



مشروع المنار  
*Al-Manar Project*



هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية  
*Technical and Vocational Skills  
Development Commission*



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
*National Center for Human  
Resources Development*

# الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

إشراف

أ. د. عبد الله يوسف عبابنة

آذار 2024

بدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية  
*Supported by Technical and Vocational Skills Development Commission*

National Center for Human Resources Development	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
Phone : +962 - 6 – 5331451	هاتف : +962 - 6 - 5331451962
Fax : +962 - 6 – 5340356	فاكس : +962 - 6 - 5340356
P.O. Box: 560 Al-Jubaiha	ص.ب : 560 الجبيهة
Postal Code : 11941 Jordan	الرمز البريدي: 11941 الأردن
<a href="http://www.nchrd.gov.jo">www.nchrd.gov.jo</a>	
<a href="http://www.almanar.jo">www.almanar.jo</a>	

المملكة الأردنية الهاشمية  
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية  
( 2024/4/2040 )  
يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي  
دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى



مشروع المنار  
Al-Manar Project



هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية  
Technical and Vocational Skills  
Development Commission



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human  
Resources Development

تم إنجاز هذه الدراسة من قبل مشروع المنار بإدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبد الله يوسف عباينة

إعداد الباحث

المهندس نادر إبراهيم لافي

فريق العمل الفني

السيدة منال الزق

(برمجة وتصميم قواعد البيانات)

المهندسة مريم الشيخ ياسين

(مساعد باحث)

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لمجلس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية على دعمه الموصول لإنجاز هذه الدراسة، وللدور الفاعل للهيئة في إدامة التنسيق وتبادل الرأي مع المركز في استدامة مثل هذه الدراسات والمشاركة في عمل اللجان الاستشارية عن طريق مجالس المهارات القطاعية، والشكر لدائرة الإحصاءات العامة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

ويقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الشكر للجنة الاستشارية لمشاركتهم، وتوجيهاتهم لإنجاح هذا العمل

الجامعة الألمانية الأردنية	الدكتور بشار خليل حماد
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	المهندس أحمد بسام كنعان
قطاع خاص	المهندسة ريم زهران سميرات
قطاع خاص	المهندس أسامة سعيد دغيش
قطاع خاص	المهندس يزيد محمد أبو الحاج
قطاع خاص	المهندس عبد الرحمن نايف الأخرس
وزارة التربية والتعليم	المهندس لواء الدين سالم جرادات
وزارة التربية والتعليم	المهندس محمود محمد الجدادة
مؤسسة التدريب المهني	المهندس نادر إبراهيم لافي
دائرة الإحصاءات العامة	السيد محمد احمد عبد الرزاق
دائرة الإحصاءات العامة	السيد ثامر محمد بركات
دائرة الإحصاءات العامة	السيدة بيان إبراهيم الفريجات



## تقديم

يطيب لي ولأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وهي دراسة منسجمة مع التوجهات الوطنية بضرورة تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتواءم مع متطلبات القطاعات التنموية، وتخدم مؤسسات قطاع التعليم، والتدريب لمواكبة متطلبات سوق العمل المتجددة، وتسهم في دعم عمل مجالس المهارات القطاعية في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وتسلب الضوء على طبيعة الفجوة الكمية والنوعية بين جانبي العرض والطلب؛ لرصد طبيعة الفجوة وتحديد طبيعة الاحتياجات القطاعية لتوجيه برامج التدريب من أجل التشغيل، وتقديم التغذية الراجعة النوعية من وجهة نظر أصحاب العمل للمؤسسات التي تُعنى بالتعليم والتدريب لإعادة النظر في برامجها وخططها الأكاديمية والتدريبية في ضوء الفجوة النوعية؛ مدعمة بخطة تنمية موارد بشرية مقترحة، الأمر الذي سيساهم في تعظيم عوائد الاستثمار في تنمية الإنسان الأردني بما يتفق مع ما ورد في رؤية التحديث الاقتصادي، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسية: يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث: مشكلتها، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، بالإضافة إلى مصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثم يتم استخلاص الفصل الرابع الذي يُقدّر فجوة العرض والطلب، وبناء على نتائج الفصل الرابع، يأتي الفصل الخامس لبيان الخطط التي تم وضعها لجسر هذه الفجوة، ولتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المشار إليه أعلاه. وأخيرًا الفصل السادس الذي يعرض أبرز النتائج والتوصيات.

وإننا إذ نضع بين أيديكم هذه الدراسة، فإننا نرجو أن تتم الاستفادة منها حق الاستفادة، وأن تخدم توجهات المركز في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية. راجين المولى عز وجل أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأعلى.

رئيس المركز الوطني لتنمية

الموارد البشرية

أ.د. عبد الله يوسف عباينة



## المحتويات

ط	الملخص التنفيذي	1
م	EXECUTIVE SUMMARY	1
1	الفصل الأول	1
1	الإطار العام للدراسة	1
3	1.1 المقدمة	3
4	1.2 أهمية الدراسة	4
4	1.3 أهداف الدراسة	4
5	1.4 أسئلة الدراسة	5
5	1.5 منهجية الدراسة	5
5	1.5.1 مجتمع الدراسة وعيّنتها	5
6	1.5.2 أدوات الدراسة	6
7	1.6 جمع البيانات وتجهيزها	7
7	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)	7
7	1.6.2 مسح مزوّدي التدريب (جانب العرض)	7
8	1.7 محدّدات الدراسة	8
8	1.8 تبويب البيانات ونشرها	8
9	الفصل الثاني: تحليل جانب الطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	9
11	2.1 المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	11
17	2.2 جائحة كورونا وأثارها	17
17	2.3 الخصائص الكميّة والنوعيّة للعاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	17
24	2.4 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	24
26	2.5 الاحتياجات الكميّة من البرامج التدريبية لمنشآت قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	26
29	2.6 فرص العمل المستقبلية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	29
36	2.7 المهارات الداعمة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	36
37	2.8 تشغيل المرأة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	37
38	2.9 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	38
39	2.10 صعوبات توظيف العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات من الأردنيين	39
45	الفصل الثالث: تحليل جانب العرض في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	45
47	3.1 أهم الجهات المزوّدة للتدريب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	47
50	3.2 البرامج التدريبية المطبّقة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	50
56	3.3 المهارات العامة المتضمّنة في برامج إعداد العاملين	56
57	3.4 برامج رفع الكفاية المقدمة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	57
59	الفصل الرابع: تقدير الفجوة بين العرض والطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	59
61	4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية المتوافرة	61
61	4.2 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوافرة لها	61
63	4.3 الفجوة بين العرض والطلب على البرامج التدريبية (دورات رفع الكفاية)	63
64	4.4 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث	64
64	4.5 الفجوة بين الطلب على العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم	64
67	الفصل الخامس : خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات	67
77	الفصل السادس: النتائج والتوصيات	77
79	6.1 النتائج	79
83	6.2 التوصيات	83





## فهرس الجداول

- 6..... جدول 1: توزيع مجتمع الدراسة وعيّنتها في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المحافظة
- 11..... جدول 2: توزيع المنشآت في صيانة، وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الإقليم/ المحافظة
- 12..... جدول 3: توزيع المنشآت حسب سنة بدء تقديم الخدمة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات
- 13..... جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الكيان القانوني
- 14..... جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب حجم المنشأة والجنس والإقليم
- 15..... جدول 6: توزيع المنشآت حسب فئة حجم العمالة والإقليم
- 15..... جدول 7: توزيع المنشآت والعاملين في القطاع، حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب
- 15..... جدول 8: توزيع المنشآت في القطاع، حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على خدماتهم
- 21..... جدول 9: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل التعليمي والجنس
- 21..... جدول 10: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل التعليمي والإقليم
- 22..... جدول 11: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة والجنس والإقليم
- 23..... جدول 12: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الجنسية والإقليم
- 24..... جدول 13: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب جهة التدريب المفضلة
- 25..... جدول 14: توزيع العاملين المراد تدريبهم حسب المهنة للأعوام (2023-2025)
- 27..... جدول 15: توزيع العاملين المراد تدريبهم في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب البرنامج التدريبي
- 29..... جدول 16: مجموع فرص العمل المستقبلية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب المهنة والإقليم
- 30..... جدول 17: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب المهنة والجنس
- 31..... جدول 18: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب المؤهل التعليمي
- 33..... جدول 19: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سنوات الخبرة المطلوبة
- 34..... جدول 20: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب أسباب توافرها
- 35..... جدول 21: توزيع العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة
- 36..... جدول 22: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة
- 37..... جدول 23: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سبب عدم تعيين الإناث
- 38..... جدول 24: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة
- 38..... جدول 25: توزيع فرص العمل لذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة والإقليم
- 39..... جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب صعوبات التعيين
- 41..... جدول 27: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب طرائق التعيين والإقليم
- 41..... جدول 28: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم
- 42..... جدول 29: توزيع المنشآت حسب المزايا الإضافية التي تقدمها المنشأة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات
- 43..... جدول 30: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تقديم الحوافز للعاملين لديها
- 44..... جدول 31: توزيع المنشآت في القطاع، حسب الحلول المقترحة لحل المشكلات التي تواجه القطاع
- 47..... جدول 32: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب و الطاقة الاستيعابية/ التعليم المهني
- 48..... جدول 33: الجهات المزودة للتدريب، وأعداد الخريجين للأعوام (2020-2022) حسب البرنامج التدريبي
- 50..... جدول 34: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2020-2022)
- 52..... جدول 35: الجهات المزودة للتدريب حسب قطاعاتها وأعداد الخريجين للأعوام (2020-2022)
- 53..... جدول 36: خريجو قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل العلمي الأدنى عند القبول بالتحصيص
- 56..... جدول 37: المهارات الأساسية اللازمة لمهن قطاع صيانة، وإصلاح المركبات ذات المحركات
- 57..... جدول 38: برامج رفع الكفاية موزعة حسب الإقليم للأعوام (2020-2022)
- 57..... جدول 39: برامج رفع الكفاية موزعة حسب الجنس للأعوام (2020-2022)
- 58..... جدول 40: برامج رفع الكفاية موزعة حسب مزودي التدريب للأعوام (2020-2022)
- 61..... جدول 41: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات
- 61..... جدول 42: المهارات المطلوبة والمعروضة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ضمن دورات رفع الكفاية
- 63..... جدول 43: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2023-2025)
- 65..... جدول 44: فرص عمل لذوي الإعاقة الحالية والمتاحة



## قائمة الأشكال

- الشكل 1: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الإقليم/ المحافظة..... 11
- الشكل 2: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الإقليم..... 12
- الشكل 3: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سنة بدء تقديم الخدمة..... 13
- الشكل 4: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الكيان القانوني..... 14
- الشكل 5: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب حجم المنشأة والجنس..... 15
- الشكل 6: توزيع المنشآت في القطاع، حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على خدماتهم..... 16
- الشكل 7: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تأثير جائحة كورونا على القطاع... 17
- الشكل 8: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الجنس..... 18
- الشكل 9: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الجنس والمؤهلات العلمية / ذكور. 18
- الشكل 10: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الجنس والمؤهلات العلمية / إناث. 19
- الشكل 11: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهلات العلمية والإقليم..... 20
- الشكل 12: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل التعليمي..... 21
- الشكل 13: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة الأكثر إشغالا..... 23
- الشكل 14: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب جنسية العاملين..... 24
- الشكل 15: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب جهة التدريب المفضلة..... 25
- الشكل 16: توزيع العاملين المراد تدريبهم حسب المهنة للأعوام (2023-2025)..... 26
- الشكل 17: توزيع العاملين المراد تدريبهم في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب أهم البرامج التدريبية..... 28
- الشكل 18: توزيع المراد تدريبهم حسب الإقليم في قطاع صيانة، وإصلاح المركبات ذات المحركات..... 28
- الشكل 19: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب المهنة..... 30
- الشكل 20: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب الجنس..... 31
- الشكل 21: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب المؤهل التعليمي..... 32
- الشكل 22: تغيير الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب المؤهل التعليمي..... 32
- الشكل 23: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سنوات الخبرة المطلوبة.. 33
- الشكل 24: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب أسباب توافرها..... 34
- الشكل 25: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سبب عدم تعيين الإناث..... 37
- الشكل 26: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة..... 38
- الشكل 27: توزيع فرص العمل لذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة..... 39
- الشكل 28: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب صعوبات التعيين..... 40
- الشكل 29: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب طرائق التعيين..... 41
- الشكل 30: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الصعوبات بحسب الأقاليم..... 42
- الشكل 31: توزيع المنشآت حسب المزايا الإضافية التي تقدمها المنشأة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات..... 43
- الشكل 32: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تقديم الحوافز للعاملين لديها..... 43
- الشكل 33: توزيع المنشآت في القطاع حسب الحلول المقترحة لحل المشكلات التي تواجه القطاع..... 44
- الشكل 34: المهندسون الخريجون في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2020-2022)..... 50
- الشكل 35: توزيع إجمالي خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في القطاع..... 51
- الشكل 36: توزيع الخريجين حسب الجنس للأعوام 2020-2021-2022..... 52
- الشكل 37: الجهات المزودة للتدريب حسب قطاعاتها وأعداد الخريجين للأعوام (2020-2022)..... 53
- الشكل 38: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في القطاع، حسب المؤهل العلمي الأدنى للقبول بالتخصص..... 54
- الشكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام(2020-2022)..... 55
- الشكل 40: برامج رفع الكفاية موزعة حسب الإقليم للأعوام (2020-2022)..... 57
- الشكل 41: برامج رفع الكفاية موزعة حسب الجنس للأعوام (2020-2022)..... 58
- الشكل 42: برامج رفع الكفاية موزعة حسب مزودي التدريب للأعوام (2020-2022)..... 58



## الملخص التنفيذي

تبين هذه الدراسة واقع جانبي الطلب والعرض، أي الفجوة بينهما في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، الذي يعمل به ما يزيد على (27,923) عاملاً وعاملة ضمن (11,602) منشأة موزعة على أقاليم المملكة، وينسب وصلت إلى (70%) في إقليم الوسط، و(22%) في إقليم الشمال، و(8%) في إقليم الجنوب، وشكل ذلك ما نسبته (96%) منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني.

وقد تم تصنيف المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، ضمن ثلاث مجموعات بحسب عدد العاملين فيها. فالمنشآت الصغيرة الحجم التي تشغل (1-4 عمال) كانت بنسبة (94%)، والمنشآت المتوسطة الحجم التي تشغل (5-19 عمال) كانت بنسبة (5%)، والمنشآت الكبيرة الحجم التي تشغل (20 عاملاً وأكثر) كانت بنسبة (1%). ويتوزع عدد العاملين في القطاع بنسبة غالبية للذكور بواقع (99%) مقابل ما لا يزيد عن (1%) للإناث فقط، وأن ما نسبته (90%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (10%) فقط من غير الأردنيين.

وبالتعرف على مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، فقد أظهرت الدراسة أن غالبية الذكور العاملين في القطاع هم ممن مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي، وبنسبة بلغت (52.9%)، ثم الثانوية العامة، وبنسبة بلغت (21%)، ثم البكالوريوس فأعلى، وبنسبة بلغت (9.1%) بكالوريوس، وكذلك فإن غالبية الإناث مؤهلنّ التعليمي بكالوريوس، وبنسبة (85.7%)، ثم الثانوي (6.2%)، ونحو (3.6%) أقل من الثانوية العامة.

وقد أظهرت الدراسة أن المهن الأكثر إشغالاً في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات هي مهنة ميكانيكي سيارات/مركبات خفيفة (23.4%)، ثم مهنة كهربائي سيارات/مركبات (11.1%)، تلاها مهنة: (منظفو) المركبات (8.5%)، فمهنة ميكانيكي إصلاح إطارات/بُنْشُرْجي (8.3%)، ثم مهنة ميكانيكي/ حدّاد تجليس سيارات/مركبات (5.6%)، وأخيراً مهنة دهان سيارات/مركبات (5.3%).

وقد أظهرت الدراسة أيضاً بأن هذا القطاع يركز على تشغيل الذكور بشكل عام، مع وجود الإناث في مجموعة من المهن لكن بنسبة أقل، كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط. وهذا بدّهي بسبب التوزيع الديموغرافي والاقتصادي. وبشكل عام بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2023-2025) حوالي (4273) عاملاً مطلوباً، وبحجم طلب على الذكور بلغ (4254)، مقابل (19) من الإناث، وإنّ الطلب للأعوام (2023-2025) على مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات لا تكاد تذكر للإناث، أما فيما يتعلق بالذكور، فإن أكبر طلب على مهنة ميكانيكي سيارات/مركبات خفيفة بنسبة (25%)، ثم مهنة: (منظفو) المركبات بنسبة (15%) وأما مهنة كهربائي سيارات/مركبات، فقد كانت (13%).

وقد أظهرت الدراسة أيضاً بأن الطلب على مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ينصبّ بشكل أساسي لمن يحملون مؤهلاً تعليمياً أقل من الثانوية العامة وبنسبة (36%)، ويليه من يحملون شهادة التلمذة المهنية بنسبة (21%) أما الأدنى طلباً، فيذهب باتجاه طلبة الدراسات الجامعية، والجامعية المتوسطة حيث بلغت نسبة فرص حملة درجة البكالوريوس الأدنى بحدود (1%).

ويبدو أن السبب الرئيس لعدم تشغيل الإناث هو أن طبيعة العمل لا تناسب المرأة بنسبة (65%) وسبب آخر، فإن عدم الحاجة تشكل نسبة (29%) لكن بشكل عام يبقى هناك عزوف واضح عن تشغيل الإناث في مهن هذا القطاع بنسبة تزيد عن (99%).

وأما تشغيل ذوي الإعاقات ضمن هذا القطاع فقط، تبين عدد العاملين من ذوي الإعاقات بلغ (169) عاملاً من أصل (27,923) عاملاً في القطاع، وهم بذلك يشكلون نسبة (0.6%) فقط، وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يعملون فيها هي ميكانيكي إصلاح إطارات/بُنْشُرْجي، وميكانيكي تجليس ودهان.

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة، فلم يطلب أصحاب العمل سنوات خبرة كبيرة، بل على العكس حيث بين (31%) من أصحاب العمل أنهم يطلبون عمالة من دون شرط توافر الخبرة، وطلب نحو (33%) من أصحاب العمل أن يكون الحد الأدنى للخبرة المطلوبة سنة واحدة، كونها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع من وجهة نظر أصحاب العمل، وطلب (21%) سنتين من الخبرة.

وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأن ترتيب طرق التعيينات في المنشآت حسب الأهمية كانت التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً ونسبة (88%) من المنشآت اختارت هذه الطريقة كونها أفضل طريقة للتعين، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف، والمواقع الإلكترونية ونسبة (5%).

وأوضح أصحاب العمل الذين شملتهم الدراسة جملة من الصعوبات، والتحديات التي تواجه قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وترتيبها من حيث التأثير على القطاع، وأجاب أكثر من (22%) من إجمالي المنشآت البالغ عددها (14,073) منشأة بأن ارتفاع الضرائب هي المؤثر الرئيس على أداء القطاع، وجاء اختيار ثاني نسبة (16%) من إجمالي المنشآت يشير إلى ضعف الحوافز المالية، ونسبة (16%) من إجمالي المنشآت أشارت إلى أن القوانين والتشريعات الناظمة للعمل، لها دور في ضعف القطاع، وأجاب (14%) إلى ضعف القدرات التسويقية وكانت هذه الاختيارات أهم التحديات التي تواجه القطاع.

ومن حيث التدريب، فقد كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن أنه لا تتوافر أي مرافق، أو أقسام تدريبية لدى العديد من المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.

من حيث مزودي التدريب، فقد أفاد حوالي (43%) من المنشآت المستجيبة في القطاع بأنها تفضل تدريب عاملها لدى مؤسسة التدريب المهني، وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريباً لدى مؤسسة التدريب المهني ويأتي في المرتبة الثانية مراكز التدريب الخاص بنسبة (26%)، ومن ثم خريجو الجامعة الأردنية بنسبة (12%).

وحول تقويم أصحاب العمل لحجم الطلب على خدماتهم، فقد أعلن (62.5%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على خدماتها في العام 2022، بينما أعلنت (10.7%) من المنشآت ارتفاع الطلب على خدماتها في الفترة المذكورة، وحوالي (23%) ذكرت أن الطلب لم يتغير على خدماتها في تلك الفترة.

وقد اختلف تقويم أصحاب العمل لتوقعاتهم بشأن حجم الطلب على خدماتهم حسب حجم المنشأة، حيث أفادت غالبية المنشآت الصغيرة أن الطلب على خدماتهم سينخفض في العام 2023 (65%) وكذلك الحال المنشآت المتوسطة (54%). أما المنشآت الكبيرة، فقد توقعت (39%) ارتفاع الطلب.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (15) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجيه قرابة (13,547) خريجاً خلال الأعوام (2020-2022)، وكانت النسبة الكبرى وهي (41%) من خريجي برنامج ميكانيكي سيارات/مركبات خفيفة، ثم برنامج فني كهربائي سيارات/مركبات هجينة، حيث بلغت النسبة (19%)، وأخيراً كانت النسبة (18%) لبرنامج مهندس مركبات أوتو ترونكس.

وقد توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات بحسب الإقليم بنحو (61%) في إقليم الوسط، و(26%) (13%) في إقليمي الشمال والجنوب على التوالي، ومن ناحية أخرى، توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع بحسب النوع الاجتماعي بواقع (99%) من الذكور، ونحو (1%) من الإناث.

ومن حيث برامج رفع الكفاية الفنية على مستوى الأقاليم، فقد وجد بأن غالبية مزودي دورات رفع الكفاية في إقليم الوسط (191) متدرباً. وبلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2020-2022) في إقليم الشمال قرابة (21) خريجاً، توزعوا بين برنامج تشخيص الأعطال الإلكترونية في السيارات الهجينة، ثم صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة،

أما في إقليم الجنوب، فلم يتم عقد أي دورات لرفع الكفاية بالقطاع. ويقودنا هذا الاستنتاج إلى الإشارة بضرورة تقليل الفجوة في توفير البرامج التدريبية على مستوى الأقاليم، وبخاصة في إقليم الجنوب، حيث لا يتوافر فيه مزودون بالبُعدين الكمي والنوعي من المزودين لخدمة التدريب للمهارات جميعها بشكل كافٍ.

وبناءً على ما سبق، فقد تم إعداد توصيات بضرورة إعداد خطة للموارد البشرية لهذا القطاع، بالتنسيق مع الجهات الحكومية المعنية وبالتعاون مع القطاع الخاص، وتشكيل لجان تتولى وضع خطة استراتيجية للقطاع في مجال التدريب والتشغيل.





## Executive Summary

This study reveals the dual reality of demand and supply, namely the gap between them in the sector of maintenance and repair of motor vehicles, which employs over (27,923) male and female workers within (11,602) establishments distributed across the Kingdom's regions, with percentages reaching (70%) in the central region, (22%) in the northern region, and (8%) in the southern region. Whereas; (96%) are individual establishments according to their legal entity.

Establishments in the motor automotive repair and maintenance Industry were classified into three groups based on the number of employees. Small-sized establishments employing (1 to 4 workers) accounted for (94%), medium-sized establishments employing (5 to 19 workers) accounted for (5%), and large-sized establishments employing (20 workers and above) accounted for (1%). The majority of workers in this sector are males, comprising (99%) compared to less than (1%) females, with (90%) of them being Jordanian nationals and only (10%) non-Jordanians.

Regarding the educational qualifications of workers, the study shows that the majority of male workers in the sector have educational qualifications below high school, accounting for (52.9%), followed by high school graduates at (21%), and bachelor's degree or higher at (9.1%). Similarly, the majority of females have bachelor's degrees, accounting for (85.7%), followed by high school graduates at (6.2%), and less than high school at around (3.6%).

The study also highlights the most common occupations in the motor automotive repair and maintenance Industry, with automotive mechanics/technicians accounting for (23.4%), followed by automotive electricians at (11.1%), vehicle cleaners at (8.5%), tire repair technicians at (8.3%), automotive body work/welders' mechanics at (5.6%), and finally, automotive painters at (5.3%).

The demand in this sector mainly focuses on employing males, with females represented in some occupations but to a lesser extent. Demand for labor is higher in the central region due to demographic and economic distribution. Overall, the demand for professions in this sector for the years (2023-2025) is approximately (4273) required workers, with (4254) males and only (19) females. Demand for female professions in the motor automotive repair and maintenance Industry for the years (2023-2025) is negligible, while for males, the highest demand is for automotive mechanics/technicians at (25%), followed by vehicle cleaners at (15%), and automotive electricians at (13%).

Moreover, the study indicates that the demand for professions in the motor automotive repair and maintenance Industry mainly targets individuals with educational qualifications below high school, accounting for (36%), followed by those with vocational training certificates at

(21%). The demand for university graduates and those with intermediate university degrees is minimal, accounting for around (1%).

It appears that the main reason for not employing women is that the nature of the work is perceived as unsuitable for women (65%), and the perceived lack of need (29%). However, there remains a clear reluctance to employ women in professions within this sector, with a percentage exceeding 99%.

As for the employment of people with disabilities within this sector, the number of workers with disabilities amounted to (169) out of (27,923) workers in the sector, representing only (0.6%). They work in various professions within the sector, but the most common ones are tire repair/mechanics and body work/paint mechanics.

Regarding the required level of experience in the workforce, employers did not demand extensive years of experience. On the contrary, about (31%) of employers indicated that they seek employees without any experience requirement, while approximately (33%) of employers specified that the minimum required experience should be one year, considering it sufficient for meeting the job requirements in this sector from the employers' perspective, and only (21%) of establishments requested two years of experience.

Regarding recruitment methods, the study shows that direct recruitment through personal contacts is the most commonly used method, with (88%) of establishments choosing this method as the best way to recruit, followed by recruitment through newspaper advertisements and online platforms at (5%).

Employers surveyed in the study identified a range of challenges facing the motor automotive repair and maintenance Industry, with more than (22%) of establishments citing tax increases as the primary factor affecting sector performance, followed by weak financial incentives at (16%), and labor regulations at (16%). Marketing weak capabilities were mentioned by (14%), those were the significant challenge for the sector.

In terms of training, data analysis reveals that many establishments in the motor automotive repair and maintenance Industry do not have training facilities or departments. Approximately (43%) of respondent establishments in the sector prefer to train their workers at vocational training institutions, while (26%) prefer to hire workers who have received training at private training institutions, then graduates of the University of Jordan account for (12%).

Regarding the evaluation of employers of the demand for their services, (62.5%) of establishments in this sector reported a decrease in demand for their services in 2022, while (10.7%) reported an increase in demand, and approximately (23%) stated that demand for their services remained unchanged during that period.

Employers' assessments of their expectations regarding the demand for their services varied according to the size of the establishment. The majority of small establishments reported that demand for their services would decrease in 2023 (65%), as did medium-sized establishments (54%). However, large establishments anticipated an increase in demand (39%).

The number of training programs specific to this sector amounted to approximately (15) training programs, with around (13,547) graduates during the years (2020-2022). The majority (41%) of graduates were from the automotive mechanic program for light vehicles, followed by the automotive electrician program for hybrid vehicles at (19%), and finally, the automotive engineer or autotronics program at (18%).

Graduates from training providers in the motor automotive repair and maintenance Industry were distributed by region, with (61%) in the central region, and (26%) and (13%) in the northern and southern regions respectively. On the other hand, graduates from training providers in this sector were distributed by gender, with approximately (99%) males and around (1%) females.

Regarding technical competency enhancement programs at the regional level, it was found that the majority of competency enhancement course providers in the central region had (191) trainees. In the northern region, the number of graduates from training providers for the years (2020-2022) was approximately (21) graduates, distributed among programs such as electronic fault diagnosis in hybrid vehicles and electronic fault maintenance in hybrid vehicle systems. However, no competency enhancement courses were conducted in the southern region. This leads to the conclusion that there is a need to narrow the gap in providing training programs at the regional level, especially in the southern region, where there is a lack of both quantitative and qualitative providers to adequately serve all skill requirements.

Based on the above, recommendations have been made to prepare a human resources plan for this sector, in coordination with relevant government agencies and in collaboration with the private sector, and to form committees responsible for developing a strategic plan for the sector in the field of training and employment.



# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة



## 1.1 المقدمة

تولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ عام 2001 وعن طريق مشروع المنار تطوير النظم، والأدوات الفنية والتنفيذية لبناء نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، حيث قام بتكليف مجموعة من المؤشرات الدولية المفتاحية المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية، وتقديمها إلى البيئة الأردنية، وإنتاج اللبانات البنائية الضرورية لتحديد التحديات، والفرص لنظام معلومات الموارد البشرية.

وبالرغم من التقدم والإصلاحات المهمة التي طرأت على نظام معلومات الموارد البشرية إلى الآن، إلا أن موضوع المسوح القطاعية التي تركز على جمع معلومات عن قطاعات محدّدة للتعرف على الاحتياجات الكمية من الأيدي العاملة، وتحديد المهارات النوعية التي يحتاجها العاملون في هذا القطاع ما زالت ضعيفة، ما قد ينعكس على عدم تطوير خطط تنمية موارد بشرية فاعلة للقطاعات المهمة في سوق العمل، وغياب بيانات دقيقة عن تلك القطاعات قد تضعف من فاعلية عملية الإرشاد المهني، التي قد تقود إلى حدوث اختلالات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا، تبنّى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وبدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وبالتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية لإجراء دراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني. كما تتولى دائرة الإحصاءات العامة جمع البيانات الخاصة بكل قطاع على المستوى الوطني وفق أحدث أطر معاينة لديها. أضف إلى ذلك، مشاركة ممثلين عن الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص للقطاع المستهدف في عملية المتابعة والإشراف على هذه الدراسات عبر لجان استشارية شكّلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدراسات منسجمة مع ما ورد في رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية بضرورة مواصلة مخرجات التعليم والتدريب لمتطلبات سوق العمل المتجددة، ولا يتم ذلك إلا بوجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية في ضوء الفجوة التي تكشفها مثل هذه الدراسات؛ وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية، والنوعية من المؤهلات والمهارات، ثم العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء عن طريق عملية التخطيط، أم عن طريق تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

## 1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي التي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وذلك بتحليل واقع سوق العمل الأردني الكمي والنوعي، ولكل قطاع على حدة، واستنباط مدى تجانس العرض متمثلاً بمخرجات مزودي التدريب، والتعليم المهني والتقني الكمي والنوعي مع الطلب المتمثل في حاجات سوق العمل عن طريق المسح الميداني.

## 1.3 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها في الآتي:

1. تحديد مسميات المهّن/ الأعمال المطلوبة ضمن القطاع.
2. تقييم الطلب الحالي والمستقبلي على إنتاج القطاع.
3. تحديد الاحتياجات الكمية المستقبلية من العمالة اللازمة لكل مهنة من المهّن الموجودة في القطاع.
4. تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية الحالية والمستقبلية لكل مهنة من المهّن المطلوبة في القطاع.
5. تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع من برامج تدريب، وبرامج رفع كفاية العاملين فيه.
6. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة، والتعاون مع مزودي التدريب، والتعليم المهني، والتقني في القطاعين العام والخاص، في إعداد القوى العاملة وتدريبها ضمن هذا القطاع.
7. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل، واستعدادهم نحو تشغيل الإناث ضمن منشآتهم.
8. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل واستعدادهم نحو تشغيل ذوي الإعاقات ضمن منشآتهم.
9. التحقق من جاهزية الجهات المزودة للتدريب في القطاعين العام والخاص، واستعدادها لإعداد العمالة المطلوبة وتدريبها.
10. تحديد مدى اتساع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، والتنسيق مع الجهات المعنية لجسر هذه الفجوة.
11. المساهمة في تطوير خطة وبرامج لتنمية الموارد البشرية في القطاع؛ لخلق رأس مال بشري كفؤ وفعال، كون العنصر البشري من العناصر الأكثر توافراً في الأردن.



## 1.4 أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة تحقيق الأهداف السابقة الذكر، عن طريق الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما خصائص العاملين الحاليين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات من حيث المهنة والجنس، والمستوى التعليمي؟
2. ما خصائص البرامج المقدمة لمهّن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات من حيث: المدة، والمستوى التعليمي للمتحمّقين، ومواقع التدريب، وعدد الخريجين؟
3. ما احتياجات سوق العمل الكميّة والنوعيّة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2023-2025)؟
4. ما احتياجات المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات من المهارات في كل مهنة من مهّن القطاع؟
5. ما المهارات التي يقدمها مزودو التدريب في كل برنامج من برامج التدريب التي تخدم قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات؟
6. ما الفرص الحالية، والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات؟
7. ما الفرص الحالية، والمستقبلية لتدريب المرأة، وتمكينها في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات؟
8. ما الفرص الحالية، والمستقبلية لتوظيف ذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات؟
9. ما الفرص الحالية، والمستقبلية لتدريب ذوي الإعاقة لدخول سوق العمل في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات؟
10. ما الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات؟
11. ما أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات؟

## 1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات عبر مسح احتياجاتها الحالية، والمستقبلية للأعوام (2023-2025) من القوى العاملة والتدريب، وجانب العرض الذي توفره الجهات المزودة للتدريب من الخريجين، وبرامج التدريب عبر مسح لإمكانات هذه الجهات الحالية، وتوجهاتها المستقبلية للتدريب ضمن القطاع المستهدف.

