



اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية

REX/506

التعليم والتدريب في المنطقة الأورومتوسطية (اليوروميد)

## التقرير الإعلامي

قسم العلاقات الخارجية

التعليم والتدريب المهني في المنطقة الأورومتوسطية

المقرر: سينزيا ديل ريو

جورجيس هنري كارارد

المدير

2019/02/28	تاريخ المستند
18 يوليو 2018	قرار الجمعية العامة المكتملة
القاعدة 31 من التقرير الإعلامي لقواعد الإجراءات	الأساس القانوني
العلاقات الخارجية	القسم المسؤول
2019/2/26	تم إقراره في القسم
يوم/شهر/سنة	تم إقراره في الجلسة المكتملة رقم
87/صفر/صفر	نتيجة التصويت (مع/ضد/امتناع عن التصويت)

## مقدمة

كانت لجنة المتابعة الأوروبية ومتوسطة التابعة للجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية EESC قد قررت تركيز اهتمامها على التعليم والتدريب المهني EVT في المنطقة الأوروبية ومتوسطة، وطرح تحليل مبدئي للموضوع يمكن استخدامه لتعميق الحوار والتبادل الإقليمي في أنشطتها المقبلة.

تم تقديم تحليل تمهيدي في قمة المنطقة الأوروبية ومتوسطة (اليوروميد) 2018 للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة (تورينو، 17-18 ديسمبر) والتي هدفت إلى تعميق الحوار والتبادل بين الأقاليم في أنشطتها المقبلة.

إن المستند الحالي (الذي تم إثراؤه بالعديد من التعليقات والتوصيات من قبل المشاركين في القمة) لا يعترف وضع توصيف أو تقييم شامل لحال التعليم والتدريب المهني في المنطقة الأوروبية ومتوسطة، وهو الأمر الذي قامت به مؤسسات أخرى (على وجه الخصوص مؤسسة التدريب الأوروبية – ETF و عدد من الأكاديميين والباحثين وهيئات ومراكز بحثية أوروبية أخرى). ولكن يتمثل الغرض من هذا المستند في:

- حفز إجراء تحليل وحوار مشترك لتعميق المعرفة المتبادلة والحيلولة دون إعادة إنتاج أفكار وقوالب نمطية قد تعوق الحوار الإيجابي بين ممثلي العمال والمجتمع المدني في المنطقة الأوروبية ومتوسطة؛

- تسليط الضوء على الدور الاستراتيجي الذي يمكن للتعليم والتدريب المهني أن يضطلع به، وذلك إذا كان متاحًا للجميع، وتضمنه خدمات حكومية ذات جودة، وبعمالة مؤهلة ذات أجور مجزية، وبالتواصل الوثيق مع كافة المساهمين والشركاء المجتمعيين والمجتمع. وهو ما سيسهم بشكل جوهري في توطيد دعائم ديموقراطيات قوية، ومجتمعات أقل معاناة من انعدام المساواة وذات اقتصاديات قوية في المنطقة، وعلى نحو يتيح تحقيق شراكة أوروبية ناجحة، تتسم باحترام التنوع والاعتراف بقيمة الإسهامات التي بوسع كل بلد تقديمها؛

- تشجيع الشركاء في المنطقة الأوروبية ومتوسطة على السعي لوضع أدوات مشتركة وممارسات جيدة، من أجل التصدي للتحديات التي تقابلهم نحو تعليم وتدريب مهني أفضل وأكثر كفاءة. ومن بينها: الاعتراف المتبادل بالمهارات والقدرات، وتحسين قابلية العاملين للتوظيف والتطوير المهني لموظفي التعليم والتدريب المهني، وزيادة فرص التنقل والحراك للمعلمين والطلاب والعاملين، وضمن قدرة النساء والشباب من المناطق الريفية على الحصول على تعليم وتدريب مهني يتسم بالجودة، وتوفير خدمات الإرشاد والاستشارات الوظيفية؛

- التأكيد على أن الاستثمار في التعليم والتدريب المهني، والموجه (بصورة أساسية ولكن ليست حصرياً) للشباب، يعد واحداً من أفضل الاستجابات لتحديات البطالة أو نقص العمالة، والتي تعتبر من الأسباب الرئيسية وراء زيادة تدفقات الهجرة من هذه البلدان، وإغلاق الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل المتوسطي. ومن الوسائل الفعالة لمنع الفروقات وأوجه انعدام المساواة والنزاعات والعمل من أجل خطة متماسكة وموجهة للاستثمار في المنطقة في القطاعات الإنتاجية الرئيسية، هي تشجيع التطوير المشترك المستدام للمنطقة الأوروبية ومتوسطة.

## 1- النتائج و التوصيات

- إن الحق في التعليم الجيد والشامل، وفي التدريب والتعليم المستمر مدى الحياة، تم الاعتراف به كأحد العناصر الرئيسية المهمة في تنمية بلد ما؛ ويجب أن يكون توطيد نظام للتعليم والتدريب المهني في كافة الدول الأوروبية ومتوسطة جزءاً من أي مشروع يستهدف تدعيم وتوطيد أي ديموقراطيات قوية واقتصادات متينة ومجتمعات بقدر أقل من انعدام المساواة.

- يُعد الاستثمار في رأس المال البشري أمراً جوهرياً لتحقيق التنمية المستدامة للبلاد، وأيضاً لضمان الاستقرار والأمان في المنطقة الأوروبية. وتوضح البيانات أن فرص الحصول على التعليم والتدريب والاحتفاظ بهما يتسمان بالاختلال الشديد في المنطقة، مع ترك الأطفال للمدرسة في وقت مبكر، وخاصة الفتيات، مع ارتفاع معدلات نسبته المئوية في بعض المناطق<sup>1</sup>.

- يجب أن تكون أنظمة التعليم والتدريب المهني متاحة وفي متناول كافة الناس، وأن تزودهم بأساس وطيء من القيم والمعارف المشتركة وأن تكون مدعومة بخدمات حكومية ذات جودة.

- يعد تعليم الشباب وتدريبهم أحد التحديات الكبرى ويمثل وسيلة قوية لمقاومة الضغوط التي تمارسها الجماعات الساعية لبث الفرقة وتشجيع الانقسامات، ومن أجل منع التطرف.

