



"لقد استهدفنا في استراتيجيتنا الوطنية مجالات رئيسية لتوفير الفرص وتحفيز النمو وإحدى أولوياتنا هي مواردنا البشرية، ولذلك نقوم بالاستثمار بصورة مكثفة في التعليم وقد أكدنا بصورة خاصة على التدريب المهني والمهارات الفنية اللذين يتوجهان إلى سوق العمل لتوفير قوى عاملة لأصحاب العمل".

من كلمة جلالة الملك عبدالله الثاني في ندوة الاستثمار الأردني/ جمهورية الصين الشعبية شنغهاي / ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧

مؤسسة التدريب المهني

الخطة الإستراتيجية (٢٠٢٢-٢٠٢٠)

"إن دورة الحياة البشرية في تغير مستمر، وفقا لذلك فان المنظمات والنظم الاجتماعية والبشرية تتطور مع التغيرات المستمرة في الهياكل والسياسات والاستراتيجيات والعمليات والتكنولوجيا والاشخاص والادارة. لذا فان مواكبة التغيرات التكنولوجية وإعادة الاصلاح والهيكلة وإعادة الهندسة الذاتية ووضع الخطط والاستراتيجيات المستقبلية امر ضروري للبقاء في عالم الغد..."

تم تطوير وتحديث هذه الوثيقة بناءً على الإستراتيجية السابقة للأعوام (٢٠٢٤-٢٠١٥) للمؤسسة لضمان ربطها بمنظومة الخارطة الإستراتيجية الكلية لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، والمنبثقة عن توصيات وثيقتي "الاجندة الوطنية" و"كلنا الاردن" وعن التوجيهات الملكية السامية للحكومات والإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (٢٠١٦-٢٠٢٥)، وخطة تحفيز النمو الإقتصادي (٢٠٢٢-٢٠١٨)، وتقارير جائزة الملك عبدالله الثاني لتمييز الاداء الحكومي، وتقارير حالة البلاد للعام (٢٠١٨)، وحزمة المشاريع العاملة في المؤسسة والمشاريع المتوقعة للأعوام (٢٠٢٢-٢٠٢٠).

أنشئت مؤسسة التدريب المهني بموجب القانون المؤقت رقم (35) لسنة (١٩٧٦) كأحد المشاريع التنموية في الخطة الخمسية (١٩٧٦ - ١٩٨٠) بهدف التوسع في إعداد القوى العاملة المدربة، وتنظيم سوق العمل، حيث باشرت أعمالها عام ١٩٧٧.

وتعمل حالياً بموجب القانون الدائم قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (١١) لسنة (١٩٨٥) وتعديلاته لسنة ٢٠٠١ وقانون تنظيم العمل المهني رقم (٢٧) لسنة (1999). وقد انتقلت المؤسسة بنمط التدريب في الأردن من التدريب المؤسسي الذي كان يمارس في المدارس الصناعية والمراكز الحرفية في وزارة التربية والتعليم، إلى نمط جديد من التدريب يعتمد على التدريب في مواقع العمل لتزويد المتدربين بالمهارات الأدائية اللازمة لممارسة العمل، حيث توسعت المؤسسة بتقديم خدماتها في كافة محافظات المملكة لخدمة التجمعات الصناعية والسكانية ومؤسسات المجتمع المدني.

تقدم المؤسسة خدماتها لكافة المواطنين بكافة مستوياتهم التعليمية من مبدا التعليم المستمر مدى الحياة، سواء كان ذلك برامج الاعداد المهني بمستوياتها المختلفة، او برامج رفع الكفاءة للعمال الممارسين في سوق العمل، كما تقوم المؤسسة بتقديم خدمات التدريب والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية للحد من الحوادث في مواقع العمل، وتدريب المدربين والمشرفين في النواحي المسلكية والادارية، وتطوير عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بلغ عدد المتدربين الذين تم تدريبهم منذ إنشاء المؤسسة وحتى نهاية العام (٢٠١٩) ما يزيد عن (٤٠٠,٠٠٠) أربعمائة الف متدرباً ومتدربه وبنسبة مشاركة للمرأة تبلغ حوالي (٣٠%) من عدد المتدربين.