### 1.5.1 مجتمع الدراسة وعيّنتها

#### 1.5.1.1 من حيث مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تم تصميم عيّنة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسية للمسح على مستوى المحافظات، والأقاليم الثلاثة. وصمّمت عيّنة هذا المسح استناداً إلى إطار التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2018 الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة، والذي لم يقع تصنيفه حسب التصنيف الصناعي الدولي الرابع ISIC4 للأمم المتحدة. ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة من الأنشطة الاقتصادية الفرعية، وهي:

- ✓ صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.
- ✓ تجارة المركبات ذات المحركات (العيّنة من وكالات المركبات التي تحتوي مراكز الصيانة فقط).

ولغايات هذا المسح تم الأخذ بأهمية المهّن التي يشملها هذا القطاع عن طريق تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات؛ لضمان التجانس، والتمثيل للمجتمع بشكل جيد، حسب المحافظات والمهّن وفئة العاملين في المنشأة. والجدول رقم (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب المحافظة.

جدول 1: توزيع مجتمع الدراسة وعينتها في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المحافظة

المحافظة	العينة	عدد المنشآت
عمّان	249	5,439
البلقاء	137	819
الزرقاء	142	1,734
مأدبا	74	165
إربد	146	1,800
المفرق	89	307
جرش	84	261
عجلون	79	201
الكرك	107	350
الطفيلة	56	100
معان	75	164
العقبة	97	262
المجموع	1,335	11,602

وكانت نسبة الاستجابة من أصحاب العمل 98.5%

#### 1.5.1.2 من حيث مسح مزوّدي التدريب (جانب العرض)

تكوّن مجتمع الدراسة لهذا المسح من مزوّدي التدريب والتعليم المهني، والتقني الرئيسين في المملكة من الجهات الآتية:

- ✓ جامعة البلقاء التطبيقية/ كليات المجتمع في القطاعين العام، والخاص.
- ✓ وزارة التربية والتعليم/ إدارة التعليم المهني.
- ✓ مؤسسة التدريب المهني.
- ✓ الشركة الوطنية للتشغيل، والتدريب المهني
- ✓ الجامعات الأردنية الحكومية، والخاصة.
- ✓ مراكز التدريب/ وكالة الغوث.
- ✓ مركز تدريب المهندسين.
- ✓ بعض مزوّدي التدريب في القطاع الخاص.
- ✓ الشركة الوطنية للتشغيل، والتدريب المهني.
- ✓ بعض الكليات الجامعية التقنية، ومنها كلية لومينوس الجامعية التقنية.

#### 1.5.2 أدوات الدراسة

تم تصميم استباننتين لتحقيق أهداف هذه الدراسة؛ الاستبانة الأولى صمّمت لتغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن إعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المؤسسة الكمية من العمالة في المهّن المختلفة، والمهارات الفنية والمهارات العامة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهّن المختلفة، وبيانات عن تشغيل ذوي الإعاقات، وطبيعة المهّن التي يمكن أن يشغلوها، وكذلك بيانات عن واقع تشغيل المرأة وفي أي المهّن هي، والصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة، والطرئق المتبعة في التعيين، والمزايا المقدمة للعاملين.

أما الاستبانة الثانية، فصممت لتغطي جانب العرض (مزوودي التدريب)، حيث توفر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبية المتاحة لدى مزوودي التدريب ضمن مهن القطاع المستهدف، وإعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاية للعمال الممارسين، وعن فرص التدريب المتوافرة لذوي الإعاقات، وللمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزوودي التدريب نحو التوسعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية، أم الفئات المستهدفة بالتدريب.

ولقد تم تصميم هاتين الاستبانتين بصورتها الأولية من قبل الباحثين في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتطويرهما بعدما تم عرضهما على خبراء من دائرة الإحصاءات العامة، وعلى أعضاء اللجنة الاستشارية، وتم إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظاتهم.

## 1.6 جمع البيانات وتجهيزها

### 1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

- إعداد دليل إرشادي لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات). ويتضمن هذا الدليل التوضيحات اللازمة لكل أسئلة الاستبانة.
- إعداد دليل إرشادي بشروط إدخال بيانات المسح، وتعليماتها الواردة عن طريق الاستبانة.
- اختيار فريق بحث ميداني وتدريبه لجمع البيانات من الذكور، والإناث يتابعهم مجموعة من المشرفين، تم تدريبهم على إجراء المسح، وتعبئة الاستبانة في مركز التدريب الإحصائي التابع لدائرة الإحصاءات العامة.
- تعبئة استبانات المسح عن طريق المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع المعنيين في المؤسسات والشركات والمحلات وورش العمل المشمولة بهذا المسح.
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من الموظفين المختصين في دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

### 1.6.2 مسح مزوودي التدريب (جانب العرض)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح مزوودي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضم ممثلين جهات التعليم، والتدريب المهني، والتقني الرئيسة في الأردن لجمع بيانات المسح اللازمة.
- تعبئة استبانات المسح عن طريق المقابلات الشخصية لأعضاء الفريق (جامعي البيانات) مع الموظفين المعنيين لدى جهات التدريب المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

## 1.7 محدّات الدّراسة

- تم جمع بيانات القطاع خلال الفترة من أيلول لغاية نهاية كانون الأول 2023.
- المنشآت المشمولة في المسح هي فقط المنشآت المصنفة، والمرخصة والتي تعمل تحت مظلة القطاع الرسمي الخاص والمنظم.

## 1.8 تبويب البيانات ونشرها

تم تحديد التقاطعات والجداول التكرارية، والرسومات البيانية اللازمة لعرض الدّراسة بعد إقرارها من أعضاء اللجنة الاستشارية، وقام اختصاصيو البرمجة بمعالجة جداول البيانات الخام لاستخراجها، وعرضها بالطريقة المناسبة، وتم تضمينها بهذا التقرير الذي اشتمل أيضا على ملخص لأهم نتائج الدّراسة والتوصيات المنبثقة عنها.

## الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع صيانة  
وإصلاح المركبات ذات المحركات

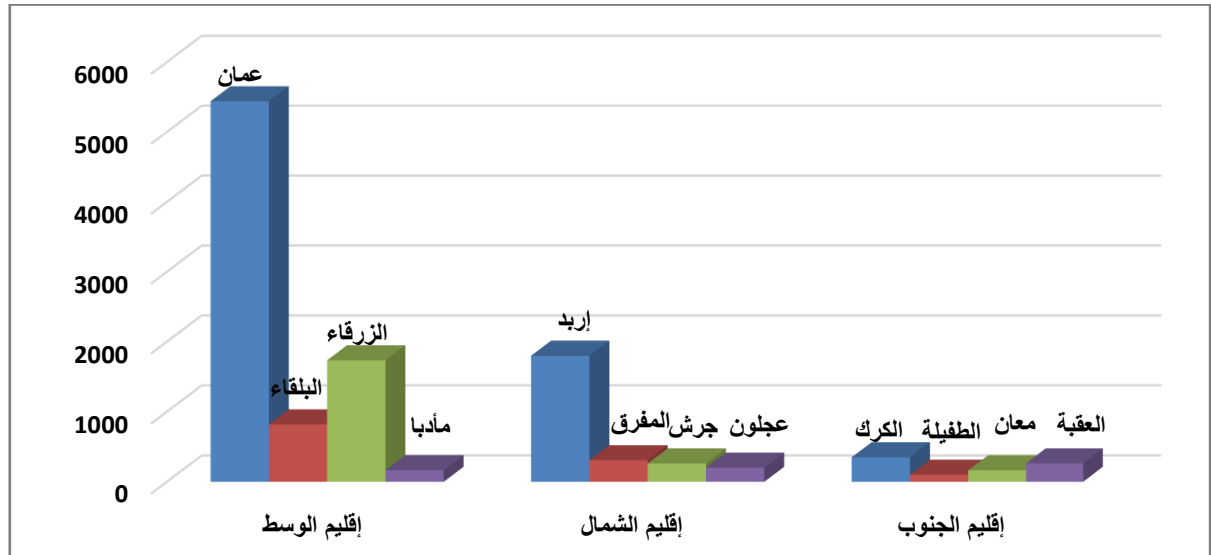


## 2.1 المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات\*

بلغ عدد المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات (11,602) منشأة، وذلك لغاية العام 2023 استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة. وقد توزعت جغرافياً أي بحسب الإقليم والمحافظات بواقع (70.3%) في إقليم الوسط، ونحو (22.1%) في إقليم الشمال، وما نسبته (7.6%) في إقليم الجنوب.

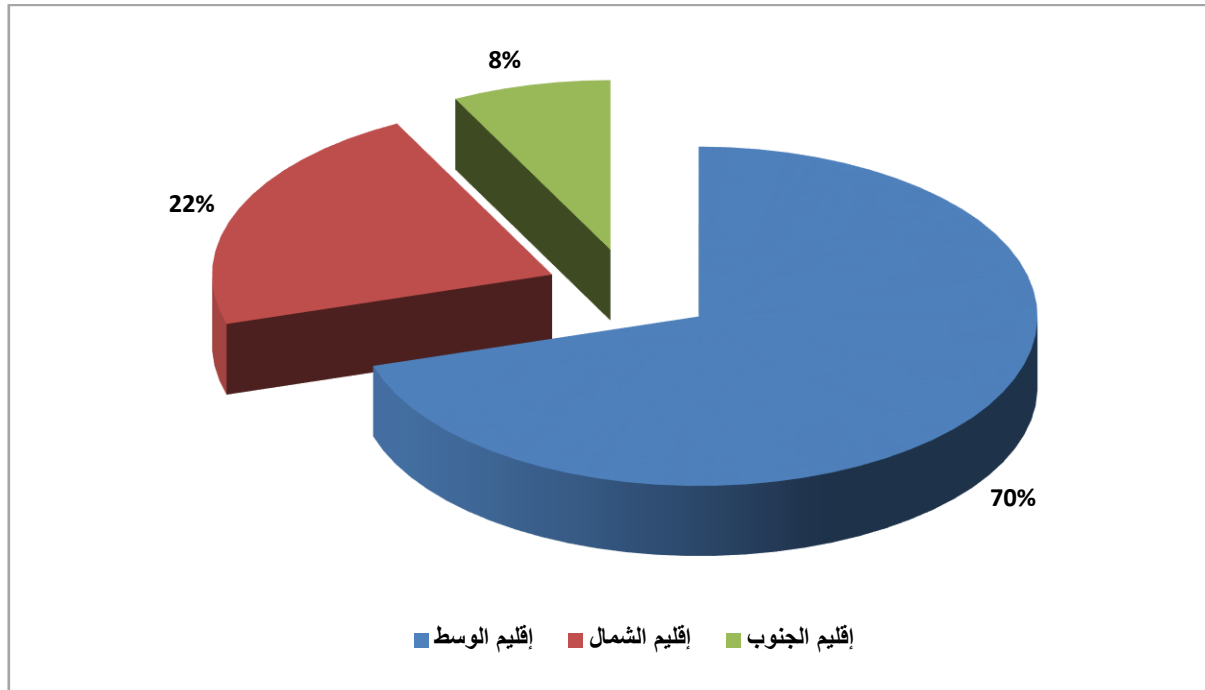
جدول 2: توزيع المنشآت في صيانة، وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الإقليم/ المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم/ المحافظة
8,157	إقليم الوسط
5,439	عمّان
819	البلقاء
1,734	الزرقاء
165	مأدبا
2,569	إقليم الشمال
1,800	إربد
307	المفرق
261	جرش
201	عجلون
876	إقليم الجنوب
350	الكرك
100	الطفيلة
164	معان
262	العقبة
11,602	المجموع



الشكل 1: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الإقليم/ المحافظة

\* يوجد هنالك اختلاف طفيف في مجاميع الجداول وذلك بسبب عملية التثقيب (الترجيح) والتقريب



الشكل 2: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الإقليم

أظهرت الدراسة أن عدد المنشآت في هذا القطاع تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1950، ونهاية النصف الأول من العام 2023، وتوظف نحو (27,923) عاملاً وعاملة في هذا القطاع كما يشير إلى ذلك الجدول رقم (3).

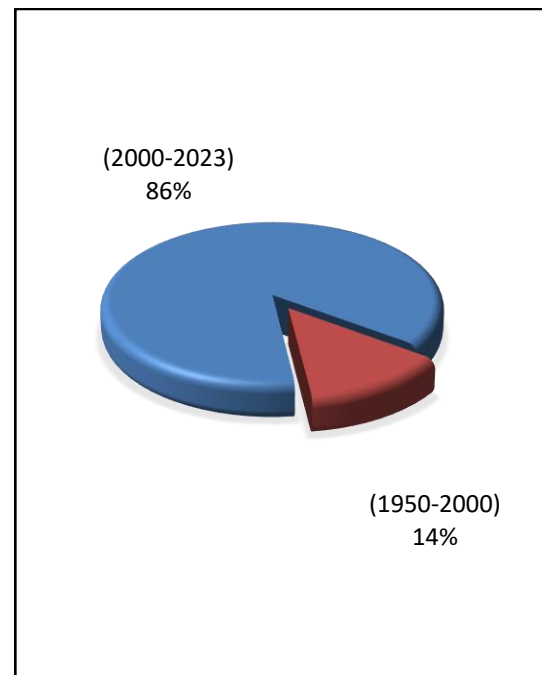
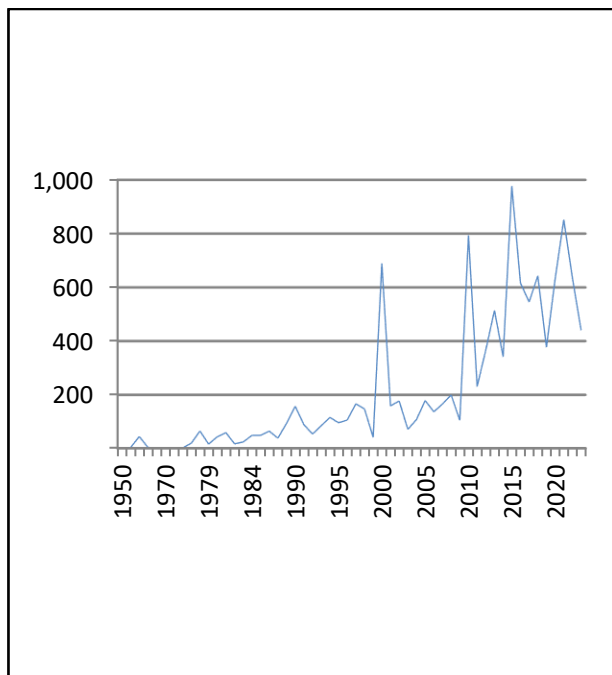
وبشكل عام، فإن غالبية المنشآت التي شملها المسح تشير إلى أن حوالي (85.8%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2000، وذلك بسبب التطور السريع في صناعة المركبات، وزيادة عدد المركبات في الأردن، والنمو الاقتصادي والسكاني بعد عام 2000.

جدول 3: توزيع المنشآت حسب سنة بدء تقديم الخدمة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

عدد المنشآت	سنة البدء	عدد المنشآت	سنة البدء
167	1997	1	1950
147	1998	3	1953
41	1999	44	1962
689	2000	3	1963
159	2001	1	1968
177	2002	1	1970
71	2003	1	1972
108	2004	1	1973
179	2005	19	1975
137	2006	65	1978
166	2007	16	1979
200	2008	43	1980
105	2009	59	1981
794	2010	16	1982
231	2011	24	1983
368	2012	48	1984
514	2013	49	1985



عدد المنشآت	سنة البدء	عدد المنشآت	سنة البدء
342	2014	64	1986
977	2015	38	1987
616	2016	94	1989
546	2017	158	1990
643	2018	88	1991
377	2019	53	1992
631	2020	84	1993
852	2021	116	1994
634	2022	96	1995
440	2023	106	1996
11,602			مجموع المنشآت

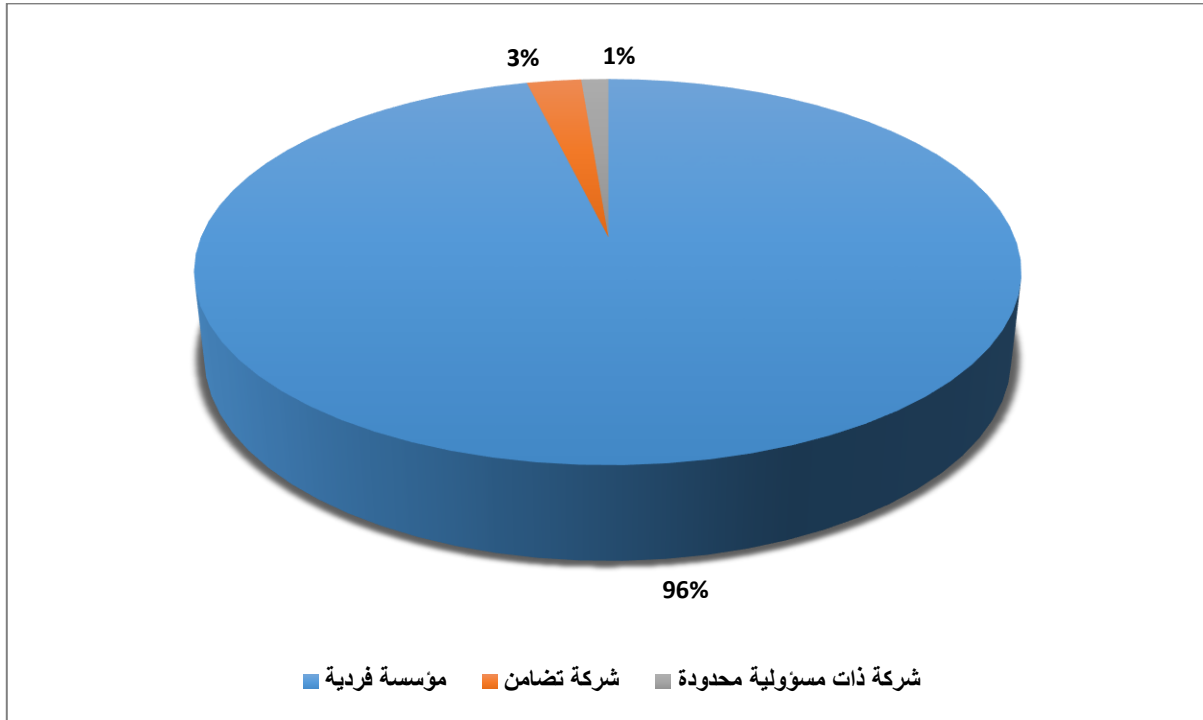


الشكل 3: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول أدناه رقم 4 إلى أن الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني حيث إن قرابة (96.1%) هي منشآت فردية، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (2.5%)، في حين بلغ نحو (1.3%) من تلك المنشآت منشآت ذات مسؤولية محدودة.

جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الكيان القانوني

المجموع	الكيان القانوني للمنشأة
11,155	مؤسسة فردية
293	شركة تضامن
146	شركة ذات مسؤولية محدودة
1	شركة توصية بالأسهم
5	شركة مساهمة عامة
1	جمعية تعاونية
11,602	المجموع



الشكل 4: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الكيان القانوني

واستناداً لنتائج هذا المسح، يمكن تصنيف المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي:

- المنشآت الصغيرة الحجم، أي التي تشغل نحو (1-4 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في أقاليم المملكة كافة (94.3%).
- المنشآت متوسطة الحجم، أي التي تشغل نحو (5-19 عاملاً) (5.4%).
- المنشآت الكبيرة الحجم، أي التي تشغل نحو (100-20 عاملاً وأكثر)، وهي الأقل انتشاراً وبنسبة (0.3%).

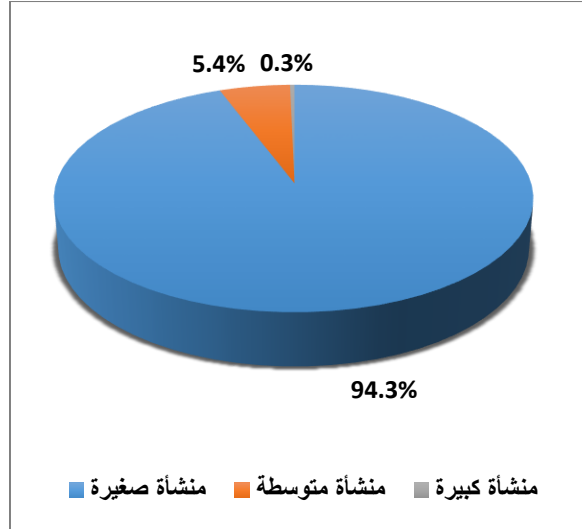
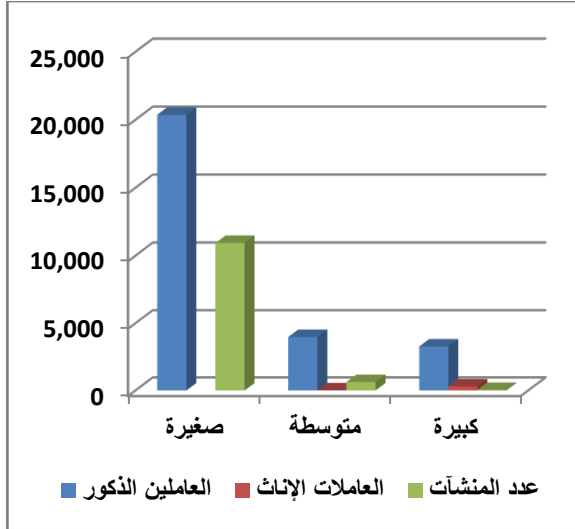
جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب حجم المنشأة والجنس والإقليم

حجم المنشأة	عدد العاملين الذكور	عدد العاملات الإناث	عدد المنشآت
صغيرة	20,370		10,935
متوسطة	3,976	10	627
كبيرة	3,269	298	39
المجموع	27,615	308	11,602

وكما يلاحظ من الجدول (6) بأن الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في هذا القطاع هي منشآت صغيرة الحجم، وتنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة الثلاثة، تليها المنشآت متوسطة الحجم التي تنتشر بنسبة أكبر في إقليم الوسط؛ مقارنة مع الأقاليم الأخرى، ثم المنشآت الكبيرة الحجم التي تتواجد معظمها في إقليم الوسط.

جدول 6: توزيع المنشآت حسب فئة حجم العمالة والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	حجم المنشأة
10,935	829	2,533	7,574	صغيرة
627	46	36	546	متوسطة
39	2		37	كبيرة
11,602	876	2,569	8,157	المجموع



الشكل 5: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب حجم المنشأة والجنس

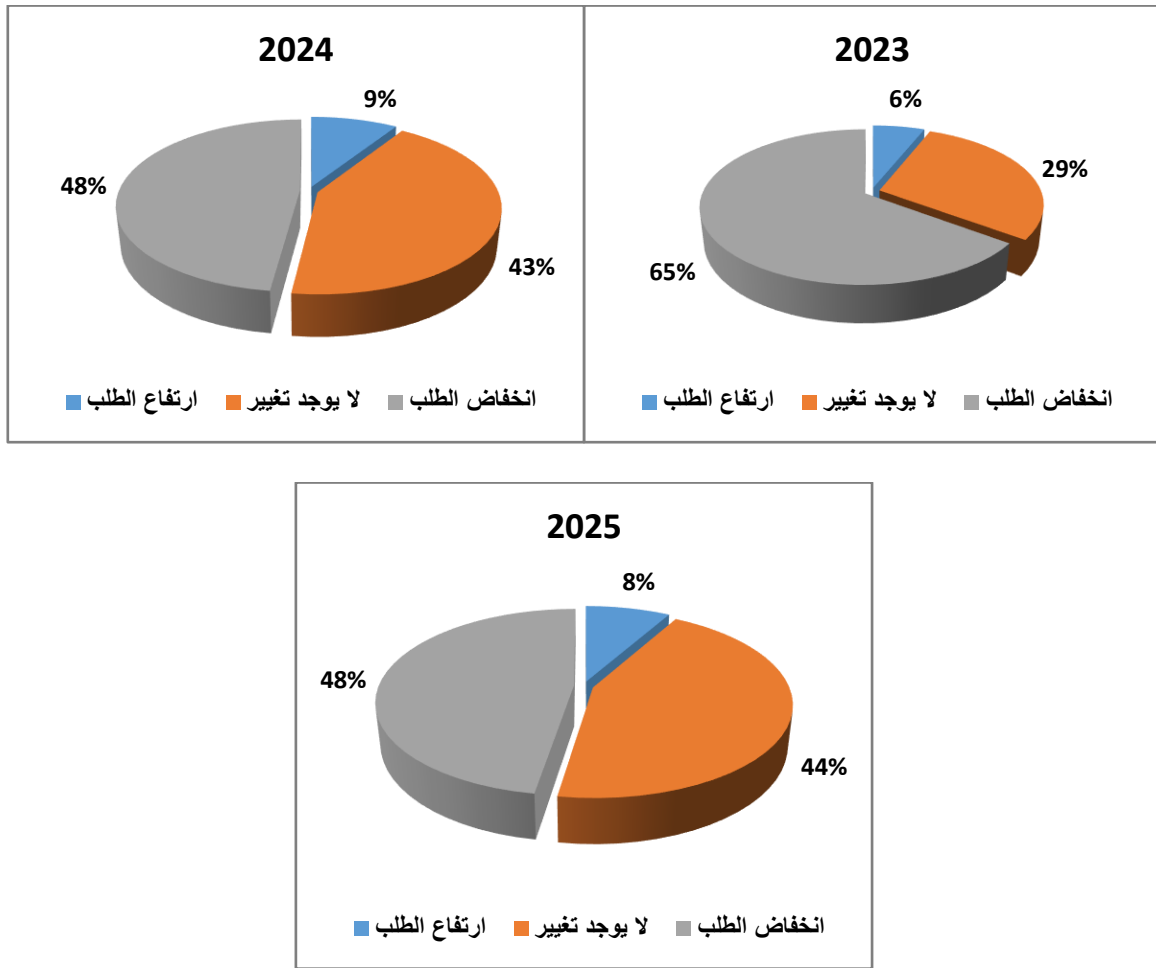
وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على خدماتهم، فقد أفاد (62.5%) من هذه المنشآت في هذا القطاع بانخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2022، بينما أعلنت (10.7%) من المنشآت بارتفاع الطلب على خدماتها في الفترة المذكورة، وحوالي (23%) من تلك المنشآت التي شملها المسح بينت أن الطلب لم يتغير على خدماتها في تلك الفترة.

جدول 7: توزيع المنشآت والعمالين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2022

تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين	عدد المنشآت الصغيرة	عدد المنشآت المتوسطة	عدد المنشآت الكبيرة
ارتفاع	1,241	5,500	1123	99	19
لا يوجد تغيير	2,666	6,088	2508	151	7
انخفاض	7,254	15,610	6871	370	13
غير معرف	440	725	434	7	0
المجموع	11,602	27,923	10,935	627	39

جدول 8: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على خدماتهم للأعوام (2023-2025)

تقييم الطلب	2023	2024	2025
ارتفاع	707	844	754
لا يوجد تغيير	3,367	3,961	4,043
انخفاض	7,510	4,429	4,335
غير معرف	18	2,367	2,470
المجموع	11,602	11,602	11,602

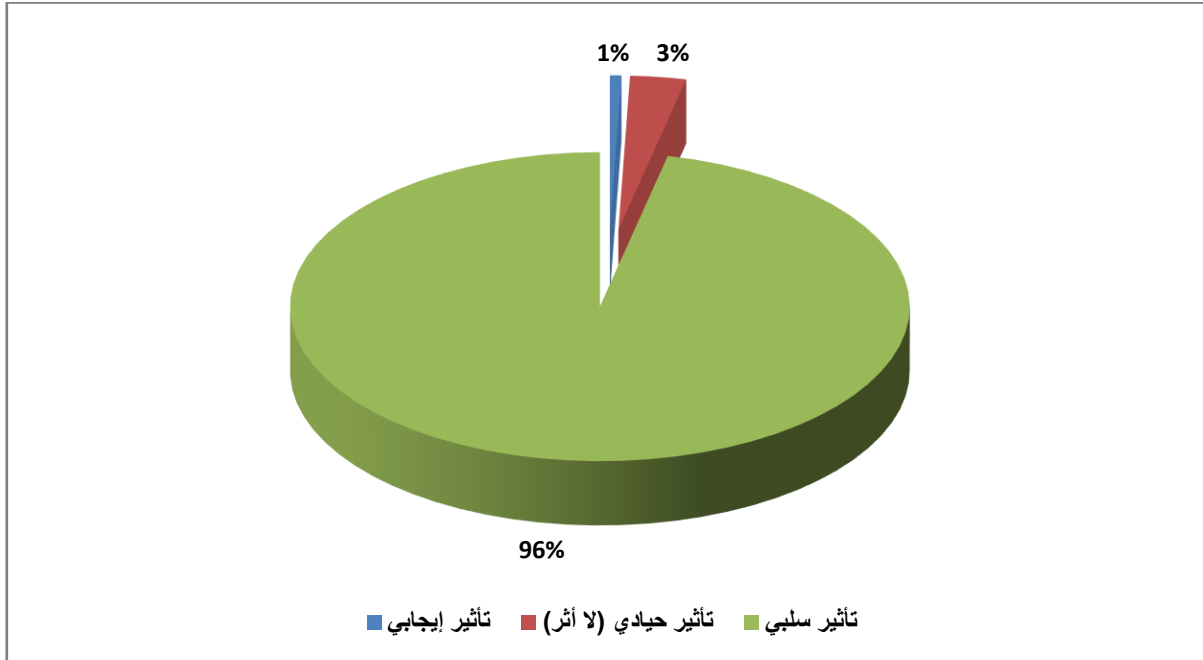


الشكل 6: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على خدماتهم (2023-2025)

تجدر الإشارة إلى ضرورة الأخذ بعين الأهمية انعكاس الظروف الحالية السياسية، والاقتصادية، والتغيرات الناتجة عن تأثير جائحة كورونا على التوقعات المتعلقة بالعرض والطلب.

## 2.2 جائحة كورونا وآثارها

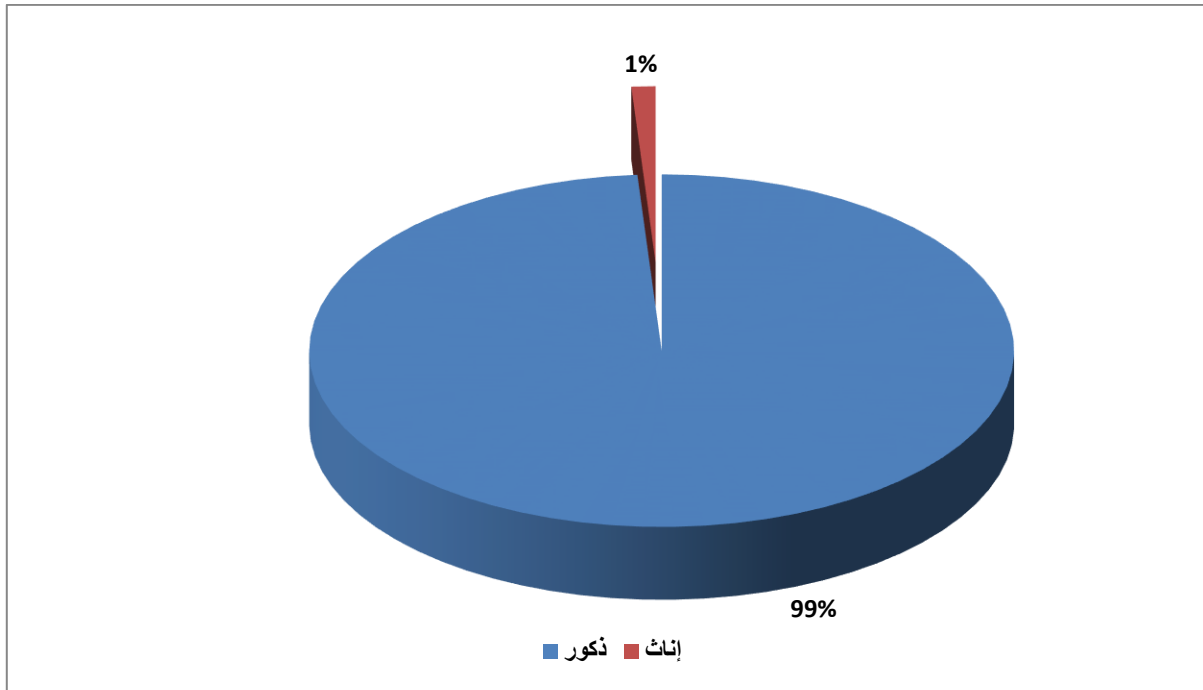
انطلقت جائحة كورونا في مطلع عام 2020 بتسارع بطيء، ثم تسارعت وتيرتها، وأدت إلى إغلاقات شاملة لمختلف القطاعات، ومنها قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات. فقد أكدت (96.5%) من المنشآت تأثرها تأثيراً سلبياً، بينما (2.9%) لم تتأثر بهذه الجائحة. وقد لوحظ من الدراسة أن هناك ما نسبته (0.6%) وجدوا تأثيراً إيجابياً.