- يجب ضمان تمتع المرأة بالمساواة في الحقوق والفرص، حيث يسهم ذلك في تحقيق التنمية الشاملة والمساواة في الفرص في عالم العمل.

- ينبغي تشجيع برامج التلمذة الصناعية داخل المؤسسات واستخدام خطة عمل الاتحاد الأوروبي لحركة طلاب الجامعة+ (Erasmus Plus) على نحو أفضل ويسهل الوصول إليه بشكل أكبر للعمال والمتدربين الشباب. من الضروري إعداد الشباب لاستخدام مهاراتهم عبر الحدود الوطنية والقدرة على العمل في بيئات وبلدان مختلفة.

- ينبغي أن تتحمل المؤسسات الحكومية المسؤولية عن ضمن جودة التعليم والتدريب المهني وإتاحة الاستفادة به، والاعتراف والمصادقة على التعليم الرسمي وغير الرسمي وتوفير عمالة مؤهلة تنال أجوراً مجزية.

- يوجد نقص في البيانات الموثوق بها وتفاوت كبير في البيانات والظروف بين المستوى الوطني والإقليمي؛ بعض البيانات غير محدثة. يجب أن تعمل البيانات على توجيه السياسات والبرامج المستهدفة.

- يجب على الشركاء المجتمعيين ومنظمات المجتمع المدني في كل دولة أن تضطلع بدور رئيسي في تحليل الاحتياجات وتخطيط البرامج التدريبية الموجهة، وذلك في إطار استراتيجية وطنية متنسقة لتجنب التفاوتات وتقييم سياسات التعليم والتدريب المهني.

- يجب أن يُسهم الاتحاد الأوروبي في الترويج إلى نظام ذي جودة للتعليم والتدريب المهني وضمانه في الدول الأوروبية، وتشجيع التبادل مع أصحاب المصلحة المختلفين وإقامة الشبكات البحثية وتيسير تعميم أفضل التجارب، وتسهيل قدرة المعلمين والعاملين والطلبة والباحثين على الحراك والتنقل.

- التمويل المتاح للتعليم والتدريب المهني منخفض للغاية في العديد من بلدان البحر الأبيض المتوسط. بدون تمويل مستقر، يصعب للغاية التخطيط لأنظمة التعليم والتدريب المهني طويلة الأمد ومستدامة وطموحة. ينبغي استكشاف وتخطيط طرق جديدة ومبتكرة لتمويل البرامج.

- إن توفر تنسيق أفضل وعمل مشترك مع الجهات المانحة الدولية الأخرى على تعاون مطور يُعدُّ أمراً لازماً لتجنب ازدواج الجهود. ينبغي أن يُصبح العمل على برامج قطرية لأنظمة التعليم والتدريب المهني أكثر تكراراً وبممارسة مشتركة.

## 2- التحديات والفرص

1-2 إن للتعليم والتدريب أهمية بالغة بالنسبة لمستقبل أوروبا. ولهذا السبب اختار الاتحاد الأوروبي كواحد من المبادئ الرئيسية لركائزه الأوروبية للحقوق الاجتماعية "الحق في تعليم شامل ذي جودة، والحق في

<sup>1</sup> وفقاً لتقارير من معهد اليونسكو للإحصاء.

التدريب والتعلم المستمر مدى الحياة". وكما أكدت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية في آراء وتقارير وإعلانات عديدة، فإن التعليم (بأشكاله المتنوعة) يُعد حقاً من حقوق الإنسان ومصلحة عامة، ويجب أن يكون مضموناً ومتاحاً للجميع. توضح البيانات أن ترك المدرسة في وقت مبكر في بعض المناطق لا يزال مرتفعاً للغاية، لا سيما بين الفتيات، ليس لأسباب ثقافية فحسب، وإنما أيضاً بسبب نقص البنى التحتية واليات الرصد.

ينبغي تنفيذ الحق في التعليم الأساسي للجميع ورصده على النحو الواجب.

2-2 أكدت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية على أن واحداً من الأهداف الرئيسية للتعليم يتمثل في تزويد الناس بأساس متين من القيم والمعرفة التي تمكنهم من أن يصبحوا مواطنين فاعلين وذوي أهمية في مجتمعاتهم. كما أكدت اللجنة أيضاً أن التعليم والتدريب المهني الجيد يمكن العاملين (الرجال والنساء) من الحصول على الوظائف والمهن المتنوعة وأدائها بشكل أفضل، وذلك في سوق العمل العالمية التي تسود العولمة أغلبها وتشهد تغيرات هائلة، وحيث يعد مستقبل العمل موضع نقاش. وقد أوصت اللجنة بالفعل بالتعاون مع لشركاء المجتمعين على كافة المستويات المناسبة ومع منظمات المجتمع المدني الأوسع لوضع أحكام وقواعد مناسبة لتوفير ظروف عمل وحماية لائقة وتأخذ في الاعتبار الأشكال الجديدة للعمل (كالعمل على الانترنت واقتصاد الأعمال الحرة واقتصاد المشاركة).

2-3 أكدت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية أن الحقوق الاقتصادية وحقوق العمالة والحقوق الاجتماعية تعد ضرورية للتنمية الاقتصادية ولإرساء مجتمع ديمقراطي. وتشمل هذه الحقوق حرية مباشرة الأعمال والمشاريع الحرة، وحرية تكوين الجمعيات وحرية تنفيذ الإضرابات والمساومات الجماعية، والحماية الاجتماعية. ويعد التطبيق والاحترام الكامل لمعايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية وسائل في غاية الأهمية من أجل هذه الغاية. ويعد التعليم وسيلة جوهرية وقوية لتطبيق هذه الحقوق بشكل ملموس على أرض الواقع. وتواجه هذه القيم والحقوق لحظات عصبية في تطبيقها في بعض البلدان الأوروبية والمتوسطة. ويجب على منظمات المجتمع المدني من كلا الجانبين، ومدعومة من قبل حكومات الاتحاد الأوروبية والحكومات الوطنية، بناء شراكات متينة قادرة على تقديم مساهمة كبيرة للمشروع الأورومتوسطي إذا ما قامت بتبادل ومشاركة التجارب والمعرفة بخصوص هذه المسائل، وفهم الاحتياجات المتبادلة بشكل أفضل، والتصدي للتحديات الجديدة في الأسيقة المختلفة.

