مؤسسة التدريب المهني

"لقــد 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 ســوق العمل لتوفير قوى عاملة لأصحاب العمل".

من كلمة جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم (حفظه الله ورعاه) في ندوة الاستثمار الأردني/ جمهورية الصين الشعبية شنغهاي/ 31 تشرين الأول/أكتوبر 2007

مؤسسة التدريب المهني

الخطة الإستراتيجية (2022-2025)

"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 (2015-2024) 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 (2016- 2025)، وخطة تحفيز النمو الإقتصادي (2018-2022)، الإستراتيجية الوطنية للسكان (2021-2030)، البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الإقتصادي، وتقارير جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الاداء الحكومي، وتقرير حالة البلاد للعام (2020)، وحزمة المشاريع العاملة في المؤسسة والمشاريع المتوقعة للأعوام (2022-2025).

مقدمة

أنشئت مؤسسة التدريب المهني بموجب القانون المؤقت رقم (35) لسنة (1976) كأحد المشاريع التنموية في الخطة الخمسية (1976 – 1980) بهدف التوسع في إعداد القوى العاملة المدربة، وتنظيم سوق العمل، حيث باشرت أعمالها عام 1977.

وتعمل حالياً بموجب القانون الدائم قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (11) لسنة (1985) وتعديلاته لسنة 2001. 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 (2022) ما يزيد عن (400.000) أربعمائة الف متدرباً ومتدربه وبنسبة مشاركة للمرأة تبلغ حوالي (30%) 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 تنفيذا لتوجيهات جلالة الملك المعظم *(حفظه الله ورعاه)*. وتسعى المؤسسة كذلك أن تكون خطتها الإستراتيجية منسجمة تماما مع رؤية التحديث الاقتصادي للمملكة والتي ترتكز على النمو الاقتصادي وجودة الحياة والاستدامة.

تؤمن المؤسسة ان بناء الإنسان تأهيلاً وتعليماً وتدريباً هو ركيزةً أساسية لأي تطور ونماء إقتصادي وإجتماعي على مستوى العالم، ويُشكِّل العمود الفقري في تقدم الدول وحماية أمنها القومي وتحقيق إزدهارها الإقتصادي، وهو يقف جنباً إلى جنب مع بناء هذا الإنسان تربوياً 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 *(حفظه الله ورعاه)*. 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

أعُدت 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 (2020-2022) وإعداد خطة استراتيجية للأعوام (2022-2025) وذلك برئاسة عطوفة المدير العام وعضوية كل من :
  - **مساعد المدير العام.**
  - **مدراء مديريات أقاليم التدريب المهني.**
  - **مدير مديرية تطوير الأعمال.**
  - **مدير مديرية الموارد البشرية.**
  - **مدير مديرية الشؤون المالية.**
  - **مدير مديرية الإدارة والخدمات المساندة.**
  - **مدير وحدة ضمان جودة التدريب.**
  - **مدير مديرية القبول والتسجيل.**
  - **مدير وحدة تطوير الاداء المؤسسي.**
  - **رئيس قسم التخطيط.**
- إشراك كافة المديريات والوحدات العاملة في المؤسسة وكذلك الجهات ذات العلاقة وشركاء المؤسسة.

- إجراءات إعداد الخطة الاستراتيجية :

  - مراجعة الخطة الاستراتيجية للأعوام (2020-2022) 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 الرئيسة 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.

مهام وواجبات المؤسسة

أ. تقوم المؤسسة بتوفير فرص التدريب المهني لإعداد القوى العاملة الفنية ورفع كفاءتها في مختلف تخصصات ومستويات التدريب المهني غير الاكاديمي والعمل على تنويع التدريب المهني بما في ذلك:

1 – التلمذة المهنية لصغار السن وللبالغين لممارسة التدريب المنظم طويل الامد وذلك مع مراعاة التشريعات النافذة.

2 – تدريب العاملين في المؤسسات في مراكز التدريب المتخصصة وفي مواقع عملهم لغايات رفع كفاءتهم.

3 – التدريب المكثف والسريع لمختلف المهن.

4 – التدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية.

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

الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)

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.

