

تقرير دراسة

التخريج من خلال تحسين المهارات ومطابقة الوظائف –
المهارات المطلوبة في سوق العمل عبر الإنترنت في الأردن
مقابل مهارات المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة
الوطنية

7 شباط/فبراير 2023



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر. توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والتراخيص إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها. المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يذكر غير ذلك.

تتألف رموز وثنائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات الأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان. الإلكتروني الموقع: www.unescwa.org

المحتويات

4	الرسائل الرئيسية
5	1- مقدمة
6	2- الطلب على المهارات في الأردن
7	3- تحليل جانب العرض: المشهد الحالي لمهارات المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية
9	4- مقارنة المهارات: توصيات صفل المهارات للمستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية وفرص مطابقة الوظائف
	الملحقات
14	1- راصد مهارات الإسكوا – ملخص عن بيانات من الأردن
14	2- إحصاءات العمالة والتعليم في الأردن
15	3- المعلومات اللازمة لتسهيل تطوير ومطابقة المهارات
17	4- الملحق الفني
	قائمة الأشكال
6	الشكل 1. أكثر المهارات المطلوبة في الأردن والمنطقة العربية
7	الشكل 2. المهارات الأكثر طلبًا في الأردن والمنطقة العربية
8	الشكل 3. أعلى المهارات المستخلصة والمقدمة من بيانات المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية (الأعمدة)، ودرجة التأكيد والثقة (النقاط)
9	الشكل 4. المهارات اللينة التي تم استنتاجها من بيانات المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة (الأعمدة) ودرجة الثقة (النقاط)
10	الشكل 5 - غابة المهارات التابعة المطورة من قبل الإسكوا

- ◀ يتطلب سوق العمل في الأردن حاليًا (من خلال تحليل إعلانات الوظائف عبر الإنترنت) نسبة مرتفعة من المهارات الصلبة المطلوبة أساسًا في الوظائف التقليدية، ولكنها لا تتوافق إلى حد كبير مع المهارات المطلوبة على مستوى العالم. والمهارات الصلبة الثلاثة الأكثر طلبًا في سوق العمل الأردني هي المالية والمحاسبة وتشغيل/إدارة المطاعم.
 - ◀ تُظهر مهارات المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية في الأردن تقاطعات مع الطلب في سوق العمل المحلي. وتشمل المهارات المتداخلة: تشغيل مطعم وتقنيات البيع والمحاسبة، كما تُظهر مهارات المستفيدين والمستفيدات من الصندوق (وذلك بحسب تاريخهم المهني) استعدادهم لقبول أي فرصة عمل ممكن أن تدر عليهم دخلاً، ومعظم هذه المهارات هي تلك المتعلقة بالصناعات التقليدية.
 - ◀ يبدو أن المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية، وخاصة أولئك الذين لديهم مهارات ذات صلة بالمبيعات والقيادة والتعليم، ولديهم مهارات تتناسب مع الوظائف الشاغرة المطلوبة بشكل كبير، وبالتالي ينبغي تشجيعهم على التقديم على هذه الوظائف.
 - ◀ لكي يكون صندوق المعونة الوطنية على معرفة جيدة بشأن المهارات المطلوبة أو المطلوب تحسينها وإمكانات المطابقة الوظيفية للمستفيدين والمستفيدات والمرشحات والمرشحين للتخريج، بإمكان إدارته إعادة النظر في استبيان التسجيل أو النماذج المطلوب ملئها من قبل المتقدمين إلى برامج الصندوق فيما يتعلق بأفراد الأسرة (المهارات الصلبة والناعمة) والخبرات المهنية والمستوى التعليمي والخبرات السابقة لتسهيل التشغيل من خلال التحليل الإلكتروني ومطابقة المهارات مع ما هو مطلوب في سوق العمل وما هو مطلوب لتطوير المهارات ومطابقة التوصيات (يرجى الاطلاع على الملحق 3).
 - ◀ استنادًا إلى السجل الاجتماعي، يُنصح صندوق المعونة الوطنية بالنظر في إنشاء قاعدة بيانات حديثة لجميع المسجلين (المستفيدين/المستفيدات وغير المستفيدين/المستفيدات) تتضمن تفصيلاً عن مهاراتهم الشخصية، وخبراتهم المهنية وخلفياتهم حيث يجب استخدامها لأغراض مطابقة الوظائف والتخرج.
 - ◀ من الضروري اعتماد تعريف موحد لموضوع التخريج فيما بين كل الأطراف المعنية بالموضوع وذلك لتوحيد المفاهيم وتسهيل عملية التنسيق فيما بينها.
 - ◀ يجب وضع إطار تنسيق لجميع أصحاب المصلحة المعنيين وتفعيله. بناءً على المعلومات التي قدمها صندوق المعونة الوطنية، فإن العديد من الشركاء، بما في ذلك وزارة العمل والمنظمات الدولية والمحلية الأخرى، يقدمون الدعم لتخريج المستفيدين والمستفيدات من برامج التحويلات النقدية. لذلك، ستعمل آلية التنسيق بقيادة الصندوق على تنسيق الجهود وتجنب الازدواجية والتكرار.
 - ◀ تُنصح إدارة الصندوق و/أو وزارة العمل بالتفكير في تنظيم برامج تحسين المهارات (على سبيل المثال عبر التعليم والتدريب التقني والمهني) لزيادة فرص ونجاح المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية في إيجاد وظيفة.
- تجدر الإشارة بأنه خلال ورشة العمل حول "خيارات وأفاق سياسة التخريج للمستفيدين من برامج صندوق المعونة الوطنية في الأردن" (عمان، 31 تشرين الأول/أكتوبر 2022) التي نظمتها الإسكوا بالتعاون مع صندوق المعونة تم التوافق على النقاط المذكورة في التوصيات أعلاه وضرورة المضي بتنفيذها. كما أن إدارة الصندوق أفادت خلال مراجعة المسودة الأولية لهذه الدراسة عن الجهود الموضوعية بهذا الاتجاه، لا سيما فيما يخص قاعدة بيانات المسجلين في الصندوق وضرورة إعادة عملية تحليل البيانات الشاملة لمهاراتهم وخلفياتهم المعنية والعلمية. كما تم التركيز على أهمية الاستعانة بالمنصات المخصصة لرصد المهارات وتحديد مجالات التدريب والتشغيل من خلال الدعم الفني الذي يمكن أن يقدمه شركاء الصندوق لا سيما الإسكوا.

تأسس صندوق المعونة الوطنية في عام 1986 بموجب القانون رقم 36 لسنة 1986 وذلك بهدف تأمين الحماية والرعاية للأسر الفقيرة والمحتاجة ورفع مستوى معيشتها وذلك من خلال تقديم المعونات المالية الشهرية والطارئة والمساعدة في تنمية مهارات وقدرات أفرادها القادرين على العمل تمهيداً لدمجهم في سوق العمل والانتاج بما يكفل الاستمرار في تأمين الاحتياجات الأساسية لهذه الأسر، وكذلك السعي إلى تحويل أفرادها من متلقين للمعونة إلى أفراد منتجين وذلك من خلال دعم وتوفير برامج التدريب المهني وبرامج التشغيل والتأهيل الجسماني الخاصة بأبناء الأسر المحتاجة.