2-4 يعد الاستثمار في رأس المال البشري من القضايا المهمة بالنسبة للتنمية المستدامة للبلدان ولتحقيق الاستقرار والأمان الإقليمي. وتشهد البلدان المتوسطة نمواً متسارعاً في تعداد سكانها في سن العمل، حيث يقع 60% من السكان الإقليميين اليوم تحت سن الثلاثين، ومن المتوقع أن يزيد تعداد السكان تحت سن 15 عاماً بنسبة تزيد عن 18% بحلول عام 2020. ويدخل نحو 2.8 مليون شاب سوق العمل كل عام في المنطقة. وفي ظل نسبة بطالة 30% في المتوسط للشباب و50% للشابات، تعاني المنطقة واحداً من أعلى معدلات بطالة/نقص عمالة الشباب في العالم. فإذا انخفض معدل بطالة الشباب بنحو النصف، فإن التوقعات تشير إلى احتمالية زيادة الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة بنحو 25 مليار دولار بحلول عام 2018.

2-5 يتسم التعليم والتدريب المهني بأهمية استراتيجية والتي يجب أن تتجاوز الغرض الوحيد المتمثل في تحقيق النتائج الاقتصادية، حيث يتعين أن يسهم هذا التعليم في تعزيز التماسك الاجتماعي، وتدعيم الديمقراطية المنفتحة والمتينة باضطراد، وتمكين الممارسة الكاملة للمواطنة والاعتراف والتقدير الإيجابي للتنوع الثقافي، من أجل مواصلة مشروع أورومتوسطي مبني على أسس اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية جيدة: وهو مشروع من شأنه أن يسهم في مقاومة الضغوط التي تمارسها الجماعات التي، وعلى كلا من جانبي البحر المتوسط، تسعى لتركيز الاهتمام على بث الفرقة وتعميق الانقسامات، كما أنه مشروع من شأنه أن يبني الثقة والاحترام المتبادل. وإلى حد كبير، سيعتمد القبول والتقييم الإيجابي لأي مشروع أورومتوسطي مشترك من قبل سكان المنطقة على قدرته الفعلية على توسيع نطاق الفرص أمام

التعليم والتدريب المهني، لما يمكن أن يحققه ذلك من تحسين لظروف المعيشة والعمل وكونه يمثل إسهامًا ملموسًا لعالم العمل في المستقبل، فضلاً عن قدرته على تعزيز روح العمل الحر.

2-6 دعت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية، في مناسبات عدة، لبذل جهود مشتركة من أجل تحسين جودة التعليم الابتدائي والثانوي والتعليم العالي والتدريب المهني من خلال تبادل الخبرات حول تطوير المناهج والمنهجية الابتكارية. وعلاوة على ذلك، فإنها ترى من الضروري سد فجوة المعرفة بين شاطئي المتوسط، ولهذه الغاية، تشجيع تعزيز اكتساب المعارف المشتركة والشبكات البحثية، وتسهيل نقل وتداول أفضل التجارب والمعرفة الفنية وانتقال المعلمين والطلبة والعمال والأكاديميين والباحثين، مع دعم ترجمة أعمالهم إلى اللغات المختلفة.

2-7 ينبغي التذكير بأنه عقب عملية كوبنهاجن (2002)، وقّع وزراء التعليم الأوروبيون إعلان براغ الذي يهدف إلى رفع مستوى التعاون بينهم، خلال الفترة 2011-2020، في تطوير أنظمة أكثر جاذبية وفعالية للتعليم والتدريب المهني وذات جودة أفضل. كما أقر الوزراء بأهمية ضمان المشاركة الكاملة للاتحادات التجارية وأصحاب العمل، والسلطات التعليمية، ومنظمات المجتمع المدني، في تصميم وتطبيق وتقييم سياسات التعليم والتدريب المهني على المستويات الوطنية والإقليمية كضرورة حتمية تستلزم المزيد من التقدم الإضافي وحشد موارد أكثر. وقد أكدوا على ضرورة استمرار توافر التعليم والتدريب المهني طوال الحياة المهنية للناس وتوفير المعرفة والتدريب الذي سيمكن الناس من إبقاء مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية محدّثة ومواكبة للعصر. وينبغي دمج كل هذه الجوانب في برامج مشتركة على المستوى المتوسطي.

2-8 يحقق تمتع المرأة بالمساواة في الفرص والحقوق إسهامًا جوهريًا في التنمية الشاملة والاستقرار الإقليمي. ويجب أن تشمل مجالات العمل الرئيسية للمنطقة الأوروبية ومتوسطة هنا التعليم والتدريب المهني، والمساواة في فرص دخول عالم العمل وريادة الأعمال، وسهولة الوصول لمراكز القيادة وصناعة القرار.

2-9 طوّرت البلدان الأوروبية ومتوسطة أنظمة للتعليم والتدريب المهني، وهو ما ساعد في تحسين معدلات التوظيف، خاصة بين الشباب، كما استطاعت أيضًا التأقلم بشكل أفضل مع الأزمة الاقتصادية. إلا أنه برغم النتائج والمزايا المرضية، لم تنل أنظمة التعليم والتدريب المهني دومًا الاعتراف والتقدير والموارد الضرورية في هذه المنطقة. ولسوء الحظ، وفي بعض البلدان، تضمنت السياسات الاقتصادية التي تم اتباعها منذ نشوب الأزمة الاقتصادية والمالية تدابير لخفض وتعديل الميزانيات، الأمر الذي كان له أثر سلبي على هذه الأنظمة. لا يزال التدريب المهني غير جذاب للشباب في العديد من بلدان البحر الأبيض المتوسط، إما لأن ظروف العمل متواضعة للغاية، أو لأن الوظائف قليلة الأجر وغير مهنية؛ لا تزال توجد صورة سلبية عن التعليم والتدريب المهني في جميع البلدان بسبب نقص الاستثمارات الجيدة في هذا المجال. يتمثل أحد التحديات الرئيسية في كيفية منح الجاذبية لكل من التعليم والتدريب المهني نفسه وبالتالي فرص العمل التي يمكن خلقها. نوصي بشدة بمحتوى جديد وأكثر تحديثاً. بالإضافة إلى ذلك، تحسين التعاون مع الشركاء الاجتماعيين من أجل تحديث التعليم والتدريب المهني وربطه مع عالم العمل المتغير.