كما تسعى المؤسسة باستمرار لتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص المتلقي الرئيس لخدماتها الذي يعتبر شريكا استراتيجيا لها، وتقوم هذه الشراكة على أساس التدريب وفق احتياجاته ولفرص عمل حقيقية تمكن الأردنيين من دخول سوق العمل بكل كفاءة واقتدار، بما تنعكس على

تحسين مستوى معيشتهم وإخراجهم من صفوف البطالة تنفيذاً لتوجيهات جلالة الملك المعظم.

تؤمن المؤسسة ان بناء الإنسان تأهيلاً وتعليماً وتدريباً هو ركيزة أساسية لأي تطور ونماء إقتصادي وإجتماعي على مستوى العالم، ويُشكّل العمود الفقري في تقدم الدول وحماية أمنها القومي وتحقيق إزدهارها الإقتصادي، وهو يقف جنباً إلى جنب مع بناء هذا الإنسان تريبياً وثقافياً واجتماعياً واقتصادياً وسياسياً. وقد أدركت الكثير من الدول بأن بقائها وتطورها يعتمدان على مدى امتلاكها للموارد البشرية والعلمية والفكرية الكفؤة، ولتحقيق التنمية المستدامة في ظل الثورة الصناعية الرابعة لا بد للدول من الإهتمام بالتعليم والتدريب المهني والتقني.

إن التجارب الناجحة للدول الصناعية الكبرى قد شجعت العديد من الدول للإقتداء بها وبناء منظومتها الخاصة، حيث ركزت هذه الدول على بناء الشراكات الحقيقية الفاعلة للتعاون والتنسيق وتبادل المصالح والخبرات ما بين القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني، وإتاحة الفرص للشركات لتمويل وإدارة وتشغيل مرافق التعليم والتدريب المهني في القطاع الحكومي، وصولاً إلى إعداد مصمفوفة متكاملة لمهن المستقبل التي تشمل جميع القطاعات الإنتاجية والصناعية والتقنية.

ويُعدُّ التدريب المهني ضرورة مُلحة لسد حاجة سوق العمل من الفنيين والمهنيين، وقد حظي تعليم الإنسان وتدريبه الإهتمام الكافي من الدولة الأردنية منذ نشأتها، وهو ما ظهر جلياً في كتب التكليف للحكومات المتعاقبة وفي خطب العرش وفي الأوراق النقاشية لجلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين المعظم. حيث لا يخفى على أحد اعتماد الأردن في دعم اقتصاده اعتماداً كبيراً على الموارد البشرية المؤهلة والمدربة وذلك في ظل شح الموارد الطبيعية.

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

أعدت الخطة الاستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني وفق منهجية إعداد وتطوير الخطة الاستراتيجية وتعميمها المعتمدة من قبل مجلس الإدارة، حيث تم مايلي:

- تشكيل فريق عمل ليقوم بمراجعة الخطة الاستراتيجية للمؤسسة للأعوام (٢٠١٥-٢٠٢٤) وإعداد خطة استراتيجية للأعوام (٢٠٢٠-٢٠٢٢) وذلك برئاسة عطوفة المدير العام وعضوية كل من :
 - مساعد المدير العام للشؤون الفنية.
 - مساعد المدير العام للشؤون الإدارية والمالية.
 - مدراء مديريات أقاليم التدريب المهني.
 - مديرو وحدة تطوير الاداء المؤسسي.
 - مدير مديرية الموارد البشرية.
 - مدير مديرية الشؤون المالية.
 - مدير مديرية اللوازم.
 - رئيس قسم التعاون الدولي.
 - رئيس قسم التخطيط.
 - منسق وحدة تطوير الاداء المؤسسي.