- يشرف على إدارة الصندوق مجلس إدارة مكون من 13 (ثلاثة عشر) عضو يمثلون العديد من الجهات الحكومية والتطوعية والخاصة في المملكة حيث يرأس هذا المجلس وزير التنمية الاجتماعية، أما فيما يتعلق بالإدارة التنفيذية للصندوق فهناك مدير عام للصندوق يقوم بالإشراف وإدارة ومتابعة كافة أعمال الصندوق.
- تشرف الإدارة العامة للصندوق على تقديم جميع الخدمات التي يقدمها الصندوق من خلال 42 (اثنين وأربعين) فرعاً رئيسياً منتشرة في مختلف مراكز محافظات وألوية المملكة بالإضافة إلى 16 مكتباً فرعياً تنتشر في باقي مناطق الريف والبادية الأردنية، هذا بالإضافة إلى استحداث مركز للاستجابة السريعة وهو الأول من نوعه في هذا المجال في المنطقة العربية والإقليم وهو عبارة عن (مركز خدمات متنقل) مجهز بأحدث الأجهزة الإلكترونية وهو مرتبط بقاعدة بيانات الصندوق الرئيسية مباشرة حيث يقوم هذا المركز بتقديم جميع خدمات الصندوق مباشرة إلى المواطنين في المناطق النائية ومناطق الأطراف وفي الحالات الطارئة والكوارث الطبيعية.
- يبلغ عدد موظفي الصندوق 371 موظف وموظفة تقريباً موزعين على مختلف فروع الصندوق المنتشرة في مختلف مناطق المملكة.

صندوق المعونة الوطنية مؤسسة مستقلة استقلالاً إدارياً ومالياً كما ورد في قانون تأسيسه رقم (36) لسنة 1986 وللصندوق أهداف حددها قانونه تتمثل بما يلي:

- خفض مستويات الفقر والبطالة على المستوى الوطني وبناء نظام حماية اجتماعية فعال.
- حكومة ذات كفاءة وفاعلية.
- الحد من ظاهرة الفقر وتخفيض معدلات الفقر على المستويين الوطني والمحلي.
- تعزيز الاستفادة من مخرجات برامج التشغيل والتدريب والتأهيل المنفذة على المستوى الوطني.
- رفع كفاءة وفعالية منظومة العمل في قطاع الحماية والرعاية الاجتماعية.

بينما يجب أن يتلقى جميع الفقراء والأكثر عرضة للمخاطر دعماً عاماً مناسباً، من المهم أيضاً تخصيص الأموال المتاحة لمن هم في أمس الحاجة إليها. وهذا بدوره يعني بأن المستفيدين والمستفيدات، الذين لديهم القدرة وكذلك الفرصة لتأسيس سبل عيش أو كسب دخل يمكّنهم من كسب عيشهم بشكل مستقل عن الدعم المالي المنتظم الذي يتلقونه من الصندوق، يتم تشجيعهم ودعمهم، وبذلك التخرج من برامج الدعم النقدي.

لهذه الغاية، اعتمد صندوق المعونة الوطنية في 19 أيلول/سبتمبر 2022، إرشادات/تعليمات 2022 بشأن التدريب ورفع مستوى المهارات وتوظيف أفراد الأسر المستفيدة من برامج الصندوق. والتعليمات المذكورة تتعلق أساساً بالقواعد واللوائح التي تحكم سياسة التخرج.

بالنسبة للمستفيدين والمستفيدات من برامج المساعدة الاجتماعية، فممكن تصور التخرج من الاستفادة من المعونة الاجتماعية - وبالتالي التخرج من البرنامج - من خلال دعم المستفيدين والمستفيدات المناسبين لاتخاذ أحد المسارين التاليين: إما أ) دعمهم باتجاه العمل الحر أو ريادة الأعمال (الصغيرة)، عن طريق تسليمهم لمرة واحدة أصولاً إنتاجية (مثل الأراضي الصالحة للزراعة أو الماشية أو الآلات الصغيرة الحجم وتوفير التدريب على الأعمال ذات الصلة، أو ب) من خلال تعزيز قابلية توظيفهم - وبالتالي تعزيز فرص نجاحهم في سوق العمل - إما عن طريق تزويدهم بالتسهيلات ذات الصلة (أي ما هو مطلوب في سوق العمل) المهارات الصلبة أو اللينة و/أو مطابقتها مباشرة مع فرص العمل الحالية، في حالة امتلاكهم فعلياً للمؤهلات والمهارات المطلوبة.

ويركز هذا التقرير على المسار المذكور في الفقرة (ب) أعلاه. ويتناول سبل تعزيز قابلية توظيف المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية (أو مطابقة الوظائف بشكل مباشر للمرشحات والمرشحن المناسبين). يتم ذلك من خلال مقارنة

المهارات المطلوبة حالياً في سوق العمل الأردني (عبر الإنترنت) بالمهارات التي يمتلكها المستفيدون والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية واستخلاص النتائج من خلال تحليل هاتين المجموعتين من المعلومات ومقارنتهما ببعضهما البعض. استناداً إلى تحليل الاختلافات الرئيسية بين المهارات المطلوبة (من قبل سوق العمل الأردني) والمقدمة (من قبل المستفيدين والمستفيدات)، ستقدم الدراسة توصيات بشأن إجراءات تحسين المهارات التي يجب على الصندوق و/أو شركائه في خطة عمل التخرج والتركيز عليها لدعم المؤهلين من المستفيدين والمستفيدات من الصندوق لدخول سوق العمل.

2. الطلب على المهارات في الأردن:

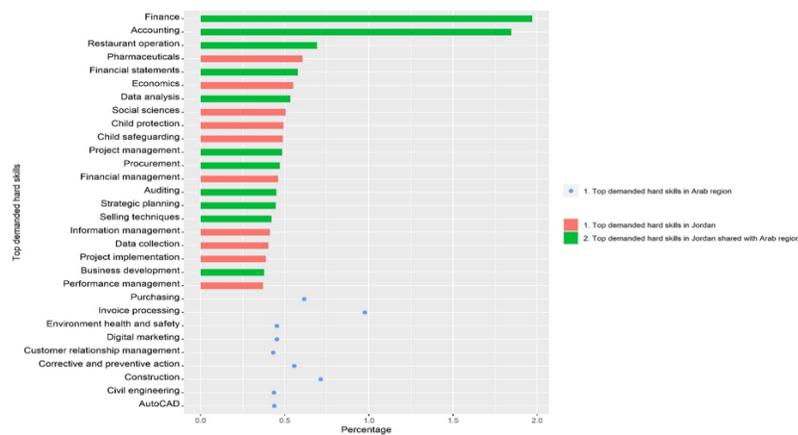
يتم توضيح الطلب على المهارات الوطنية في الأردن من خلال استخدام راصد المهارات الذي طوره الإسكوا. ويوفر الراصد معلومات حديثة حول الطلب على المهارات في سوق العمل من خلال الوظائف المعروضة عبر الإنترنت في المنطقة العربية. والهدف من "راصد المهارات" هو إظهار المهارات الأكثر طلباً لكل وظيفة وليس تحديد حجم الطلب على الوظائف. ويقوم راصد المهارات بتحليل ما يقرب من مليوني وظيفة شاغرة في المنطقة العربية. وتستخدم فيه تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل المواصفات الوظيفية لكل إعلان تم نشره عبر الإنترنت، لاكتشاف المهارات المذكورة في النص، وتصنيف الوظائف إلى الفئة الأنسب ضمن التسلسل الهرمي للتصنيف المعياري الدولي للمهن (ISCO). باستخدام المنهجية المذكورة أعلاه، لحظ الراصد 24396 فرصة عمل عبر الإنترنت في سوق العمل الأردني بين حزيران/يونيو 2020 وأذار/مارس 2022.

استناداً إلى فرص العمل المعروضة عبر الإنترنت التي تم تحليلها، يتطلب سوق العمل في الأردن 5272 مهارة فريدة، مقسمة إلى 274 مهارة شخصية و4998 مهارات فنية (مهارات صلبة).