2-10 من المهم كذلك العلم بأن أنظمة التعليم والتدريب المهني في أوروبا وبلدان المتوسط تتسم بتنوعها الشديد: فقد يبدأ التعليم والتدريب المهني الأولي أثناء مرحلة التعليم الإلزامي، أو بعدها، وقد يكون بدوام كامل في المعاهد والمدارس/المؤسسات وفي الشركات. كما قد يكون قائمًا على ممارسات مهنية مع التعلم بدوام جزئي في المدارس ومؤسسات التعليم والتدريب المهني. وهناك بلدان تجمع بين هذه الأنظمة. ورغم ذلك، فإن وجود نظام للتعليم والتدريب المهني ذي جودة، مع موارد وبنية تحتية وفريق عمل مدرب بأجور جيدة يعتمد على التوازن بين العناصر المتنوعة التالية:

- (أ) التعليم العام؛
- (ب) التدريب المهني النظري؛
- (ج) التدريب المهني العملي.

ويجب أن تشكل هذه الجوانب نظامًا كليًا شاملاً، قادرًا على بناء قواعد لحياة مهنية ناجحة مدعومة بالتعلم طويل الأجل، وأيضًا يسمح بالانتقال إلى التعليم العالي عند الرغبة.

11-2 تقتضي التقاليد والنظم التعليمية المختلفة، في كلا من أوروبا ومنطقة البحر المتوسط، إرساء قواعد مشتركة لضمان الاعتراف بالمهارات والقدرات. ومن المهم مواصلة تصميم وإطلاق آليات عملية وفعالة تمكن الناس من أن يصبحوا أفراد فاعلين في المجتمعات التي يعيشون بها، وتزويدهم بالمعرفة والمهارات النافعة لهم في الوظائف والمهن المختلفة. ويجب أن تتحمل المؤسسات الحكومية المسؤولية عن ضمن جودة التعليم والتدريب المهني، ومتابعة تطبيقه، والاعتراف بالتعليم الرسمي وغير الرسمي وتقييم نتائجه بمشاركة عدة جهات من بينها الشركاء المجتمعيين والمؤسسات التعليمية وموظفيها المهنيين والمجتمع المدني المنظم.

يشمل الملحق 1 بضعة أمثلة للأوضاع الراهنة في التعليم والتدريب المهني وتوضح بشكل أفضل التنوع الذي يسود في المنطقة. من المهم كذلك التأكيد على أن مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) توفر تحليلات محدثة لأنظمة التعليم والتدريب المهني في كامل منطقة المتوسط والتي تمثل مرجعًا أساسيًا في هذا المجال.

12-2 من المهم أن نذكر الحاجة لربط التدريب المهني بالمنح التدريبية في الشركات والمؤسسات. ويجب أن تضطلع الشركات بدور نشط في تدريب العمال وتوظيفهم. كما يجب على أصحاب العمل المشاركة بشكل فعال والمساهمة في تحليل الاحتياجات وتخطيط البرامج التدريبية الموجهة في إطار استراتيجية وطنية متسقة. ويمكن أن نرى مثالاً على ذلك في الأردن، حيث تقوم إحدى شركات الادوية بتدريب عاملين من الشباب – بدعم من الإسهامات الحكومية – وتقوم الشركة بتعيينهم في النهاية.

13-2 وكما هو معروف اليوم أكثر من ذي قبل، ليس من الممكن اكتساب كافة المهارات والمعارف والكفاءات اللازمة لحياة مهنية كاملة قبل بدء العمل، وذلك بسبب التغيرات السريعة والمتكررة في سوق العمل. ومن ثم، يجب أن يعد التعليم والتدريب المهني العاملين لاكتساب المهارات الأساسية على وجه الخصوص لزيادة الأعمال<sup>2</sup> والمهارات الرقمية<sup>3</sup>، التي تمكنهم من دخول سوق العمل دون أن يغفل توعيتهم بالحاجة لمواصلة تحسين مهاراتهم ومعلوماتهم وإعادة توجيهها طيلة حياتهم. وللقيام بذلك، يعتمد العمال وأصحاب العمل إلى حد كبير على درجة النمو والموارد المتاحة للتعليم والتدريب المهني التي توجد في كل بلد. ويجب أن تكون المنافسة في اللغات الأجنبية واحدة من أولويات التعليم، حتى يتسنى للعاملين (نساءً ورجالاً) المشاركة بنجاح في سوق العمل الدولية والإقليمية سريعة التغير.

14-2 تمثل المنح التدريبية أداة مفيدة لتمكين شباب العاملين (الرجال والنساء) من الاطلاع على الواقع العملي لسوق العمل. ويمكن لتبادل الخبرات في المنطقة الأوروبية ومتوسطية أن يكون أمرًا شديد الإيجابية ويسهل مشاركة الناس في سوق العمل مع يستتبع ذلك من احتمالات أكبر للنجاح، وشريطة إرساء بعض الشروط الجوهرية واحترامها، وهي بينها: وجود تعريف تعاقدي واضح للأهداف المراد تحقيقها، ومدتها، والأجور المخصصة لها والاعتراف أو الشهادات التي سيحصل عليها العامل في النهاية. أحد الأمثلة التي يجب ذكرها، من بين أمثلة أخرى، هو "خط الأعمال العالمي" الذي أوضحته الشركة الإيطالية إيني ENI في القمة، والذي هدف إلى تدريب الشباب على العمل في بلدان مختلفة وبناء آلية سلاسل توريد إيجابية كمضاعفات لأفضل الممارسات.

15-2 تلعب التكنولوجيا والتقنيات الجديدة دورًا مهمًا في تطوير المبادرات المبتكرة للتعليم والتدريب المهني وهي تعد أداة مفيدة بالفعل في الكثير من البرامج الأوروبية التي تستهدف تطوير التعاون؛ وستحظى بأهمية أكبر في المستقبل القريب، ويجب أن تكون جزءًا من المقترحات في أي برنامج تعاون أروومتوسطي. وتعد البرامج التدريبية الإلكترونية والتعلم الإلكتروني مكملًا قيمًا للغاية لتدريس التعليم

2 EntreComp: إطار عمل المهارات وريادة الأعمال

3 DigComp 2.1: إطار عمل المهارات الرقمية



والتدريب المهني، ولكن لا ينبغي اعتبارها بديلاً لفصول التواصل المباشر وجهاً لوجهًا مع أخصائيي التعليم والتدريب المهني.

