاته قد تكون أكبر من مسؤولية المتعلمين خاصة لدى الأطفال منهم. وانتقل برونر بصورة تدريجية من الاهتمام بالأبحاث المخبرية إلى الاهتمام بموضوعات عملية ميدانية، وركز بصورة خاصة على كيفية تعلم العلوم العامة كما ركز على أهمية الاكتشاف باعتباره يقوم بالدافع في عملية التعلم.

اهتم برونر بعملية التمثيل وفي بحثه حول تطور الأطفال (1966)، اقترح برونر ثلاثة أنماط من التمثيل:

1. **المستوى الحسي** أو المرحلة الحسية: ويتمثل في التعلم من خلال العمل أي خبرة مباشرة.
2. **المستوى الأيقوني** أو المرحلة التصويرية التقليدية: ويتمثل في استخدام صورة الشيء بدلاً من الشيء ذاته في التدريس أي خبرة مصورة.
3. **المستوى الرمزي** أو المرحلة الرمزية: ويتمثل في استخدام النظم الرمزية أي خبرة مجردة.

يعد برونر من أكثر الدعاة في علم النفس التربوي المعاصر لما يسمى **بالتعلم الاكتشافي** ويرى برونر أنه مطلب تربوي مهم في عصرنا يحل مكان التعلم بالحفظ الصم وبطرق التفكير المقيد. ويعرف التعلم الاكتشافي بأنه إعادة تنظيم الأدلة أو تحويلها. وهو بهذا المعنى نوع من التفكير ويحدث عندما يذهب الفرد إلى ما هو أبعد من المعلومات المعطاة ويصل إلى استبصار وتعميمات جديدة. (ابو جادو، 2000، 139).

ومن هنا نلاحظ أن الإطلاع على بعض النظريات الخاصة بالتعلم يساعد على التطوير المعرفي للمدرب وفي ذات الوقت يساهم في تصميم حقيبة تدريبية تحقق الأهداف المرجوة منها والتي تتمثل في تطوير المهارات وبناء اتجاهات إيجابية ومحفزة وابتكارية لدى المشاركين/ات.

²³ <https://www.new-educ.com/%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D8%A8%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%B1-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85>

4. تفريغ الأدلة (مرفق في ملف منفصل)