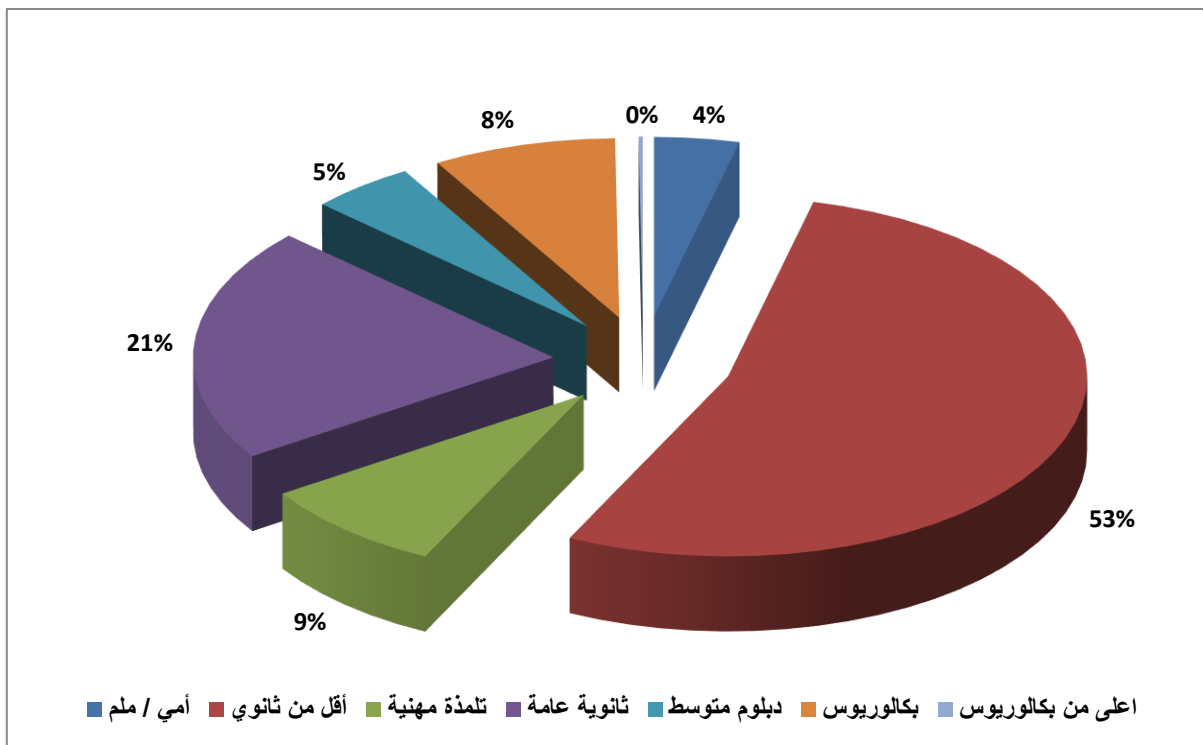
الشكل 7: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تأثير جائحة كورونا على القطاع

## 2.3 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

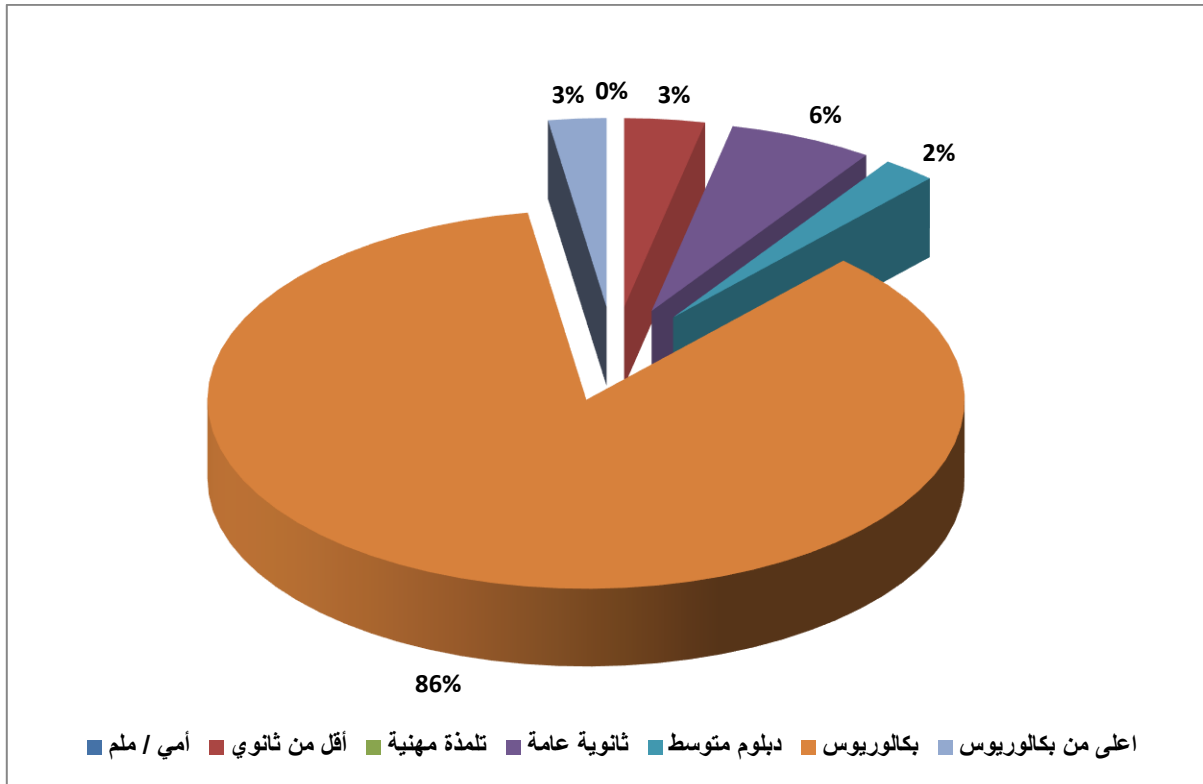
كشفت نتائج تحليل البيانات إلى أن عدد العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات قد بلغ (27,923) عاملاً وعاملة في العام 2023، وقد توزعوا بغالبية للذكور بواقع (98.9%) ذكور، مقابل (1.1%) فقط إناث، وبالتعرف على مؤهلات العاملين من حيث مؤهلاتهم التعليمية بشكل عام، فقد وجد بأن المؤهل التعليمي لغالبية الذكور العاملين كان أقل من الثانوي وبنسبة (52.9%)، ثم الثانوية العامة (21%) وبنسبة (9.1%) بكالوريوس، وكذلك فإن غالبية الإناث مؤهلهن التعليمي بكالوريوس، وبنسبة (85.7%)، ثم الثانوي (6.2%) ونحو (3.6%) أقل من الثانوية العامة. كما أظهرت الدراسة بأن هناك نسباً من الأميين بين الجنسين ممن يعملون في هذا القطاع الشكل رقم (9).



الشكل 8: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الجنس

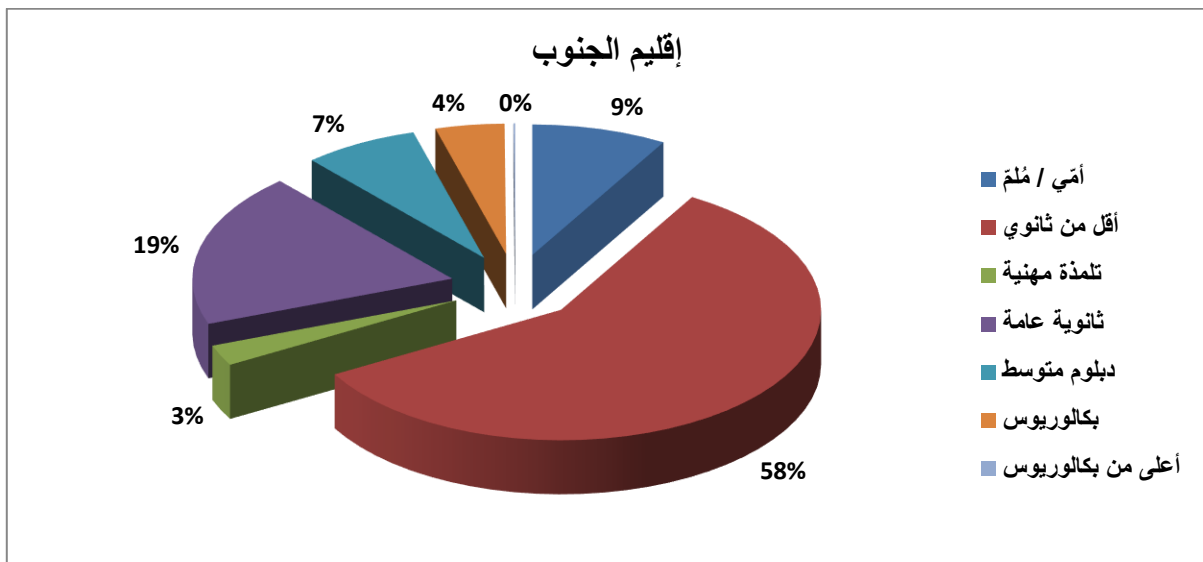
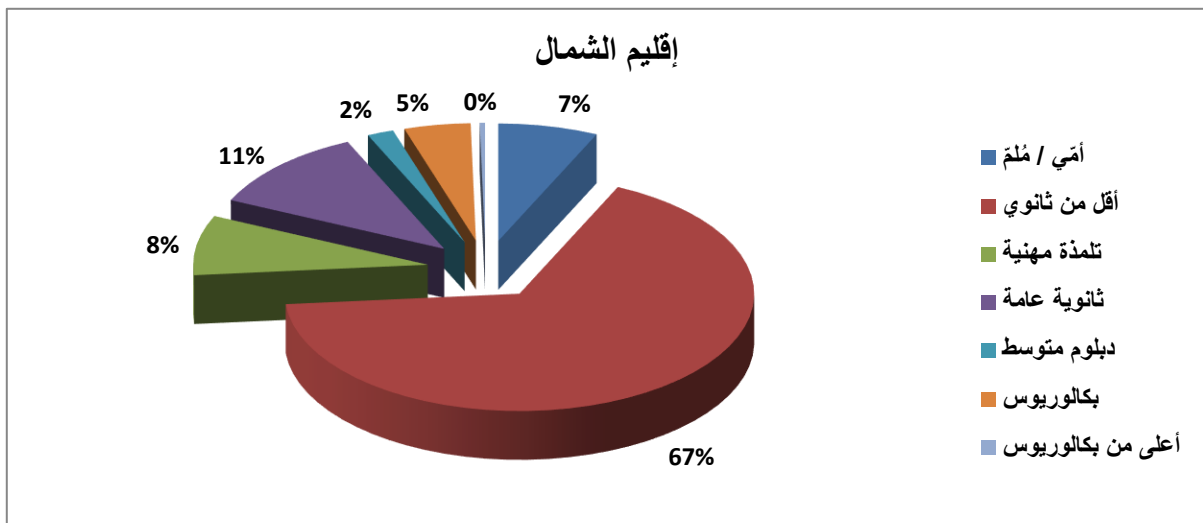
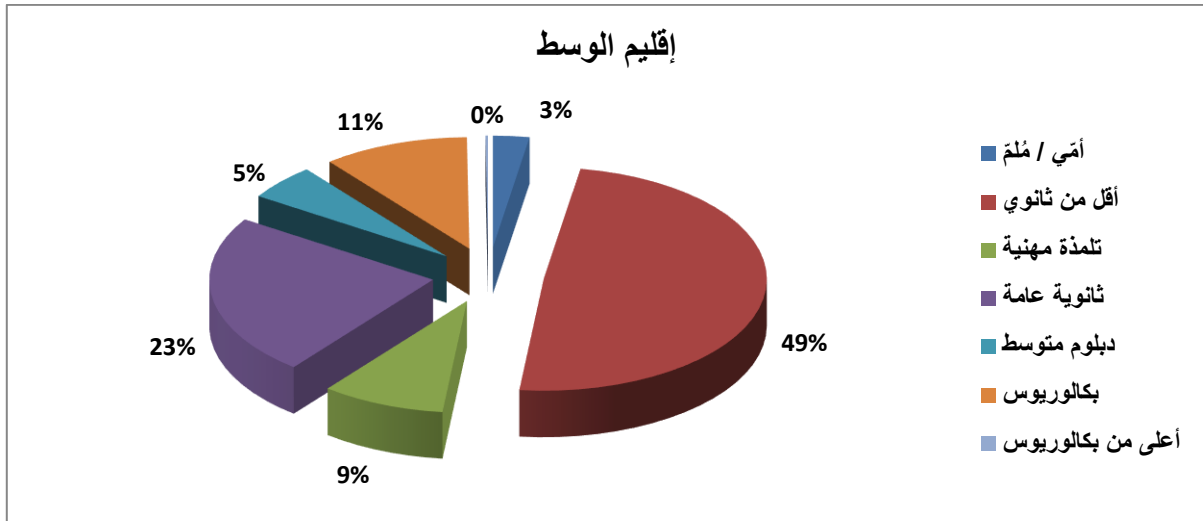


الشكل 9: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الجنس والمؤهلات العلمية / ذكور



الشكل 10: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الجنس والمؤهلات العلمية / إناث

وبتحليل مؤهلات العاملين التعليمية على مستوى الأقاليم، فإننا نجد أن (49.1%) مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي في إقليم الوسط، يليهم من مؤهلاتهم الثانوية العامة ونسبة (23.4%)، وفي إقليم الشمال، فإن نسبة من مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي تقدّر بـ (66.7%) يليهم حملة الثانوية العامة بحوالي (11.4%). وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (58.4%) مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي، ونحو (19%) ثانوية عامة.

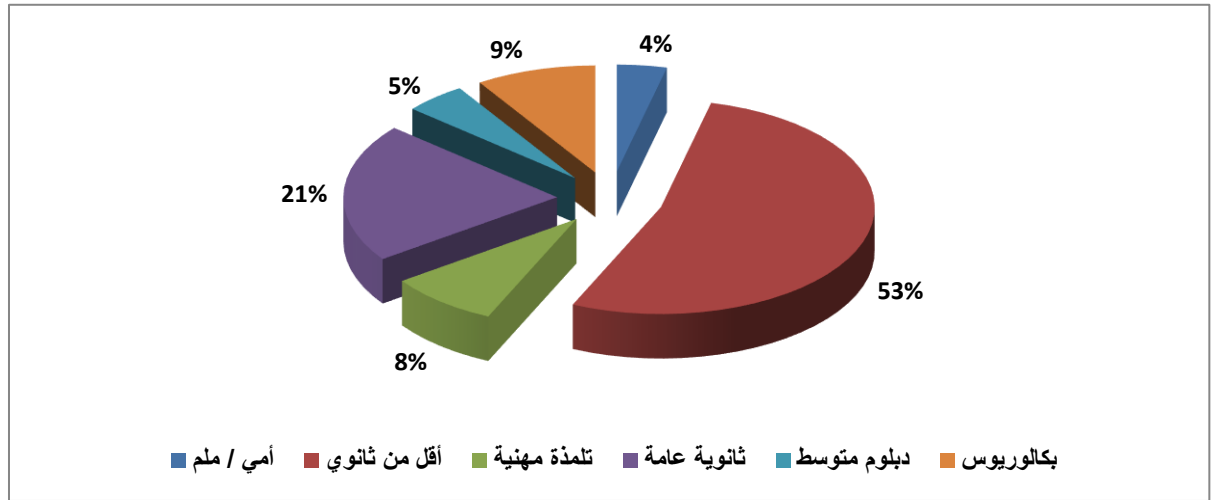


الشكل 11: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهلات العلمية والإقليم



جدول 9: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل التعليمي والجنس

المؤهل التعليمي	ذكر	انثى	المجموع
أمي / مليم	1,053	0	1,053
أقل من ثانوي	14,753	11	14,763
تلمذة مهنية	2,346	0	2,346
ثانوية عامة	5,835	19	5,854
دبلوم متوسط	1,302	7	1,309
بكالوريوس	2,276	264	2,540
أعلى من بكالوريوس	51	8	59
المجموع	27,615	308	27,923



الشكل 12: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل التعليمي

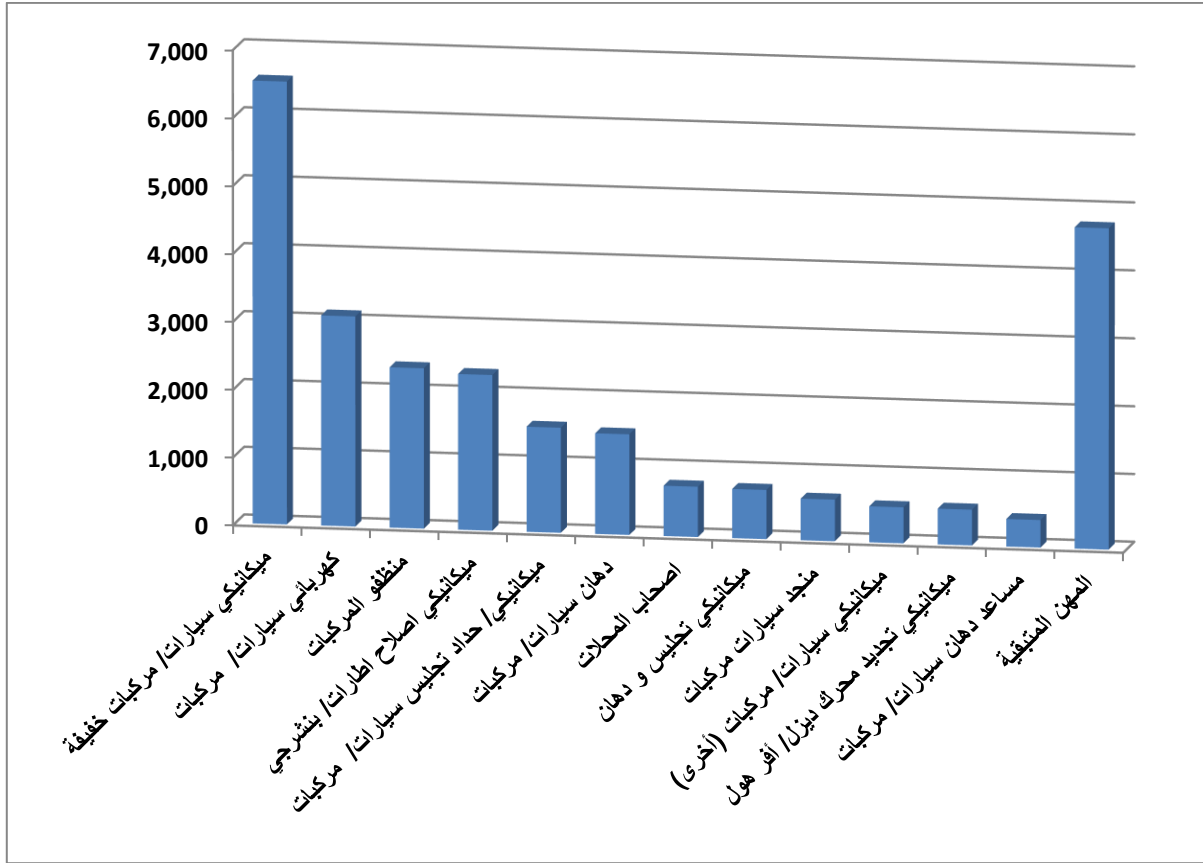
جدول 10: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل التعليمي والإقليم

المؤهل التعليمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمي / مليم	555	346	152	1,053
أقل من ثانوي	10,361	3,350	1,053	14,763
تلمذة مهنية	1,886	413	46	2,346
ثانوية عامة	4,935	574	344	5,854
دبلوم متوسط	1,088	92	129	1,309
بكالوريوس	2,232	230	77	2,540
أعلى من بكالوريوس	39	18	2	59
المجموع	21,097	5,023	1,803	27,923

أظهرت الدراسة المهّن الأكثر إشغالا في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حيث يشير الجدول (11) إلى أن مهنة ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة قد شكلت (23.4%)، يليها كهربائي سيارات/ مركبات (11.1%)، ويليه منظفو المركبات (8.5%)، ومن ثم ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنسرجي (8.3%)، فميكانيكي/ حدّاد تجليس سيارات/ مركبات (5.6%)، وأخيرا دهان سيارات/ مركبات، حيث شكلت (5.3%).

جدول 11: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة والجنس والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال	إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	ذكر	أنثى	ذكر	
6,523		343	1,253		4,927	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
3,099		186	676		2,237	كهربائي سيارات/ مركبات
2,367		254	668		1,445	منظفو المركبات
2,299		300	527		1,472	ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي
1,552		57	176		1,319	ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات
1,486		92	308		1,086	دهان سيارات/ مركبات
743		35	125		583	أصحاب المحلات
726		30	195		501	ميكانيكي تجليس و دهان
614		37	41		536	منجد سيارات مركبات
532		20	32		480	ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)
528		48	87		393	ميكانيكي تجديد محرك ديزل/ أفر هول
406		49	64		293	مساعد دهان سيارات/ مركبات
382		59	154		169	ميكانيكي حافلات وشاحنات
352		7	118		227	مساعد ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات
329		29	6		294	فني ميكانيكي/ سيارات - مركبات
319		41	39		239	ميكانيكي مشعات/ راديترات
315			3	8	304	مهندس ميكانيكي/ سيارات/ ومحركات
310			50		260	دهان معدني
306		36	163		107	ميكانيكي جهاز قيادة سيارات/ مركبات خفيفة
151		11	84		56	مركب زجاج مركبات
117		4			113	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
97			34		63	ميكانيكي/ حداد تجليس
93		4			89	ميكانيكي صندوق سرعات أوتوماتيك
80		9	3	1	67	مهندس ميكانيكي/ عام
54					54	مهندس كهربائي/ كهروميكانيكي
4,142	2	150	217	297	3,476	مهن مساندة أخرى
<b>27,923</b>	<b>2</b>	<b>1,801</b>	<b>5,023</b>	<b>306</b>	<b>20,790</b>	<b>المجموع</b>

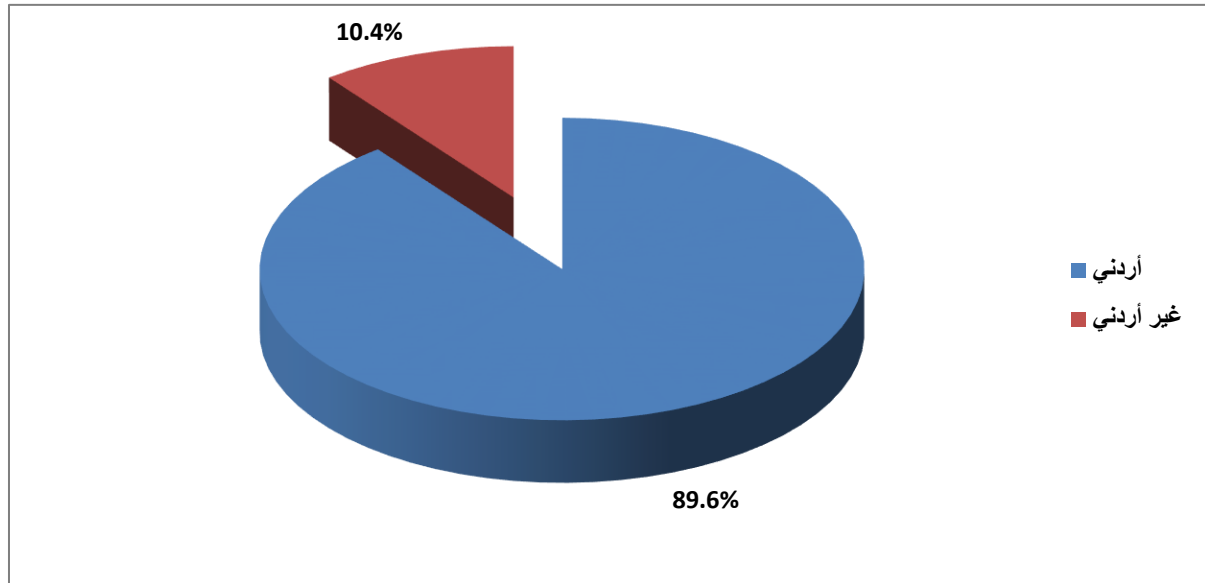


الشكل 13 : توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة الأكثر إشغالا

وبالحديث - وبشكل عام - عن جنسيات العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، فإن ما نسبته (89.6%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية، مقابل (10.4%) فقط من غير الأردنيين. وتعدّ النسبة متفاوتة في أقاليم الشمال، والوسط، والجنوب حيث بلغت على التوالي (89.1%، 90.6%، و78.9%).

جدول 12: توزيع العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الجنسية والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال	إقليم الوسط		الجنسية
	أنثى	ذكر	ذكر	أنثى	ذكر	
25,006	2	1,420	4,479	304	18,801	أردني
2,917		381	545	2	1,990	غير أردني
27,923	2	1,801	5,023	306	20,790	المجموع



الشكل 14 : توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب جنسية العاملين

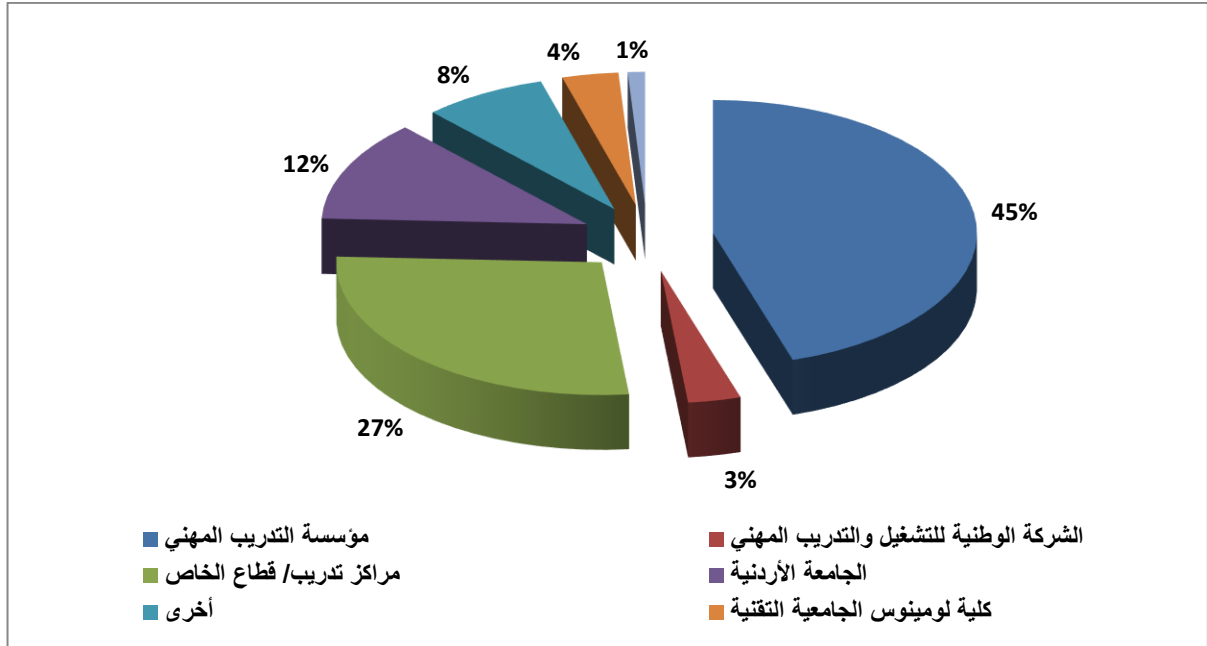
#### 2.4 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

لقد كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها بهذه الدراسة بأنه لا تتوافر أي مرافق، أو أقسام تدريبية لدى العديد من المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات. وأفاد (حوالي 43%) من المنشآت المستجيبة في القطاع بأنها تفضل تدريب عاملها لدى مؤسسة التدريب المهني، وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريباً لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية وتقع مراكز التدريب الخاص بنسبة (26%)، وفي الثالثة خريجو الجامعة الأردنية بنسبة (12%) الجدول رقم 13.

جدول 13: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب جهة التدريب المفضلة

عدد المنشآت	جهة التدريب والتعليم
646	مؤسسة التدريب المهني
46	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب
391	مراكز تدريب/ القطاع الخاص
5	خارج البلاد
44	شركة توفيق غرغور وأولاده/مرسيدس
4	جامعة آل البيت
5	جامعة مؤتة
176	الجامعة الأردنية
5	جامعة الطفيلة التقنية
49	كلية لومينوس الجامعية التقنية
2	الأكاديمية التقنية للتدريب المهني
15	أكاديمية فولت للتدريب
108	أخرى
<b>*1,496</b>	<b>المجموع</b>

\*المجموع يشمل فقط المنشآت المستجيبة لسؤال الجهات المفضلة للتدريب



الشكل 15 : توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب جهة التدريب المفضلة

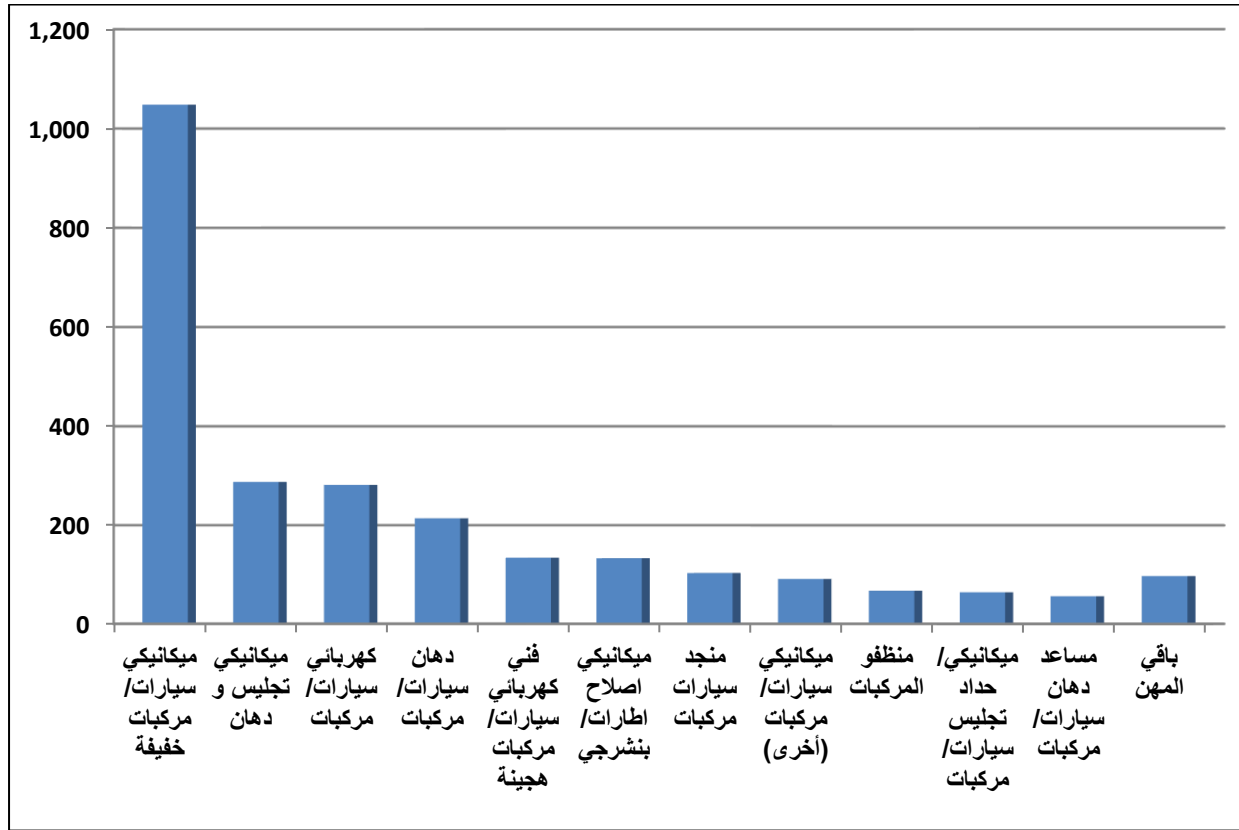
يشير الجدول (14) إلى توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة المراد التدريب عليها في الأعوام (2023-2025)، وتبين بأن (38%) من الأشخاص المراد تدريبهم على مهنة ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة، وأن (10%) من الأشخاص المراد تدريبهم على مهنة كهربائي سيارات/ مركبات، وكذلك (10%) من المراد تدريبهم على مهنة ميكانيكي تجليس ودهان.