2-16 يجب أن تكون هناك ثقافة للتقييم الذاتي المؤسسي وأن تكون جزءاً لا يتجزأ من عملية قياس وتقييم جودة برامج التعليم والتدريب المهني. وقد طبق الاتحاد الأوروبي أدوات مثل:

- إطار المؤهلات الأوروبي والذي يعمل كآلية ترجمة لجعل المؤهلات الوطنية أكثر يسراً في قراءتها في أنحاء أوروبا، وتعزيز تنقل العمال والمتعلمين بين البلدان وتسهيل تعلمهم مدى الحياة؛

- نظام الاعتماد التدريبي الأوروبي للتعليم والتدريب المهني (ECVET) والذي يهدف لمنح الناس قدرة أكبر على التحكم في تجاربهم التعليمية الفردية وجعلها أكثر جاذبية، من أجل التنقل بين البلدان المختلفة وبين بيئات العمل المختلفة؛

- إطار ضمان الجودة الأوروبي للتعليم والتدريب المهني (EQAVET)، والذي يوفر نظاماً على المستوى الأوروبي لمساعدة الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة في توثيق وتطوير ومتابعة وتقييم وتحسين كفاءة نظامهم للتعليم والتدريب المهني وممارساتهم في إدارة الجودة.

2-17 يعد ذلك واحداً من الفروق والتباينات التي ينبغي مراعاتها عند تطوير مبادرات مشتركة، نظراً لأن بلداناً عديدة في منطقة البحر المتوسط لم تطور بعد بشكل كاف أدوات مماثلة. وبدون محاولة النقل الميكانيكي للتجارب التي تصطبغ للغاية بالواقع الوطني، من المهم دعم تطوير آليات ملائمة ومناسبة لقياس وتقييم جودة أنظمة التعليم والتدريب المهني.

2-18 يعد توافر خدمة إرشاد مهني حكومية حسنة الإعداد، مع مخصصات كافية من الموارد، وعاملين مؤهلين مؤشراً قوياً على الأداء الجيد لأي برنامج من برامج التعليم والتدريب المهني. إن المعلومات والنصائح والمساعدات والتقييم وجمع الممارسات الجيدة والبحث في المبادرات الابتكارية ونشرها وترويجها، كل ذلك يسهم في تحقيق نتائج أفضل. ويجب أن تتضمن كافة أنظمة التعليم والتدريب المهني خدمة عامة يمكن الوصول إليها للإرشاد والتطوير المهني. ويجب أن تعزز الخدمات المساواة التي تراعي الاعتبارات الجنسانية والتماسك الاجتماعي والمواطنة الفاعلة، فضلاً عن زيادة الابتكار والإبداع، كما يمكن أن تشمل علاوةً على ذلك ريادة الأعمال كخيار مهني. ويعد ذلك أحد المجالات الأخرى التي يمكن فيها اقتراح إطلاق مبادرات أورو متوسطة.

2-19 من العناصر التي تبرز عند تحليل ممارسات العمل في التدريب المهني أنه، وبسبب المتطلبات المرتبطة بالمعدات، ولأسباب تعليمية ولأسباب متعلقة بالصحة والسلامة، ينبغي أن تكون النسبة بين المعلمين/المدرسين والطلبة أقل مما هو في الفصول التقليدية. وهذا يستلزم استثماراً مناسباً في البنية التحتية وفي تعيين عمالة مؤهلة جيدة الأجور، وتتمتع بفرص للتحديث المستمر لمعلوماتها ومهاراتها.

2-20 تواجه بلدان عديدة في منطقة المتوسط، والتي لا تزال تعاني من أوضاع انعدام الاستقرار السياسي، والصراعات المسلحة والأزمة الاقتصادية، مشكلة حقيقية لأنها تجد مشقة في تخصيص الموارد الكافية لبرامجها للتدريب المهني، والتي من شأنها أن تساعد على التخفيف من مشكلة ارتفاع البطالة ونقص العمالة، وزيادة قدرتها على المنافسة.

2-21 ثمة نزعة متزايدة لبناء البرامج التعليمية على أساس تحليل اقتصادي للمهارات والكفاءات التي يتطلبها سوق العمل، والتنبؤ بهذه الاحتياجات في المدى القصير. وقد تتجاهل هذه التنبؤات السياق الاجتماعي والسياسي الذي يطور فيه الناس أنشطتهم وحقيقة أن الناس يضطرون بشكل متزايد لتغيير وظائفهم وأعمالهم أثناء حياتهم المهنية ويحتاجون بصفة دورية لتحديث مؤهلاتهم وإعادة التوجيه طوال حياتهم المهنية. وثمة خطورة من أن يركز التعليم والتدريب المهني بشكل مفرط على رؤية قصيرة الأجل لأوضاع سوق العمل، وذلك بدلاً من التركيز على وضع استراتيجية متوسطة الأجل تحسباً للتغيرات



المستقبلية وتمكين الناس من تلقي تعليم وتدريب مهني ذي جودة يضع لهم أساساً للتعلم الدائم مدى الحياة، ويتيح في نفس الوقت للشركات والعاملين (النساء والرجال) مواجهة التغيرات الهيكلية التي تحدث وستواصل حدوثها في المستقبل.

2-22 من أكبر التحديات التي تقابلها الكثير من البلدان المتوسطة تحديد آليات التمويل الكافية لتطوير المهارات المستدامة وأنظمة التعليم والتدريب المهني. وعلى ضوء حالات نقص الموارد، من الضروري السعي للتنسيق للمساعدات والبرامج مع المؤسسات المانحة الدولية الأخرى والعمل بشكل مشترك على وضع "برامج فُطرية".