المهارات الصلبة

يوضح الشكل 1 أدناه عشرين من أكثر المهارات الصلبة المطلوبة التي يتقاسمها الأردن والمنطقة العربية، بناءً على راصد المهارات. تسلط الخطوط الوردية الضوء على المهارات الأكثر طلباً في الأردن والتي لم يتم العثور عليها في القائمة الأكثر طلباً في المنطقة. والجدير بالذكر أن المهارات الأكثر طلباً في الأردن لا تزال مرتبطة بالقطاعات التقليدية ولا تتوافق مع المهارات الأكثر طلباً على مستوى العالم. على الرغم من أن هذا السيناريو يشير إلى وجود فجوات بين المهارات المطلوبة في الأردن ودول الشمال، إلا أن المهارات المطلوبة تتماشى أكثر مع المهارات التي لوحظت في ملفات المرشحين للتخرج من المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية.

الشكل 1: أكثر المهارات المطلوبة في الأردن والمنطقة العربية

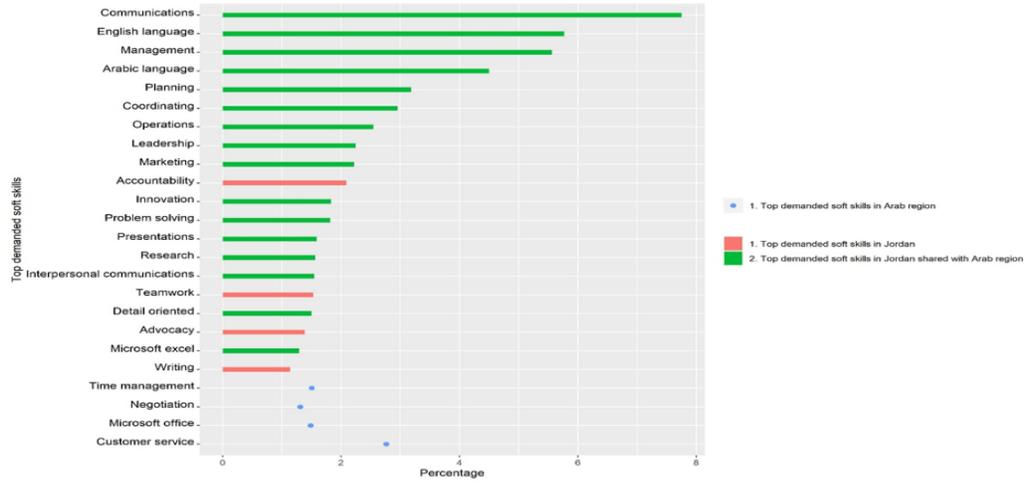


المصدر: تحليل وإنتاج الإسكوا، استناداً إلى بيانات من راصد المهارات في الإسكوا.

المهارات اللينة

يوضح الشكل (2) أدناه المهارات الشخصية المطلوبة، العشرين ذات الأهمية، التي يتقاسمها الأردن والمنطقة العربية، بناءً على راصد الإسكوا للمهارات. وقد اتضح أن المهارات الشخصية المطلوبة في الأردن والمنطقة متشابهة إلى حد كبير كما أن اللغتين العربية والإنجليزية تعتبر من أهم المهارات اللغوية المطلوبة في الأردن والمنطقة.

الشكل 2: المهارات الأكثر طلبًا في الأردن والمنطقة العربية



المصدر: تحليل وإنتاج الإسكوا، استناداً إلى بيانات من راصد المهارات في الإسكوا.

3. تحليل جانب العرض: المشهد الحالي لمهارات المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية

في هذا القسم، يتم استخدام البيانات من "راصد المهارات" (جانب الطلب) لاستنتاج مهارات المسجلين حسب وظائفهم السابقة كما هو متوفر حالياً في قاعدة البيانات للمستفيدين من الصندوق. ونظراً لعدم العثور على معلومات عن مهارات المرشح (ة) في بيانات صندوق المعونة الوطنية، تم استخدام الوظائف السابقة للمستفيدين/المستفيدات لتخمين مهاراتهم (التي يمكن أن يكونوا اعتمدوا عليها في أعمالهم السابقة). على وجه التحديد¹، تم تطبيق التوظيف السابق للمستفيدين والمستفيدات في التسلسل الهرمي للوظائف ISCO وتحليله من خلال راصد المهارات. كما تم استخدام هذه المهارات في المنصة كبديل للمهارات التي يمتلكها المستفيدون والمستفيدات. علاوةً على ذلك، تم اختيار أكثر ثلاثين مهنة سابقة لدى المستفيدين والمستفيدات في هذا التحليل وتم استبعاد ستة من المهن بسبب صعوبة توقع المهارات المتعلقة بها، وترك 24 مهنة لتحليلها. ويمكن العثور على مزيد من المناقشة حول عملية رسم خرائط التشبيك هذه وقيودها في الملحق الفني لهذا التقرير.

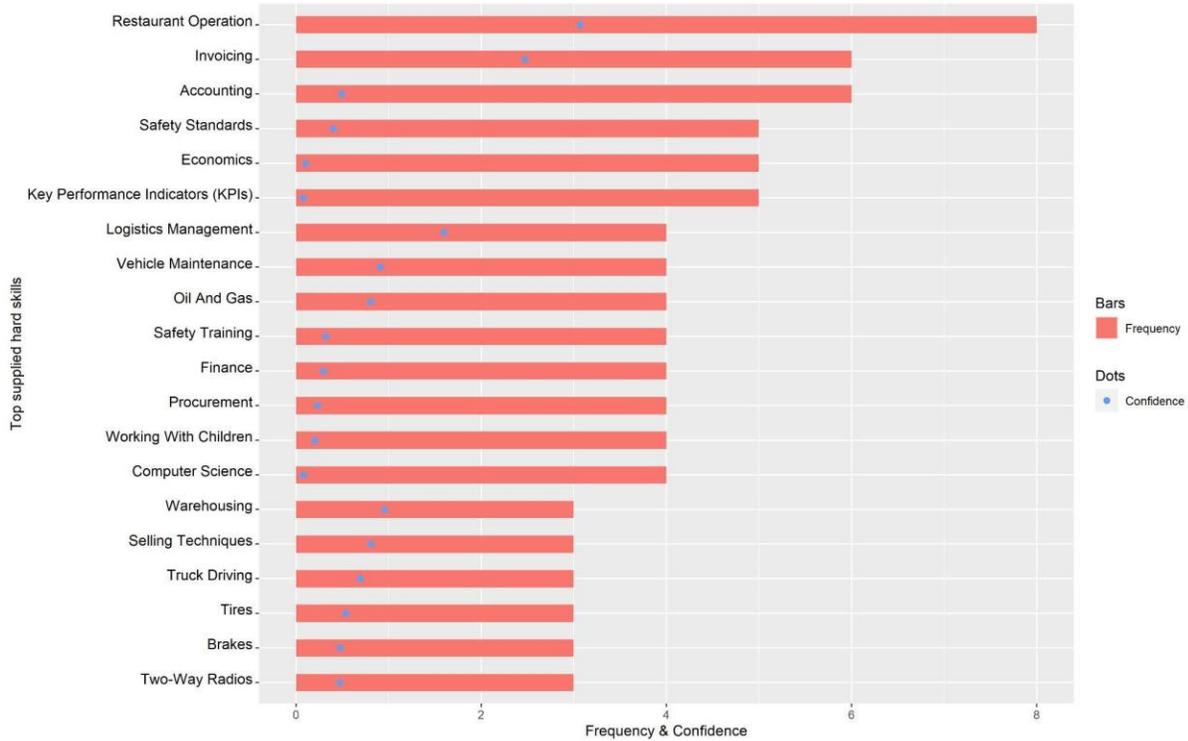
¹ تم حذف التفاصيل الفنية هنا. بشكل عام: (1) كلما زاد معدل تكرار المهنة في بيانات الصندوق، زادت الثقة بوجود المهارة ضمن ما هو مطلوب في المهنة بين المستفيدين والمستفيدات. (2) كلما زاد عدد المرات التي نلاحظ فيها مهارة داخل مهنة ما في بيانات الطلب، زاد التأكيد على أن المهارة مرتبطة بالمهنة.