● إشراك كافة المديریات والوحدات العاملة في المؤسسة وكذلك الجهات ذات العلاقة وشركاء المؤسسة.

● إجراءات إعداد الخطة الاستراتيجية :

- مراجعة الخطة الاستراتيجية للأعوام (٢٠٢٤-٢٠١٥) ومراجعة الرؤيا والرسالة والقيم الجوهرية.

- جمع وتحليل البيانات والمعلومات وتحليل بيئة عمل المؤسسة الداخلية والخارجية و تحليل البيئة السياسية والإقتصادية والإجتماعية

والتكنولوجية والبيئية والتشريعية (PESTEL)، وتحديد مؤشرات قياس الأداء الرئيسية للأهداف الاستراتيجية وتحديد وتحليل إحتياجات المعنيين

من خلال اللقاءات والإجتماعات مع المعنيين وتنفيذ الدراسات الميدانية (متابعة الخريجين، تحديد الإحتياجات التدريبية) ومجلس الإدارة لتعزيز

نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف وتحديد الأهداف الاستراتيجية المنسجمة مع الأهداف الوطنية وصياغتها بحيث تكون (SMART).

- تعميم الرؤيا والرسالة والقيم الجوهرية والمهام الرئيسية والخطة الاستراتيجية المحدثة على جميع الموظفين في المؤسسة من خلال (البريد

الالكتروني، الموقع الالكتروني، نظام المراسلات الالكتروني) وكذلك على الجهات الخارجية من شركاء واصحاب العلاقة لأخذ التغذية الراجعة قبل

إقرار الخطة النهائية.

- وضع مؤشرات الاداء الرئيسية وتحديد البرامج والمشاريع المرتبطة بالاهداف الاستراتيجية.

- إعداد خطط العمل التنفيذية من قبل الإدارات المعنية ووضع مؤشرات الاداء والاطار الزمني والكلف المالية اللازمة لها.

أ. تقوم المؤسسة بتوفير فرص التدريب المهني لإعداد القوى العاملة الفنية ورفع كفاءتها في مختلف تخصصات ومستويات التدريب

المهني غير الأكاديمي والعمل على تنوع التدريب المهني بما في ذلك:

١ - التلمذة المهنية لصغار السن وللبالغين لممارسة التدريب المنظم طويل الأمد وذلك مع مراعاة التشريعات النافذة.

٢ - تدريب العاملين في المؤسسات في مراكز التدريب المتخصصة وفي مواقع عملهم لغايات رفع كفاءتهم.

٣ - التدريب المكثف والسريع لمختلف المهن.

٤ - التدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية.

ب. تقديم خدمات الارشاد المساندة لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (٢٠٢٥-٢٠١٦)

تسعى المؤسسة الى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي وردت في الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية والمتعلقة بتحقيق زيادة كبيرة في أعداد الشباب والبالغين ممن يمتلكون المهارات الفنية والتقنية المتوافقة مع احتياجات سوق العمل وتمكينهم من الحصول على وظائف مناسبة وفتح المجال امامهم للدخول في عالم ريادة الأعمال وهذه الأهداف كما وردت في الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية كما يلي:

الهدف الاستراتيجي الأول : إتاحة الفرص ووضع سبل متقدمة لتعزيز وتحديد جميع أنماط التعلم وتطوير المهارات ضمن النظام التعليمي والتدريبي ومتطلبات سوق العمل وخلق خيارات جديدة لتعليم عالي الجودة في المجالين المهني والتقني.