2-23 عبرت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية في مناسبات كثيرة عن موقفها بشأن ظاهرة الهجرة التي تواجهها أوروبا – وليست أوروبا وحدها – على مدار العقد الأخير<sup>4</sup>. وأكدت اللجنة والمشاركون في قمة المنطقة الأورومتوسطية 2018 مرة أخرى على قلقها إزاء انعدام نظام في الاتحاد الأوروبي يقوم على "نظام مشترك ومتين وقائم على التضامن" لطالبي اللجوء الواصلين إلى شواطئ البلدان الأوروبي.

2-24 أكدت اللجنة كذلك أن أوروبا بحاجة لقنوات هجرة قانونية من بلدان العالم الثالث لتلبية احتياجاتها من العمالة، وتقليل الضغط على منظومة اللجوء والمكافحة الفعالة للهجرة غير المنتظمة. وهنا بوسع استراتيجية التعليم والتدريب المهني للمنطقة الأورومتوسطية ما يلي:

أ) المساعدة في تحقيق استقرار المجتمعات المجاورة من خلال تقليل بطالة الشباب وزيادة فرص النمو الاقتصادي؛

ب) فتح مسارات قانونية لأسواق العمل الأوروبية أمام الشباب الذين يمكنهم الالتحاق بمؤسسات التدريب المهني بشكل ممول كلياً أو جزئياً من الاتحاد الأوروبي والحصول على المهارات والمؤهلات اللازمة.

### 3- مقترحات للعمل المشترك

3-1 من بين القضايا الأساسية التي يتعين بحثها من قبل شركاء المنطقة الأورومتوسطية عند تصميم وتنفيذ الإجراءات المشتركة ما يلي:

- سياق عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي الذي قد يعوق وضع البرامج متوسطة إلى طويلة الأجل؛
- ضعف القدرة أو أحياناً غياب الإمكانيات السياسية للاستقرار على استراتيجية وطنية أو لاستثمار موارد كافية في التعليم وخاصة في التدريب المهني؛
- الحاجة لدعم تطوير استراتيجيات وطنية للتعليم والتدريب المهني بمشاركة السلطات والشركاء المجتمعيين ومنظمات المجتمع المدني، بداية من المستوى الإقليمي. وينبغي أن يكون ذلك أحد أهداف تطوير التعاون في المنطقة الأورومتوسطية.

<sup>4</sup>تتبنى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية أن الوضع الراهن يقتضي من الاتحاد الأوروبي إنشاء نظام لجوء أوروبي مشترك يقوم على إجراءات موحدة في أنحاء الاتحاد الأوروبي. وهذا يشمل وضعية لجوء موحدة واعتراف متبادل بقرارات اللجوء، وتشاؤك المسؤولية والجهود فيما يتعلق بالنقل وإعادة التوطين، وتنقيح لائحة دبلن. وثمة حاجة لأنظمة متينة قائمة على أساس من التضامن لتشارك الأعباء، وبخاصة نظام ملزم دائم وعادل لتوزيع الساعين للحصول على الحماية على كافة بلدان الاتحاد الأوروبي. وبالإضافة إلى ذلك، يجب السعي لحلول طويلة الأمد في حالة استمرار الهجرات الجماعية أو حدوثها مرة أخرى في المستقبل. [...] إن أوروبا تعاني من شيخوخة سكانها وتواجه نقصاً في المهارات، وهو ما يمكن علاجه من خلال الهجرة. ورغم ذلك، يجب أن يكون لدى الاتحاد الأوروبي سياسة قائمة أكثر فعالية للهجرة. وينبغي على الاتحاد الأوروبي تصميم سياسة هجرة قانونية شاملة تهدف للترحيب بالوافدين الجدد وتنسم بالشفافية والقابلية للتنبؤ والعدالة. وفي نفس الوقت، يتعين الاعتراف بأن الهجرة ليست هي الاستجابة الوحيدة للنقص في سوق العمل والتحديات الديمغرافية، وأنه ينبغي على الدول الأعضاء بحث حلول أخرى أكثر ملائمة. رأي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية بشأن المراسلات من المفوضية إلى البرلمان الأوروبي والمجلس واللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية ولجنة المناطق: أجندة أوروبية بشأن الهجرة، الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي، 2016/2/24.

2-3 بالأخذ في الحسبان أن التعليم والتدريب المهني له أهمية بالغة للجميع، الشباب والبالغين، العاملين والعاطلين، للنساء الذين يدخلون سوق العمل بصعوبة وعقبات أكبر، ولأفراد الفئات الأكثر ضعفًا من المجتمع والمهاجرين واللاجئين والأقليات والناس ذوي المستويات المختلفة للقدرات، فإن كل هذه الفئات الاجتماعية ذات أهمية بالنسبة للتعاون الأورومتوسطي ويجب وضعها في الاعتبار عند تصميم أي مبادرات ومقترحات مشتركة.

3-3 من أجل تنسيق الجهود لتعزيز وتحسين التعليم والتدريب المهني على المستوى الإقليمي، سيكون من اللازم توسيع شبكات العلاقات والتعلم الإلكتروني والتدريب على التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات والتعلم من الأقران والتعاون بين مقدمي الخدمات (الحكومية والخاصة)، لخلق فرص تدريبية للمنقطعين عن الدراسة من الشباب والعمال ذوي المهارات المتدنية والعمال المهاجرين مع عدم إغفال محو الأمية الرقمية.

4-3 يعد تمتع المرأة بالمساواة في الحقوق والفرص من العوامل الضرورية التي تسهم في تحقيق التنمية الشاملة والاستقرار الإقليمي؛ وهنا ينبغي على تطوير التعاون أن يبحث:

- زيادة وتسهيل الحوار والأنشطة الأورومتوسطية بين النساء (العاملين وأصحاب العمل)؛
- الترويج لمشروعات ومبادرات أورومتوسطية خاصة لتعميم المساواة بين الجنسين في أنشطة التعليم والتدريب المهني، ويشمل ذلك من بين ما يشمل إدخال تغييرات في المناهج وطرح منح تدريبية في "الوظائف غير التقليدية للمرأة".
- بناء شبكات إقليمية، تركز على القضايا المتعلقة بالجنسين وتتصدى للتحديات الإقليمية وتضمن تحقيق التماسك والتكامل.
- تعزيز التبادلات على مستوى الشركات ومشروعات تجريبية (مثل ENI).