ومن الجدير بالذكر أن هناك برامج تدريبية أطلقت مؤخرا يزداد الطلب عليها، وأن البرامج التدريبية التقليدية بدأ الطلب عليها بالاضمحلال نتيجة للتطور التكنولوجي المطرد في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات لصالح المركبات الهجينة (الهايبرد) والكهربائية.

جدول 14: توزيع العاملين المراد تدريبهم حسب المهنة للأعوام (2023-2025)

المهنة	عدد المراد تدريبهم في عام 2023	عدد المراد تدريبهم في عام 2024	عدد المراد تدريبهم في عام 2025	مجموع المراد تدريبهم
ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة	366	541	141	1,048
ميكانيكي تجليس و دهان	109	91	88	288
كهربائي سيارات/ مركبات	122	140	20	282
دهان سيارات/ مركبات	104	63	48	214
فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة	44	46	44	134
ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي	19	114		133
منجد سيارات مركبات	51	49	4	103
ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)	88	3		91
منظفو المركبات	26	29	11	67
ميكانيكي/ حذاء تجليس سيارات/ مركبات	7	49	7	64
مساعد دهان سيارات/ مركبات	4	49	4	56
فني ميكانيكي/ سيارات - مركبات	8	11	28	46
ميكانيكي حافلات وشاحنات	19	13	4	36
مهندس ميكانيكي/ سيارات/ ومحركات	7	17	8	32
ميكانيكي تجديد محرك بنزين/ أفر هول	16	15		31
ميكانيكي جهاز قيادة سيارات/ مركبات خفيفة	9	11	5	25
مهندس ميكانيكي/ محركات	6	5	6	16

المهنة	عدد المراد تدريبهم في عام 2023	عدد المراد تدريبهم في عام 2024	عدد المراد تدريبهم في عام 2025	مجموع المراد تدريبهم
ميكانيكي أنظمة هوائية للشاحنات	6	5	6	16
ميكانيكي تجديد محرك ديزل/ أفرهول	3	10	1	14
مساعد ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات	7	3		10
لحيم/ عام	3	2	3	8
ميكانيكي مشعات/ راديترات	7			7
مركب زجاج المركبات	6			6
مساعد منجد سيارات/ مركبات	6			6
فني كهربائي/ أنظمة حماية كهربائية		6		6
حداد هياكل مركبات/ الشاحنات	3			3
مندوبو المبيعات التجارية		3		3
فني كهربائي/كهروميكانيك		1		1
ميكانيكي صيانة ميكانيكية عامة		1		1
<b>المجموع</b>	<b>1,044</b>	<b>1,277</b>	<b>426</b>	<b>2,747</b>



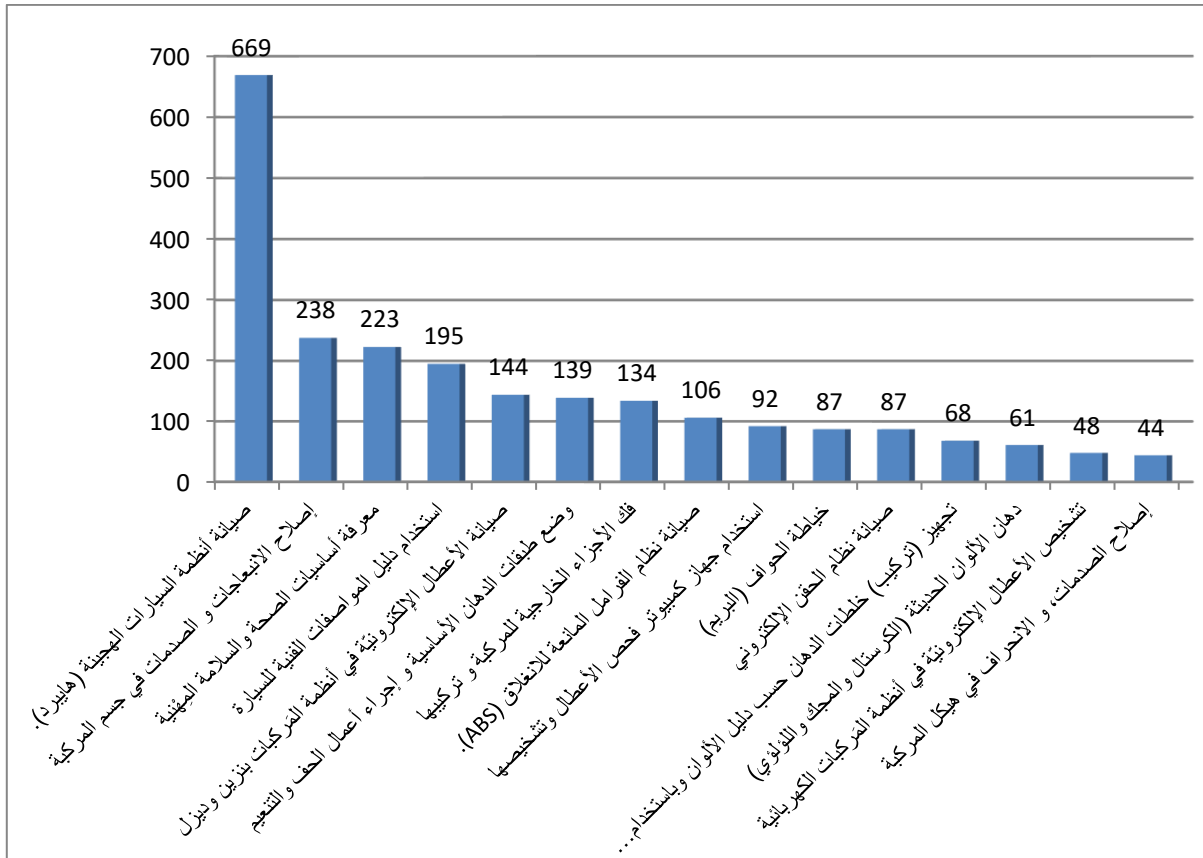
الشكل 16 : توزيع العاملين المراد تدريبهم حسب المهنة للأعوام (2023-2025)

## 2.5 الاحتياجات الكمية من البرامج التدريبية لمنشآت قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

يتضح من الجدول (15) أن الحاجة لتدريب (2723) عاملاً خلال السنوات (2023-2025) على العديد من البرامج التدريبية، وبشكل عام، فإن عدد المراد تدريبهم في الأعوام المقبلة سوف يكون بنسبة (25%) على برنامج صيانة أنظمة السيارات الهجينة (الهايبرد) يليها (9%) على برنامج إصلاح الانبعاجات والصدمات في جسم المركبة ثم (8%) على برنامج معرفة أساسيات الصحة، والسلامة المهنية.

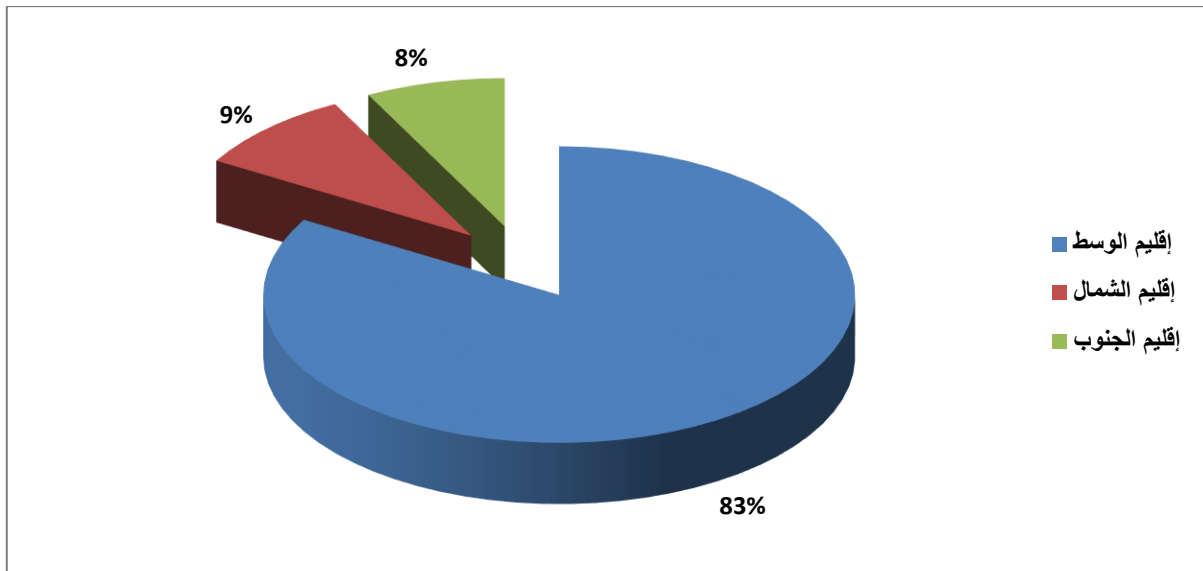
جدول 15: توزيع العاملين المراد تدريبهم في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب البرنامج التدريبي

المجموع	عدد المراد تدريبهم في عام 2025	عدد المراد تدريبهم في عام 2024	عدد المراد تدريبهم في عام 2023	البرنامج التدريبي
669	77	286	306	صيانة أنظمة السيارات الهجينة (هايبرد)
238	47	134	57	إصلاح الانبعاجات و الصدمات في جسم المركبة
223	45	133	45	معرفة أساسيات الصحة والسلامة المهنية
195	2	148	45	استخدام دليل المواصفات الفنية للسيارة
144	44	56	44	صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات بنزين وديزل
139	44	44	51	وضع طبقات الدهان الأساسية و إجراء أعمال الحف والتنعيم
134	44	46	44	فك الأجزاء الخارجية للمركبة و تركيبها
106		3	103	صيانة نظام الفرامل المانعة للانغلاق (ABS).
92	6	25	61	استخدام جهاز كمبيوتر فحص الأعطال وتشخيصها
87		43	44	خياطة الحواف (البريم)
87	44	43		صيانة نظام الحقن الإلكتروني
68	4	14	51	تجهيز (تركيب) خلطات الدهان حسب دليل الألوان وباستخدام الحاسوب
61	4	49	9	دهان الألوان الحديثة (الكريستال والمجك واللؤلؤي)
48		48		تشخيص الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الكهربائية
44	4	21	19	إصلاح الصدمات، و الانحراف في هيكل المركبة
39	6	19	14	Dry Clean
35		19	16	عمل أفرهول للمحرك
29	5	24		صيانة أنظمة التحكم في السيارات الهجينة (Hybrid).
24	6	12	7	تحليل أعطال المحركات باستخدام الحاسوب (الكمبيوتر)
22	5	8	9	بوليش تلميع Polish
20	6	5	9	تنظيف الروديترات
18	4	10	5	تشخيص الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات بنزين وديزل
16	6	5	6	عمل صيانة لضواغط الهواء في المركبات الشاحنة، والحافلات
16			16	عمل بنشر (إغلاق الثقوب) للإطارات، أو تبديلها
16			16	صيانة الفرامل الهوائية الحديثة
15	3	6	6	تحليل أعطال المحركات باستخدام الحاسوب (الكمبيوتر)
14	6	6	3	فحص السيارات (الحافلات)، والشاحنات على الكمبيوتر
14		14		استخدام أجهزة ائزان العجلات (ترصيص الإطارات)
12	2	6	4	تفقد وخدمات مستوى الزيت والماء في السيارة
10		3	7	إجراء عمليات القص، واللحام لمعادن جسم المركبة وهيكلها
10		10		صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة
10	2	5	2	استخدام أجهزة ضبط زوايا الإطارات
67				باقي التخصصات التدريبية
2,723	423	1,265	1,035	المجموع



الشكل 17: توزيع العاملين المراد تدريبهم في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب أهم البرامج التدريبية للأعوام (2023-2025)

وبشكل عام، فقد تركز طلب المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2023-2025) وللبرامج التدريبية كافة للعاملين في القطاع في منشآت قطاع صيانة، وإصلاح المركبات في إقليم الوسط، حيث بلغت النسبة (83%) وتلاها إقليم الشمال بنسبة (9%)، وأخيرا كانت النسبة الأدنى (8%) لإقليم الجنوب.



الشكل 18: توزيع المراد تدريبهم حسب الإقليم في قطاع صيانة، وإصلاح المركبات ذات المحركات (2023-2025)



## 2.6 فرص العمل المستقبلية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

يبين الجدول رقم (17) بان قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات يركز بشكل رئيس على توظيف الذكور، وتعمل الإناث غالباً في هذا القطاع في المهن الإدارية المساندة. ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط، حيث بلغ مجموع الطلب للأعوام (2025-2023) على مهن هذا القطاع حوالي (3,552) فرصة في إقليم الوسط، مقارنة مع (298) فرصة في إقليم الشمال و (423) فرصة فقط في إقليم الجنوب كما هو موضح في الجدول أدناه.

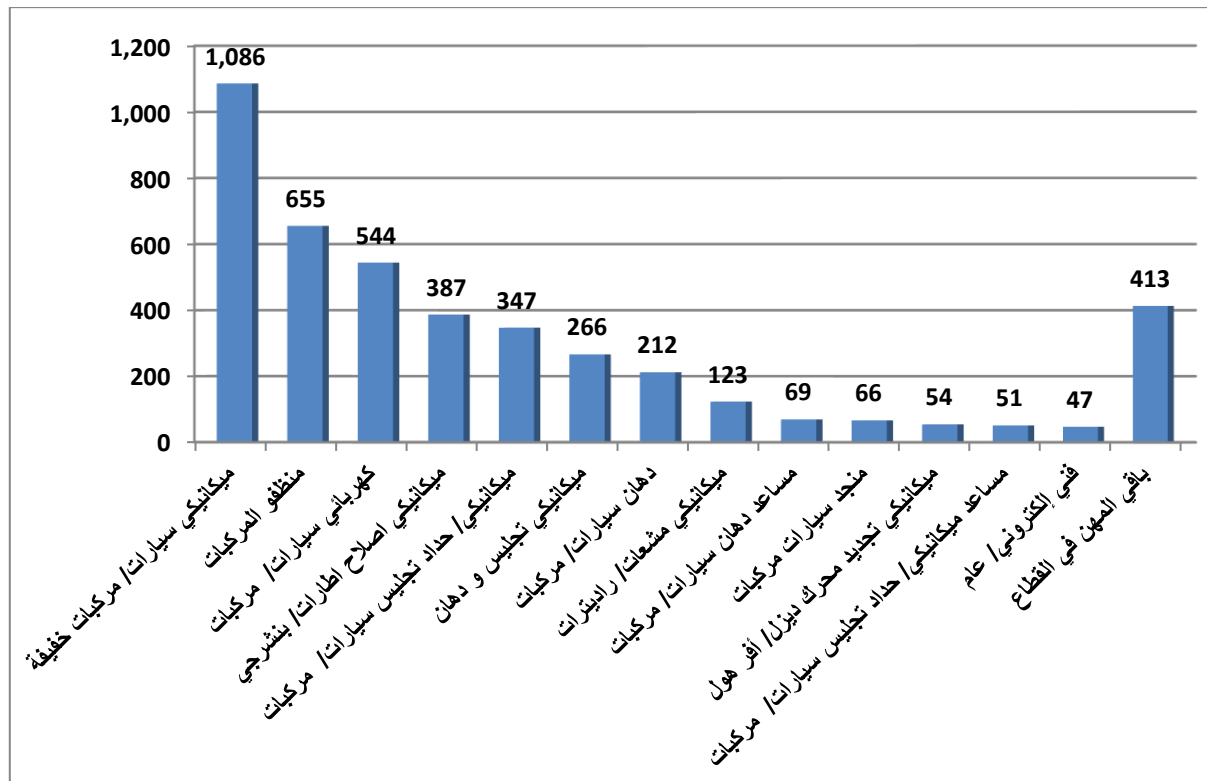
جدول 16: مجموع فرص العمل في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2025-2023) حسب المهنة والإقليم

المهنة	مجموع الفرص في إقليم الوسط	مجموع الفرص في إقليم الشمال	مجموع الفرص في إقليم الجنوب
ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة	974	18	95
منظفو المركبات	573	26	57
كهربائي سيارات/ مركبات	434	45	65
ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي	314	26	47
ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات	298	37	12
ميكانيكي تجليس و دهان	251	11	4
دهان سيارات/ مركبات	176	13	22
ميكانيكي مشعات/ رادياترات	88		35
مساعد دهان سيارات/ مركبات	51	3	15
مساعد ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات	51		
منجد سيارات مركبات	50	11	5
فني إلكتروني/ عام	44		3
حداد صفيح معدني	44		
مركب زجاج المركبات	33	4	
دهان معدني	30	16	
فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات	18		
ميكانيكي جهاز قيادة سيارات/ مركبات خفيفة	14		16
مهن مساندة للقطاع	109	91	48
المجموع	3,552	298	423

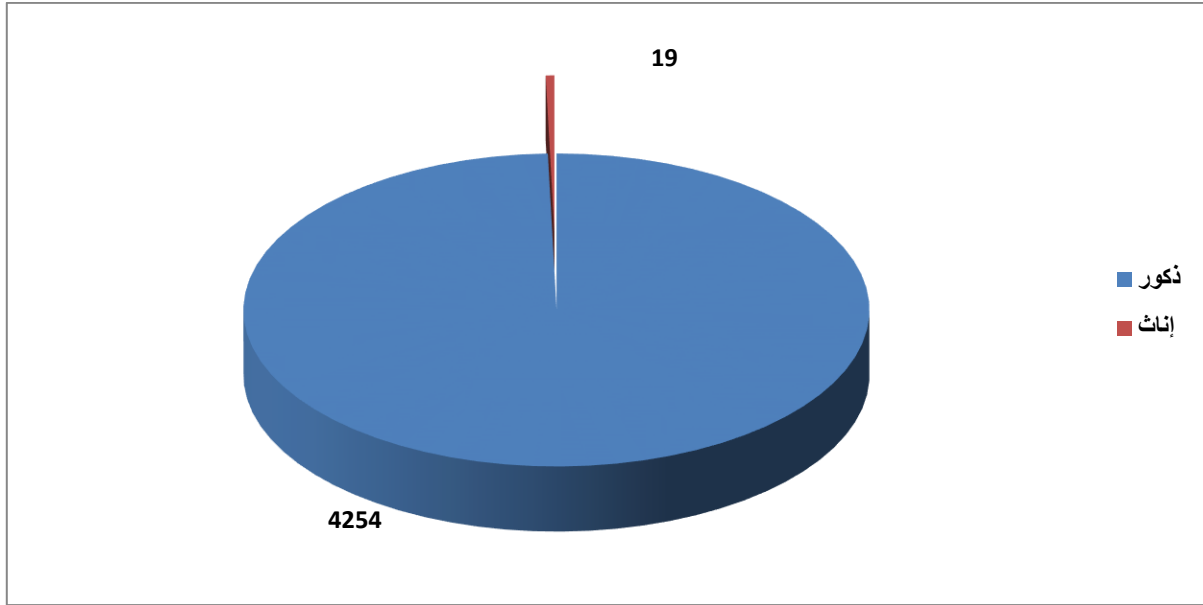
ولرصد فرص العمل المستقبلية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات وبالرجوع للجدول (16) نلاحظ أن النصيب الأعلى يتوجه لتوفير فرص عمل لتخصص ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة بنسبة (25%)، يليه مهنة منظفي المركبات بنسبة (15%) وتاليا مهنة كهربائي سيارات/ مركبات بنسبة (13%).

جدول 17: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات (2023-2025) حسب المهنة والجنس

المهنة	عدد الفرص لعام 2023		عدد الفرص لعام 2024		عدد الفرص لعام 2025	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة	382		532		172	
منظفو المركبات	301	3	208		143	
كهربائي سيارات/ مركبات	155		281		107	
ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي	67		254		66	
ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات	25		183		139	
ميكانيكي تجليس و دهان	137		66		63	
دهان سيارات/ مركبات	91		107		13	
ميكانيكي مشعات/ راديترات	4		108		11	
مساعد دهان سيارات/ مركبات	5		61		2	
منجد سيارات مركبات	7		56		4	
ميكانيكي تجديد محرك ديزل/ أفرهول	6		41		7	
مساعد ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات	2		46		2	
فني إلكتروني/ عام	44		3			
باقي المهنة في القطاع	136	6	216	7	45	3
<b>المجموع</b>	<b>1,319</b>	<b>9</b>	<b>2,162</b>	<b>7</b>	<b>773</b>	<b>3</b>



الشكل 19: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات (2023-2025) حسب المهنة

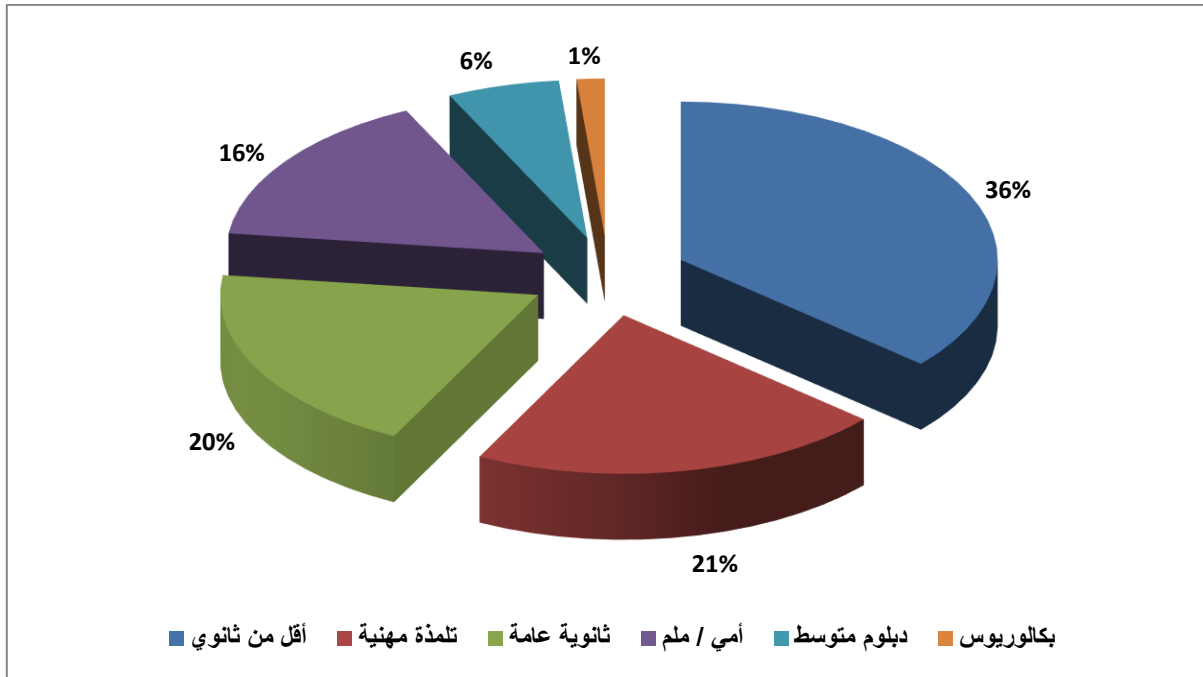


الشكل 20: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات (2023-2025) حسب الجنس بشكل عام، فإن الطلب على القوى العاملة للأعوام (2023-2025) في مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات هي طلبات شبه نادرة ولا تكاد تذكر للإناث أما فيما يتعلق بالذكور، فمن أكبر طلب على مهنة ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة هي بنسبة (25%) ومن ثم مهنة منظفي المركبات بنسبة (15%) في حين بلغت النسبة لمهنة كهربائي سيارات/ مركبات (13%).

جدول 18: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات (2023-2025) حسب المؤهل التعليمي

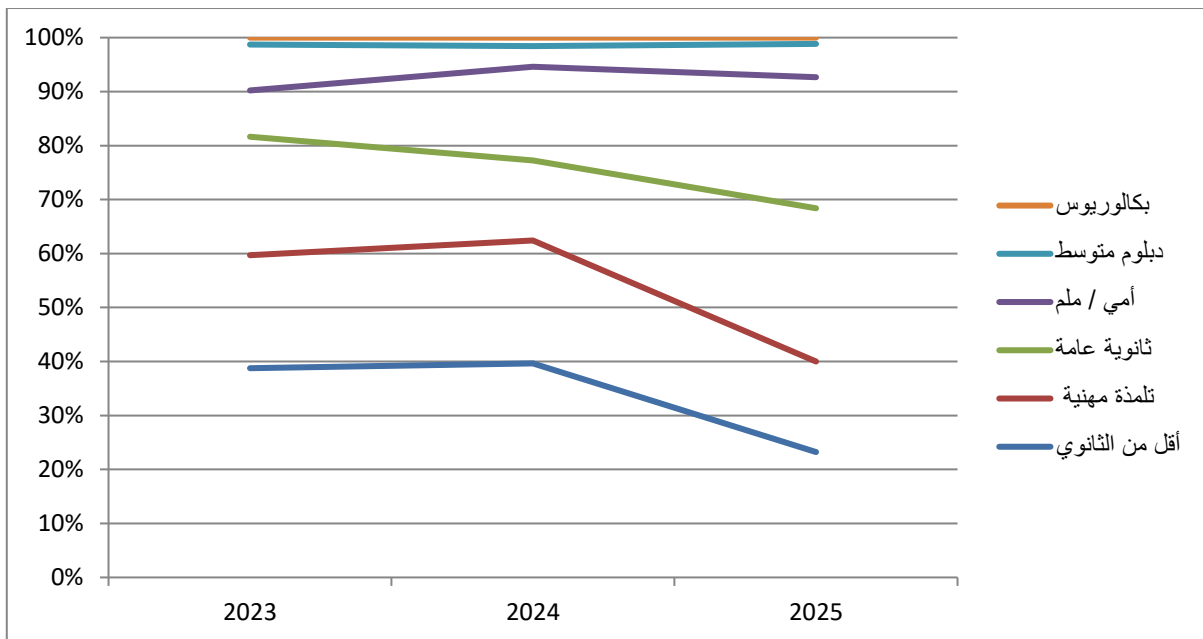
المستوى التعليمي	عدد الفرص لعام 2023	عدد الفرص لعام 2024	عدد الفرص لعام 2025	مجموع الفرص
أقل من ثانوي	515	860	180	1,555
تلمذة مهنية	278	494	130	901
ثانوية عامة	292	322	220	834
أمي / ملم	114	376	188	678
دبلوم متوسط	113	83	48	244
بكالوريوس	17	34	9	61
المجموع	1,328	2,169	776	4,273

ونلاحظ من الجدول السابق (رقم 18) بأن الطلب على مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ينصب بشكل أساسي على الأشخاص الذين يحملون مؤهلا تعليميا أقل من الثانوية العامة، وبنسبة (36%)، بينما يليه من يحملون شهادة التلمذة المهنية بنسبة (21%) أما النسبة الأدنى طلبا فتذهب باتجاه طلبة الدراسات الجامعية، والجامعية المتوسطة حيث بلغت نسبة فرص حملة درجة البكالوريوس الأدنى (1%).



الشكل 21: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات (2023-2025) حسب المؤهل التعليمي

والشكل التالي يوضح تدفق الفرص المتاحة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2023-2025). وبالمجمل نلاحظ توقعاً بزيادة الطلب على العاملين خلال عام 2024، بينما يتراجع الطلب خلال العام 2025 وفي أغلب المستويات التعليمية.

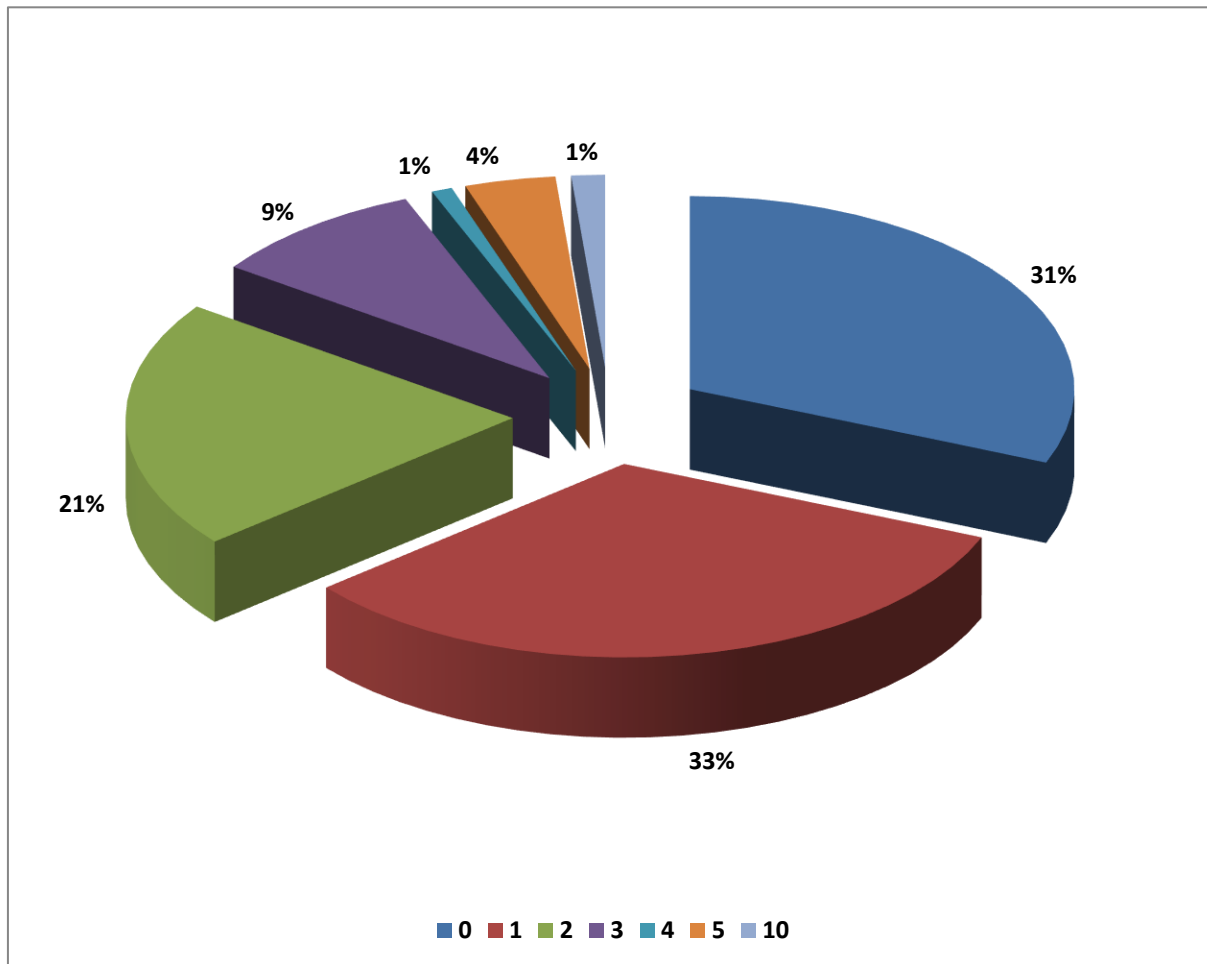


الشكل 22: تغير الطلب على العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات (2023-2025) حسب المؤهل التعليمي

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة المستهدفة، فلم يطلب أصحاب العمل عدداً كبيراً من سنوات خبرة كبيرة، بل على العكس حيث أفاد 31% من أصحاب العمل أنهم يطلبون عمالة دونما اشتراط لتوافر الخبرة، وطلب نحو 33% من أصحاب العمل أن يكون الحد الأدنى للخبرة المطلوبة سنة واحدة كونها فترة كافية للبدء بالقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع من وجهة نظر أصحاب العمل، كما طلب (21%) من أصحاب العمل بأن يتوافر لدى الأشخاص المستهدفين بالعمل بالقطاع سنتان من الخبرة، ويبين ذلك الجدول (19).