المهارات الصلبة

بلغ عدد المهارات الصلبة المرتبطة بالمستفيدين والمستفيدات من الصندوق من خلال تحليل 24 مهنة سابقة 611 مهارة. قامت الاسكوا بتصنيف المهارات التي تمت ملاحظتها من خلال معيارين: أولاً، دراسة ظهور المهارات المشتركة بين جميع المهن الأربع والعشرين، وثانياً تقييم الطلب على هذه المهارات من خلال الراسد. واتضح أن مهارة تشغيل/إدارة المطعم هي المهارة الأكثر انتشاراً بين المستفيدين والمستفيدات، والموجودة في ثمانية من أصل 24 مهنة.

ويعكس الشكل (3) العشرين مهارة الأكثر تكراراً بحسب ما ورد من معلومات. والتكرار (الأعمدة) المبلغ عنه هو الحجم الذي يعكس على الأرجح الحجم الحقيقي لهذه المهارة بين المستفيدين من صندوق المعونة. ومع ذلك، يمكن أن يكون "الاحتمال الأعلى" بين جميع الاحتمالات لا يزال منخفضاً للغاية. ويقودنا هذا إلى المقياس الثاني: الثقة، التي تصف ما إذا كنا واثقين من أن التردد المبلغ عنه يعكس التردد الحقيقي في عينة الصندوق. وتم تصنيف بعض المهارات ذات المستوى المتوسط، مثل علوم الاقتصاد والحوسبة (الحاسوب)، بترددات عالية ودرجات ثقة منخفضة. هذا يعني أنه على الرغم من أننا نلاحظ هذه المهارات بين وظائف التوظيف السابقة للمستفيدين، إلا أنه لا يمكن البناء أو التأكيد على المعلومة بحسب التكرار المبلغ عنه، بناءً على حجم ملاحظات المهنة. ومن بين أفضل 20 مهارة مرتبطة بدرجة ثقة (تأكيد) عالية نسبياً، هناك مهارات أساسية على الأرجح وهي المحاسبة، وصيانة المركبات، والخدمات اللوجستية، والتخزين، وتقنيات البيع.

الشكل (3): أعلى المهارات المستخلصة والمقدمة من بيانات المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية (الأعمدة)، ودرجة التأكيد والثقة (النقاط)



المصدر: تحليل وإنتاج الإسكوا بناءً على مرصد المهارات التابع للإسكوا (2022).

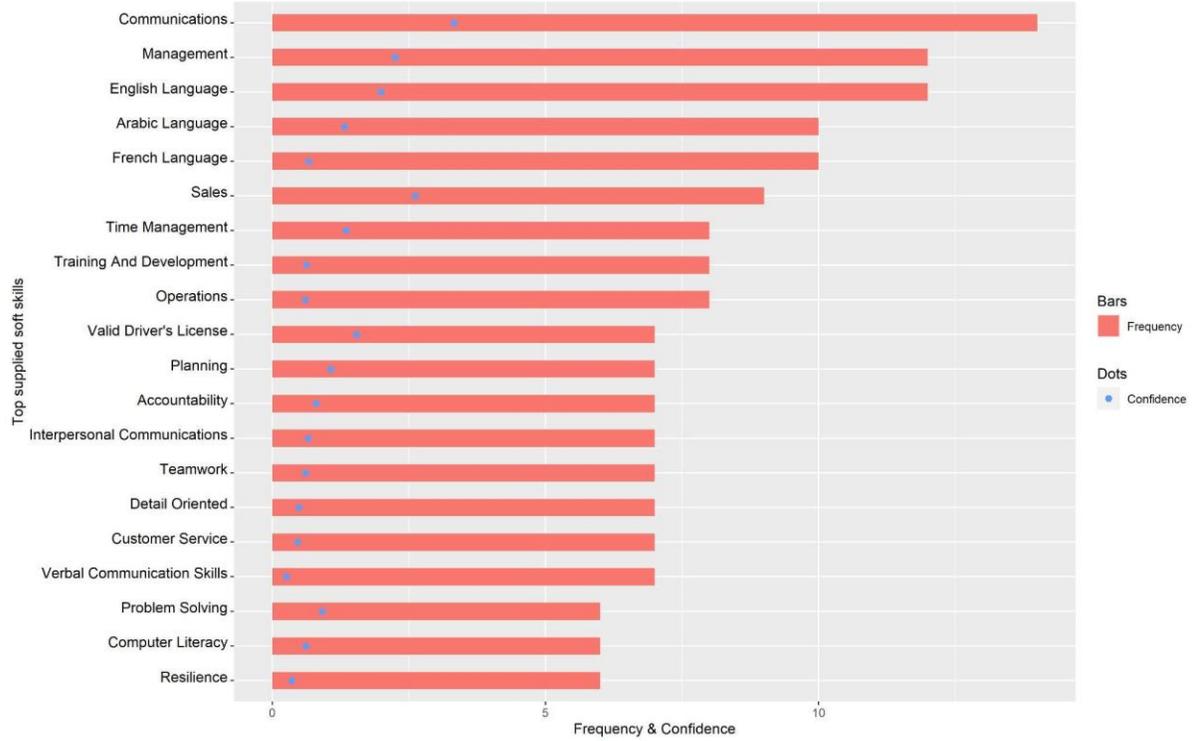
المهارات اللينة

وبالمقابل، تم تحديد 448 من المهارات الشخصية (ما يعرف بالمهارات اللينة) المرتبطة بالمستفيدين والمستفيدات في التحليل. على عكس نتائج تحليل المهارات الصلبة، كانت المهارات الشخصية بين المستفيدين والمستفيدات مماثلة للمهارات المطلوبة

على المستوى الوطني. كما تم أيضاً توزيع المهارات المقدمة المستنتجة بشكل أكثر توازناً بين المهن التي تمت ملاحظتها. وأظهر التحليل أن التواصل هي أكثر المهارات الشخصية التي تمت ملاحظتها، في 14 من 24 مهنة تمت دراستها. ويتم سرد المهارات العشرين الأفضل من المهارات الشخصية المقدمة المستنتجة في الشكل (4) أدناه.

وفي صدد المهارات العشرين المدرجة، أشارت درجات الثقة (التكرار والتأكيد) إلى أنه من غير المرجح أن تكون مهارتي التواصل اللفظي والمرونة سائدة ضمن مجموعات مهارات المستفيدين والمستفيدات.

الشكل (4): المهارات اللينة التي تم استنتاجها من بيانات المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة (الأعمدة) ودرجة الثقة (النقاط)



المصدر: تحليل وإنتاج الإسكوا بناءً على راصد المهارات التابع للإسكوا (2022).