5-3 من أهم القضايا التي ينبغي بحثها هي دعم تنمية أو تحسين إطارات المؤهلات الوطنية (NQFs): أي التخطيط لها وتحديثها، وإنشاء قواعد لأغراض المقارنة، وتعزيز العمل في شركات.

6-3 من المجالات الأخرى التي يمكن فيها اقتراح مبادرات أورومتوسطية مشتركة هي دعم إنشاء خدمات حكومية للإرشاد والتطوير المهني بحيث تكون متاحة للجميع. وينبغي أن تعزز الخدمات هنا الحصول على التدريب المهني الجيد، والذي يرتبط بواقع واحتياجات سوق العمل، ويراعي الاعتبارات الجنسانية، ويبيّن التماسك الاجتماعي والمواطنة الفعالة، ويزيد من الإبداع والابتكار وروح العمل الحر.

7-3 يعد البحث العملي أحد الجوانب المهمة في تطوير أنظمة فعالة ومحدثة للتعليم والتدريب المهني وقادرة على مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية. وبوسع التشجيع على عدد أكبر من عمليات البحث المشتركة، والتي تربط بين السلطات التعليمية والجامعات ومراكز التدريب المهني والشركاء المجتمعيين والمجتمع المدني المنظم أن يسهم في إحداث قفزة مهمة نوعيًا في التعاون الأورومتوسطي. وينطبق هذا على وجه الخصوص على البلدان المتوسطة والتي كثيرًا ما تتأثر فيها الاستجابة للتحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني بطبيعة الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ومن ثم، كان من الحكمة الاستقرار على الإجراءات بناء على البيانات المعينة المستخلصة من واقع هذه البلدان، وتجنب تطبيق اختبارات وأليات قياس وتحليلات تحمل ملامح الواقع الأوروبي على هذا الواقع المختلف.

8-3 إلى جانب الاتحاد الأوروبي، يباشر العمل عدد من المنظمات الدولية الكبرى ومؤسسات التعاون العامة الوطنية في المنطقة المتوسطية (مثل الاتحاد الأوروبي، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، وصندوق النقد الدولي، والبنك الدولي، ومنظمة العمل الدولية). ضرورة أو يكون من الأولويات التعاون والعمل المشترك من أجل تجنب ازدواجية الجهود أو حدوث التداخلات في نفس الموضوع في برامج التعاون مع أنظمة التعليم والتدريب المهني القائمة، ومع وضع أهداف مشتركة واستراتيجية محددة تشمل كافة أصحاب المصلحة.

3-9 في هذا الإطار، تحثّ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية المفوضية على وضع مقترح بإنشاء "استراتيجية برامج قطرية"، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وبمشاركة الجهات المانحة الدولية الأخرى الفاعلة في المنطقة الأورومتوسطية، والتي تحدد الأنشطة فضلاً عن المبادئ والإرشادات العامة والمقاربات المختلفة.

3-10 يعد مستقبل العمل من الموضوعات الجوهرية التي ينبغي أن يكون لها مكان بارز في المناقشات السياسية وفي الحوار المجتمعي بشأن التعليم والتدريب المهني. إن التحولات التكنولوجية تعيد تشكل الطريقة التي تتم بها مباشرة العمل. والنتيجة هي أن هذه التغيرات قد تفتح فرصاً جديدة لتحويل الابتكارات إلى وظائف جديدة، وفي نفس الوقت تسبب مستويات عالية من عدم القدرة على التنبؤ لكل من العاملين والأنشطة. ويجب أن تسعى المبادرات والمقترحات والمشروعات في البلدان الأورومتوسطية إلى أن تكون ذات نظرة استشرافية إلى المستقبل وتشجع الابتكار وريادة الأعمال والبحث من أجل التصدي للتحديات المستقبلية وتعزيز مبادرات التنمية المشتركة في المنطقة.

---

بروكسيل، 20 مارس 2019

لوكا جهير

رئيس اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية

ملحوظة: الملحق في الصفحة التالية

## APPENDIX 1

A few examples of the EVT situation in Mediterranean countries, according to reports from the World Bank, UNESCO and the European Training Foundation (ETF)

- a) **Morocco** began a process of critical reflection on its EVT system in 2011. This process culminated in 2014 with the adoption of the Vision for Education 2030: basic education should be guaranteed to all, especially to young girls. Then in 2015 the National Strategy for Vocational Training 2021 was approved, which is being implemented. The new vision emphasises inclusion for all, throughout life. At the heart of the strategy are the links with the economic sector and the participation of the social partners. Greater emphasis is placed on internal efficiency (quality, governance and funding) and social inclusion. Synergies with general and higher education are part of the strategy. The programmes for the implementation of the strategy seek to strengthen cooperation with all stakeholders, but their involvement is very weak and occasional. The great challenge is the availability of human and financial resources to achieve these objectives. Unemployment, especially youth unemployment, is at the centre of the public debate. Although the unemployment rate has recently stabilised (9.5% in April 2018, according to the IMF), first-time job seekers and the long-term unemployed remain vulnerable, reflecting deficits between training and employment. In addition, the rate of activity has been reduced and young people between the ages of 15 and 24 are less involved in the job market. Despite their access to education and training, women's participation in work is still very low, due to the number of women who do not work and the slow development of equality in school enrolment. The proportion of young people who do not study or work is 27.9% on average but amounts to 45.1% among women and 72% of housewives. At the same time, the development of a national qualifications framework (NQF) continues with a significant result achieved in 2016: at the first official meeting of the NQF national commission its structure and the programme for the continuation of the technical work were approved.
- b) Education and vocational training (EVT) play a very important role in **Egypt**. It covers around 50% of secondary students, and is perceived by most stakeholders and policy makers as one of the best tools for addressing unemployment/underemployment. The increasing importance of EVT has been confirmed in recent years by its inclusion in the new Constitution, the (as of yet unsuccessful) attempt to create a specific ministry, and the financial investment by the Egyptian government in reform initiatives (e.g. EUR 67 million was allocated by the European Union, supported by EVT-Reform Programme II, with around EUR 12 million released in 2016). The "paradox" of the "educated unemployment" which has been recognised for a decade as a typical feature of the Egyptian world of work, persists. This indicates a clear need to revise curricula and to better adapt the EVT system to the reality of the world of work. It also implies a need to review the national economic model, which is probably not able to generate enough high-quality jobs that require highly qualified workers.