جدول 19: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2025-2023)

سنوات الخبرة المطلوبة	عدد الفرص لعام 2022	عدد الفرص لعام 2023	عدد الفرص لعام 2024	مجموع الفرص
0	305	792	234	1,331
1	524	624	251	1,398
2	247	406	235	888
3	205	151	34	390
4		36	1	37
5	30	114	17	162
6		4		4
7		4		4
8		1		1
10	19	38	4	60
المجموع	1,328	2,169	776	4,273

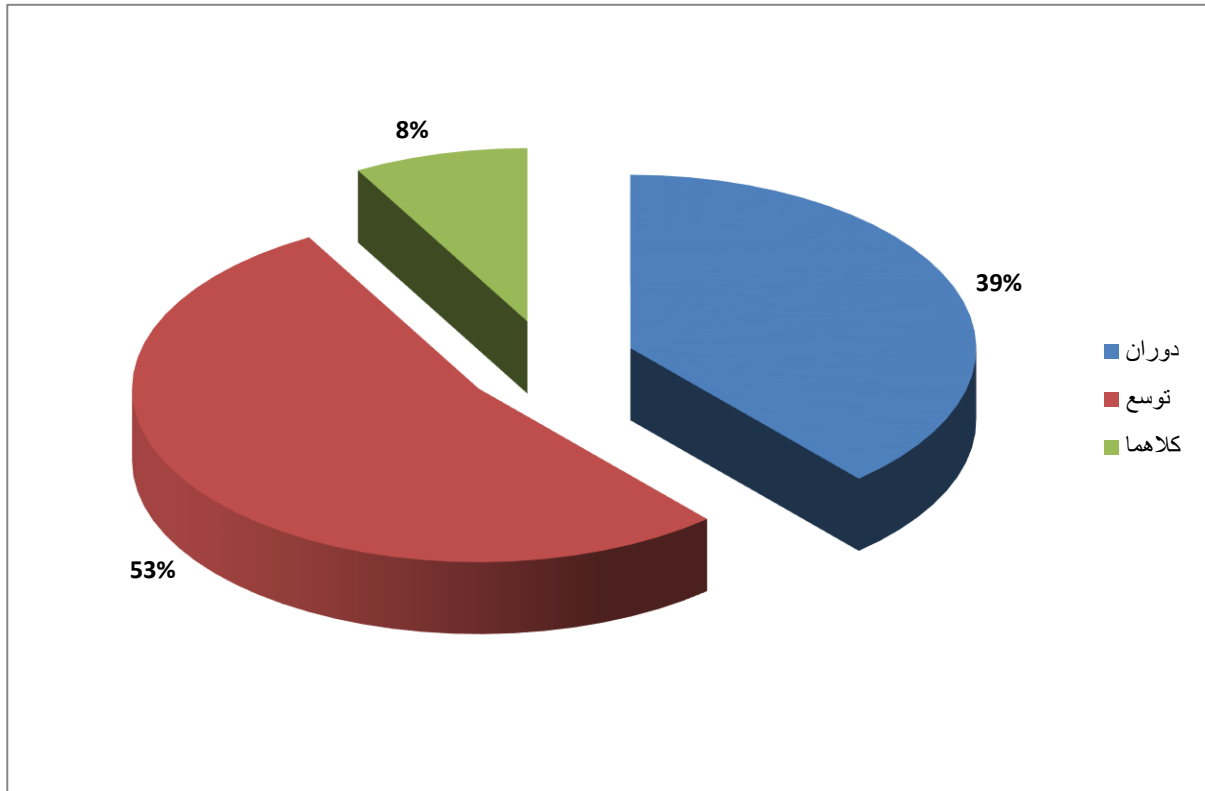


الشكل 23: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2025-2023)

يبين الجدول (20) بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس التوسع بشكل أكبر من ظاهرة الدوران بالعمل، ما يعني خلق فرص عمل جديدة. حيث بلغت نسبة الطلب على أساس التوسع (53%)، في حين بلغت نسبة الطلب على أساس الدوران (39%) ولكليهما معا نسبة 8%.

جدول 20: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب أسباب توافرها (دوران/ توسع) للأعوام (2025-2023)

المجموع	عدد الفرص لعام 2025	عدد الفرص لعام 2024	عدد الفرص لعام 2023	طبيعة التوظيف
1,647	333	752	562	دوران
2,278	396	1,153	730	توسع
348	47	264	37	كلاهما
4,273	776	2,169	1,328	الإجمالي



الشكل 24: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب أسباب توافرها (دوران/ توسع) للأعوام (2025-2023)

كشفت نتائج هذه الدراسة عن طريق سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات بشكل عام، حيث بينوا أن أهم المهارات الخاصة بمهن القطاع هي إصلاح الانبعاثات، والصدّات في جسم المركبة ومعرفة أساسيات الصحة والسلامة المهنية واستخدام جهاز كمبيوتر فحص الأعطال وتشخيصها، ويوضح ذلك الجدول التالي رقم (21).

جدول 21: توزيع العمالة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها، ولا تتوافر لدى العاملين للأعوام (2023-2025)

عدد الفرص لعام 2025	عدد الفرص لعام 2024	عدد الفرص لعام 2023	المهارات المطلوبة
183	195	54	إصلاح الانبعاجات و الصدمات في جسم المركبة
47	205	94	معرفة أساسيات الصحة والسلامة المهنية
46	180	91	استخدام جهاز كمبيوتر فحص الأعطال وتشخيصها
6	134	157	وضع طبقات الدهان الأساسية، و إجراء أعمال الحف و التنعيم
18	179	97	استخدام دليل المواصفات الفنية للسيارة
88	91	88	صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات بنزين وديزل
53	113	57	صيانة أنظمة السيارات الهجينة (هايبريد)
25	64	106	التنظيف / الغسيل Dry Clean
15	80	67	عمل بنشر (إغلاق الثقوب) للإطارات أو تبديلها
48	48	44	تصليح ميزان ستيرنج سيارات خفيفة (صيانة اتران نظام التوجيه الميكانيكي والكهربائي)
2	82	6	استخدام أجهزة اتران العجلات (ترصيص الإطارات)
6	16	48	صيانة أنظمة التحكم في السيارات الهجينة (Hybrid).
	51		فك الكراسي والراسيات الكهربائية وتركيبها.
5	24	20	تجهيز (تركيب) خلطات الدهان حسب دليل الألوان وباستخدام الحاسوب
	35	4	عمل أفرول للمحرك
2	21	13	تفقد وخدمات مستوى الزيت والماء في السيارة
7	12	4	تنظيف الروديترات
	19	3	إجراء عمليات القصّ و اللحام لمعادن جسم المركبة و هيكلها
	15	3	نزع الزجاج للمركبات بطريقة صحيحة وأمنة
	17		صيانة الفرامل الهوائية الحديثة
	15		تركيب زجاج المركبات بطريقة صحيحة و آمنة
	11	4	صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة
1	7	6	تشخيص الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الكهربائية
4	10		دهان الألوان الحديثة (الكرستال والمجك واللؤلؤي)
	6	7	بوليش تلميع Polish
	10		صيانة نظام الفرامل المانعة للانغلاق (ABS)
4	7		لحام وإصلاح مشعات الألمنيوم
2	5	2	صيانة أنظمة الإنذار المختلفة في السيارة

**2.7 المهارات الداعمة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات** بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها الجداول، تبين درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل مهنة من مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات. فقد تم استخلاص الجدول أدناه، الذي يبين المهارات العامة الضرورية التالية لكل مهنة من المهن الأمر الذي يتطلب من مزودي التدريب إدماج تلك المهارات في برامجها التدريبية والتعليمية.

**جدول 22: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة**

مهنة	استخدام الحاسوب	مهارة الأخلاق والالتزام	مهارة الإبداع والابتكار	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق	مهارات عددية	مهارة التحليل وحل المشكلات	مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت	مهارة التواصل باللغة الإنجليزية
ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة	201	215	243	585	247	483	408	109
كهربائي سيارات/ مركبات	62	165	136	207	122	157	192	22
ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي	46	145	122	168	83	138	156	16
فني الكتروني/ عام	44	62	84	165	59	128	152	15
منجد سيارات مركبات	44	42	47	96	51	93	96	9
منظفو المركبات	22	21	46	93	49	85	89	6
ميكانيكي تجليس ودهان	15	12	31	85	44	54	74	3
ميكانيكي تجديد تحريك بنزين / أفرهول	7	5	30	55	33	50	51	3
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	6	2	21	51	32	46	46	2
ميكانيكي جهاز قيادة سيارات/ مركبات خفيفة	5	4	19	46	30	33	44	2
دهان سيارات/ مركبات	4	4	17	33	16	27	33	1
مساعد دهان سيارات/ مركبات	4	2	9	31	6	22	20	1
ميكانيكي حافلات وشاحنات	4	2	7	24	5	17	20	1
ميكانيكي مشعات/ رادياترات	4	2	5	20	5	16	15	1
فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة	3	1	4	11	3	9	9	1
مساعد ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات	2	1	3	10	3	8	6	1
بائع/ أخرى	2	1	2	9	2	6	5	1
مهندس ميكانيكي/ سيارات /ومحركات	2	1	2	6	2	5	5	
مامور مخازن/ أمين مستودع	2		2	5	1	4	4	
فنيو المواقع الإلكترونية	2		1	4	1	3	4	
ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)	2		1	4	1	3	3	
ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات	1		1	4	1	3	3	
فني كهربائي/كهروميكانيك	1		1	3	1	2	3	
مهندس ميكانيكي/ صيانة	1		1	3	1	2	2	
مهندس كهربائي/ صيانة	1		1	3	1	2	2	
كتابة استعلامات عام	1			2	1	2	2	
فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات	1			2	1	2	1	
ميكانيكي صيانة ميكانيكية عامة	1			2	1	2	1	

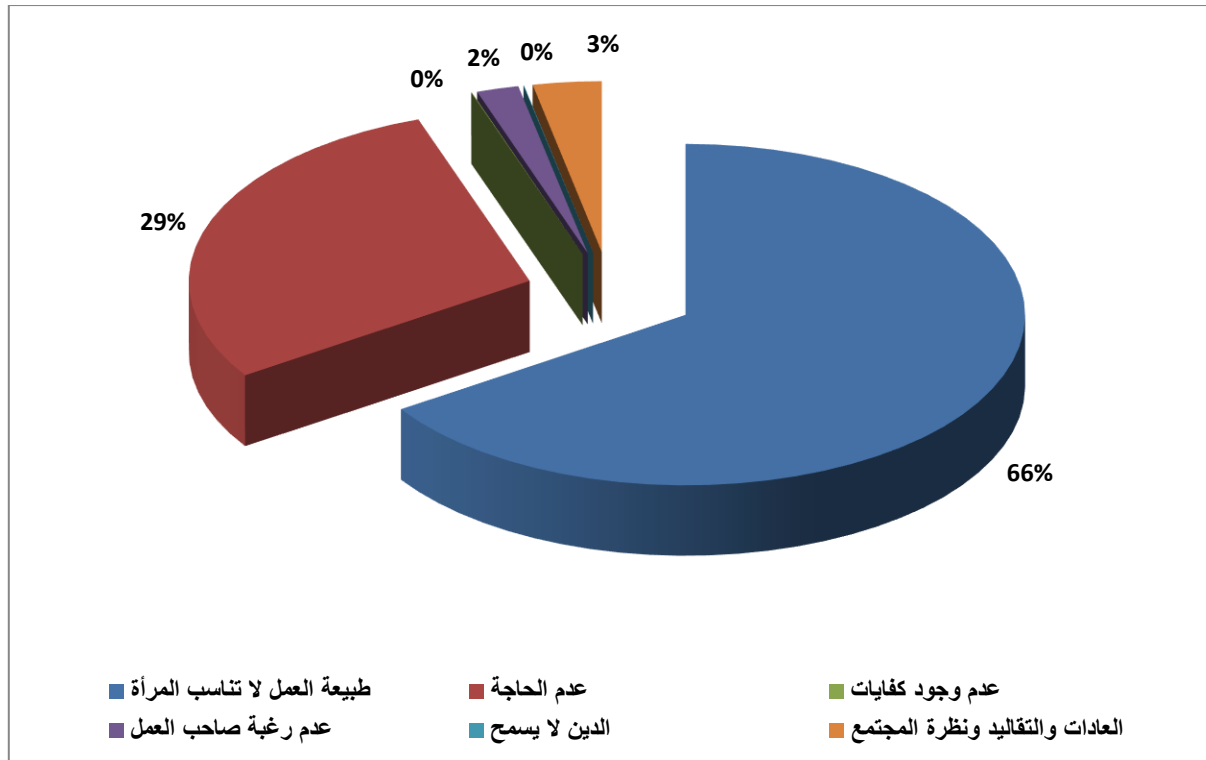


## 2.8 تشغيل المرأة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها بموجب هذه الدراسة إلى أن المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات التي لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع هي النسبة الأكبر، حيث بلغت (99%). ويبين الجدول (23) السبب الرئيس بأن طبيعة العمل قد لا تناسب المرأة هي بنسبة 65% في حين برزت أسباب عدم الحاجة لتشكيل نسبة (29%) وبشكل عام يبقى هناك عزوف واضح عن تشغيل الإناث في مهن هذا القطاع بنسبة تزيد عن 99%. من عينة الدراسة

جدول 23: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب سبب عدم تعيين الإناث

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الإناث
7,557	طبيعة العمل لا تناسب المرأة
3,335	عدم الحاجة
4	عدم وجود كفايات
229	عدم رغبة صاحب العمل
3	الدين لا يسمح
99	غير معرف
374	العادات والتقاليد و نظرة المجتمع
11,602	المجموع



الشكل 25 : توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب أهم سبب عدم تعيين الإناث

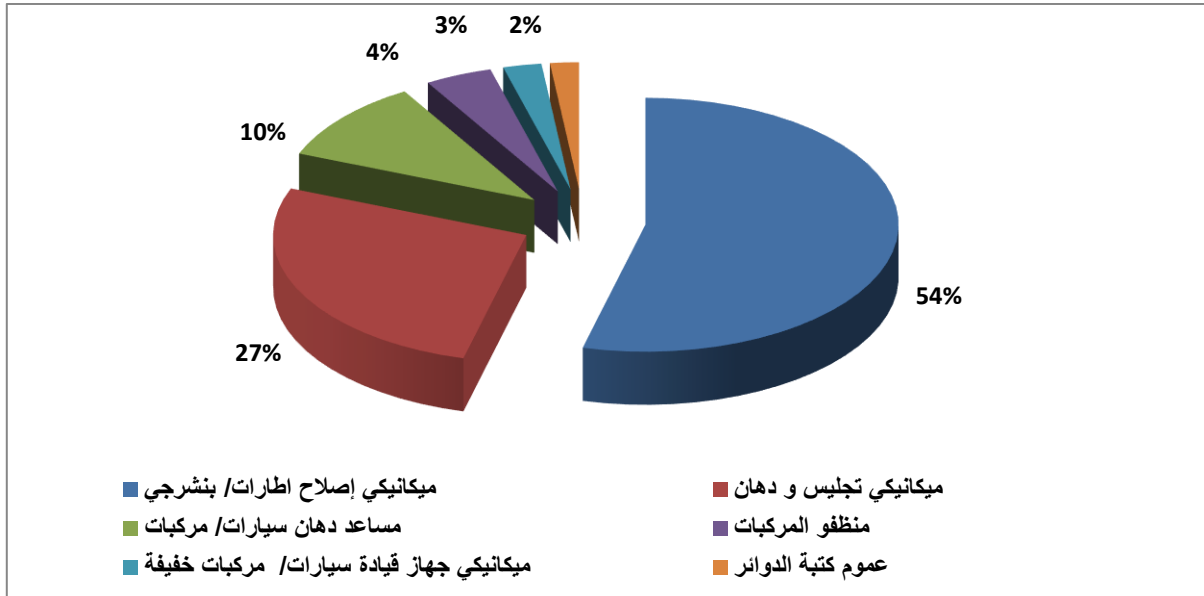
وعند دراسة المهنة التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، تبين أن أهم المهنة التي يتوافر لها فرص عمل للأعوام (2023-2025) في هذا القطاع هي المهنة الإدارية وبالذات مشرفو العلاقات العامة والتسويق.

## 2.9 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

يتبين من الجدول (23) أنّ عدد العاملين من ذوي الإعاقات بلغ (169) عاملاً من أصل (27923) عاملاً في القطاع، ويشكلون نسبة (0.6%) فقط، وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهن ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي وميكانيكي تجليس ودهان.

جدول 24: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة

عدد المنشآت	الموظفون ذوو الإعاقة	المهنة
44	88	ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي
44	44	ميكانيكي تجليس و دهان
17	17	مساعد دهان سيارات/ مركبات
7	7	منظفو المركبات
4	4	ميكانيكي جهاز قيادة سيارات/ مركبات خفيفة
3	3	عموم كتبة الدوائر
3	3	مدير حسابات
1	1	حدّاد هياكل مركبات/ الشاحنات
1	1	كهربائي سيارات/ مركبات
1	1	أمين صندوق
1	1	فني ضبط جودة منتجات/ جودة شاملة
125	169	المجموع

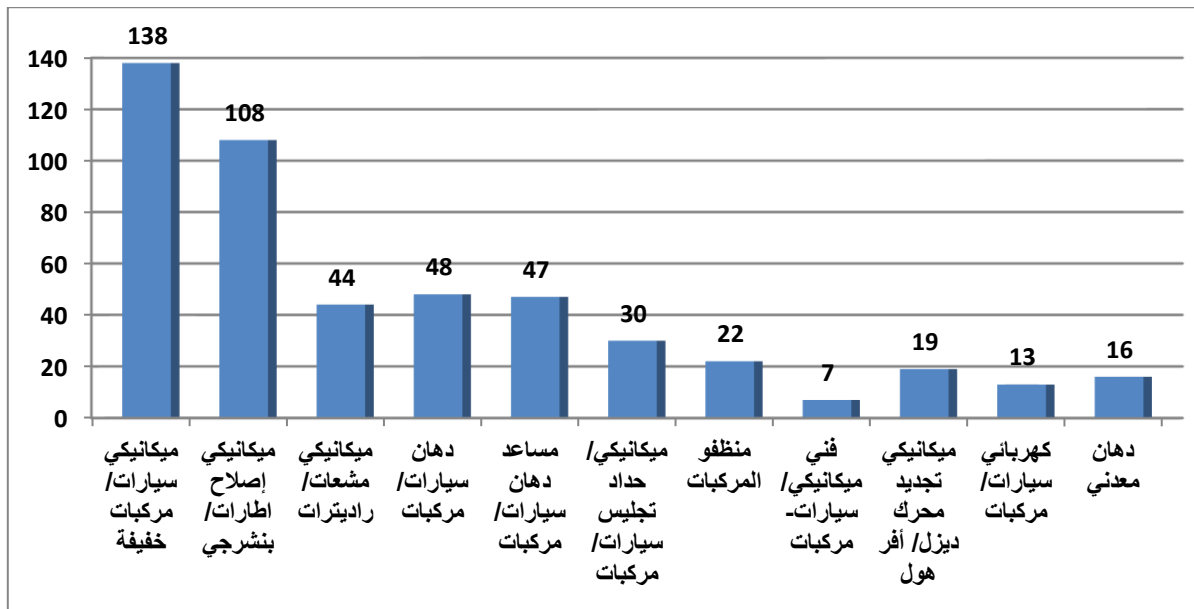


الشكل 26: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة

تبين نتائج الدراسة أن المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، التي توظف فعلياً ذوي الإعاقات بشكل محدود، نظراً لأن طبيعة العمل غير مناسبة لهم، لكن بشكل عام أعلنت (121) منشأة أنها ستقدم (519) فرصة عمل في مهن مختلفة أهمها ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة، ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي، وقد تركز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط.

جدول 25: توزيع فرص العمل لذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة والإقليم

إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	فرص العمل لذوي الإعاقة
6		132	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
5	4	99	ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي
		44	ميكانيكي مشعات/ راديترات
	4	44	دهان سيارات/ مركبات
	3	44	مساعد دهان سيارات/ مركبات
	4	26	ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات
4	1	17	منظفو المركبات
		7	فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات
		3	حداد هياكل مركبات / الشاحنات
		3	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى
		2	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
		1	بانع وقود سيارات/ مركبات
		1	اختصاصيو الإعلان والتسويق
	4		ميكانيكي تجديد محرك بنزين/ أفر هول
	19		ميكانيكي تجديد محرك ديزل/ أفر هول
6	7		كهربائي سيارات/ مركبات
	3		ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)
	4		منجد سيارات مركبات
	4		ميكانيكي حافلات وشاحنات
	16		دهان معدني
3			فني إلكتروني/ عام
	4		ميكانيكي تجليس و دهان
23	74	422	الإجمالي



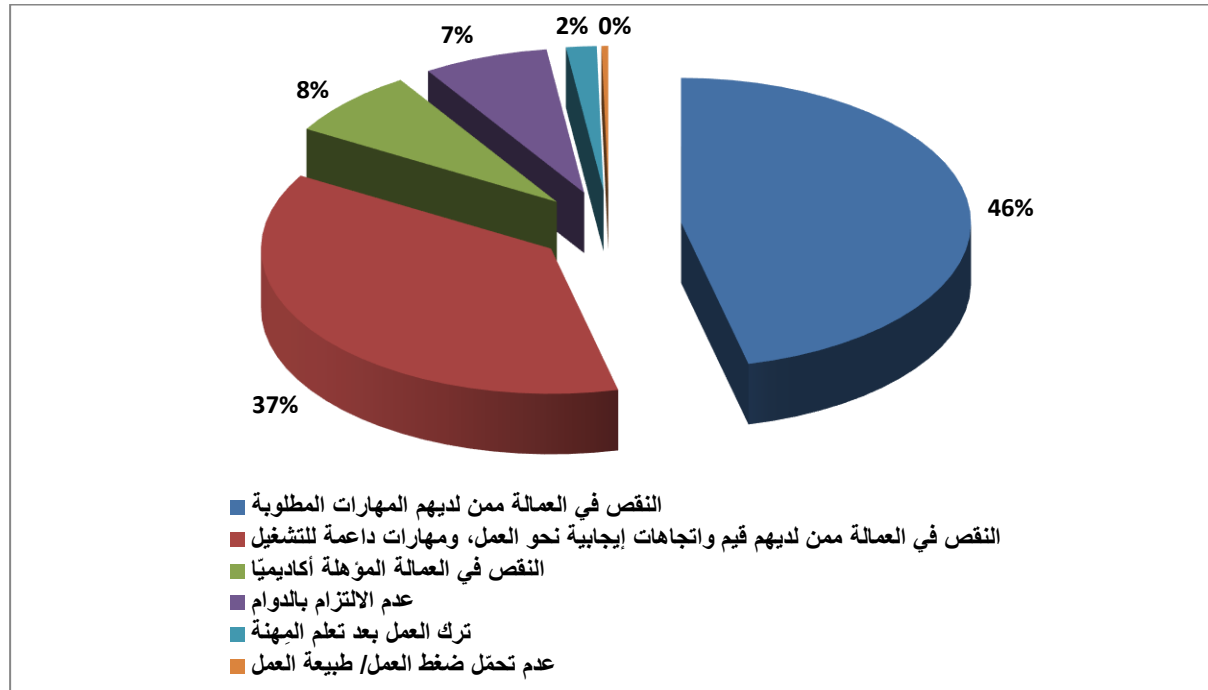
الشكل 27: توزيع فرص العمل لذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المهنة

## 2.10 صعوبات توظيف العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات من الأردنيين

كشفت نتائج هذه الدراسة المسحية الميدانية عن أن ما نسبته (46%) من إجمالي المنشآت، أشارت إلى أنها تواجه صعوبات في التعيين، وكاختيار واحد لكل منشأة تُعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل أساسي، ومن ثم النقص في العمالة ممن لديهم مهارات، وقيم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل كالمهارات الحياتية، ومن ثم النقص في العمالة المؤهلة أكاديميًا. (انظر الجدول (26)).

جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب صعوبات التعيين

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	سبب صعوبة التعيين للعمالة الأردنية
1,112	140	42	931	النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة
892	64	75	753	النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل، ومهارات داعمة للتشغيل
181	25		156	النقص في العمالة المؤهلة أكاديميًا
168	1	58	109	عدم الالتزام بالدوام
41	25	1	15	ترك العمل بعد تعلم المهنة
9	6	4		عدم تحمّل ضغط العمل/ طبيعة العمل
1		1		ارتفاع الأجر المطلوب
1			1	الإجراءات الإدارية (الموافقات، الضمان، القانون)

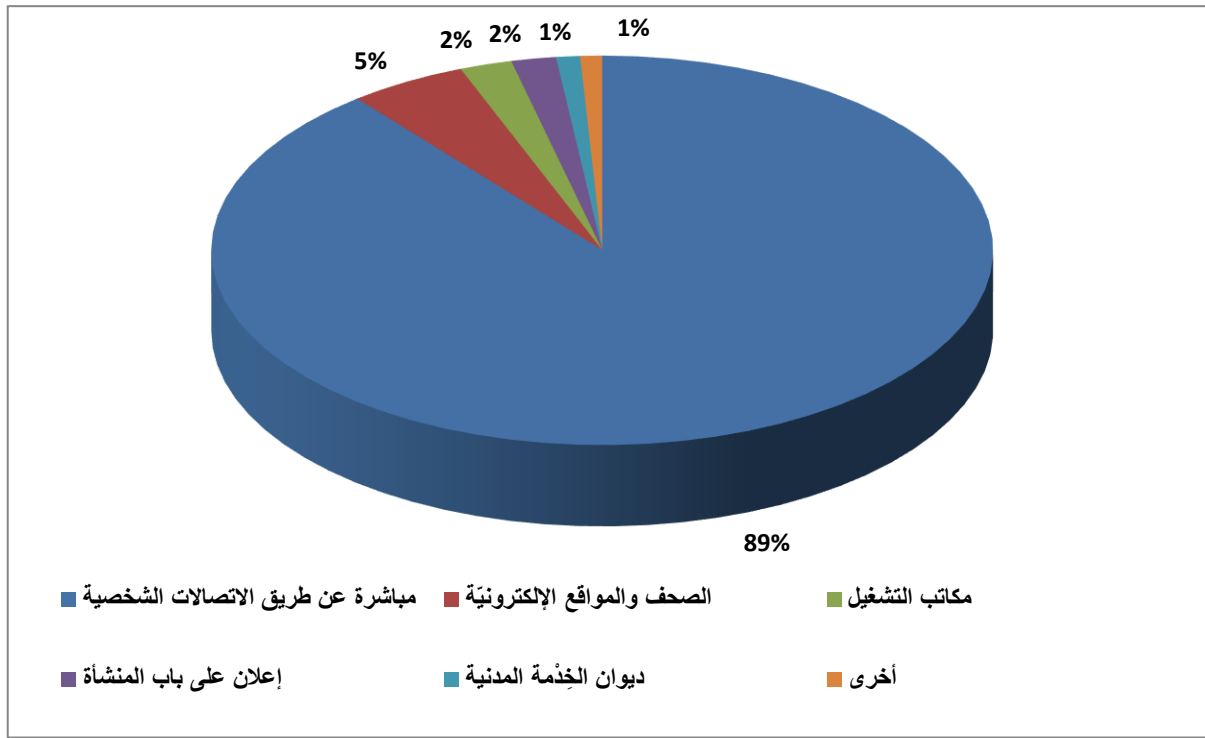


الشكل 28: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب صعوبات التعيين

وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، أظهرت الدراسة بأن ترتيب طرق التعيينات في المنشآت حسب الأهمية كان بحسب الجدول (27) أنّ التعيين المباشر عن طريق الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخدامًا وذلك بنسبة (88%) من المنشآت اختارت هذه الطريقة كونها أفضل طريقة للتعين، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف، والمواقع الإلكترونية وبنسبة (5%).

جدول 27: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب طرائق التعيين والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	طرق التعيين
4,335	266	658	3,411	مباشرة عن طريق الاتصالات الشخصية
238	11	19	208	الصحف والمواقع الإلكترونية
105	4	4	98	مكاتب التشغيل
90		21	68	إعلان على باب المنشأة
48		4	45	ديوان الخدمة المدنية
44			44	أخرى
31			31	مراكز التدريب المهني
31	7	4	20	الحملات الوطنية للتشغيل
11		4	7	الأيام الوظيفية التي تقيمها وزارة العمل
4,933	288	713	3,933	المجموع

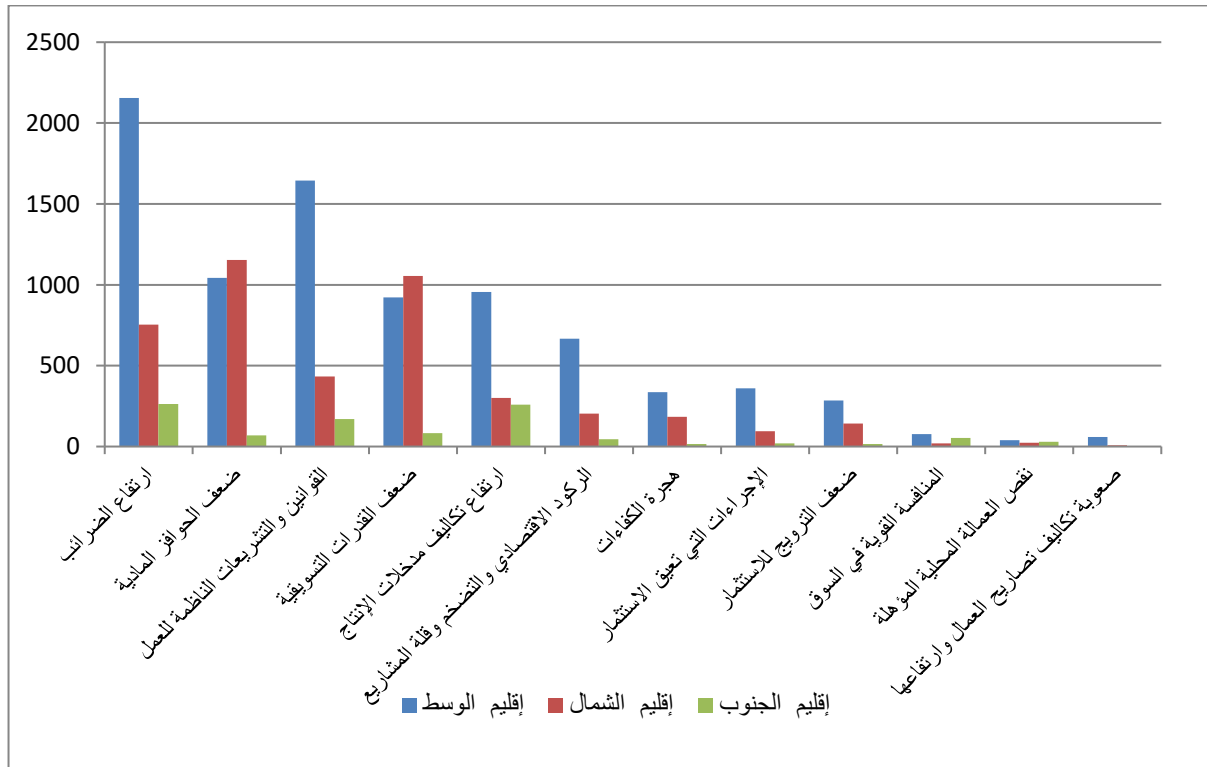


الشكل 29: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات حسب طرائق التعيين

ولدى سؤال أصحاب العمل عن الصعوبات، والتحديات التي تواجه قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وترتيبها من حيث التأثير على القطاع، فقد أجاب أكثر من (22%) من إجمالي المنشآت بأن ارتفاع الضرائب هي المؤثر الرئيس على أداء القطاع، ثم جاء ضعف الحوافز المالية بنسبة (16%) من إجمالي المنشآت تلا ذلك وبنسبة (16%) من إجمالي المنشآت إلى اشارت أن القوانين والتشريعات الناظمة للعمل لها دور في ضعف القطاع، وأخيرا أجاب (14%) من إجمالي المنشآت إلى ضعف القدرات التسويقية، وكانت هذه الاختيارات أهم التحديات التي تواجه القطاع.