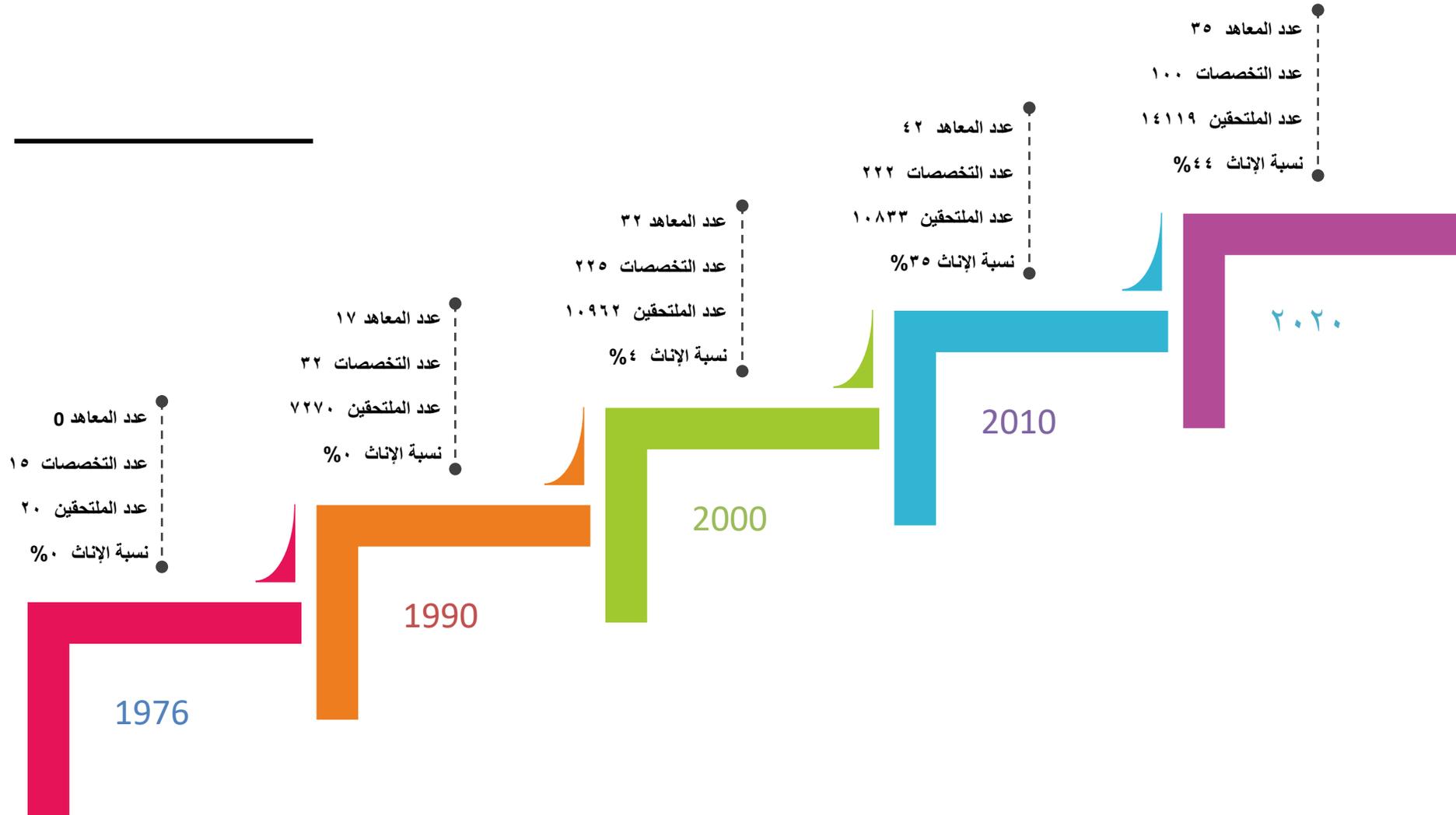
الهدف الاستراتيجي الثاني : تعزيز جودة التعليم والتدريب المهني والتقني عبر وضع متطلبات قبول عالي وثابته معتمدة لقبول المعلمين/ المدرسين للتدريب في مؤسسات التعليم و التدريب المهني والتقني، وتوحيد معايير وضبط الجودة في جميع المؤسسات المعنية، وتعزيز التنسيق مع القطاع الخاص.

الهدف الاستراتيجي الثالث : وضع قواعد واضح للحوكم من أجل ضمان تطبيق المساءلة على جميع مستويات القطاع.