4. مقارنة المهارات: توصيات صقل المهارات للمستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية والفرص المطابقة

كما هو مذكور في مقدمة هذا التقرير، يمكن رسم مسارين نحو التوظيف للمستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية. أولاً، يمكن تحديد مجموعة من اقتراحات تحسين المهارات والتوصية بها للمستفيدين والمستفيدات لتعزيز قابليتهم للتوظيف وملائمتهم لمتطلبات سوق العمل الأردني. ثانياً، يمكن تسهيل برنامج المطابقة المباشرة للوظائف (التوصية) لمساعدة المرشحين والمرشحات على التخرج من برامج الدعم من خلال تحديد فرص العمل المناسبة. وبالتالي، لكي يوفر راصد الإسكوا للمهارات نتائج فعالة، يُنصح الصندوق بإكمال وتحديث المعلومات حول مهارات المستفيدين والمستفيدات والمرشحين والخلفية المهنية والخبرة (الخبرات).

تحسين المهارات

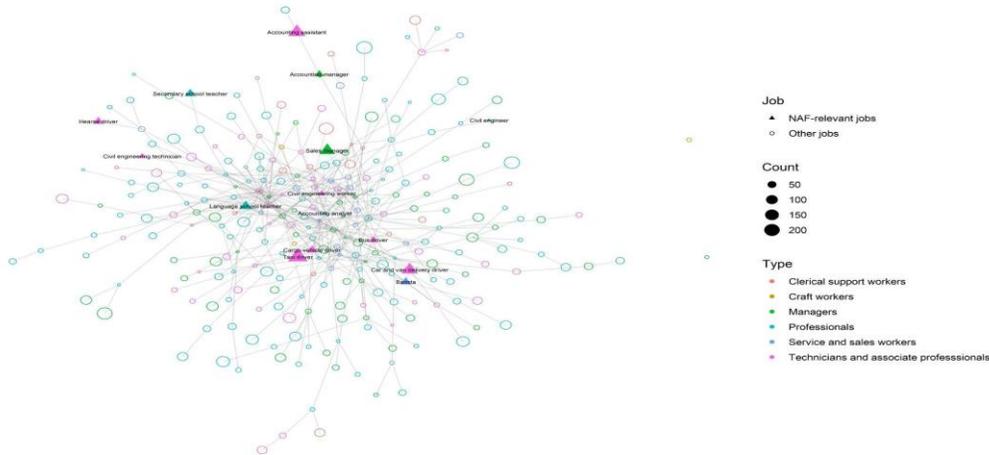
يُقصد بتنمية المهارات إلى عملية يكتسب فيها العمال مهارات جديدة بناءً على تحليل لمهاراتهم الحالية وذلك لتحسين فرصهم في الحصول على عمل ومهنة يرغبون فيها. والشرط الأساسي لبدء عملية تحسين المهارات هو فهم المهارات التي يفتقر إليها المستفيدين والمستفيدات، وهي على الأغلب منتشرة ومطلوبة في سوق العمل الأردني. ويمكن تمييز الاختلاف هنا إلى مستويين: الإجمالي والفردى. يُظهر المستوى الإجمالي الفرق بين مهارات المستفيدين والمستفيدات والمهارات المطلوبة من منظور شامل. ويخبرنا المستوى الفردي، بالنسبة لمشارك(ة) معين(ة)، مع مجموعة مهاراته(ا) والوظيفة المطلوبة، ما هي احتياجات تحسين المهارات المحددة المجدية له/لها.

المستوى الإجمالي

يتم هنا تحليل المستوى الإجمالي لصف المهارات باستخدام راصد المهارات. على غرار القسم 3 من هذا التحليل، تستخدم بيانات الطلب الحالية لـ 24 مهنة لاستنتاج مهارات المستفيدين حسب وظائفهم السابقة. بالإضافة إلى تحليل الاختلاف في المهارات بين التوظيف السابق للمستفيدين والمستفيدات والمهن المطلوبة حالياً في الأردن من خلال غابة مهارات الإسكوا، والتي تم إنشاؤها خصيصاً للأردن وللمرشحين (المرشحات) للتخريج من برنامج الدعم التي يقدمها الصندوق.

وغابة المهارات التي طورتها الإسكوا هي عبارة عن خريطة للوظائف والمهارات المطلوبة على المستوى الوطني، وتظهر التقارب بين الوظائف (العقد) بناءً على المهارات المشتركة بينهم. ومن خلال ربط وظيفتين (عقدتين) يقيس كل فرع من فروع الغابة التشابه (المطابقة) بين الوظيفتين الذي يربطهما. أما من خلال المسافة بين العقد المربوطة ببعضها، فبالإمكان معرفة ما إذا كانت المهنة مرتبطة جيداً بالوظائف الأخرى المطلوبة في السوق. كما أن مكان وجود العقدة له دلالة اقتصادية مهمة. فكلما ابتعدت الوظيفة عن قلب الشبكة، قل عدد المهارات التي تتشاركها مع الوظائف الأخرى في سوق العمل. وتمثل المنطقة المكتظة في مركز الغابة أعلى درجة من الترابط بين مهارات الوظائف المطلوبة في السوق والمعروضة عبر الإنترنت، والتي يشار إليها على أنها «جوهر الغابة»، حيث يكون تحسين المهارات أسهل من الأطراف. ويستخدم الشكل (5) مثلثات مملوءة بالألوان لتصنيف المهن حسب التصنيف الدولي ISCO.

الشكل 5: غابة المهارات التابعة المطورة من قبل الإسكوا



المصدر: تحليل الإسكوا وإنتاجها استناداً إلى راصد المهارات التابع للإسكوا. (2022)

ومن خلال غابة المهارات، يمكن ملاحظة ما يلي:

(1) بعض المهن ذات الصلة بإطار العمل الوطني، وخاصة المهن ذات الصلة بالقيادة والمبيعات، تقع في جوهر الغابة، مما يشير إلى أن المهارات المتعلقة بهذه المهن ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعديد من الوظائف الأخرى المطلوبة في سوق العمل الأردني.

(2) أن المهن ذات الصلة بالمحاسبة والهندسة المدنية تتموضع بشكل غير متنسق في الغابة. وتوجد بعض الوظائف ذات الصلة في جوهر الغابة، كما يوجد العديد منها أيضاً على الأطراف.

(3) بأنه قد تم وضع عقدتان مركزيتان (عامل هندسة مدنية ومحلل محاسبة) ولوحظ تكرارهما بأقل من 50 مرة في السوق (الرجاء العودة إلى الأعداد تحت الشكل) مما يؤدي إلى استنتاج أن هاتين المهارتين أقل جدارة بالثقة أو التأكيد.

وفي هذا الصدد، يمكن القول:

- ◀ أن اقتراب المهارات التي يمكن أن يتم مساعدة المستفيدين والمستفيدات على اكتسابها، من مركز الغابة تعتبر من المهارات الإجمالية المطلوبة، مما يخلق ظروفًا مشجعة لبرنامج رفع المهارات.
- ◀ من بين المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة، من المرجح أن يكون لدى أولئك الذين لديهم مهارات المبيعات والقيادة والتدريس فرصة أكبر في عملية رفع المهارات (التدريب)، نظرًا لتعلق هذه الوظائف بالطلب الحالي على مثل هذه المهارات في الأردن.