جدول 28: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم

الصعوبة التي تواجه أصحاب المنشأة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
ارتفاع الضرائب	2156	754	262	3172
ضعف الحوافز المادية	1043	1154	68	2265
القوانين والتشريعات الناظمة للعمل	1645	434	169	2247
ضعف القدرات التسويقية	922	1055	82	2059
ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار، أجور العاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية)	955	300	259	1514
الركود الاقتصادي والتضخم وقلة المشاريع	666	204	46	916
هجرة الكفاءات	337	183	15	535
الإجراءات التي تعيق الاستثمار	359	94	19	473
ضعف الترويج للاستثمار	284	142	16	442
المنافسة القوية في السوق	77	19	54	150
نقص العمالة المحلية المؤهلة، مقابل ازدياد العمالة الوافدة	40	24	30	94
صعوبة تكاليف تصاريح العمال والتراخيص وارتفاعها	59	8	67	139
أخرى	74	45	19	139
<b>المجموع</b>	<b>8617</b>	<b>4417</b>	<b>1039</b>	<b>14073</b>

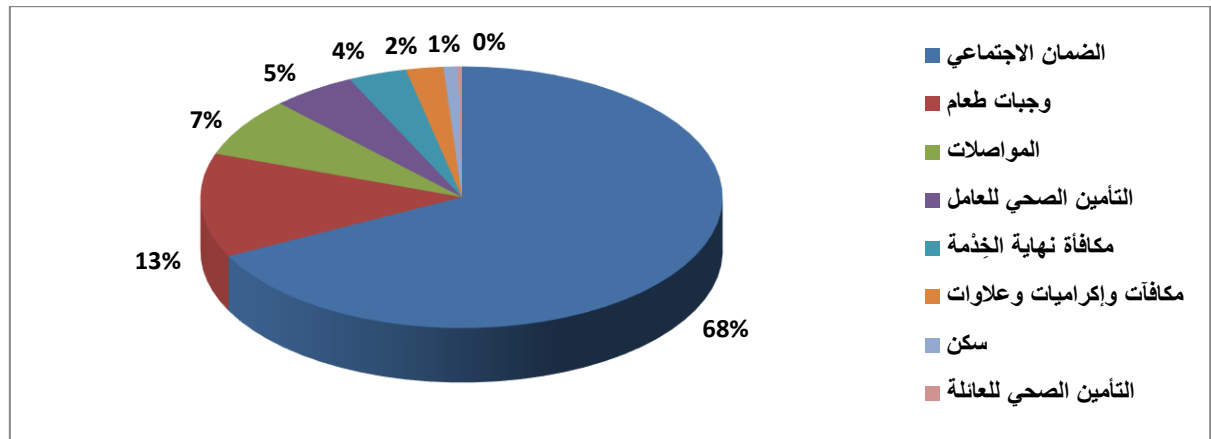


الشكل 30: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الصعوبات بحسب الأقاليم

ولدى سؤال أرباب العمل عن الحوافز الإضافية التي تقدمها المنشأة للعاملين عدا الراتب أفاد ما نسبته (67%) من المنشآت المشمولة بعيّنة الدراسة أنهم يقدمون خدمة الاشتراك في برنامج الضمان الاجتماعي، وأعلن ما نسبته (13%) بأنهم يقدمون وجبات طعام للعاملين في منشآتهم. كما أن (7%) منهم يوفر لمستخدميه خدمة المواصلات كونها نوعاً من الحوافز، وذلك حسب الجدول أدناه.

جدول 29: توزيع المنشآت حسب المزايا الإضافية التي تقدمها المنشأة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

نوع الحافز	عدد المنشآت
الضمان الاجتماعي	3,555
وجبات طعام	677
المواصلات	386
التأمين الصحي للعامل	273
مكافأة نهاية الخدمة	191
مكافآت وإكراميات وعلاوات	122
سكن	47
أخرى	19
التأمين الصحي للعائلة	13
تعليم الأبناء	2

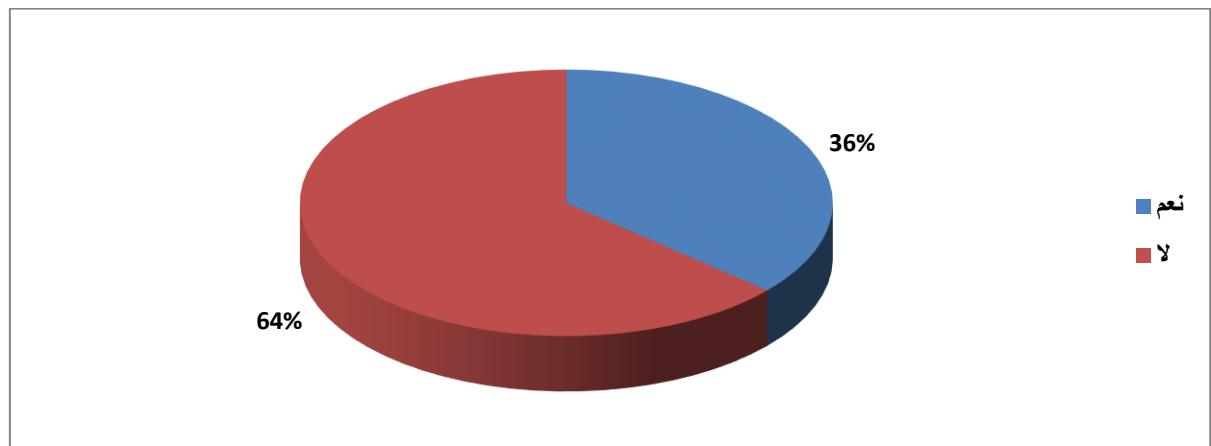


الشكل 31: توزيع المنشآت حسب المزايا الإضافية التي تقدمها المنشأة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

علما بأن (4226) من أصل (11602) منشأة هي فقط من تقدم حوافز للعاملين لديها غير الراتب، أي ما نسبته (36%) فقط وحسب الجدول التالي.

جدول 30: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تقديم الحوافز للعاملين لديها

هل تقدم المنشأة حوافز إضافية للعاملين غير الرواتب	عدد المنشآت
نعم	4,226
لا	7,376
المجموع	11,602

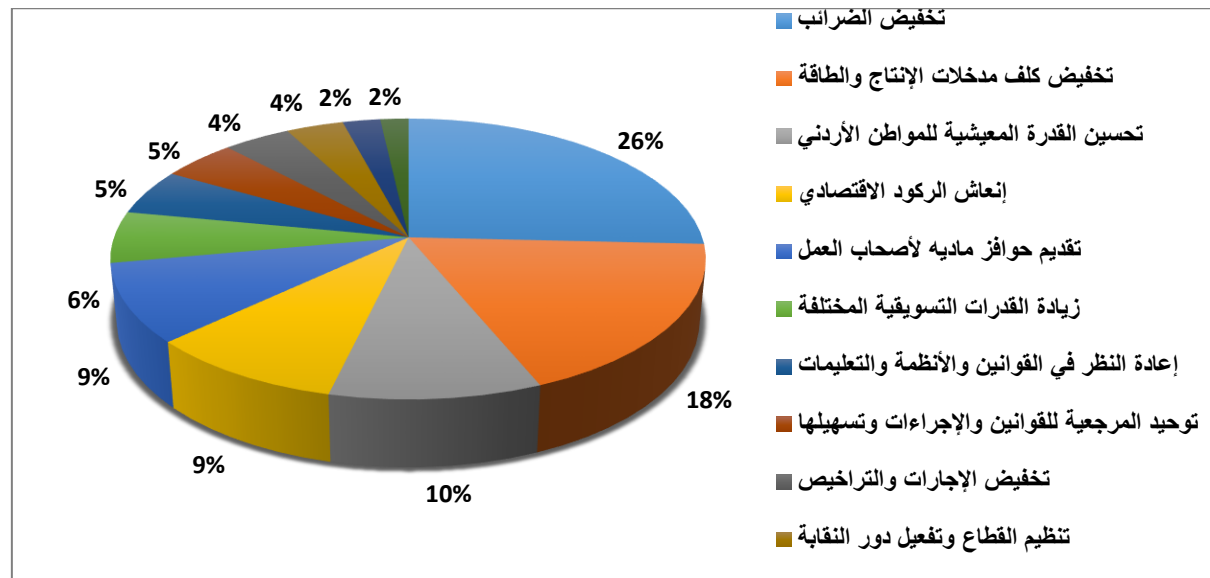


الشكل 32: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب تقديم الحوافز للعاملين لديها

ولدى الطلب من أصحاب العمل الإذلاء بمقترحاتهم لتحسين واقع قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات كانت إجابتهم بالنسبة الأعلى (29%) بعدم معرفتهم للحلول، يليها بنسبة (17%) يكمن الحل المقترح بتخفيض الضرائب، أما المقترح التالي بنسبة (12%) فقد كان تخفيض كلف مدخلات الإنتاج للقطاع.

جدول 31: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الحلول المقترحة لحل المشكلات التي تواجه القطاع

عدد المنشآت	حلول القطاع المقترحة
1,966	تخفيض الضرائب
1,374	تخفيض كلف مدخلات الإنتاج والطاقة
760	تحسين القدرة المعيشية للمواطن الأردني
712	إنعاش الركود الاقتصادي
691	تقديم حوافز مادية لأصحاب العمل
453	زيادة القدرات التسويقية المختلفة
404	إعادة النظر في القوانين والأنظمة والتعليمات
358	توحيد المرجعية للقوانين والإجراءات وتسهيلها
323	تخفيض الإجراءات والتراخيص
276	تنظيم القطاع وتفعيل دور النقابة
181	الحد من الإجراءات التي تعيق الاستثمار
136	العمل على إصدار قوانين تسهل إصدار تصاريح العمل للعمال الوافدة
73	دعم أصحاب المنشآت الصغيرة
54	عمل الدورات التدريبية
38	توحيد الاسعار بالسوق
34	تعديل قوانين الضمان والعمل
26	الحد من المنافسة العشوائية
21	إعطاء المستثمرين قروضا ميسرة لدفع عجلة الاستثمار
17	مشاركة القطاع الخاص في وضع القوانين
10	منح تسهيلات جمركية
3	دعم وتسويق المنتج المحلي، وفتح الأسواق الخارجية ومراقبة الاستيراد والتصدير
332	أخرى



الشكل 33: توزيع المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب الحلول المقترحة لحل المشكلات التي تواجه القطاع



## الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع

صيانة وإصلاح المركبات ذات

المحرّكات



### 3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

تتخصص أبرز الجهات المزودة للتدريب في الأردن في الجهات الرئيسية الآتية، وهي: كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، ومدارس التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومعاهد التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني، وعدد من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، ومراكز وكليات التدريب التابعة لوكالة الغوث، ومراكز وأكاديميات ومعاهد التدريب التابعة للقطاع الخاص، بالإضافة لمعاهد التدريب التابعة للشركة الوطنية للتشغيل، والتدريب التابعة للقوات المسلحة الأردنية. ويبين الجدول (32) توزيع هذه الجهات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.

جدول 32: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب و الطاقة الاستيعابية/ التعليم المهني

سنة البدء بالتدريب	الجهة المزودة للتدريب
1997	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1981	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
1976	مؤسسة التدريب المهني
2007	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
1953	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
2016	مدرسة ثيودور شنلر
1991	جامعة العلوم التطبيقية
1989	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
1993	جامعة الزيتونة
1999	جامعة الحسين بن طلال
1991	الجامعة الهاشمية
1989	جامعة فيلادلفيا
1981	جامعة مؤتة
1962	الجامعة الأردنية
1997	جامعة البلقاء التطبيقية
2005	جامعة الطفيلة التقنية
2005	الجامعة الأميركية في مادبا
2018	Pioneers Academy
2006	مركز استشارات جامعة اليرموك
2014	مركز استشارات جامعة البلقاء التطبيقية
2017	مركز استشارات الجامعة الأردنية
2007	مركز استشارات الجامعة الهاشمية
2017	مركز استشارات جامعة عمان العربية
1978	كلية الخوارزمي الجامعية التقنية
1980	كلية لومينوس الجامعية التقنية
1980	الكلية الجامعية العربية للتكنولوجيا
2016	جامعة الحسين التقنية
2021	مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/ جامعة الطفيلة التقنية
2005	الأكاديمية التقنية للتدريب المهني
2017	أكاديمية فولت للتدريب
2011	أكاديمية برفو للتدريب

جدول 33: الجهات المزودة للتدريب، وأعداد الخريجين للأعوام (2020-2022) حسب البرنامج التدريبي

المجموع	خريجو 2022	خريجو 2021	خريجو 2020	مزود خدمة التدريب
5527	1827	1850	1850	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
1077	352	350	375	حداد صفيح معدني
4450	1475	1500	1475	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
2185	607	521	1057	مؤسسة التدريب المهني
214	93	47	74	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
60	24	19	17	دهان سيارات/ مركبات
3	0	1	2	مساعد دهان سيارات/ مركبات
39	13	9	17	مساعد ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات
163	44	96	23	ميكانيكي تجليس و دهان
566	154	116	296	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
71	13	22	36	ميكانيكي حافلات وشاحنات
7	0	1	6	ميكانيكي مشعات/ رادياترات
41	12	1	28	ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنسرجي
1021	254	209	558	كهربائي سيارات/ مركبات
818	214	269	335	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
818	214	269	335	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
708	212	208	288	جامعة البلقاء التطبيقية
207	68	62	77	مهندس ميكانيكي/ سيارات/ ومحركات
501	144	146	211	مهندس مركبات (أوتوترونكس)
500	220	180	100	Pioneers Academy
500	220	180	100	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
468	156	160	152	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
157	50	58	49	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
46	16	15	15	فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات
42	14	13	15	ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات
45	15	15	15	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
84	29	29	26	ميكانيكي حافلات وشاحنات
94	32	30	32	كهربائي سيارات/ مركبات
404	107	109	188	الجامعة الأردنية
404	107	109	188	مهندس مركبات (أوتوترونكس)
370	150	120	100	أكاديمية فولت للتدريب
370	150	120	100	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
357	120	100	137	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
357	120	100	137	مهندس مركبات (أوتوترونكس)
355	94	122	139	الجامعة الهاشمية
355	94	122	139	مهندس مركبات (أوتوترونكس)
210	70	70	70	مركز استشارات الجامعة الهاشمية
210	70	70	70	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
188	55	60	73	مركز استشارات جامعة البلقاء التطبيقية
188	55	60	73	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
169	56	54	59	جامعة مؤتة
169	56	54	59	مهندس مركبات (أوتوترونكس)
150	50	50	50	أكاديمية برفو للتدريب
150	50	50	50	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
134	49	50	35	جامعة الحسين بن طلال
134	49	50	35	مهندس مركبات (أوتوترونكس)
133	30	60	43	جامعة فيلادلفيا
133	30	60	43	مهندس مركبات (أوتوترونكس)

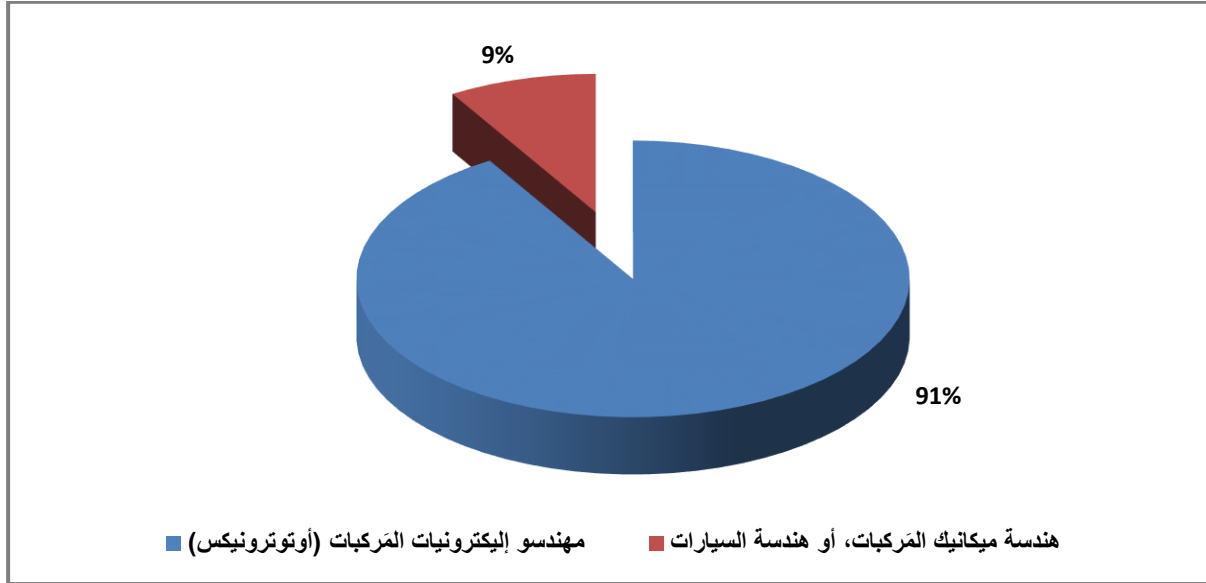
المجموع	خريجو 2022	خريجو 2021	خريجو 2020	مزود خدمة التدريب
131	52	44	35	جامعة الزيتونة
131	52	44	35	مهندس مركبات (أوتو ترونكس)
125	45	40	40	الأكاديمية التقنية للتدريب المهني
125	45	40	40	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
89	34	40	15	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
52	15	22	15	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
37	19	18	0	كهربائي سيارات/ مركبات
88	33	25	30	مركز استشارات جامعة اليرموك
88	33	25	30	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
66	32	9	25	مدرسة ثيودور شنلر
5	3	0	2	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
28	16	0	12	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
33	13	9	11	كهربائي سيارات/ مركبات
66	25	25	16	مركز استشارات الجامعة الأردنية
66	25	25	16	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
62	16	40	6	كلية الخوارزمي الجامعية التقنية
62	16	40	6	مهندس مركبات (أوتو ترونكس)
61	23	16	22	جامعة الطفيله التقنية
61	23	16	22	مهندس مركبات (أوتو ترونكس)
51	7	22	22	جامعة العلوم التطبيقية
51	7	22	22	مهندس مركبات (أوتو ترونكس)
51	21	30	0	مركز استشارات جامعة عمان العربية
51	21	30	0	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
29	19	10	0	مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/جامعة الطفيلة التقنية
29	19	10	0	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
20	12	8	0	الكلية الجامعية العربية للتكنولوجيا
20	12	8	0	مهندس ميكانيكي/ سيارات /ومحركات
17	17	0	0	جامعة الحسين التقنية
17	17	0	0	مهندس مركبات (أوتو ترونكس)
12	5	3	4	الجامعة الأميركية في مادبا
12	5	3	4	مهندس مركبات (أوتو ترونكس)
3	3	0	0	كلية لومينوس الجامعية التقنية
3	3	0	0	مهندس مركبات (أوتو ترونكس)
13,547	4,361	4,295	4,891	المجموع

بلغ عدد مزودي خدمة التدريب في هذا القطاع (32) جهة مزودة للتدريب، وبلغ عدد خريجيها قرابة (13547) خريجا خلال الأعوام (2020-2022). وكانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجت من مدارس التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم، وبنسبة (40.8%)، ثم مؤسسة التدريب المهني (16.1%)، يليها من كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية بنسبة (6%). ونلاحظ أن عدد خريجي الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني (89) خريجا، أي ما نسبته 0.66% من أعداد الخريجين الكلي في هذا القطاع. وبالنظر لحجم الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب وإمكاناتها، فإن هذا العدد يعد متواضع نسبيا، ما يتطلب مراجعة دقيقة، ودعما وطنيا لتعزيز أداء الشركة في هذا القطاع.

كما نلاحظ عن طريق الجدول أعلاه أن عدد المهندسين الخريجين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2020-2022) قد بلغ (2617) مهندسا ومهندسة، أي ما نسبته (19.3%) من عدد الخريجين. ويلاحظ بأن جميع هؤلاء الخريجين المهندسين يصنفون ضمن تخصصين اثنين فقط، التخصص الأول وهم يمثلون الغالبية كان تخصص مهندسي الإلكترونيات المركبات (أوتو ترونكس)، حيث بلغ عددهم (2390) مهندسا، وهو ما يمثل

نسبة (91.3%) من إجمالي المهندسين الخريجين، أما التخصص الآخر، فيقع ضمن مسمّي هندسة ميكانيك المركبات، أو هندسة السيارات. فقد بلغ عدد الخريجين للفترة نفسها (227) مهندسا أي ما يعادل نسبة (8.7%)

الشكل 34: المهندسون الخريجون في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2020-2022)



وهنا، لا بدّ من الارتفاع الكبير بأعداد خريجي تخصص هندسة إلكترونيات المركبات (أوتوترونكس) في الوقت الذي يعدّ فيه هذا التخصص تخصصا مشعبا، وحتى راکدا في سوق العمل، الأمر الذي يتطلب توجيه الجامعات لاستحداث تخصصات جديدة من غير هذين التخصصين، وأكثر طلبا في سوق العمل.

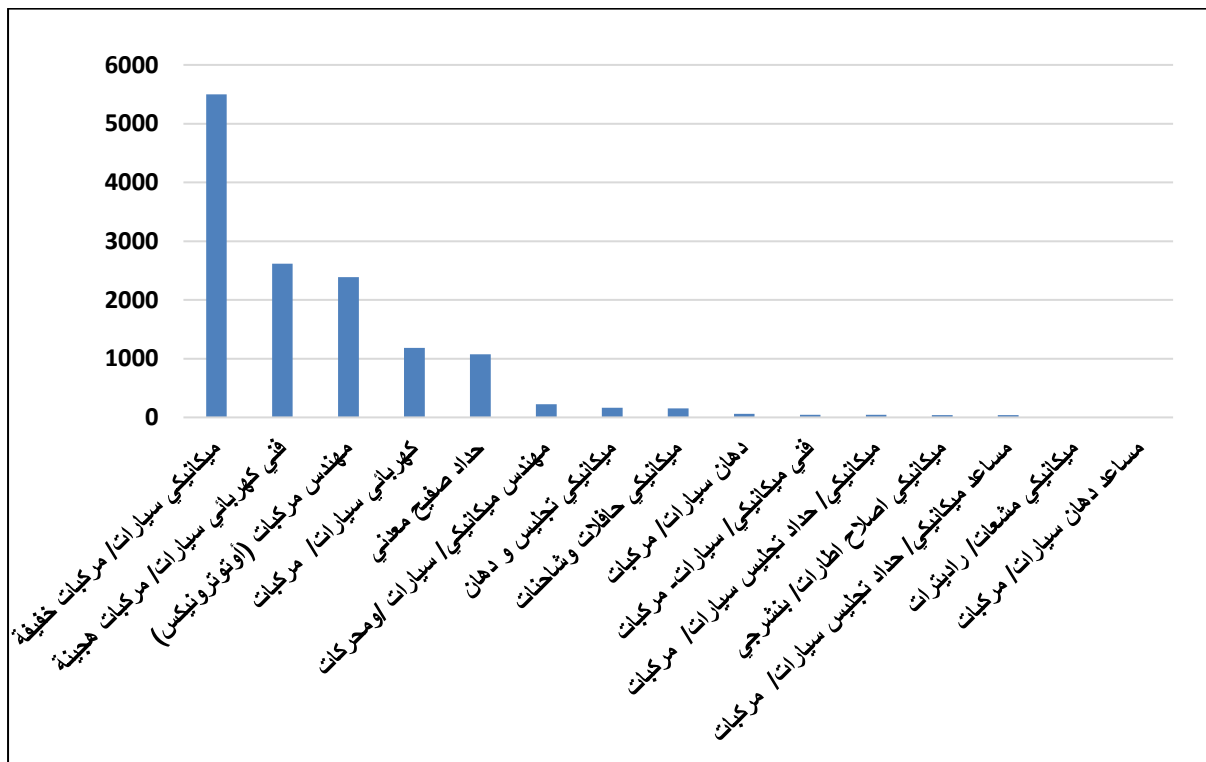
### 3.2 البرامج التدريبية المطبّقة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

بلغ عدد البرامج التدريبية المتخصصة بهذا القطاع (15) برنامجًا تدريبيًا، وقد بلغ عدد خريجها قرابة (13547) خريجًا خلال الأعوام (2020-2022). كانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجت من برنامج ميكانيكي مركبات خفيفة وبنسبة (40.5%)، ثم فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة (19.3%)، يليه برنامج مهندس مركبات (أوتوترونكس) بنسبة (17.6%) كما يبين ذلك الجدول التالي رقم (34).

جدول 34: البرامج التدريبية المطبّقة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2020-2022)

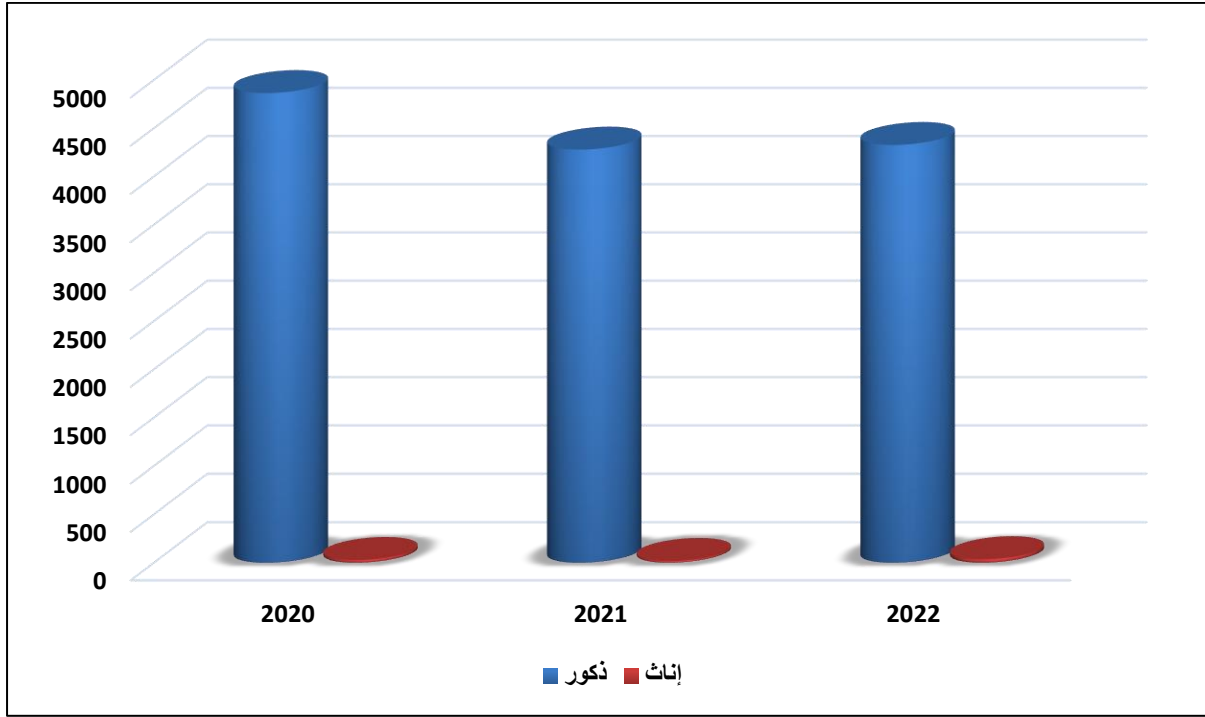
المجموع	2022	2021	2020	البرنامج التدريبي
5497	1803	1778	1916	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
2615	920	859	836	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
2390	723	766	901	مهندس مركبات (أوتوترونكس)
1185	318	266	601	كهربائي سيارات/ مركبات
1077	352	350	375	حدّاد صفّيح معدني
227	80	70	77	مهندس ميكانيكي/ سيارات/ ومحركات
163	44	96	23	ميكانيكي تجليس و دهان
155	42	51	62	ميكانيكي حافلات وشاحنات

60	24	19	17	دهان سيارات/ مركبات
46	16	15	15	فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات
42	14	13	15	ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات
41	12	1	28	ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي
39	13	9	17	مساعد ميكانيكي/ حداد تجليس سيارات/ مركبات
7	0	1	6	ميكانيكي مشعات/ راديترات
3	0	1	2	مساعد دهان سيارات/ مركبات
13,547	4,361	4,295	4,891	المجموع



الشكل 35: توزيع إجمالي خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للأعوام (2020-2022)

من ناحية أخرى، يلحظ بأن هذا القطاع يكاد يكون مقتصرًا على الذكور الملتحقين ببرامجه التدريبية حيث بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع من الذكور نحو (13468) خريجًا في الأعوام (2020-2022)، وبنسبة بلغت (99.42%) من إجمالي الخريجين، ويبين الشكل (36) توزيع الخريجين حسب الجنس للأعوام 2020-2021-2022.



الشكل 36: توزيع الخريجين حسب الجنس للأعوام 2020-2021-2022

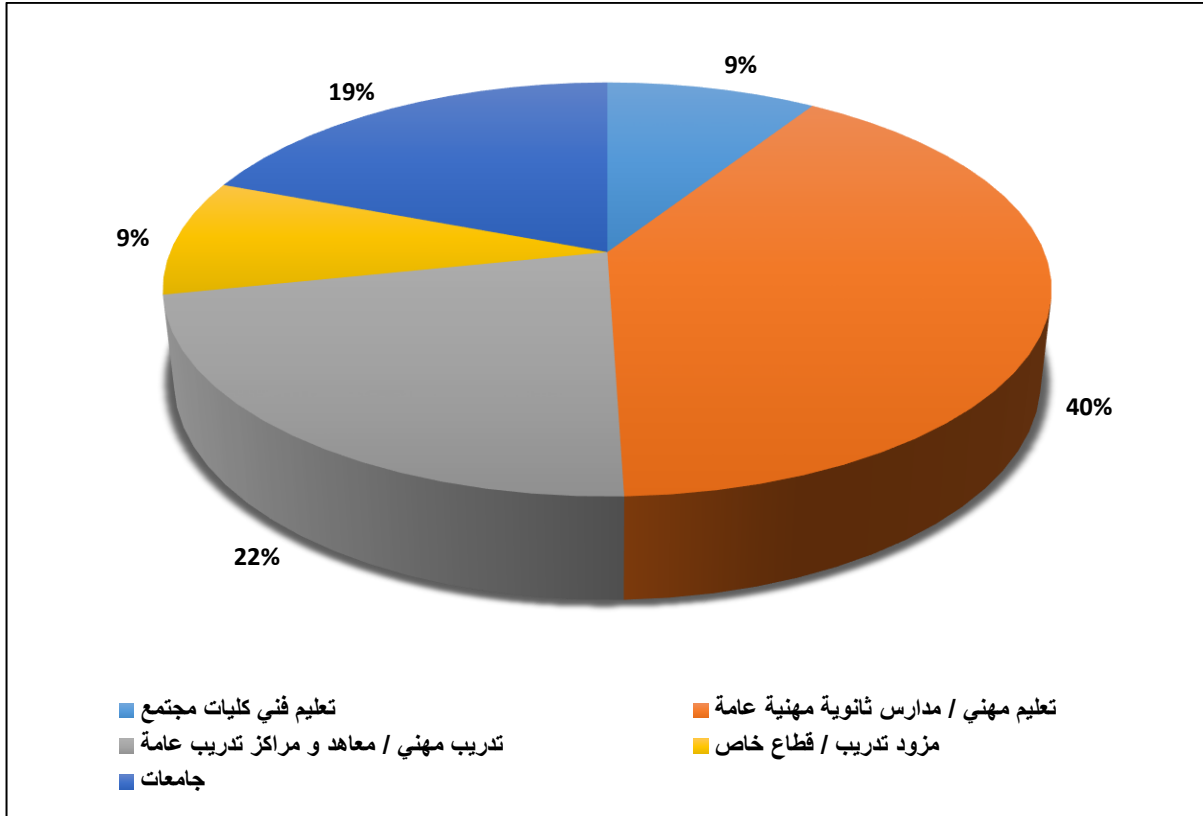
بالرجوع للشكل السابق، نلاحظ بأن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات هو قطاع يستقطب الذكور غالبا حتى إن النسبة الضئيلة جدا من الإناث في هذا القطاع، فهي لخريجات برامج هندسية ذات طابع أكاديمي بشكل أكبر من الطابع التطبيقي، وهن يعملن بوظائف إشرافية بالأغلب وليست مهنا فنية بحته. وذلك يقودنا إلى الحاجة الفعلية لتبني استراتيجيه وطنية لتشجيع الإناث على التدريب، والاندماج بهذا القطاع لا سيما في المجالات التي تضمن لهن ممارسة المهارات، وتطبيق الكفايات المهنية التي تتناسب مع طبيعة الإناث فسيولوجيا.