الهدف الاستراتيجي الرابع : اتباع وسائل تمويل وتعليم مبتكرة، وتفعيل الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والتوسع في تطبيق أساليب التعليم المبتكرة.

الهدف الاستراتيجي الخامس : تعزيز مكان التعليم و التدريب المهني والتقني، وجعل هذا القطاع يمثل فرصة جذابة للتعلم في سن مبكرة في مختلف أقسامه.

واقع المؤسسة بالأرقام



رؤيتنا

تدريب مهني جاذب لتوفير عمالة مهنية ماهرة

رسالتنا

إعداد وتأهيل عمّال ماهرين حسب متطلبات سوق العمل من خلال تطوير وتنفيذ منظومة خدمات تدريب مهني نوعي متميز تواكب الحداثة والتكنولوجيا بالشراكة مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني المحلية والدولية.

قيمنا الجوهرية

❖ الإبداع

❖ التميز المؤسسي

❖ العدالة والنزاهة والشفافية

❖ العمل بروح الفريق

❖ فرص التدريب للجميع.

تدريب مهني
جاذب
لتوفير عمالة مهنية ماهرة

01 الحاكمة

تشريعات معدلة.
هيكل تنظيمي رشيق.
نظام تنظيم إداري متطور.
خرايط عمليات وإجراءات عمل قياسية.
موازنة رأسمالية تلبي إحتياجات المؤسسة.
نظام متابعة وتقييم ومسائلة.
حوكمة الإختبارات.

02

بيئة تدريبية متطورة

بيئة تدريبية فاعلة وكفوة وتستجيب لإحتياجات السوق
معاهد تدريبية آمنة وجاذبة.
مشاغل تدريب متطورة وتواكب التكنولوجيا.
إستحداث مشاغل تدريبية جديدة وتجهيزها.
معاهد تدريبية مطابقة لمواصفة (ISO29993).
الإعتمادية المحلية والدولية.

03 برامج تدريبية
مرتبطة بسوق العمل

برامج تدريبية مرنة مستجيبة لإحتياجات السوق.
برامج تدريبية تواكب التطور والتكنولوجيا.
برامج تدريبية مسجلة ضمن الإطار الوطني للمؤهلات.
مهارات حياتية، ريادة أعمال، إرشاد مهني، وأخلاقيات العمل.
البدء بتطبيق التدريب الإلكتروني..
الإعتمادية المحلية والدولية.

04 مدرّبين مؤهلين
ومصنّفين

مدرّبين بمهارات عالية وكفاءة وفاعلية.
مدرّبين مصنّفين مهنيًا.
إعداد تصور لتطوير معهد التدريب والتطوير والبحث عن التمويل.
مدرّبين معتمدين محلياً ودولياً.

05 التحول الإلكتروني

البيئة الافتراضية (Virtual Reality).
التدريب الإلكتروني (E Learning).
الأنظمة الإلكترونية.
الأرشفة الإلكترونية.

06

التكنولوجيا والإبداع والإبتكار

بيئة مناسبة للإبداع والإبتكار.
إستقطاب المبدعين والمخترعين.
حاضنات الأعمال للإبداع والإبتكار.
المختبرات الإصطناعية (FAB LAB).
إطلاق جوائز لدعم الأفكار الإبداعية ودعم تطبيقها.
إطلاق مبادرات لتحويل إختراعات الشباب إلى واقع.
التدريب الذكي.

08 شراكة فاعلة
مع القطاع الخاص

قطاع خاص يُشارك بفاعلية في منظومة التدريب المهني.
تمكين القطاع الخاص من إدارة وتشغيل معاهد تدريبية.
تمكين القطاع الخاص من إدارة وتشغيل مشاغل تدريبية.
إنشاء مشاغل تدريبية بالتعاون مع القطاع الخاص.
قطاع خاص يُشارك بفاعلية في إعداد البرامج التدريبية.
قطاع خاص يُشارك بعملية تقييم المدرّبين والمتدربين.
السلامة والصحة المهنية.
تدريب تشاكري وشهادات مشتركة.