المستوى الفردي

من خلال تحليل الوظائف السابقة للمستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة، يتم تحديد أولئك الذين لديهم وظائف سابقة أقرب إلى الوظائف المطلوبة في سوق العمل على غرار أولئك الذين لديهم خبرة في القيادة والمبيعات. من خلال المستوى الإجمالي للتشابه في المهارات، يستطيع صانعي القرار معرفة ما إذا كان المرشحون والمرشحات للتخريج (كمجموعة) لديهم القدرة على الارتقاء بالمهارات إلى مستويات أعلى. ومع ذلك، تعتمد عملية رفع المهارات الفردية على مهارات كل مرشح أو مرشحة للتخريج واختيارهم أو تفضيلهم لمجال العمل. والمعلومات التي تم جمعها من غابة المهارات ليست دقيقة بما يكفي لهذه المهمة. لذا فإنه لتسهيل رفع المهارات الفردية، يجب جمع المدخلات المفقودة حاليًا في قاعدة بيانات المستفيدين والمستفيدات وتطبيعها في نظام إدخال البيانات. وترد في المرفق 3 قائمة بالبيانات ذات الصلة المقترح جمعها كجزء من إجراءات التسجيل التي يقوم بها عادة الصندوق. وبعض البيانات الموصى بجمعها هي بالفعل جزء من إجراءات التسجيل لدى صندوق المعونة الوطنية غير أنه يوصى بإضافة بنود أخرى إلى استمارات التسجيل.

ويمكن اعتبار رفع المهارات الفردية عملية من خطوتين:

- يمكن في الخطوة الأولى النظر في المعلومات حول المرشحين والمرشحات للتخريج والوظائف المرغوبة، والتي من خلالها يمكن الحصول على المعلومات المفقودة. وفي حين يمكن لرصد المهارات المطور من قبل الإسكوا أن يقدم معلومات عن الوظائف الشاغرة، لذا يوصى إلى صندوق المعونة الوطنية بجمع المعلومات الناقصة عن المستفيدين والمستفيدات، مثل المهارات والمؤهلات.

- أما في الخطوة الثانية، فيتم تحديد فرص رفع المهارات من خلال النظر في الفرق في المهارات ما بين المؤهل(ة) للتخريج والوظائف الشاغرة. ويمكن للإسكوا أن تطور وتقدم حلولاً خوارزمية لمشكلة رفع المهارات وإبراز الحل. ويجب تقييم جودة الحل من منظورين: التشغيل الآلي والدقة، والمطلوب تحديث البيانات بشكل دقيق. فلو أنه تم جمع المهارات من بيانات المستفيدين والمستفيدات، لكنها لم تتبع الشكل المحدد لتصنيف المهارات في الرصد (Skills Monitor). بعد ذلك، ستكون هناك حاجة إلى عملية تنقيح يدوية في كل مرة تتم فيها عملية تقييم مهارة أحد المستفيدين مقابل الوظائف المطلوبة في الشاشة. وكذلك الأمر بالنسبة للحقول الأخرى التي تم جمعها، فإذا انتهى باستخدامها في عملية رفع المهارات، فهي تحتاج أيضاً إلى تطبيعها أولاً لتسهيل العملية الآلية. ويمكن العثور على مثال على عملية

التطبيع في تمرين رصد المهارات الذي تم إجراؤه من خلال تطبيع ألقاب الوظائف السابقة التي تم الإبلاغ عنها يدوياً في التسلسل الهرمي لـ ISCO.

ومع توفير المعلومات المفقودة والتطبيع في النظام، يمكن للإسكوا إيجاد حل لتحديد توصيات تلقائية بشأن رفع مهارات المرشحين والمرشحات للتخريج. ويمكن أن يكون الحل هنا بسيطاً مثل تحديد الاختلافات بين المهارات المطلوبة للوظائف الشاغرة والمهارات التي يمتلكها المؤهلين والمؤهلات للتخريج، ويمكن اعتبار تصميم الحل وسيلة لإستخدام تقنيات التعلم الآلي و«التعلم» في اتخاذ قرارات حول المهارات المثلى والالتزام بوضع معيار مشترك يحدد مسبقاً بشأن دقة نتائج التنبؤ لتقييم الخيارات بين الحلول. حيث إن تقييم مقياس الدقة قد يتم من قبل مجموعة من الخبراء لمعرفة ما إذا كانت التوصية واقعية أو يمكن تقييمها من خلال نهج احتمالي، لملاحظة نتيجة النجاح أو الفشل في رفع مهارات مجموعة من المؤهلين والمؤهلات للتخريج من برامج الدعم النقدي، واستخدام التعليقات التي تستصدر عن عملية التقييم² لتحديث الجهاز للقيام بتنبؤات أفضل. وأخيراً، بالنسبة للمهن الـ 24 التي لم تظهر في الغابة، أفادت كمية البيانات المتاحة في الأردن أنها لم تكن كافية لتحديد مواقعها في غابة المهارات.

توصيات المطابقات الوظيفية

بالإضافة إلى تقديم توصيات تعزيز المهارات للمستفيدين والمستفيدات، يمكن للإسكوا – بناءً على طلب من صندوق المعونة الوطنية - تقديم توصيات وظيفية محددة (أي الوظائف الشاغرة الحالية في سوق العمل الأردني) للمتقدمين بطلب لتلك الوظائف من المستفيدين والمستفيدات من الصندوق الذين لديهم المهارات والمؤهلات المطلوبة على أساس أوجه التشابه بين مؤهلات ومهارات هؤلاء والوظيفة الشاغرة. ويشار إلى عملية التوصية الوظيفية هذه بالمطابقة الوظيفية.

على غرار توصية تعزيز المهارات، يجب إضافة المعلومات الناقصة كجزء من إجراءات تسجيل المرشحين والمرشحات وتوحيدها لتسهيل مطابقة الوظائف. بالإضافة إلى دمج معلومات المهارات الناقصة، يجب أيضاً النظر في المستوى التعليمي الحالي والوظيفة السابقة والتركيبية السكانية ضمن إطار موحد. وترد قائمة مفصلة بالمؤشرات التي يجب إضافتها وتوحيدها من أجل تحسين المهارات والمطابقة في الملحق رقم 3.

مع حذف التفاصيل الفنية، فإن الفكرة التي تُحكّم استراتيجية المطابقة التي تقترحها الإسكوا هنا هي تحديد الخصائص والمؤهلات ذات الصلة، بين المؤهلين والمؤهلات للتخريج، مع الوظائف الشاغرة في مقياس تشابهي. وسيلاحظ صانع القرار في كل مرة تتم عملية تحليل المؤهلات والمهارات لدى المرشحين والمرشحات للتخريج ومتطلبات وظائف شاغرة ظهور نتيجة تشير إلى التشابه بين الاثنين. وهذا بدوره سيساعد صانع القرار في ترتيب الوظائف الشاغرة للمرشحين والمرشحات أو، على نحو عكسي، تأهيل هؤلاء لشغل وظائف شاغرة معينة. والمطلوب أن تكون المعلومات المطلوبة مدمجة وموحدة في النظام؛ ويمكن لعملية المطابقة أن تكون على النحو التالي.

الخطوة 1: التصنيف المسبقة

من خلال قاعدة بيانات الإسكوا أو برنامج سجل يمكن خلق مجموعة وظائف شاغرة لكل مرشح أو مرشحة للتخريج. ويمكن، أولاً، لصانع القرار أن يحدد المعايير لكل فرد مثل اللغة، والشهادة التعليمية، وسنوات الخبرة، والمتطلبات الأخرى ذات الصلة. وبعد تشكيل المعايير، تفحص الآلة جميع الثنائيات من مرشحين ومرشحات للتخريج والوظائف الشاغرة وتستبعد جميع الثنائيات لغير المؤهلين من مجموعة الوظائف الشاغرة الممكنة للمرشحين والمرشحات للتخريج.

الخطوة 2: مطابقة المهارات

نظراً لبعض الميزات³ التقنية للمطابقة، يتم تسهيل مطابقة المهارات لكل وظيفة شاغرة مع المرشحين والمرشحات للتخريج. من هنا، يمكن استنتاج تصنيف الوظائف الشاغرة على أساس المهارات لكل مرشح(ة) للتخريج.