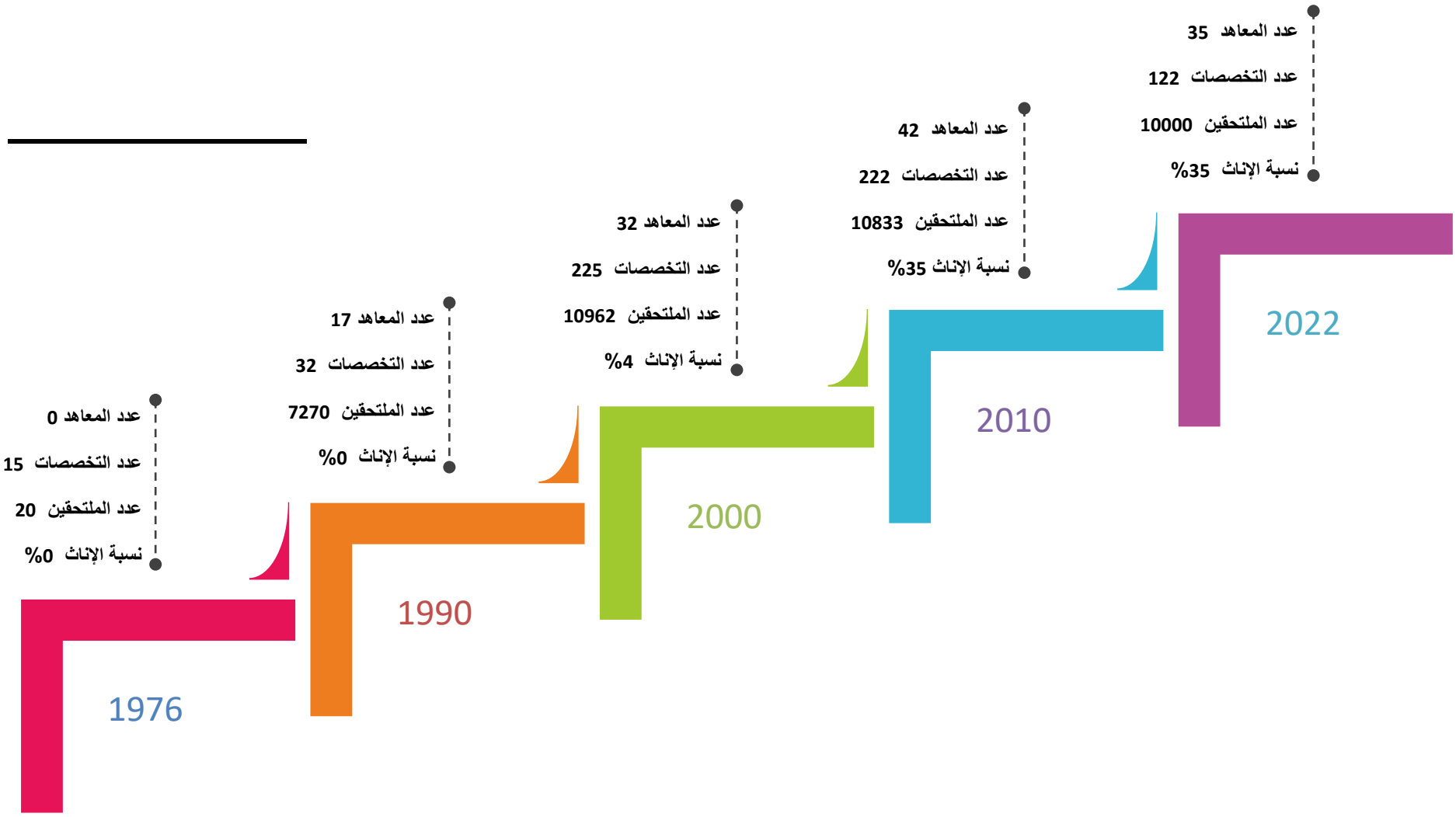
الهدف الاستراتيجي الثاني : تعزيز جودة التعليم والتدريب المهني والتقني عبر وضع متطلبات قبول عالي وثابته معتمدة لقبول المعلمين/ المدربين للتدريب في مؤسسات التعليم و التدريب المهني والتقني، وتوحيد معايير وضبط الجودة في جميع المؤسسات المعنية، وتعزيز التنسيق مع القطاع الخاص.

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 أقسامة.

واقع المؤسسة بالأرقام



رؤيتنا

تدريب مهني نوعي جاذب.

رسالتنا

إعداد وتأهيل مهنيين 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.**
- **المسؤولية المجتمعية.**

محاور الإستراتيجية

المحاور الاستراتيجية للأعوام الثلاثة القادمة

١. محور الشراكة مع القطاع الخاص
- مراجعة وتطوير أكثر من ١٢٠ برنامج تدريبي
- رفع معدلات توظيف الخريجين من ٥١ % إلى ٩٠ %

٢. بناء مراكز متميزة بمعايير عالمية لعدة مهارات تتخصص الأردن فيها على مستوى المنطقة

- المركز المتميز – للصناعات الدوائية
- المركز المتميز – للسياحة و الفندقة
- المركز المتميز – للتكنولوجيا الزراعية الحديثة
- مراكز متميزة – للصناعات البلاستيكية، الكيميائية، التجارة، المخبوزات، والصناعات الجلدية.
- المركز المتميز – لصيانة السيارات
- المركز المتميز – للتصميم الأزياء و المحيكات
- المركز المتميز – للمهارات الرقمية
- المركز المتميز – للتصميم و صياغة المجوهرات
- المركز المتميز – للمهارات الخضراء