07 الصورة النمطية

حملات وطنية للتوعية بأهمية التدريب المهني.
المشاركة في جوائز التميز والمسابقات المهنية الإقليمية والدولية.
إبراز قصص النجاح لخريجي المؤسسة.
التوسع في إستخدام أدوات الإتصال.
إنشاء مشاغل تدريب وإنتاج تواكب الحداثة والتكنولوجيا.
بناء منصة تسويقية لمنتجات المؤسسة (تسويق إلكتروني).
تعزيز خطة التوجيه والإرشاد المهني.
العمل على الحصول على الإعتمادية الدولية للمعاهد والبرامج والمدرّبين.

الأهداف الإستراتيجية

١. تطوير نموذج تدريب مهني يواكب الحداثة والتطور التكنولوجي ويلبي متطلبات سوق العمل.
٢. ضمان فرص التدريب لتحقيق مشاركة أكبر للمرأة، وذوي الإعاقة، وخريجي ما بعد الثانوية العامة في سوق العمل.
٣. زيادة مشاركة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومة عمل المؤسسة.
٤. التحول التدريجي نحو النظام المزدوج (Dual System).
٥. تحسين الصورة النمطية للتدريب المهني ليصبح جاذباً.

الغايات الإستراتيجية

- تحقيق مبادئ الحوكمة والإجراءات المنبثقة عنها.
- بناء جسور الثقة بين المؤسسة والقطاع الخاص والعمل على شراكة فاعلة مع مؤسسات القطاعين العام والخاص.
- إيجاد بيئة تدريبية متطورة ضمن المعايير الدولية.
- تحديث البرامج التدريبية بناءً على الكفايات لتواكب الحداثة والتطور التكنولوجي والثورة الصناعية الرابعة.
- رفع كفاءة المدربين وتأهيلهم وتصنيفهم وفق أفضل الممارسات العالمية والعمل على ضمان استمرارهم في الخدمة.

- العمل على إيجاد بيئة مناسبة للإبداع والتميز وصقل شخصية الخريج وتنمية قدراته وإكسابه روح الريادية و المبادرة والإبداع.
- إستهداف فئات جديدة (خريجي الجامعات والكليات وما بعد الثانوية العامة، وذوي الإعاقة).
- تطبيق التدريب المزدوج وربط التدريب بفرص التشغيل (Demand Driven).
- ضبط النفقات والاستغلال الأمثل للموارد المتوفرة.
- التحول الالكتروني والمختبرات الإصطناعية والتدريب الإلكتروني.
- خدمة المجتمع المحلي.

تحليل البيئة الداخلية والخارجية الرباعي (SWOT)

نقاط القوة	نقاط الضعف
١ ايمان القيادة الداخلية (الادارة العليا) بالتغيير والتطوير نحو الأفضل.	١ برامج الترويج والتسويق للمؤسسة.
٢ المرونة والتنوع في تقديم البرامج التدريبية وتعدد الإختصاصات.	٢ التوزيع الجغرافي غير المنظم للمعاهد.
٣ التغطية الجغرافية الواسعة لمعاهد المؤسسة.	٣ ضعف بعض البرامج التدريبية عن تلبية متطلبات سوق العمل.
٤ تدني كلفة التدريب لمختلف التخصصات.	٤ تقادم بعض التجهيزات التدريبية وتدني مواكبتها للتطور التكنولوجي الحديث.
٥ اعتماد المنظمات الدولية للمؤسسة كمرجعية في التدريب والدراسات.	٥ تدني في كفاءة الكادر الفني وعدم وجود سياسة ثابتة لتأهيل وتدريب الكادر.
٦ خبرات عملية للمؤسسة لاكثر من أربعة عقود وتنوعها.	٦ قصور في كفاءة وفاعلية الارشاد والتوعية المهنية.
	٧ مقاومة التغيير.