جدول 35: الجهات المزودة للتدريب حسب قطاعاتها وأعداد الخريجين للأعوام (2020-2022)

المجموع	خريجو 2022	خريجو 2021	خريجو 2020	مزودو خدمة التدريب
5527	1827	1850	1850	التعليم المهني/ مدارس ثانوية مهنية عامة
3054	916	806	1332	التدريب المهني/ معاهد و مراكز تدريب عامة
2617	803	836	978	التعليم الجامعي/ جامعات
1286	370	429	487	التعليم الفني/ كليات مجتمع
1275	595	390	290	مزود تدريب آخرين/ قطاع خاص
13759	4511	4311	4937	المجموع*

\*الأعداد أعلاه تشمل أعداد الخريجين من دورات أعداد العاملين بالإضافة إلى دورات رفع الكفاءة



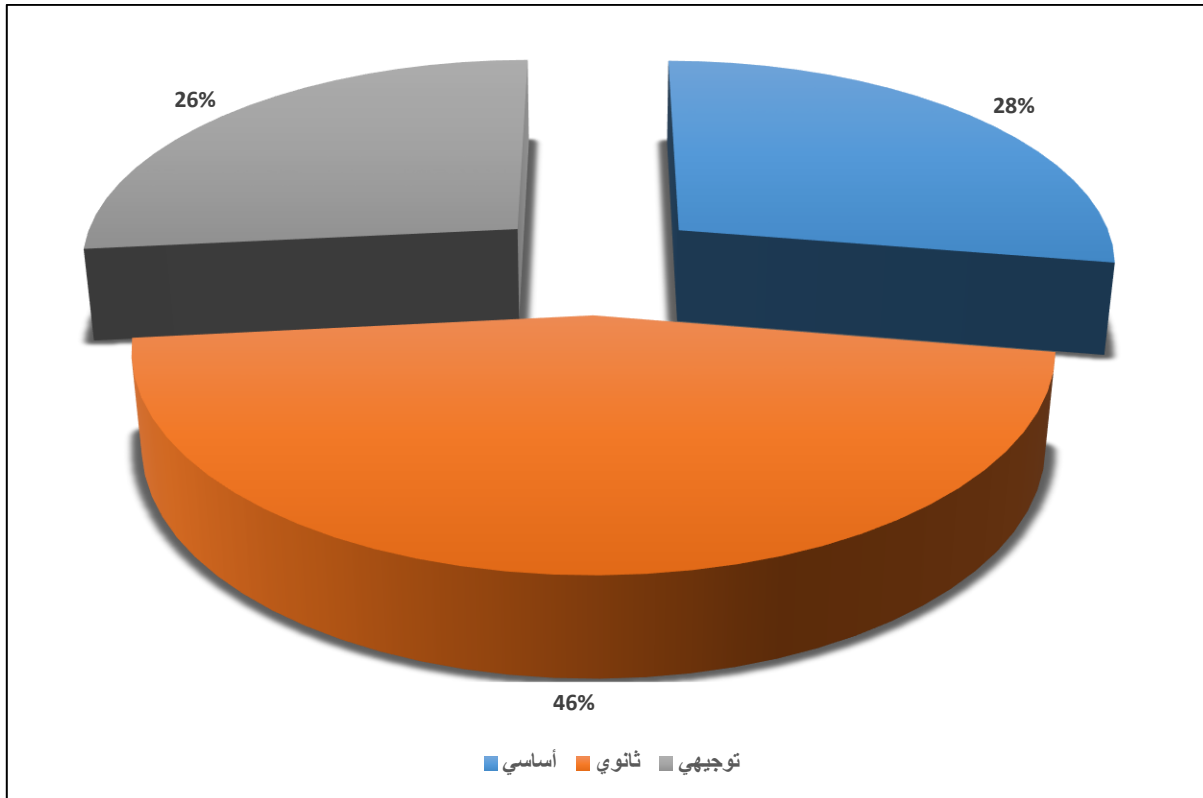


الشكل 37: الجهات المزودة للتدريب حسب قطاعاتها وأعداد الخريجين للأعوام (2020-2022)

بالرجوع للجدول والشكل السابق نلاحظ أن النسبة الأدنى من حيث أعداد الخريجين للأعوام (2020-2022) في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات كانت تعود لمزودي خدمة التدريب من القطاع الخاص. وهذا يقودنا لإعادة تقويم التدريب في القطاع الخاص، وضرورة عمل خطة وطنية لتقديم الدعم المنضبط لمزودي خدمة التدريب في القطاع الخاص، وتفعيل الشراكة بين القطاع الحكومي، والقطاع الخاص وتعزيز عملية تبادل الخبرات في كل المجالات.

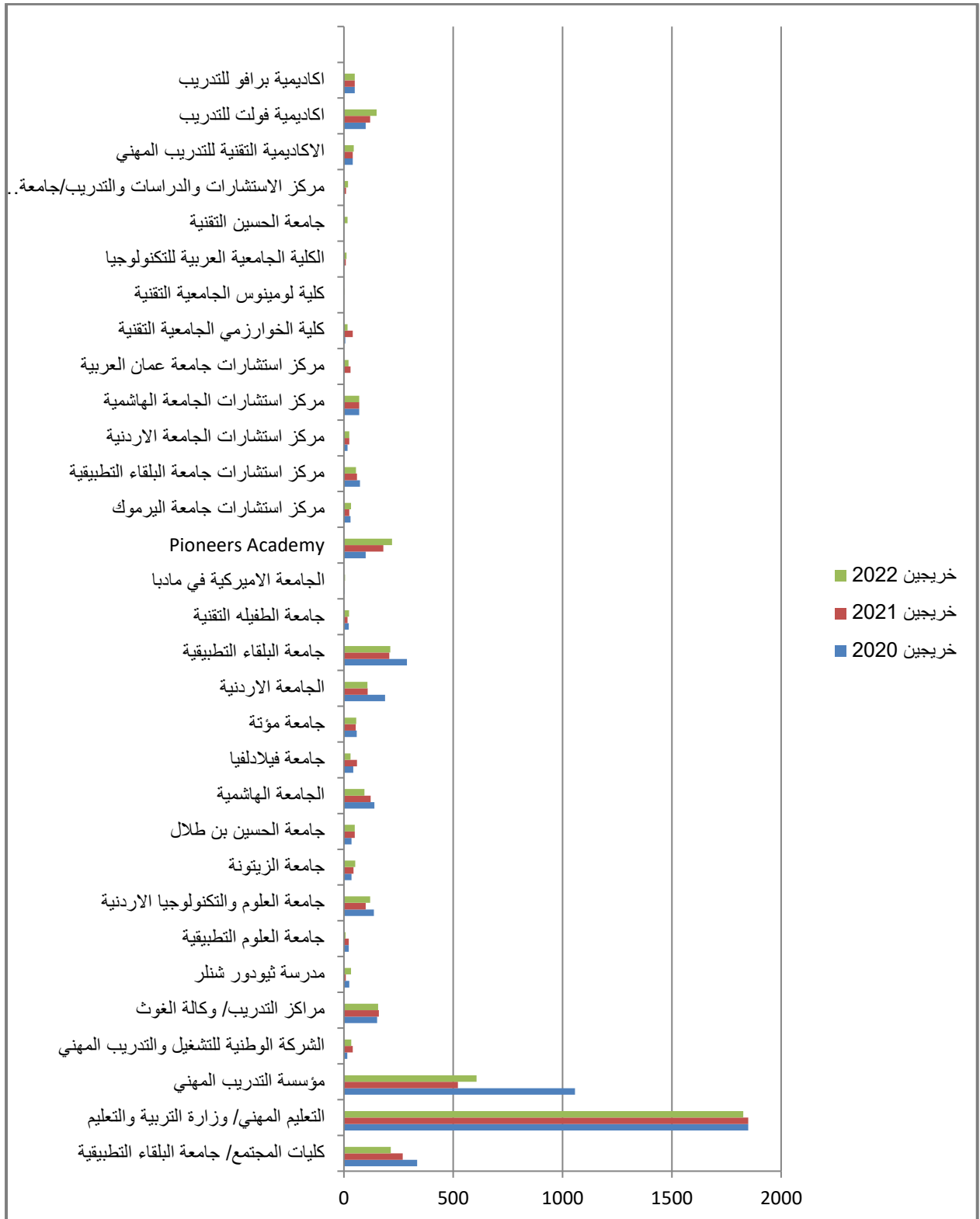
جدول 36: خريجو قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل العلمي الأدنى عند القبول بال تخصص للأعوام (2020-2022)

المؤهل العلمي	عدد الخريجين	النسبة المئوية
أساسي	3,733	27.6%
ثانوي	6,210	45.8%
توجيهي	3,604	26.6%
المجموع	13,547	100%



الشكل 38: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المؤهل العلمي الأدنى للقبول بالتخصص للأعوام (2020-2022).

يبين الجدول (36) أعداد الخريجين للأعوام (2020-2022) من البرامج التدريبية الخاصة بقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات مورعين حسب المؤهل العلمي الأدنى للقبول بالتخصص، حيث لوحظ أن نسبة المؤهل العلمي (التعليم الأساسي) 27.6% أما التعليم الثانوي دون الحصول على شهادة التوجيهي، فبلغت النسبة (45.8%)، أما التوجيهي، فكانت النسبة (26.6%).



الشكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2020-2022).

### 3.3 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين

جدول 37: المهارات الأساسية اللازمة لمهن قطاع صيانة، وإصلاح المركبات ذات المحركات

مهارات عددية	مهارات التواصل باللغة الإنجليزية	مهارات التخطيط وتنظيم الوقت	مهارات التحليل وحل المشكلات	مهارات الاتصال	مهارات الإبداع والابتكار	مهارة استخدام الحاسوب	المهنة بالتفصيل
X	X	X	X	X	X	X	مهندس ميكانيكي/ سيارات /ومحركات
X	X	X	X	X	X	X	مهندس ميكانيكي/ محركات
X	X	X	X	X	X	X	مهندس كهرباء/ أوتو ترونكس / سيارات
X	X	X	X	X	X	X	مهندس إلكتروني/ تحكّم
X	X	X	X	X	X	X	مهندس مركبات (أوتو ترونيكس)
X	X	X	X	X	X	X	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة
X	X	X	X	X	X	X	فني خدمة أنظمة التشغيل والدخول للمركبات
X	X	X	X	X	X	X	فني إلكتروني/ مركبات (أوتو ترونيكس)
X	X	X	X	X	X	X	فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات
X			X	X		X	دهان السيارات
				X		X	مساعد دهان سيارات/ مركبات
				X		X	لخيم/ عام
X			X	X		X	حذاء صفيح معدني
X			X	X		X	ميكانيكي/ حذاء تجليس سيارات/ مركبات
				X		X	مساعد ميكانيكي/ حذاء تجليس سيارات/ مركبات
X			X	X		X	حذاء هياكل مركبات/ الشاحنات
X			X	X		X	ميكانيكي/ حذاء تجليس (أخرى)
X			X	X		X	ميكانيكي تجليس ودهان
X				X		X	حذاء/ مطرقة آلية
X	X	X	X	X	X	X	ميكانيكيو سيارات/ مركبات خفيفة
X	X	X	X	X	X	X	ميكانيكيو حافلات وشاحنات
X	X	X	X	X	X	X	ميكانيكيو تجديد محرك بنزين/ أفرهول
X	X	X	X	X	X	X	ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)
X	X	X	X	X	X	X	ميكانيكيو صندوق السرعات الأوتوماتيك
X				X		X	ميكانيكيو المشعات/ الرادياترات
				X		X	ميكانيكيو إصلاح الإطارات/ بنشرجي
X				X		X	ميكانيكيو جهاز قيادة سيارات/ مركبات خفيفة
X	X	X	X	X	X	X	كهربائيو السيارات/ المركبات
X	X	X	X	X	X	X	ميكانيكي تجديد محرك ديزل/ أفرهول
X	X	X	X	X	X	X	ميكانيكي مضخات وأنظمة حقن ديزل
X	X	X	X	X	X	X	ميكانيكي أنظمة هوائية للشاحنات
X				X		X	منجدو السيارات
				X		X	منظفو المركبات
				X		X	مركب زجاج المركبات

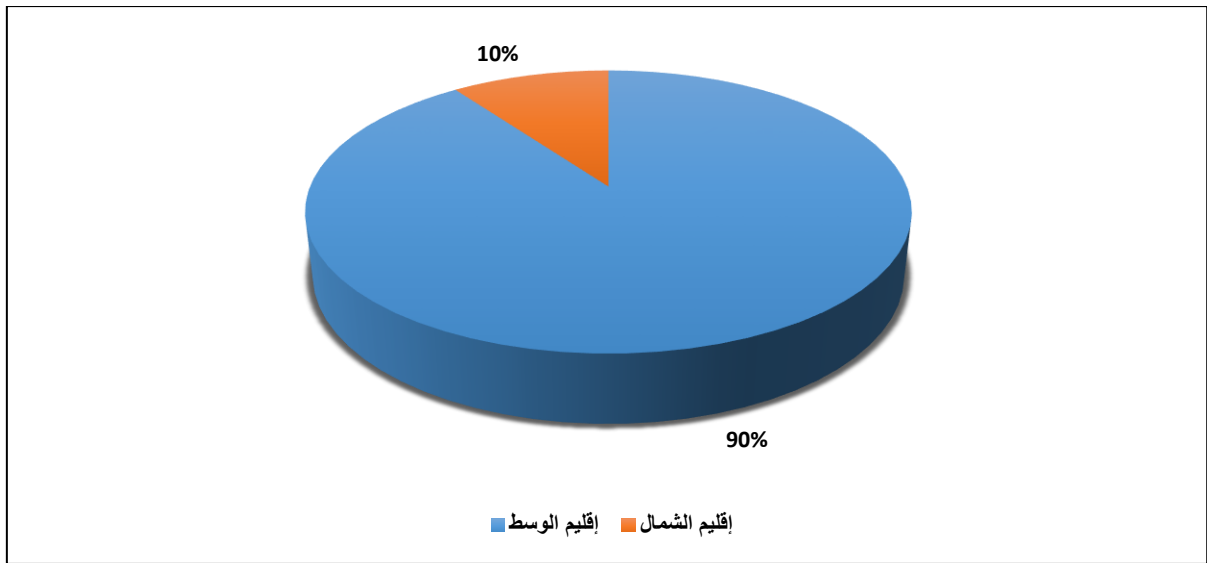
بالنظر للجدول السابق رقم (37) الذي يوضح المهارات الأساسية التي أصبحت من المهن اللازم لها مهارات العمل على الأنظمة المتحكم بها إلكترونيا يتطلب هذا التدريب على الأجهزة، والأدوات، والمعدات الخاصة بالفحوصات، وتشخيص الأعطال إلكترونيا (عن طريق الأنظمة المحوسبة). وهذا بالضرورة يتطلب معرفة أساسيات اللغة الإنجليزية الفنية الخاصة

بالمهنة اللازمة لقراءة أدلة المواصفات الفنية، وكتيبات الصيانة والتشغيل لبعض التجهيزات، إضافة إلى أهمية معرفة مواصفات المواد المستخدمة في أعمال الصيانة بشكل عام.

### 3.4 برامج رفع الكفاية المقدمة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

جدول 38: برامج رفع الكفاية موزعة حسب الإقليم للأعوام (2020-2022)

عدد المتدربين 2022	عدد المتدربين 2021	عدد المتدربين 2020	الإقليم
150	16	25	إقليم الوسط
0	0	21	إقليم الشمال
150	16	46	المجموع

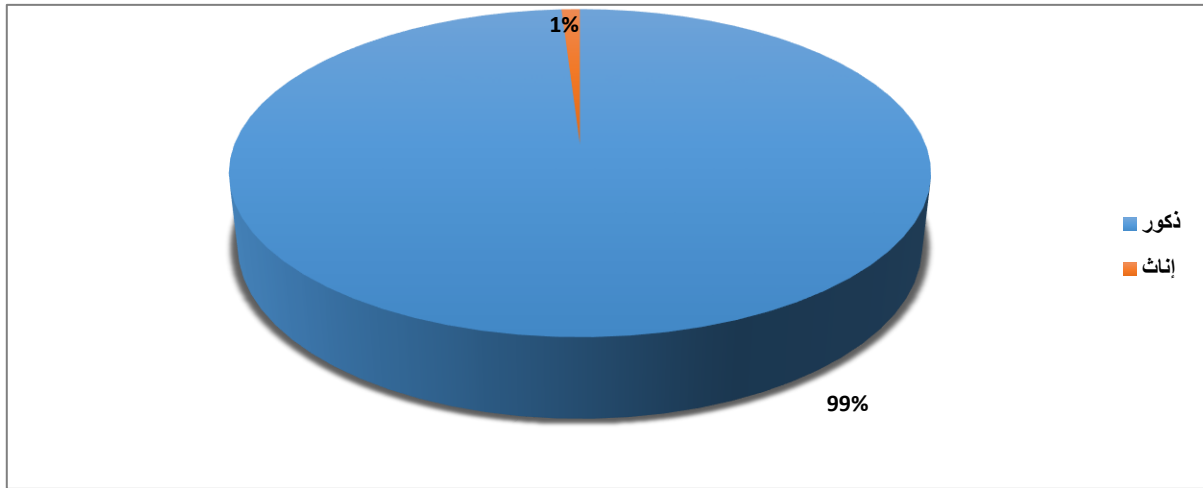


الشكل 40: برامج رفع الكفاية موزعة حسب الإقليم للأعوام (2020-2022)

عن طريق الجدول (38) والشكل (40) السابقين نلاحظ أن قلة عدد دورات برامج رفع الكفاية التي غالبا ما يتم عقدها للعاملين في سوق العمل، أو الباحثين عن العمل يعود ذلك لظروف جائحة كوفيد، وللكلف العالية لهذه الدورات، ولعدم توفر إمكانيات مادية لدى العاملين بالسوق المحلي لتغطية تكاليف مشاركتهم بتلك البرامج.

جدول 39: برامج رفع الكفاية موزعة حسب الجنس للأعوام (2020-2022)

عدد المتدربين 2022		عدد المتدربين 2021	عدد المتدربين 2020	اسم البرنامج
أنثى	ذكر	ذكر	ذكر	
	20			صيانة أنظمة السيارات الهجينة (هايبريد)
	0		11	صيانة نظام الفرامل المانعة للانغلاق (ABS)
	0	16	14	صيانة أنظمة التحكم في السيارات الهجينة (Hybrid).
3	77		16	تشخيص الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة
	0		5	تشخيص الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات بنزين، وديزل
	50			صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة
3	147	16	46	المجموع

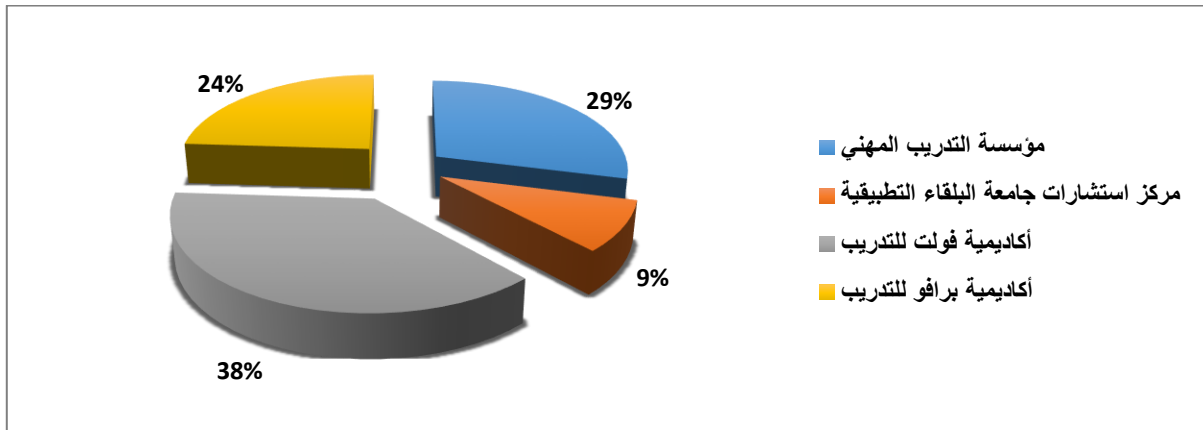


الشكل 41: برامج رفع الكفاية موزعة حسب الجنس للأعوام (2020-2022)

عن طريق الجدول رقم 39 والشكل 41 السابقين، نلاحظ أن عدد دورات برامج رفع الكفاية الموجهة لأعداد الإناث قليل، والتي غالبا ما يتم عقدها للمهندسات حديثات التخرج.

جدول 40: برامج رفع الكفاية موزعة حسب مزودي التدريب للأعوام (2020-2022)

مزودو التدريب	عدد المتدربين 2020	عدد المتدربين 2021	عدد المتدربين 2022	الإجمالي
أكاديمية فولت للتدريب	0	0	80	80
مؤسسة التدريب المهني	46	16	0	62
أكاديمية برفو للتدريب	0	0	50	50
مركز استشارات جامعة البلقاء التطبيقية	0	0	20	20
المجموع	46	16	150	212



الشكل 42: برامج رفع الكفاية موزعة حسب مزودي التدريب للأعوام (2020-2022)

وبشكل عام، نلاحظ التندني الواضح في عدد خريجي برامج رفع الكفاية المطبقة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ما قد يسبب لاحقا تدنياً في أعداد العاملين ذوي الكفاية المهنية للممارسين في سوق العمل بسبب التطور التكنولوجي المتسارع في القطاع، وهذا ما قد يسبب خروج عدد من العمال الممارسين حالياً في سوق العمل بسبب عدم مواكبتهم لهذا التطور السريع.

وعلى الجهات المعنية كافة البحث وبشكل جاد عن حلول ناجعة لتفعيل الالتحاق ببرامج رفع الكفاية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.

## الفصل الرابع

تقدير الفجوة بين العرض والطلب في

قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات

المحرّكات





#### 4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية المتوافرة.

يتناول هذا الفصل من هذه الدراسة مقارنة بين البرامج التدريبية المطلوبة للعاملين المراد استخدامهم في قطاع صيانة، وإصلاح المركبات ذات المحركات (وذلك بناء على اقتراحات/ طلبات/ توصيات أصحاب العمل في الأعوام (2023-2025)) مع البرامج التدريبية التي وفرتها فعلياً الجهات المزودة للتدريب في الأعوام (2020-2022)، وهذه المقارنة بهدف معرفة مدى التقارب، أو التباعد بين ما هو مطلوب، وما هو معروض فعلياً.

يعدّ ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام في الأردن بشكل خاص من المؤشرات التي تدل على حقيقة وجود خلل في جانبي سوق العمل (العرض والطلب)، ويلحظ من الوهلة الأولى وجود فجوة بين جانبي العرض والطلب.

وقد تم من هذه الدراسة تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: بلغ عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (11602)، وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجمالي ضمن هذا القطاع للأعوام (2023-2025) نحو (4273) فرصة عمل، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (13547) للأعوام (2020-2022)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عديدة كبيرة جداً تقدر بنحو (9486) كفايض للعرض، ما يعني أن السوق قادر على استيعاب ما نسبته (31%) من حجم العرض حالياً، وسيكون هناك فائض عرض.

وتجدر الإشارة إلى أن الفجوة الفعلية وحجم العاطلين عن العمل الفعلي هو أقل مما هو عليه فعلياً، وذلك نظراً لأن هناك في هذا القطاع موضوع الدراسة مهناً لا تلبى احتياجات هذا القطاع فقط، وإنما يمكن استيعابها في قطاعات أخرى، كما أن هذه الفجوة قد تم تقديرها في ظل القطاع الرسمي المنظم، بيد أن هناك قطاعاً آخر غير منظم، وغير مشمول ضمن هذه الدراسة وهو يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين.

#### 4.2 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوافرة لها

ولتعرّف جوانب العرض والطلب ضمن البرامج التدريبية انظر الجدول (41) الذي يبين بعض البرامج التدريبية التي طلب أصحاب العمل توافرها، وما يقابلها من برامج تدريبية يقدمها مزودو التدريب.

جدول 41: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

المهنة المطلوبة	العدد المطلوب	التخصص المعروض	العدد المعروض	الفجوة
ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة	1,086	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة	5497	فائض عرض
منظفو المركبات	655			عجز بالعرض
كهربائي سيارات/ مركبات	544	كهربائي سيارات/ مركبات	1185	فائض عرض
ميكانيكي تجليس ودهان	266	ميكانيكي تجليس ودهان	163	عجز بالعرض
دهان سيارات/ مركبات	212	دهان سيارات/ مركبات	60	عجز بالعرض
ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي	387	ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي	41	عجز بالعرض
فني إلكتروني/ عام	47			عجز بالعرض
دهان معدني	46			عجز بالعرض
ميكانيكي/ حدّاد تجليس سيارات/ مركبات	347	ميكانيكي/ حدّاد تجليس سيارات/ مركبات	42	عجز بالعرض
ميكانيكي حافلات وشاحنات	38	ميكانيكي حافلات وشاحنات	155	فائض عرض
ميكانيكي تجديد محرك بنزين/ أفر هول	18			عجز بالعرض

المهنة المطلوبة	العدد المطلوب	التخصص المعروض	العدد المعروض	الفجوة
منجّد سيارات مركبات	66			عجز بالعرض
مركب زجاج المركبات	37			عجز بالعرض
ميكانيكي تجديد محرك ديزل/ أفر هول	54			عجز بالعرض
مساعد دهان سيارات/ مركبات	69	مساعد دهان سيارات/ مركبات	3	عجز بالعرض
ميكانيكي جهاز قيادة سيارات/ مركبات خفيفة	30			عجز بالعرض
ميكانيكي مشعات/ راديترات	123	ميكانيكي مشعات/ راديترات	7	عجز بالعرض
حذاد هياكل مركبات/ الشاحنات	7			عجز بالعرض
صانع أدوات وقوالب عام	9			عجز بالعرض
لحيم كهرباء	9			عجز بالعرض
ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)	15			عجز بالعرض
فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات	18	فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات	46	فائض عرض
مساعد منجّد سيارات/ مركبات	10			عجز بالعرض
مساعد ميكانيكي/ حذاد تجليس سيارات/ مركبات	51	مساعد ميكانيكي/ حذاد تجليس سيارات/ مركبات	39	عجز بالعرض
مهندس ميكانيكي/ سيارات /ومحركات	4	مهندس ميكانيكي/ سيارات /ومحركات	227	فائض عرض
فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة	8	فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة	2615	فائض عرض
ميكانيكي صيانة ميكانيكية عامة	1			عجز بالعرض
مهندس كهربائي/ صيانة	4	مهندس مركبات (أوتو ونيكس)	2390	فائض عرض
فني كهربائي/كهر ميكانيك	2			عجز بالعرض
مهندس ميكانيكي/ صيانة	2			عجز بالعرض
مهندس ميكانيكي/ تكييف وتبريد	1			عجز بالعرض
حذاد صفيح معدني	44	حذاد صفيح معدني	1077	فائض عرض

\* يجب الإشارة إلى أنّ خريجي الهندسة والتخصصات الإدارية غير الفنية لا يعملون فقط في هذا القطاع، ما يقلل الفجوة لهذه المهنة نسبياً.

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك بعض المهنة ظهر عليها طلب مثل: منظفو المركبات، ودهان مركبات، وميكانيكي إصلاح إطارات/ بنسرجي، ومنجّد سيارات، ومركب زجاج مركبات، وغيرها. ولكنها لم تظهر بجانب العرض، وهذا يقودنا إلى ضرورة استحداث بعض التخصصات الجديدة في مراكز التعليم والتدريب بما يواكب الطلب من قبل أصحاب المنشآت.

وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة والمبينة في الجدول أعلاه من قبل أصحاب العمل، والعمل على أن تكون البرامج أكثر تخصصية وتواكب التطور التكنولوجي بالقطاع.

### 4.3 الفجوة بين العرض والطلب على البرامج التدريبية (دورات رفع الكفاية)

ولتعرّف جوانب العرض والطلب ضمن مهارات دورات رفع الكفاية للعاملين في سوق العمل، يبين الجدول (42) بعض المهارات التي اقترحها/ طلبها أصحاب العمل، ويؤكدون على ضرورة توافرها هي وما يقابلها من برامج دورات رفع كفاية يقدمها مزودو التدريب.

جدول 42: المهارات المطلوبة والمعروضة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ضمن دورات رفع الكفاية

المهارة المطلوبة	المطلوب	المعروض	الفجوة
إصلاح الانعاجات و الصدمات في جسم المركبة	432		عجز بالعرض
معرفة أساسيات الصحة والسلامة المهنية	346		عجز بالعرض
استخدام جهاز كمبيوتر فحص الأعطال وتشخيصها	317	5	عجز بالعرض
وضع طبقات الدهان الأساسية و إجراء أعمال الحف والتنعيم	297		عجز بالعرض
استخدام دليل المواصفات الفنية للسيارة	294		عجز بالعرض
باقي المهارات	272		عجز بالعرض
صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات بنزين وديزل	267		عجز بالعرض
صيانة أنظمة السيارات الهجينة (هايبرد)	223	20	عجز بالعرض
<b>Dry Clean</b>	195		عجز بالعرض
عمل بنشر (إغلاق الثقوب) للإطارات أو تبديلها	162		عجز بالعرض
تصليح ميزان ستيرنج سيارات خفيفة (صيانة اتران نظام التوجيه الميكانيكي والكهربائي)	140		عجز بالعرض
استخدام أجهزة اتران العجلات (ترصيص الإطارات)	90		عجز بالعرض
صيانة أنظمة التحكم في السيارات الهجينة Hybrid	70	30	عجز بالعرض
تجهيز (تركيب) خلطات الدهان حسب دليل الألوان وباستخدام الحاسوب	49		عجز بالعرض
عمل أفرهول للمحرك	39		عجز بالعرض
تفقد وخدمات مستوى الزيت والماء في السيارة	36		عجز بالعرض
تنظيف الروديترات	23		عجز بالعرض
صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة	15	50	فائض عرض
تشخيص الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الكهربائية	14		عجز بالعرض
بوليش تلميع Polish	13		عجز بالعرض
فحص السيارات (الحافلات) والشاحنات على الكمبيوتر	4		عجز بالعرض
صيانة نظام الفرامل المانعة للانغلاق (ABS)	0	11	فائض عرض
تشخيص الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة	0	16	فائض عرض
تشخيص الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة	0	80	فائض عرض

ونلاحظ من الجدول أعلاه الفجوة الواضحة بين احتياجات سوق العمل من دورات رفع الكفاية، وما يقدمه فعليا مزودو التدريب وهذا بالضرورة يقودنا لضرورة القيام بمراجعة دقيقة لمكونات برامج تدريب دورات رفع الكفاية من حيث المحتوى (الكفايات المهنية المطلوبة) ومن حيث التوقيت ليتناسب وظروف الممارسين في سوق العمل.

ولا بدّ أيضا من إيجاد مانحين لدعم دورات رفع الكفاية وتوجيه الدعم الحكومي بشكل رشيد لتفعيل رفع كفاية العاملين بالسوق المحلي؛ تلافيا لخروجهم من سوق العمل ورفع نسب البطالة المرتفعة أصلا.

وتؤكد هذه الدراسة على ضرورة التفاف الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل، وأن تكون هذه البرامج أكثر تخصصية وتواكب التطور التكنولوجي بالقطاع كما هي مبينة في الجدول أعلاه.

#### 4.4 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

كشفت النتائج لهذه الدراسة على أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات قد عبرت عن عدم رغبتها بتشغيل الإناث. في حين أنه لا يوجد هناك طلب مستقبلي جيد على تشغيل الإناث للعمل في هذا القطاع حيث يقدر فقط بنحو (19) فرصة عمل للأعوام (2023-2025) توزع هذا الطلب ضمن اختصاصي علاقات عامة، ومشرفي تسويق.

ووجدت الدراسة بأن هناك عرضاً من الإناث اللواتي يمكنهن العمل بهذا القطاع، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (81) خريجة في الأعوام (2020-2022)، وان نسبة كبيرة منهن قد تخرجن من برنامج مهندس أوتوترونكس (75%)، يليه برنامج مهندس ميكانيكي سيارات/ ومحركات بنسبة (10%). كما لوحظ بأن الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض، وما هو مطلوب هي (19) فرصة تمثل فائض عرض ضمن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة، وتخصصات الخريجات المعروضة والمبينة في الجدول (43) أدناه، حيث يتبين أن هناك خللاً كبيراً وواضحاً في سوق عمل لهذا القطاع. ويشير ذلك إلى أنه لا يوجد توافق بين جانبي العرض والطلب، وأن هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة) وفجوة أخرى لصالح الطلب، وهي تشير للتخصصات القادرة على خلق فرص عمل في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات للإناث في الأعوام

(2023-2025). وهذه الفجوة التي تم حسابها كما في الجدول 43 قد أجريت مقارنة مع ما يستوعبه السوق من المعروض. وحيث أن الفجوة أشارت سابقاً لوجود فائض عرض، فإن الفجوة المشار إليها في الجدول أدناه تؤكد أن هذا القطاع ليس قطاعاً جذاباً للإناث.

جدول 43: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2023-2025)

المهنة	العرض	الطلب	الفجوة
مهندس ميكانيكي/ سيارات/ ومحركات	8		فائض عرض
مهندس مركبات (أوتوترونكس)	61		فائض عرض
فني كهربائي سيارات/ مركبات هجينة	6		فائض عرض
ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة	2		فائض عرض
كهربائي سيارات/ مركبات	2		فائض عرض
منظفو مركبات		3	عجز بالعرض

#### 4.5 الفجوة بين الطلب على العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم

لم تبين هذه الدراسة في الفصل الثالث المؤشرات الخاصة بذوي الإعاقة من ناحية العرض، حيث لم تتضمن إجابات المنشآت هذا الجانب، أما في جانب الطلب، فقد بينت الدراسة أن هناك (121) منشأة عاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات على استعداد لتوفير (519) فرصة عمل تركزت معظمها في مهن منها: ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة، وميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي. وعليه، نجد الدراسة أن هناك فرصة لتوفير برامج تدريبية لذوي الإعاقة تتناسب مع احتياجات القطاع المستقبلية من ذوي الإعاقة، مع ضرورة توفير برامج تدريبية ملائمة لهذه الفئة من المجتمع.