Employment in Egypt is facing several challenges. The country is undergoing an economic crisis that has affected employment opportunities at all levels. In 2015, the tourism industry was very affected when an attack killed 200 holidaymakers, shortly after the take-off of a Russian airliner at a Red Sea resort in Sharm-el-Sheikh. Now it is slowly recovering, but many enterprises were closed, and a great number of jobs were lost.

The number of jobs available in the private sector has decreased. The fiscal crisis has seen the government reduce the recruitment of employees into the public sector. National projects have been used to mitigate unemployment, but these cannot be considered a long-term solution.

In June 2018, the Egyptian government raised the wages of approximately five million public sector employees by 10-15% and their pensions by 15% ahead of fuel price hikes and the corresponding increase in transportation tariffs and electricity prices. But poverty rates in Egypt have soared since a USD 12 billion loan deal signed with the IMF in late 2016, intended to quickly cut Egypt's budget deficit by reducing government spending. Poverty rates in 2018 reached as high as 60% in some Egyptian regions, according to the World Bank.<sup>5</sup>

EVT is expected to play a major role in fighting unemployment in Egypt. However, its limited relevance to labour market needs partially prevents it from doing so. Mechanisms to identify the needs of the labour market and to develop relevant qualifications exist in a variety of forms. An example is the National Skills Standards Programme (NSSP), which is run by the Industrial Training Council. However, such mechanisms and tools are often not extended to the overall TVET sector.

- c) According to ILO reports, since 2007 **Lebanon** has been at a relative political standstill, and this has contributed to the lack of improvement in the EVT system and a lack of labour reforms. In addition, the conflict in neighbouring Syria has exacerbated pre-existing political divisions in Lebanon and created increasing reluctance among Lebanese political players to compromise on sensitive issues. Moreover, the country has also experienced reductions in the numbers of available job opportunities, the quality of job types offered, and general salary levels. Such factors have curtailed the expectations of a considerable portion of Lebanese young people, and thus paved the way for increased emigration among those seeking better opportunities outside the country, leading to a real "brain drain". The lack of official updated data makes it difficult to analyse the Lebanese socio-economic situation. No national census has been conducted since 1932 due to political sensitivity over the size of religious communities, which is the basis of the political system. Regarding the national education and vocational training (EVT) vision and strategy, the Lebanese government set out an action plan back in 2012, based on four core objectives:
- to examine and update curricula;
  - to review the academic and administrative structure;
  - to develop human resources; and
  - to strengthen partnerships with the private sector.

---

<sup>5</sup> "The World Bank in Egypt" April 2018, [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Since the last Torino Process round in 2014, there has been no adjustment to the plan. This is mainly due to the country's prevailing situation of insecurity and political instability, which has increased the poverty and vulnerability of the population and hindered economic growth. These factors have put more pressure on the Lebanese government to shift its development priorities and focus or decide on short-term interventions to address the current situation and concentrate its efforts on reducing the impact on the country's social and economic sectors.

- d) **Algeria**, which inherited 40 vocational training centres for adults (CFPA) after independence, was able to considerably develop infrastructural capabilities for 1 900 training institutions in 2017 including 715 that are private. The overall teaching capacity in place is close to 80% in residential training. The number of trainees in training in the public sector has reached more than 720 000 and 28 000 in the private sector: women represent nearly 40% of these staff.

It is important to say that the offer has been improved in terms of quality, thanks to partnership agreements signed in preparation for the implementation of the five-year development plan 2015-2019. These conventions deal with inherent areas, particularly, economic diversification and food security. However, a few points highlighted, inherent to the situation of young people, illustrate more margins for improvement where there is yet to be investment in the training of human capital:

- Demographic pressure (15-29 years) is highly sensitive in Algeria, as in most southern Mediterranean countries. This imposes the need for solutions in terms of education and professional and social integration.
- Access to education is almost universal for children from 6 to 15 years, but difficulties related to school failure and drop-out rates are still recurring.
- Algeria shares with the rest of the southern Mediterranean countries the characteristic of a low activity rate. Indeed, on average, less than one in two, aged 15 and up, is active in this region, whereas this rate is close to 60% in the countries of the EU and 65% at the global level. This low level of activity is specially related to women where it is less than 20%, against an average of 52% at the global level.

- e) **Jordan**: EVT policies and provision in Jordan involve various levels of government, multiple ministries, the private sector and a wide range of stakeholders. Aligning these interests demands effective coordinating structures of governance, a policy framework that incentivises cooperation, and strong leadership. The current governance arrangements in the EVT system do not enable that, since they are rather fragmented and allow for little cooperation.

Equipping people with the right skills for current and future needs requires a structured labour market information system that can inform the various stakeholders about these needs. Also needed are well qualified teachers and a rigorous quality assurance mechanism that supports the entire qualifications system. Very few of these requirements are currently being met in Jordan.

To address most of these issues, in September 2016 the government adopted the National Strategy for Human Resources Development 2016.–2025

A key feature of the employment and technical and vocational education and training ecosystem in Jordan is the perpetuation of policies and strategy design together with limited implementation. To date, and prior to the approval of the new human resources development (HRD) strategy, there have been several coexisting strategies that have had an impact on EVT.

The most important strategy is the Jordanian vision for 2025, that charts a path for the future and determines the integrated economic and social framework that will govern the economic and social policies based on providing opportunities for all. Its basic principles include promoting the rule of law and equal opportunities; increasing participatory policy making; achieving fiscal sustainability; and strengthening institutions. Jordan 2025 identifies a set of goals to which Jordan aspires. It sets out how these can be achieved through certain procedures and policies that will be adopted at sector level according to a flexible timetable that takes into account global and regional developments and responses to such developments.

The second strategy is the National Employment Strategy 2011–2020. It precedes Jordan 2025. It focuses on employment generation: improving standards of living for Jordanians through increased employment, wages, and benefits, and productivity improvements. It promotes, among other things, the gradual replacement of foreign workers with (skilled) Jordanians, gives more attention to structural unemployment and focuses on the upgrading of the TVET system.

---