² تحديث كما في تحديث Bayesian

³ الأبعاد العالية لمساحة المهارة والأبعاد المنخفضة للمساحة الحقيقية المحتوية على خصائص أخرى

الخطوة 3: مطابقة الخصائص

تعطي الخطوة السابقة أعلاه نتيجة مطابقة لكل وظيفة شاغرة في المجموعة المناسبة للتخريج، مع الأخذ في الاعتبار جميع المعايير وأهمية اعتبار كل معيار قبل صانع القرار. ويمكن أن تتوقف عملية المطابقة هنا في حال تم توفير فرص عمل أكثر ملاءمة للمرشحين والمرشحات للتخريج. ويمكن أيضاً تمديد العملية إلى خطوة أخرى في حال اعتماد النظر في تفضيلات المرشحين والمرشحات للتخريج للمهن المطلوبة.

الملحقات

الملحق-1: راصد مهارات الإسكوا - ملخص عن بيانات من الأردن

راصد مهارات الإسكوا: ملخص			
نظرة عامة على سوق العمل الأردني		المعيار الإقليمي	
إجمالي الوظائف المحللة	24396	إجمالي الوظائف المحللة	1,754,487
تحليل إجمالي المهارات المطلوبة	86,578	إجمالي المهارات المحللة	8,582,447
تحليل المهارات المميزة المطلوبة (الصلبة)	4,998	تحليل المهارات المميزة المطلوبة (الصلبة)	12,271
تحليل المهارات المميزة المطلوبة (السهل)	274	تحليل المهارات المميزة المطلوبة (السهل)	320
% المهنيين والفنيين المطلوبين	50%	% المهنيين والفنيين المطلوبين	53%
درجة زيادة الذكاء الاصطناعي (الذكاء الاصطناعي) ^أ	38%	درجة زيادة الذكاء الاصطناعي	35%

المصدر: التحليل بالاستناد إلى راصد مهارات الإسكوا (2022).
 (أ) وفقاً لمعهد قطر لبحوث الحوسبة، فإن درجة زيادة الذكاء الاصطناعي هي النسبة المئوية للمهارات في الوظائف التي يمكن مكنتها مع زيادة الذكاء الاصطناعي باستخدام التقنيات الحالية أو تلك التي تم تسجيل براءة اختراع لها.

الملحق-2: إحصاءات العمالة والتعليم في الأردن

التعليم		العمالة	
التحصيل العلمي (على الأقل ثانوي)	50.2%	معدل المشاركة في القوى العاملة	40%
التحصيل العلمي (على الأقل التعليم العالي على المدى القصير)	16.2%	نسبة العمالة - السكان	32.3%
التحصيل العلمي (الدكتوراه أو ما يعادلها)	0.7%	نسبة العمالة - السكان (إناث)	10.9%

القيود الإجمالية (التعليم العالي - جميع)	33.6%	العمل في النشاط المهني والتقني	21%
القيود الإجمالية (التعليم العالي - ذكور)	30.3%	نسبة العمال الحاصلين على تعليم متقدم	20.2%
القيود الإجمالية (التعليم العالي - إناث)	36.9%	معدل البطالة	19.2%
جودة التعليم (2019) ^أ	65th	البطالة (الشباب)	43%
جودة التعليم (الثامن، 2018) ^ب (الرياضيات، الصف الثامن، العلوم)	33rd	البطالة (الإناث)	25.4%
جودة التعليم (العلوم، الصف الثامن، 2018) ^ج	31st	البطالة (الشباب والإناث)	54.5%

المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية، ومعهد اليونسكو للإحصاء، ومؤشرات التنمية العالمية للبنك الدولي.
ملاحظات: (أ) تصنيف البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA).
(ب) تصنيف الاتجاهات في الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم (TIMSS).
(ج) تصنيف الاتجاهات في الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم (TIMSS).

الملحق 3- المعلومات اللازمة لتسهيل تطوير ومطابقة المهارات

1. المعلومات الأساسية والتركيبية السكانية

الجنس: جنس مقدم الطلب، قائمة خيارات أنثى/ذكر.

تاريخ الميلاد: يحتاج إلى تحديد السنة والشهر على الأقل

الجنسية: من قائمة خيارات للبلدان

الموقع: مجالان على الأقل للمحافظة والمدينة

الإعاقة: مجال منصوص للسؤال عن نوع الإعاقة (إطار فئات الإعاقات الوظيفية سيضاف قريباً)

نوع الوظيفة المطلوبة: قائمة تحقق، بدوام كامل / بدوام جزئي / تدريب داخلي

طريقة الوظيفة المطلوبة: قائمة تحقق، عن بعد / مختلطة / في الموقع

الوظائف المطلوبة: يتم اختيارها من قائمة موحدة من المسميات الوظيفية (ESCO). ويمكن استرجاع قائمة القيم المحتملة باستخدام نقطة نهاية لبرمجة التطبيقات من الإسكوا.

المحور الوظيفي: مربع اختيار، هل أنت على استعداد لتغيير حياتك المهنية/مهاراتك (أي تغيير المهنة التي أنت ماهر/ة / مدرب/ة عليها)؟

2. المستوى التعليمي لمقدم(ة) الطلب

1. الشهادات والتدريب: حيز للنص الحر، يمكن للمستخدم(ة) إدخال قيم متعددة لأسماء الشهادات، ويجب أن يتضمن كل صف وتاريخ الاستحواذ على الشهادة.
2. المجال: محدد من قائمة موحدة من المجالات (ISCED). ويمكن استرجاع قائمة القيم المحتملة باستخدام تلك المعتمدة في تطبيقات الإسكوا.
3. نوع الشهادة: قائمة خيارات بمستويات الشهادات المختلفة. يجب أن يكون المستخدم قادراً (ة) على إدخال صفوف / درجات متعددة.

3. الخبرة العملية لمقدم(ة) الطلب

1. المهنة: يتم اختيارها من قائمة موحدة للمسميات الوظيفية (ESCO). ويمكن استرجاع قائمة القيم المحتملة باستخدام تلك المعتمدة في تطبيقات الإسكوا.
2. الأقدمية في العمل: قائمة خيارات للمستوى: مبتدئ، متوسط، أو متقدم.
3. المدة: كم من الوقت عمل الفرد في هذا المنصب؟ يمكن أن يكون هذا الحقل رقماً بسيطاً يمثل السنوات.

4. مهارات مقدم الطلب

المهارات: المهارات الصلبة أو التقنية والمهارات اللينة أو المشتركة. ويمكن أن تكون في حقلين منفصلين أو مربع بحث نصي واحد. ويجب الإشارة إلى نوع المهارة في البيانات عند تخزينها ويجب أن يتبع قاموس المهارات تصنيف المهارات الذي تستخدمه الإسكوا.

يجب أن يكون المستخدم(ة) قادراً (ة) على إدخال عدد من المهارات. كلما زادت المهارات التي نعرفها عن مقدم الطلب، كلما كان من الأفضل مطابقتها مع فئة المهنة.

اللغات: على غرار قسم اللغة في منصة الوظائف التابعة للأمم المتحدة ([Inspira](#))، يُسمح بإدخال عدة لغات.

كما تم في قسم عرض المهارات، ممكن التحليل والاستنتاج حول المهارات الصلبة والليينة للمستفيدين والمستفيدات من الصندوق من سجل التوظيف وبيانات طلب المهارات في راصد الإسكوا للمهارات. على الرغم من أن هذه هي الطريقة الأنسب نظراً لقيود السعة التي واجهت هذا البحث (نقص بيانات المهارات)، إلا أن هذا النهج له حدان رئيسيان.