الفرص	التحديات
١ الدعم السياسي والقيادة العليا للدولة للتدريب المهني والتقني.	١ نقص المخصصات المالية اللازمة لتطوير منظومة التدريب.
٢ التوجه نحو شراكة حقيقية بين القطاعين العام والخاص.	٢ التطور التكنولوجي المتسارع.
٣ الطلب المتزايد على خريجي المؤسسة المؤهلين .	٣ هجرة الكفاءات الفنية المتخصصة.
٤ الدعم الخارجي من الجهات والمنظمات المانحة الدولية للتدريب المهني والتقني.	٤ تعدد الجهات المقدمة للتدريب وزيادة المنافسة.
	٦ تدني الأجور والحوافز.
	٧ الإنطباع العام عن مخرجات التدريب المهني من المجتمع.
	٨ تقلبات سوق العمل في ضوء الأوضاع الاقتصادية.

الخيارات الإستراتيجية

نقاط الضعف	نقاط القوة	
<p>برامج الترويج والتسويق للمؤسسة. التوزيع الجغرافي للمعاهد. قصور بعض البرامج التدريبية عن تلبية متطلبات سوق العمل. تقادم بعض التجهيزات التدريبية وتدني مواكبتها للتطور التكنولوجي الحديث. تدني في كفاءة الكادر الفني وعدم وجود سياسة ثابتة لتأهيل وتدريب الكادر. قصور في كفاءة وفاعلية الارشاد والتوعية المهنية. مقاومة التغيير.</p>	<p>ايمان القيادة الداخلية (الادارة العليا) بالتغيير والتطوير نحو الأفضل. المرونة والتنوع في تقديم البرامج التدريبية. التغطية الجغرافية الواسعة. تدني كلفة التدريب لمختلف التخصصات. اعتماد المنظمات الدولية للمؤسسة كمرجعية في التدريب والدراسات. خبرات عملية للمؤسسة لاكثر من أربعة عقود وتنوعها.</p>	<p>الفرص دعم القيادة العليا للدولة للتدريب المهني التوجه نحو شراكة حقيقية مع القطاعين العام والخاص. الطلب المتزايد على خريجي المؤسسة المؤهلين . الدعم من الجهات والمنظمات المانحة الدولية للتدريب المهني.</p>
<p>زيادة الإيرادات الذاتية للمؤسسة. التوعية المجتمعية وتحسين النظرة السلبية للتدريب والعمل المهني. نظام جودة شامل يترابط بنظام متابعة وتقييم ومساءلة. توظيف التسويق الإلكتروني. مشروع معهد التدريب المهني الجاذب. بناء قدرات الكادر لمواكبة سوق العمل والتطور التكنولوجي.</p>	<p>تحسين بيئة العمل والإستخدام الأمثل للتكنولوجيا. تطوير بيئة تدريبية فاعلة وكفؤة ومستجيبة لاحتياجات سوق العمل.</p>	<p>التحديات نقص المخصصات المالية اللازمة لتطوير منظومة التدريب. التطور التكنولوجي المتسارع. هجرة الكفاءات الفنية المتخصصة. تعدد الجهات المقدمة للتدريب وزيادة المنافسة. تدني الأجور والحوافز. الإنطباع العام للتدريب المهني من المجتمع. تقلبات سوق العمل في ضوء الأوضاع الاقتصادية.</p>