٣. تبني مهارات المستقبل
- تبني ١٤ برنامج تدريبي لعلوم الثورة الصناعية الرابعة
- تبني ٧ برامج تدريبية لعلوم الاقتصاد الأخضر
- تبني ٣ برامج للمهارات التاعمة والحياتية

٤. دعم مخرجات التدريب – إعادة تأهيل المدربين
- رفع كفاءة و إعادة تأهيل أكثر من ٤٠٠ مدرب
- تعيين و استقطاب ٤٠ مدرب جديد
- رفع الطاقة الاستيعابية ل 15 ألف طالب سنويا

٥. التحول الرقمي
- أتمتة جميع العمليات و الاجراءات الداخلية
- تحديث أدوات و آليات التدريب بالتكنولوجيا الحديثة
- استخدام مختبرات الواقع الافتراضي

٦. المبادرة الوطنية لتطوير التدريب المهني – HTU+
- ٧ معاهد سيتم رفع كفائتها و إعادة تأهيلها للكون مراكز متميزة بمعايير عالمية
- تطوير البرامج التدريبية وفق المعايير العالمية و بالتخصصات المطلوبة

الأهداف الإستراتيجية

لقد تم صياغة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة لتكون منسجمة مع مبادرات رؤية التحديث الاقتصادي التي تتمثل في:

- مواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع متطلبات سوق العمل.
- تعزيز البنية التحتية التدريبية ومواكبة التقنيات والتكنولوجيا العالمية.
- التحول الرقمي للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- تأهيل وبناء قدرات المعلمين والمدربين والمرشدين والعاملين في القطاع.

وعليه فإن الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة هي كما يلي:

1. **تطوير نموذج تدريب مهني حديث يواكب التطور التكنولوجي والثورة الصناعية الرابعة.**
   - ❖ **إيجاد بيئة تدريبية متطورة ضمن المعايير الدولية.**
   - ❖ **تطوير وتحديث البرامج التدريبية لتواكب الحداثة والتطور التكنولوجي والثورة الصناعية الرابعة وفق احتياجات سوق العمل.**
   - ❖ **رفع كفاءة المدربين وتأهيلهم وفق افضل الممارسات العالمية.**
   - ❖ **التحول الالكتروني والمختبرات الإصطناعية والتدريب الإلكتروني.**
2. **زيادة مشاركة القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومة عمل المؤسسة.**
   - ❖ **تحقيق مبادئ الحوكمة والإجراءات المنبثقة عنها.**
   - ❖ **التحول نحو التلمذة المهنية وربط التدريب بالتشغيل (Demand Driven).**
   - ❖ **تمكين القطاع الخاص من إدارة وتشغيل بعض المشاغل التدريبية في المؤسسة.**

3. **تحسين الصورة النمطية للتدريب المهني.**

- ❖ **تشجيع الابداع والابتكار الشبابي.**
- ❖ **القيام بحملات توعية وطنية وتوسيع نطاقها ونوعيتها.**
- ❖ **تعزيز خطة التوجيه والإرشاد المهني.**
- ❖ **إبراز قصص النجاح لخريجي المؤسسة بحيث تشمل كافة المهن والاختصاصات.**
- ❖ **المشاركة في جوائز التميز الإقليمية والدولية والمسابقات المهنية.**
- ❖ **العمل على الحصول على الاعتمادية الدولية (للمعاهد والبرامج والمدربين).**

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 ومهن المستقبل.
- رفع كفاءة المدربين وتأهليهم وتصنيفهم وفق افضل 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 الضعف		نقاط القوة
1	برامج الترويج والتسويق للمؤسسة.	1	ايمان القيادة الداخلية (الادارة العليا) بالتغيير والتطوير نحو الأفضل.
2	التوزيع الجغرافي غير المنظم للمعاهد.	2	المرونة والتنوع في تقديم البرامج التدريبية وتعدد الإختصاصات.
3	ضعف بعض البرامج التدريبية عن تلبية متطلبات سوق العمل.	3	التغطية الجغرافية الواسعة لمعاهد المؤسسة.
4	تقادم بعض التجهيزات التدريبية وتدني مواكبتها للتطور التكنولوجي الحديث.	4	تدني كلفة التدريب لمختلف التخصصات.
5	تدني في كفاءة الكادر الفني وعدم وجود سياسة ثابته لتأهيل وتدريب الكادر.	5	اعتماد المنظمات الدولية للمؤسسة كمرجعية في التدريب والدراسات.
6	قصور في كفاءة وفاعلية الارشاد والتوعية المهنية.	6	خبرات عملية للمؤسسة لاكثر من أربعة عقود وتنوعها.
7	مقاومة التغيير.		