المسألة الأكثر وضوحاً في هذا النهج هي أنه يتم استخدام المهارات من جانب الطلب لتمثيل المهارات التي لوحظت في جانب العرض (supply). قد يكون هذا التبدل بين العرض والطلب (demand) مشكلة لسببين. أولاً، حتى بالنسبة للوظيفة نفسها، فإن المهارات المطلوبة من جانب التوظيف والمهارات التي يوفرها أولئك الذين يرغبون في ملء هذه الوظيفة الشاغرة غالباً ما تكون غير متكافئة. ثانياً، حتى لو تم افتراض أن المهارات المقدمة والمطلوبة متماثلة في هذه الحالة، فإن الاختلافات التسلسلية بين مهارات العرض والطلب مهمة هنا أيضاً. في حين أن راصد المهارات يشمل بشكل شبه حصري المهارات المطلوبة في هذه الوظائف منذ عام 2020، ولا يمكن تحديد متى تم توظيف المستفيدين والمستفيدات في هذه المهن وما إذا كان قد تم تغييرات كبيرة في المهارات في المهن المعنية.

أخذاً بالاعتبار القيود المذكورة أعلاه، يجب التأكيد على أن هذه مشكلة غير قابلة للحل ما لم يتم الحصول على بيانات المهارة مباشرة من المستفيدين والمستفيدات.

والمشكلة الأقل وضوحاً المتمثلة بربط المستفيدين والمستفيدات ببيانات الطلب على المهارات هي تطبيع المسميات الوظيفية في بيانات صندوق المعونة الوطنية. وكما هو مذكور في القسم 2، فإن مجموعات بيانات رصد المهارات تعمل في إطار نظام ISCO. ونظام ISCO هو عبارة عن عائلة وظيفية قائمة على التسلسل الهرمي حيث تُصنف كل وظيفة على 4 مستويات. على سبيل المثال، يندرج عمل سائق التاكسي في نظام ISCO ضمن التسلسل الهرمي: (8 - مشغلو المصانع والآلات والمجمعون؛ 83 - السائقون ومشغلو المصانع المتنقلة؛ 832 - سائقي السيارات والشاحنات والدراجات النارية؛ 8322 - سيارة وسيارة أجرة وسائقي الشاحنات). ويتيح هذا النظام تطبيع المسميات الوظيفية من مجموعة بيانات الوصف الوظيفي الضخمة. لتوضيح الصعوبات في ربط التطبيع، تم إعداد الجدول 1 أدناه.

الجدول 1: المهن الخمس الأكثر شيوعاً لدى المستفيدين والمستفيدات من صندوق المعونة الوطنية والتي لديهم خبرة فيها

المرتبة	نوع المسمى الوظيفي في صندوق المعونة الوطنية	المسمى الوظيفي المستخدم في نظام ISCO	تردد المهنة (Frequency)	النسبة المئوية
أولاً	مدبرة المنزل (لا تعمل)	غير متوفر	61960	62.1%
ثانياً	عامل بناء	عامل تشييد المباني	3079	3.1%
ثالثاً	المهن والرتب الأخرى في القوات المسلحة (جندي، عسكري، رقيب أول، عريف، رقيب)	غير متوفر	1861	1.9%
رابعاً	صناعي (محترف عام)	غير متوفر	1558	1.6%
خامساً	سائق تاكسي (سيارة صغيرة)	سائق تاكسي	1075	1.1%

يستعرض الجدول 1 الوظائف الخمس الأكثر شيوعاً لدى المستفيدين والمستفيدات من الصندوق والتي كان لهم تجربة سابقة فيها. كما هو موضح في العمود 3، يمكن تطبيعاً وإجراء تطابق بين وظيفتين من أصل خمسة فقط. ولا يمكن ربط المهارات من بيانات الرصد بهؤلاء المستفيدين والمستفيدات الذين لديهم خبرة عامة أو خبرة في العمل المنزلي فقط. لهذا السبب، لا يمكن أن تُنسب المهارات التي تم ربطها إلا لأولئك الذين لديهم خبرات عمل رسمية (وظائف محددة) بين المستفيدين والمستفيدات.

ونظرًا للقيود المذكورة أعلاه، تم تحليل أهم 30 مهنة تم تحديدها لدى المستفيدين. وضمن الـ 30 مهنة، تمكن الباحثون من تطبيع 24 منها في راصد الإسكوا للمهارات. من بين هذه المهن الـ 24 التي تم تطبيعها، يمكن إيجاد مهارات مرتبطة بـ 9 منهم في الأردن. على وجه التحديد، ممكن استبعاد جميع المهن التي تحتوي على أقل من عشر طلبات في البيانات المتوفرة. بالنسبة للعناوين الخمسة عشر المتبقية التي تم تطبيعها والتي لم يتمكن البحث من العثور فيها على معلومات المهارة في الأردن، فممكن استخدام معلومات المهارات في لبنان ومصر كبديل لها. وتظهر نتائج التطبيع الكاملة موضحة في الجدول 2.

النسبة المئوية في صندوق المعونة الوطنية	التردد في صندوق المعونة الوطنية	المسميات الوظيفية التي تمت مطابقتها/تطبيعها	المسمى الوظيفي بحسب صندوق المعونة الوطنية
62.10%	61960	غير متوفر	مديرة المنزل (لا تعمل)
3.10%	3079	عامل تشييد المباني	عامل بناء (عادي)
1.90%	1861	غير متوفر	المهن والرتب الأخرى في القوات المسلحة (جندي، عسكري، رقيب أول، عريف، رقيب)
1.60%	1558	غير متوفر	صناعي (محترف عام)
1.10%	1075	سائق سيارة أجرة	سائق سيارة أجرة (سيارة صغيرة)
1.00%	961	غير متوفر	ربة منزل (خياطة منزلية، مطبخ منزلي منتج ...)
1.00%	950	غير متوفر	عامل عام (المهن غير النظامية)
0.60%	644	باريسا	مشغل (محضّر القهوة والشاي)
0.50%	519	مساعد مبيعات، مدير مبيعات	بائعو السوق
0.50%	509	سائق الحافلة	سائق الحافلة
0.50%	477	معلم مدرسة ابتدائية	المعلم/التعليم الابتدائي
0.50%	474		عناصر/افراد شرطة
0.40%	441	سائق خاص	سائق سيارة خاصة (سيارة صغيرة)
0.40%	434	عامل مستودع	حمّال مستودع
0.40%	404	رسام البناء	رسام (مباني)
0.40%	351	سائق مركبة شحن	سائق فان
0.30%	328	معالج الأمتعة في المطار	محمل الأمتعة
0.30%	309	عضو في طاقم مطعم الخدمة السريعة	صانع شطائر

محاسب	محاسب	297	0.30%
وكيل لاستلام وتسليم البضائع للعملاء	سائق توصيل	291	0.30%
سائق شاحنة ثقيلة	سائق شاحنة متحركة	283	0.30%
صانع الفلافل	عضو في طاقم مطعم الخدمة السريعة	247	0.20%
حدّاد (عام)	لحام	246	0.20%
فني كهربائي / توصيل أسلاك	مجمع الكابلات الكهربائية	243	0.20%
معلم لغة عربية	مدرس لغات في مدرسة	237	0.20%
مهندس مدني (عام)	مهندس مدني	228	0.20%
مدرس / لغة أجنبية	مدرس لغات في مدرسة	218	0.20%
أخصائي تربوي / تأهيلي	عامل دعم في إعادة التأهيل	213	0.20%
حداد (الأبواب، النوافذ، الحارس، الدرابزينات ... الومينيوم)	لحام	212	0.20%
معلم التربية الخاصة	معلم احتياجات خاصة	212	0.20%