تحليل أصحاب العلاقة

الأثر المتوقع من تحسين العلاقة	طريقة الإتصال	وصف الشريك						طبيعة العلاقة أو الشراكة	الشركاء	#
		القطاع		إطار الشراكة						
		منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي	محلي			
	مخاطبات، تراسل، تقارير، إجتماعات			✓				✓	تنظيمية، فنية، تشريعية	١. رئاسة الوزراء
										الوزارات
	مخاطبات، تراسل، تقارير، إجتماعات			✓				✓	تنظيمية، فنية	٢. وزارة العمل
				✓				✓		٣. وزارة التخطيط والتعاون الدولي
				✓				✓		٤. وزارة المالية
				✓				✓		٥. وزارة التربية والتعليم
				✓				✓		٦. وزارة الصناعة والتجارة
				✓				✓	تنظيمية، فنية، تشريعية	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
				✓				✓		ديوان الخدمة المدنية
				✓				✓		دائرة الموازنة العامة
				✓				✓		دائرة الشراء الموحد
				✓				✓		دائرة اللوازم العامة
				✓				✓		ديوان المحاسبة
				✓				✓		صندوق الضمان الإجتماعي
				✓				✓		صندوق المعونة الوطنية
				✓				✓		المجلس الأعلى للسكان
										القوات المسلحة الأردنية
				✓				✓		الجيش العربي
				✓				✓		الامن العام

				✓			✓		الدفاع المدني
									الجامعات الرسمية والخاصة
				✓			✓		الجامعة الأردنية
				✓			✓		جامعة الحسين التقنية
				✓			✓		جامعة البلقاء التطبيقية
									القطاع الخاص
			✓				✓		غرفة صناعة الأردن
			✓				✓		غرفة صناعة عمان
			✓				✓		غرفة تجارة الأردن
			✓				✓		اتحاد نقابات العمال
			✓				✓		الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب
									المناطق الصناعية والتنمية
				✓			✓		المنطقة الصناعية في سحاب
				✓			✓		منطقة إربد الصناعية
				✓			✓		منطقة الكرك الصناعية
									المنظمات المحلية غير الربحية
		✓					✓		مؤسسة نهر الأردن
		✓					✓		المجلس الأعلى لشؤون المعاقين
		✓					✓		الصندوق الأردني الهاشمي
									المنظمات الدولية
		✓			✓				الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA)
		✓			✓				الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)
		✓			✓				الوكالة الكورية للتعاون الدولي (KOICA)
		✓			✓				الوكالة الأمريكية للإئتماء الدولي

									(USAID)
		✓			✓				حكومة سنغافورة/ دول حوار آسيا (AMED)
		✓			✓				منظمة العمل الدولية (ILO)
		✓			✓				مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF)
		✓			✓				المجلس الثقافي البريطاني
		✓			✓				المنظمة الدولية للشباب (IYF)
		✓			✓				مؤسسة إنقاذ الطفل (Save The (Children
		✓			✓				الاونروا
		✓			✓				منظمة العناية بالطفل (Care)

* طبيعة العلاقة أو الشراكة: تنظيمية، فنية، تشريعية، رقابية.

المبادرات والبرامج والمشاريع التطويرية

١. مشروع تعزيز مشاركة القطاع الخاص بفاعلية في تطوير منظومة التدريب في المؤسسة.
٢. مشروع تحسين جودة معاهد التدريب المهني على كافة المستويات (البيئة، التجهيزات والبرامج).
٣. مشروع التوعية المجتمعية وتحسين النظرة السلبية للتدريب والعمل المهني.
٤. مشروع رفع قدرات الكادر الفني في المؤسسة.
٥. مشروع حاضنات التدريب المهني للريادة والإبداع.
٦. مشروع ترويج وتسويق المؤسسة.
٧. مشروع مركز الصيانة الوطني بالتعاون مع وكالات السيارات.
٨. مشروع الطباعة ثلاثية الأبعاد.
٩. مشروع نظام جودة شامل يرتبط بنظام متابعة وتقييم ومساءلة.
١٠. مشروع بوابة المتدرب الإلكترونية.
١١. مشروع نظام شامل وفعال لمعلومات سوق العمل ويرتبط مع بوابة المتدرب الإلكترونية، والضمان الإجتماعي.

الملاحق

ملحق (١): تقرير تقييم واقع مؤسسة التدريب المهني.

ملحق (٢): الخطة التنفيذية.

ملحق (٣): خطة المتابعة والتقييم.

ملحق (٤): خطة إدارة المخاطر.