	التهديدات		الفرص
1	نقص المخصصات المالية اللازمة لتطوير منظومة التدريب.	1	الدعم السياسي والقيادة العليا للدولة للتدريب المهني والتقني.
2	التطور التكنولوجي المتسارع.	2	التوجه نحو شراكة حقيقية بين القطاعين العام والخاص.
3	هجرة الكفاءات الفنية المتخصصة.	3	الطلب المتزايد على خريجي المؤسسة المؤهلين .
4	تعدد الجهات المقدمة للتدريب وزيادة المنافسة.	4	الدعم الخارجي من الجهات والمنظمات المانحة الدولية للتدريب المهني والتقني.
6	محدودية فرص العمل الملائمة المستحدثة في سوق العمل.		
7	الإنطباع العام عن مخرجات التدريب المهني من المجتمع.		
8	تقلبات سوق العمل في ضوء الأوضاع الاقتصادية.		

الخيارات الإستراتيجية

	نقاط القوة	نقاط الضعف
	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.	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 ثابته لتأهيل وتدريب الكادر. قصور في كفاءة وفاعلية الارشاد والتوعية المهنية. مقاومة التغيير.
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.	تنسيق دعم المانحين لتحقيق التكامل في الإحتياجات التطويرية للمؤسسة. إيجاد بيئة مناسبة للإبداع والتميز وصقل شخصية الخريج وتنمية قدراته وإكسابه روح الريادية والمبادرة والإبداع. إنشاء حاضنات التدريب المهني للريادة والإبداع.	مأسسة العلاقة مع القطاع الخاص. الاعتمادية المحلية والدولية (للمعاهد، للمناهج، للمدرب). التدريب المبني على الطلب (Demand Driven).
التهديدات 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.	تحسين بيئة العمل والإستخدام الأمثل للتكنولوجيا. تطوير بيئة تدريبية فاعلة وكفؤة ومستجيبة لاحتياجات سوق العمل.	زيادة الايرادات الذاتية للمؤسسة. التوعية المجتمعية وتحسين النظرة السلبية للتدريب والعمل المهني. نظام جودة شامل يترابط بنظام متابعة وتقييم ومساءلة. توظيف التسويق الإكتروني. مشروع معهد التدريب المهني الجاذب. بناء قدرات الكادر لمواكبة سوق العمل والتطور التكنولوجي.

تحليل أصحاب العلاقة

#	الشركاء	طبيعة العلاقة أو الشراكة	وصف الشريك						طريقة الإتصال	الأثر المتوقع من تحسين العلاقة
			إطار الشراكة			القطاع				
			محلي	عربي	دولي	حكومي	خاص	منظمة		
1.	رئاسة الوزراء	تنظيمية، فنية، تشريعية	✓			✓			مخاطبات، تراسل، تقارير، إجتماعات	
	الوزارات									
2.	وزارة العمل	تنظيمية، فنية	✓			✓			مخاطبات، تراسل، تقارير، إجتماعات	
3.	وزارة التخطيط والتعاون الدولي		✓			✓				
4.	وزارة المالية		✓			✓				
5.	وزارة التربية والتعليم		✓			✓				
6.	وزارة الصناعة والتجارة		✓			✓				
	المؤسسات الحكومية المستقلة									
	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	تنظيمية، فنية، تشريعية	✓			✓				
	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		✓			✓				
	الأمن 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 والتنموية									
	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 للإنماء 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

1. برنامج مهن المستقبل.
2. برنامج مراكز التميز.
3. مشروع تعزيز مشاركة القطاع الخاص بفاعلية في تطوير منظومة التدريب في المؤسسة.
4. مشروع تحسين جودة معاهد التدريب المهني على كافة المستويات (البيئة، التجهيزات والبرامج).
5. مشروع التوعية المجتمعية وتحسين النظرة السلبية للتدريب والعمل المهني.
6. مشروع رفع قدرات الكادر الفني في المؤسسة.
7. مشروع حاضنات التدريب المهني للريادة والإبداع.
8. مشروع ترويج وتسويق المؤسسة.
9. **مشروع تقديم خدمات الإرشاد والمساندة لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.**
10. مشروع نظام جودة شامل يرتبط بنظام متابعة وتقييم ومساءلة.
11. مشروع بوابة المتدرب الإكترونية.
12. مشروع نظام شامل وفعّال لمعلومات سوق العمل ويرتبط مع بوابة المتدرب الإلكترونية، والضمان الإجتماعي.

الملاحق

ملحق (1): تقرير تقييم واقع مؤسسة التدريب المهني.

ملحق (2): الخطة التنفيذية.

ملحق (3): خطة المتابعة والتقييم.

ملحق (4): خطة إدارة المخاطر.