جدول 44: فرص عمل لذوي الإعاقة الحالية والمتاحة

العدد المطلوب من ذوي الإعاقة	المهنة المطلوبة
137	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
107	ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي
47	دهان سيارات/ مركبات
47	مساعد دهان سيارات/ مركبات
44	ميكانيكي مشعات/ راديترات
29	ميكانيكي/ حدّاد تجليس سيارات/ مركبات
22	منظفو المركبات
19	ميكانيكي تجديد محرك ديزل/ أفرهول
16	دهان معدني
13	كهربائي سيارات/ مركبات
7	فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات
4	ميكانيكي تجديد تحريك بنزين/ أفرهول
4	منجّد سيارات مركبات
4	ميكانيكي حافلات وشاحنات
4	ميكانيكي تجليس ودهان
3	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى
3	حدّاد هياكل مركبات/ الشاحنات
3	ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)
3	فني إلكتروني/ عام
2	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
1	بانع وقود سيارات/ مركبات
1	اختصاصيو الإعلان والتسويق
519	الطلب



## الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

صيانة وإصلاح المركبات ذات

المحرّكات





## منهجية إعداد خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات (2024-2026)

### أولاً: تشكيل لجنة استشارية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

تشكلت اللجنة الاستشارية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات بالتنسيق بين المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس مهارات القطاع. وتضمنت مهام اللجنة المشاركة في مراحل إعداد الدراسة كافة، وتقديم المشورة خاصة ما يتعلق بتطوير أدوات الدراسة وعيبتها وتحفيز أصحاب العمل للتعاون مع الباحثين القائمين على جمع البيانات، ومناقشة وإبداء الرأي حول فصول الدراسة وخطة تنمية الموارد البشرية لهذا القطاع.

### ثانياً: إعداد دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

قامت اللجنة الاستشارية بالشراكة مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتطوير منهجية، وأهداف وعيئة الدراسة التحليلية للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حيث تم تنفيذ مسح ميداني نفذته دائرة الإحصاءات العامة شمل منشآت ممثلة للقطاع، وتعبئة استمارات من قبل مؤسسات تزويد التدريب في القطاع، كما قامت اللجنة الاستشارية بمتابعة العمل مع المركز الوطني في مختلف مراحل الدراسة.

### ثالثاً: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات

بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، تم ما يأتي:

- المشاركة في صياغة التوصيات، ومذكرة سياسات تخدم قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.
- إعداد مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات على اللجنة الاستشارية للدراسة، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة.
- تضمين الخطة ملاحظات اللجنة الاستشارية.
- إقرار الخطة المقترحة لتنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات بشكلها النهائي.

خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات  
(2024-2026)  
(وضعت هذه الخطة بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

الهدف الاستراتيجي (1): الارتقاء بخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات لإنتاج قوة عاملة مؤهلة لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للقطاع.

مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 1: زيادة مستوى رضا أصحاب العمل عن خريجي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات في عام 2026.

النتيجة (1) : برامج التدريب والتعليم المهني والتقني تستجيب لاحتياجات قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات .

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 تشكيل لجنة فنية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات بهدف الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل.	<ol style="list-style-type: none"> <li>إعداد خطة تدريب مدربين القطاع (TOT) بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.</li> <li>رصد الاحتياجات التدريبية لسوق العمل بشكل دقيق.</li> <li>تفعيل الشراكة بين القطاعين العام والخاص في مجال تنفيذ برامج التدريب وتقويمها.</li> <li>إعداد خطط التدريب طويلة المدى، وقصيرته قابلة للتطبيق مع إدماج المهارات الداعمة للتشغيل خلالها.</li> <li>إطلاق مبادرات جديدة في مجال التدريب، أو التشغيل، أو الاستشارات وتقويم الحالي منها بالتعاون مع الجهات المانحة، وأهمها هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</li> </ol>	النصف الأول 2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقرير بنتائج دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب وتوصيات أعضاء المجلس القطاعي.</li> <li>تقرير ربعي لمتابعة تطبيق التوصيات والخطط المتفق عليها.</li> <li>كتاب تشكيل اللجنة الفنية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات.</li> </ul>	– هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>مزودو التدريب (الجامعات، الكليات، مراكز التدريب).</li> <li>شركات القطاع الخاص.</li> <li>وزارة العمل.</li> <li>هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</li> <li>هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها.</li> <li>وزارة التربية والتعليم.</li> <li>المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.</li> <li>مجلس المهارات القطاعية لقطاع صيانة، وإصلاح المركبات.</li> <li>نقابة المهندسين.</li> <li>نقابة وكلاء السيارات.</li> </ul>

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	6. تصميم برامج تدريبية خاصة بالإناث وأخرى لذوي الإعاقات ضمن خطط التدريب.				
1.2 مراجعة وتطوير المعايير المهنية للمهن المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، بما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	تحديث المعايير المهنية لمهن وأعمال القطاع	الربع الرابع من عام 2024 و الربع الأول من 2025	- وثيقة المعايير المهنية المحدثة.	- مجلس المهارات القطاعي. - مركز الاعتماد وضبط الجودة.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص. - وزارة العمل. - مركز الاعتماد وضبط الجودة. - القطاع الخاص.
1.3 تطوير البرامج التدريبية والتقنية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بحيث تشمل الاحتياجات التدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة.	مراجعة البرامج التدريبية والتقنية المتعلقة بالقطاع وتطويرها.	مستمر.	- تقارير مؤسسات التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية. - وثائق البرامج التدريبية والتقنية المطورة.	- وزارات ومؤسسات التدريب والتعليم القطاعي. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة.	- وزارات ومؤسسات التدريب والتعليم. - القطاع الخاص. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة.
1.4 تنفيذ دورات تدريبية لرفع كفاءة المدربين/المعلمين المهنيين العاملين في مؤسسات التدريب، والتعليم في مجال البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسساتهم.	عقد (4) دورات رفع كفاءة فنية للمدربين /المعلمين المهنيين العاملين في مؤسسات التدريب، والتعليم في مجال البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسساتهم.	الربع الأول والثاني من عام 2026.	- وثائق الدورات التدريبية.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص.	- وزارات ومؤسسات التدريب والتعليم. - القطاع الخاص. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - الجهات الدولية المانحة.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.5 إنشاء شراكات بين القطاعين العام، والخاص في مجال تنفيذ وتقييم برامج التدريب، حيث تشمل تغطية متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة.	توقيع اتفاقية مشتركة لإدارة المرافق التدريبية في القطاع العام، من قبل القطاع الخاص. تنفيذ دراسات ومسوح حول رضا الطلبة والخريجين، وأصحاب العمل عن برامج ومؤسسات التدريب والتعليم.	الربع الأول والثاني من عام 2026.	- وثيقة اتفاقية تنفيذ التدريب. - وثائق الدراسات والمسوح.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - وزارة العمل. - القطاع الخاص.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، ومؤسسات القطاع الخاص. - وزارة العمل. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - وزارة التربية والتعليم. - وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي. - المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة.
1.6 إطلاق مبادرات تعاون (توأمة) في مجال التدريب، أو التشغيل، أو الاستشارات مع جهات إقليمية ودولية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات .	1. اعداد قائمة بالمؤسسة والجهات الإقليمية، والدولية المستهدفة. 2. التواصل مع هذه الجهات. 3. القيام بزيارة عمل للمؤسسة والجهات الإقليمية، والدولية المستهدفة. 4. عقد اتفاقية تعاون "توأمة".	الربع الثالث من عام 2026.	- قائمة بأسماء المؤسسة والجهات. - وثائق التراسل مع الجهات الإقليمية، والدولية. - تقرير زيارة العمل. - وثيقة اتفاقية التعاون.	- وزارة العمل.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - الجهات الدولية المانحة. - القطاع الخاص. - مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، ومؤسسات القطاع الخاص. - وزارة التربية والتعليم. - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

الهدف الاستراتيجي (2): تحسين بيئة العمل والاستثمار في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات .

(مؤشرات الأداء للهدف الاستراتيجي 2: ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات في عام 2026).

النتيجة (2): تطوير بيئة وظروف العمل في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات .

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.1 رفع كفاية العاملين في القطاع من خريجي مزودي خدمة التدريب لمن هم دون الثانوية العامة بشكل خاص.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. رصد الاحتياجات التدريبية الفعلية لدورات رفع الكفاية عن طريق الدراسة.</li> <li>2. إعداد خطة بأحدث الدورات التدريبية التقنيّة المتخصصة المطلوبة بسوق العمل؛ لتدريب العاملين في منشآت القطاع.</li> <li>3. صياغة برامج تدريبية متخصصة قصيرة المدى قابلة للتنفيذ، وتواكب الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.</li> <li>4. إعداد دراسة لتقويم أجور العاملين في القطاع، وخطط الاحتفاظ بالخبرات والاستفادة منها.</li> <li>5. إنشاء شراكات بين القطاعين العام، والخاص في مجال تنفيذ برامج التدريب وتقويمها.</li> <li>6. إطلاق مبادرات تعاون مع الجهات المانحة في مجال التدريب والاستشارات.</li> <li>7. مراجعة نظم الاختبارات للمهارات العملية، بمشاركة فنيين من القطاع الخاص.</li> </ol>	خلال العام 2024- 2025.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- خطة قطاعية معتمدة للتدريب على التقنيات الحديثة.</li> <li>- عدد المشاغل المطوّرة.</li> <li>- قوائم بالدورات التدريبية المتاحة، وشروط الالتحاق بها ومتطلباتها.</li> <li>- عدد البرامج المطوّرة حيث تصمّم في ضوء تحليلات دقيقة لاحتياجات سوق العمل.</li> <li>- عدد البرامج التدريبية الموجهة للإناث وذوي الإعاقات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنيّة.</li> <li>- مزودو التدريب والتعليم المهني والتقني (الجامعات، الكليات، مراكز ومعاهد أكاديميات التدريب).</li> <li>- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها.</li> <li>- وزارة العمل.</li> <li>- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.</li> <li>- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنيّة.</li> <li>- مركز تدريب المدربين/ جامعة البلقاء التطبيقية.</li> <li>- نقابة وكلاء السيارات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- شركات القطاع الخاص.</li> <li>- مزودو التدريب والتعليم المهني والتقني (الجامعات، الكليات، مراكز ومعاهد أكاديميات التدريب).</li> <li>- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها.</li> <li>- وزارة العمل.</li> <li>- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.</li> <li>- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنيّة.</li> <li>- مركز تدريب المدربين/ جامعة البلقاء التطبيقية.</li> <li>- نقابة وكلاء السيارات.</li> </ul>

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
			- تناقص عدد العاملين في القطاع من الوافدين.		
2.2 الإسهام في تحسين ظروف العمل وبيئته في منشآت قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.	1. اعداد دراسة تقويمية، وتقديم التوصيات حول واقع الصحة والسلامة العامة، وبيئة وظروف العمل في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات. 2. إعداد دراسة تقويمية، وتقديم التوصيات حول واقع التشريعات وسياسات العمل في القطاع	الربع الثالث من عام 2025 - الربع الرابع 2026.	- الدراسة التقييمية. - آليات التفتيش.	- وزارة العمل. - مؤسسة الضمان الاجتماعي. - القطاع الخاص.	- وزارة العمل. - النقابات. - مؤسسة الضمان الاجتماعي. - القطاع الخاص.
2.3 تقديم دورات على المهارات العامة الضرورية للعاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل.	على مستوى كل محافظة، عقد دورة تدريبية واحدة (بأدناه) على المهارات العامة الآتية: • مهارة استخدام الحاسوب. • مهارة الابداع والابتكار. • مهارات الاتصال والعمل مع الفريق. • مهارة التحليل وحل المشكلات. • مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت. • مهارة التواصل باللغة الانجليزية. • مهارات عديدة.	الربع الأول من عام 2026.	وثائق الدورات التدريبية.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص. - النقابات. - القطاع الخاص. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - وزارة العمل.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص. - النقابات. - القطاع الخاص. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - وزارة العمل.
2.4 توفير قاعدة بيانات تشمل مؤشرات العرض والطلب في سوق العمل.	1. إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالقطاع تبين أهم الدورات التدريبية المطلوبة وأحدثها في سوق العمل، وكيفية الحصول عليها في حال توافرها محلياً، أو عالمياً. 2. فيديوهات تثقيفية عن الدورات التدريبية المطلوبة وعن ريادي الأعمال في الأردن 3. بث رسائل دعائية للترويج لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات 4. إمكانية الوصول لقاعدة البيانات من الأشخاص ذوي الإعاقة	مستمر.	تقارير المتابعة والتقويم الربعية والسنوية تبين أعداد المستفيدين من قاعدة البيانات.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - المجلس القطاعي. - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	- مزودو التدريب (الجامعات، الكليات، مراكز التدريب). - شركات القطاع الخاص. - هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها. - وزارة التربية والتعليم. - وزارة العمل. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
					<ul style="list-style-type: none"> <li>- نقابة وكلاء السيارات</li> <li>- النقابات المهنية.</li> </ul>
2.5 الترويج للقطاع	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. عقد أيام وظيفية في كل المحافظات للترويج للقطاع - داخليًا، أو خارجيًا.</li> <li>2. تبني حملات إعلامية عبر وسائل الإعلام المرئي، والمسموع للقطاع للترويج لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.</li> <li>3. إعداد وإنتاج فيديوهات تثقيفية عن فرص العمل في القطاع، والدورات التدريبية.</li> <li>4. إعداد وإنتاج فيديوهات تثقيفية عن عن ريادي الأعمال في القطاع.</li> <li>5. تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني.</li> </ol>	مستمر.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عقد يوم وظيفي خاص بالقطاع.</li> <li>- المواد الدعائية والترويجية على وسائل التواصل الاجتماعي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وزارة العمل.</li> <li>- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</li> <li>- هيئة الإعلام المرئي، والمسموع.</li> <li>- هيئة الخدمة والإدارة العامة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وزارة الصناعة والتجارة.</li> <li>- وزارة الاستثمار.</li> <li>- وزارة العمل.</li> <li>- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</li> <li>- وزارة التخطيط.</li> <li>- الجهات المانحة.</li> <li>- هيئة الإعلام المرئي، والمسموع</li> </ul>
2.6 زيادة عدد المستفيدين من برامج التمويل الداعمة للمشاريع الصغيرة (الريادية) والمتوسطة	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. التنسيق مع الجهات والمؤسسات المعنية بالتمويل لزيادة انتفاع القطاع من أصحاب المشاريع الريادية والمتوسطة من برامجها ومشاريعها التمويلية.</li> <li>2. التوجيه الرشيد للدعم باتجاه التخصصات المطلوبة، ومشغلي العمالة الأردنية والمحافظات.</li> <li>3. البحث عن حواضن جديدة للإبداع و الابتكار للشباب في مجالات قطاع صيانة، المركبات ذات المحركات وإصلاحها، وتوجيه الدعم الفني والمالي لهم.</li> </ol>	مستمر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقديم مقترحي عمل للجهات التمويلية لزيادة انتفاع القطاع من برامجها ومشاريعها التمويلية في مجال:</li> <li>• إنشاء المشاريع الصغيرة.</li> <li>• أعمال التوسعة للمنشآت القائمة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وزارة العمل.</li> <li>- وزارة التخطيط والتعاون الدولي.</li> <li>- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</li> <li>- حاضنات الإبداع.</li> <li>- المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة التخطيط والتعاون الدولي.</li> <li>• وزارة الصناعة والتجارة.</li> <li>• الصناديق التمويلية مثل (صندوق التنمية والتشغيل).</li> <li>• المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية.</li> <li>• وزارة العمل.</li> <li>• الجهات الدولية المانحة.</li> <li>• هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</li> <li>• مؤسسة ولي العهد.</li> <li>• حاضنات الإبداع.</li> </ul>





**الفصل السادس**

**النتائج والتوصيات**



## 6.1 النتائج

أظهرت هذه الدراسة المسحية أن عدد المنشآت العاملة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات بلغ (11,602) منشأة، وهي توظف نحو (27,923) عاملاً وعاملة، وتوزعت من حيث عدد المشتغلين بواقع (70%) في إقليم الوسط، بنسبة (22%) في إقليم الشمال تلاها (8%) في إقليم الجنوب. وتُعدّ غالبية المنشآت العاملة في القطاع منشآت فردية (96%) وفقاً لكيانها القانوني، في حين بلغت المنشآت التضامنية نسبة (2%)، (1%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

وتم تصنيف المنشآت في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ضمن مجموعات ثلاث بحسب عدد موظفيها، حيث بلغت نسبة المنشآت الصغيرة الحجم (التي تشغل من 1-4 عمال) (94%)، والمنشآت متوسطة الحجم (التي تشغل من 5 عمال) بنسبة (5%)، أما المنشآت الكبيرة الحجم التي تشغل 20 عاملاً وأكثر) فكانت بنسبة (1%).

وحول تقويم أصحاب العمل لحجم الطلب على خدماتهم، فقد أفاد (62.5%) من تلك المنشآت في هذا القطاع التي شملها المسح عن انخفاض الطلب على خدماتها في الفترة 2022، بينما أفاد (10.7%) من المنشآت ارتفاع الطلب على خدماتها في الفترة المذكورة، وحوالي (23%) من تلك المنشآت بينت أن الطلب لم يتغير على خدماتها في تلك الفترة.

ويتوزع عدد العاملين في القطاع بنسبة غالبية للذكور بواقع (99%) مقابل (1%) للإناث فقط، وأن نسبة (90%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسية مقابل (10%) فقط من غير الأردنيين. وبالتعرّف على مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، فقد وجد بأن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي، وبنسبة (52.9%)، ثم الثانوية العامة (21%)، ونحو (9.1%) بكالوريوس، وكذلك، فإنّ غالبية الإناث مؤهلنّ التعليمي بكالوريوس، بنسبة (85.7%)، ثم الثانوي بنسبة (6.2%)، ونحو (3.6%) أقل من الثانوية العامة.

ومن حيث المهّن الأكثر إشغالاً في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، فقد أظهرت الدراسة أن مهنة ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة، جاءت بنسبة (23.4%)، ومهنة كهربائي سيارات/ مركبات بنسبة (11.1%)، ومهنة: (منظفو) المركبات (8.5%)، ومهنة ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنسرجي (8.3%)، ومهنة ميكانيكي/ حدّاد تجليس سيارات/ مركبات (5.6%)، ومهنة دهان سيارات/ مركبات (5.3%) وهي المهّن الأكثر إشغالاً في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.

ولوحظ بأن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات يركز بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام، مع وجود الإناث في مجموعة من المهّن، لكن بنسبة أقل، ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط.

وبشكل عام، فقد بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2023-2025) حوالي (273,4) عاملاً مطلوباً، وبحجم طلب واضح على الذكور بلغ (4254) مقابل (19) من الإناث، وإنّ الطلب للأعوام (2023-2025) على مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات لا تكاد تُذكر للإناث، أما فيما يتعلق بالذكور، فإن أكبر طلب على مهنة ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة بنسبة (25%)، ثم مهنة: (منظفو) المركبات بنسبة (15%) وأما مهنة كهربائي سيارات/ مركبات فقد كانت (13%).

إن الطلب على مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ينصب بشكل أساسي لمن يحملون مؤهلاً تعليمياً أقل من الثانوية العامة، وبنسبة (36%)، ويليه (خزيجو) مراكز التدريب المهني أي الذين يحملون شهادة التلمذة المهنية بنسبة (21%)، أما الأدنى طلباً فيذهب باتجاه طلبة الدراسات الجامعية، والجامعية المتوسطة حيث شكلت نسبة فرص حملة درجة البكالوريوس النسبة الأدنى، وهي ما لا تزيد عن (1%).

وتجدر الإشارة إلى بروز الحاجة للعمال الجدد لتلبية أعمال التوسعة، يدعو للتفاؤل بأن هناك فرصاً لإيجاد فرص عمل جديدة، حيث بلغت نسبة الطلب على أساس التوسع (53%)، بينما بلغت نسبة الطلب على أساس الدوران (39%).

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة، فلم يطلب أصحاب العمل سنوات خبرة طويلة من العمال المراد تشغيلهم، (31%) من أصحاب العمل يطلبون عمالة دونما اشتراط توافر الخبرة، في حين طلب نحو (33%) من أصحاب العمل أن يكون الحد الأدنى للخبرة المطلوبة سنة واحدة من العمال المراد تشغيلهم كونها فترة كافية؛ للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع من وجهة نظر أصحاب العمل، وطلب (21%) من أصحاب العمل الذين شملهم المسح سنتين من الخبرة من العمال المراد تشغيلهم.

أما من ناحية توظيف الإناث في القطاع، فقد تبين بأن السبب الرئيس لعدم تعيين الإناث هو طبيعة العمل بمهن وأعمال هذا القطاع التي لا تناسب المرأة هي بنسبة (65%)، وكسبب آخر، فإن عدم الحاجة تشكل نسبة (29%). لكن بشكل عام فقد ظهر بأن هناك عزوفاً واضحاً عن تشغيل الإناث في مهن هذا القطاع بنسبة تزيد عن (99%).

وأما تشغيل ذوي الإعاقات ضمن هذا القطاع فقط، تبين أن عدد العاملين من ذوي الإعاقات بلغ (169) عاملاً من أصل (27,923) عاملاً في القطاع، ويشكلون نسبة (0.6%) فقط، وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي تعمل بها هذه الفئة من الأشخاص هي مهن ميكانيكي إصلاح إطارات/ بنسجري وميكانيكي تجليس ودهان..

أما من حيث التحديات بالقطاع، ولدى سؤال أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وترتيبها من حيث التأثير على القطاع، فقد أجاب أكثر من (22%) من إجمالي المنشآت البالغ عددها (14,073) منشأة بأن ارتفاع الضرائب هي المؤثر الرئيس على أداء القطاع، وكخيار ثانٍ، فقد جاء ضعف الحوافز المالية بنسبة (16%) من إجمالي المنشآت، في حين بين (16%) من إجمالي المنشآت المشمولة بالدراسة أن القوانين والتشريعات النازمة للعمل كان لها دور في ضعف القطاع. ومن حيث ضعف القدرات التسويقية، كانت هذه الاختيارات أهم التحديات التي تواجه القطاع، فقد أيد ذلك (14%) من المنشآت التي أجابت عن هذا السؤال.

وفيما يتعلق بالطرق المستخدمة في تعيين الموظفين، فقد أظهرت الدراسة أن ترتيب طرق التعيينات في المنشآت حسب الأهمية كانت التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية، وهو الأكثر شيوعاً، وبنسبة بلغت (88%) من المنشآت اختارت طريقة الاتصالات الشخصية كونها أفضل طريقة للتعيين، ويليهما التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية بنسبة (5%).

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (15) برنامجًا تدريبيًا، وبلغ عدد خريجيها قرابة (13,547) خريجًا خلال الأعوام (2020-2022)، وكانت النسبة الكبرى هي (41%) من خريجي برنامج ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة، ثم لبرنامج فني كهربائي سيارات / مركبات هجينة حيث بلغت النسبة (19%)، أخيرًا لبرنامج مهندس مركبات أوتو ونيكس بنسبة (18%)

وقد توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات بحسب الإقليم بنحو (61%) في إقليم الوسط، و(26%) في إقليمي الشمال والجنوب على التوالي. ومن ناحية أخرى، توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع بحسب النوع الاجتماعي بواقع (99%) من الذكور، ونحو (1%) من الإناث.

ومن حيث برامج رفع الكفاية الفنية على مستوى الأقاليم، فقد وجد بأن غالبية مزودي دورات رفع الكفاية في إقليم الوسط (191) متدربًا. وبلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2020-2022) في إقليم الشمال قرابة (21) خريجًا توزعوا بين برنامج تشخيص الأعطال الإلكترونية في السيارات الهجينة، ثم صيانة الأعطال الإلكترونية في أنظمة المركبات الهجينة، أما في إقليم الجنوب، فلم يتم عقد أي دورات لرفع الكفاية بالقطاع، ويقودنا هذا الاستنتاج إلى وجوب الإشارة لضرورة تقليل الفجوة في توفير البرامج التدريبية على مستوى الأقاليم، وبخاصة في إقليم الجنوب، حيث لا يتوافر فيه مزودون بالبعدين الكمي والنوعي من المزودين لخدمة التدريب للمهارات جميعها بشكل كافٍ.

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التدريبية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات وبالرجوع للأسئلة التي صممت بهدف التعرف على مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، فقد تبين أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي، وهي بنسبة (52.9%)، ثم الثانوية العامة بنسبة (21%)، ونحو (9.1%) للبكالوريوس. وكذلك، فإن غالبية الإناث الملتحقات بالعمل بهذا القطاع يحملن المؤهل التعليمي (بكالوريوس) بنسبة (85.7%)، ثم الثانوي بنسبة (6.2%)، وأخيرًا بنسبة (3.6%) لمن يحمل مؤهلاً تعليميًا أقل من الثانوية العامة.

إن غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2020-2022) كانت من خريجي تعليم مهني / مدارس ثانوية مهنية وبنسبة (40%)، ثم خريجي تدريب مهني/ معاهد ومراكز تدريب عامة (22%)، ومن ثم الجامعات الأردنية بنسبة (19%). أما فيما يتصل بذوي الإعاقات، ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فلم تبين نتائج الدراسة أي برامج متخصصة لهذه الفئة.

وحول دورات رفع الكفاية المقدمة من الجهات المزودة للتدريب، فقد بلغ عدد المتدربين الملتحقين/ الخريجين في دورات رفع الكفاية من الذكور نحو (209) متدربًا في الأعوام (2020-2022)، وهذا يمثل نسبة 99% من إجمالي المتدربين. في حين بلغ عدد المتدربات في دورات رفع الكفاية من الإناث في الأعوام (2020-2022) نحو (3) متدربات وبنسبة بلغت 0.1% من إجمالي المتدربين الملتحقين/ المتدربات بدورات رفع الكفاية.

مما سبق، نستنتج وجود فجوة عددية كبيرة جدًا تقدر بنحو (9,486) فائض عرض، ما يعني أن السوق غير قادر على استيعاب نسبة (31%) من حجم العرض، وسيكون هناك فائض عرض في السوق ما مقداره 120% من إجمالي الطلب خلال السنوات التي تلي فترة الإسناد الزمني لهذه الدراسة.

ويمكن تلبية الطلب الموجود من برامج التدريب المستمر، وتوسيع دورات رفع الكفاية وتنويعها التي تعدّ مخصصة ومحدّدة بشكل أكبر. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزوّدة للتدريب إلى هذا الطلب والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل ولكل إقليم. وهي برامج يمكن دمجها في البرامج الحالية، أو تنفيذها على شكل دورات/ برامج رفع كفاية فنية.

وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة وجود برامج تدريبية، توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة التي يمكن إيجازها في: مهارات إصلاح الانبعاجات والصدمات في جسم المركبة، ومعرفة أساسيات الصحة والسلامة المهنية، واستخدام جهاز الحاسوب الخاص بفحص الأعطال وتشخيصها.

وبخصوص طبيعة المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب، اتضح أن الجهات المزوّدة للتدريب توفر المهارات العامة الداعمة للتشغيل بشكل كافٍ في البرامج التدريبية المطبّقة لديها. وقد تبين أنّ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، ومهارات التخطيط والتنظيم، وإدارة الوقت كانت المهارات المطلوبة لجميع البرامج بشكل عام. في حين تباينت البرامج الأخرى من ناحية المهارات الداعمة للتشغيل الأخرى.

يبين تحليل الفجوة بين العرض والطلب على الإناث أن هناك فجوة رقمية أولية بين ما هو معروض، وما هو مطلوب تقدر بنحو (61) فرصة عمل، وهي تعدّ فائض عرض ضمن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.

أما فيما يتعلق بفجوة العرض والطلب على ذوي الإعاقات، فلم تبين الدراسة ذلك في جانب العرض. وعليه، لا يمكن حصر الفجوة الخاصة بهذه الفئة، على الرغم من أن (121) منشأة أعلنت أنها ستقدم (519) فرصة عمل في مهن مختلفة أهمها في مهنتي ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة، وميكانيكي إصلاح إطارات/ بنشرجي.

## 6.2 التوصيات

بناء على ما سبق، تؤكد الدراسة على ضرورة تبني التوصيات الآتية:

**أولاً- من حيث التخطيط:** تتولى الجهات المعنية - كل حسب اختصاصها - بقيادة مجلس المهارات القطاعي لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ما يأتي:

1. اعتماد خطة العمل التنفيذية التي تم إعدادها؛ استناداً إلى الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية التي تشمل جميع المزوّدین العاملين، وكذلك الجهات المعنية بالقطاع، ومهام كل منهم، وتقديم تقارير متابعة دورية تتضمن نسب الإنجاز في كل محور من المحاور، والصعوبات والتحديات التي واجهت عمليات التنفيذ، وأي اقتراحات وتوصيات تتعلق بذلك.
2. أن تقوم المؤسسات المزودة لبرامج التعليم، والتدريب بتطوير المناهج التدريسية الخاصة بتخصصات قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وخصوصاً المحتوى العملي التطبيقي، بهدف مواكبة التطورات التكنولوجية، وحاجات القطاع، وتعديل محتوى هذه البرامج ومستوياتها، وذلك استناداً إلى الدراسات القطاعية التنبؤية.
3. المراجعة الدورية للبرامج التدريبية المطلوبة لقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات وتطويرها بشكل دوري وبما يتناسب مع حاجات السوق، خصوصاً وأن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات يعدّ قطاعاً ديناميكياً، واحتياجاته تتغير باستمرار وبوتيرة متسارعة.
4. إدماج المهارات الحياتية، والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة إلزامية في البرامج التدريبية المطبقة حالياً، أو يتم التخطيط لاستحداثها أو تطبيقها.
5. إلغاء أي برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.
6. ضرورة التنسيق المشترك بين الجهات فيما بينها؛ لتنويع البرامج التدريبية بما يتناسب مع حاجات سوق العمل Demand-driven training programs وتجنب تكرار المتشابه منها.

**ثانياً- من حيث التشريعات:** ضرورة مراجعة التعليمات والتشريعات الحالية، ودراستها وإعداد الاقتراحات اللازمة لتطويرها بما يواكب أفضل الممارسات من ناحية، ولتوليد الشعور بالأمن الوظيفي للفنيين والمهندسين العاملين في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.

**ثالثاً- من حيث إدماج المرأة وذوي الإعاقات في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات وتمكينهم وتشغيلهم:**

1. تكثيف الجهود التوعوية لأصحاب العمل؛ لتفعيل إجراءات تشغيل المرأة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وذلك بالتعاون مع وزارة العمل، وغرف الصناعة، وغرف التجارة، بما ينسجم مع تشريعات العمل، وبخاصة نظام العمل المرين الذي سيسهم بشكل كبير في تحسين مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل بشكل عام، وفي قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات بشكل خاص.
2. تفعيل آليات العمل بالنصوص، والمواد القانونية التي تنص على ضرورة التزام المنشآت بتشغيل ذوي الإعاقات بنسبة لا تقل عن (4%) من إجمالي الفئة العاملة في تلك المنشآت، وتزويدهم بالتدريب اللازم بالتعاون مع وزارة العمل، وغرف الصناعة، وغرف التجارة، والمجلس الأعلى لذوي الإعاقة.

#### رابعاً- من حيث التمويل:

الطلب من مجلس المهارات القطاعي الخاص بالقطاع بضرورة التنسيق مع المنظمات غير الربحية؛ لتوفير دعم مالي، وفني وحسب الأصول الرسمية المتبعة لتنفيذ برامج تدريبية ملائمة يطلبها أصحاب العمل في القطاع على شكل تدريب إضافي وتكميلي، وتخصصي، بالإضافة إلى تلك البرامج التي تزودهم بها الجهات المزودة للتعليم والتدريب.

#### خامساً- من حيث الدراسات:

1. إجراء دراسات دورية لتحديث بيانات القطاع بمعدل مرة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات؛ لتتبع التطور في هذا القطاع من حيث العمالة كما ونوعاً، وخصائصهم والمهارات المطلوبة منهم، وللتأكد من انعكاس تطبيق خطة تنمية الموارد البشرية على تطوير هذا القطاع.
2. إجراء دراسات تتبعية دورية، مع تقديم حوافز مالية سنوية؛ لتمويل مثل هذه الدراسات على مستوى الأقاليم؛ لتقليل الفجوة التدريبية بين الأقاليم الثلاثة.
3. إجراء دراسات تقييم الأثر Impact studies للبرامج التدريبية المنفذة من قبل الجهات الحكومية، والمنظمات الدولية ومؤسسات المجتمع المحلي في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وخصوصاً تلك المرتبطة بالتشغيل للتعرف على فعالية هذه البرامج وأثرها في التخفيف من مشكلتي الفقر والبطالة.

#### سادساً- من حيث التشغيل والتوظيف:

1. تطوير المنصات الإلكترونية الخاصة بالتوظيف الموجودة حالياً مثل: النظام الوطني للتشغيل الإلكتروني، وبرنامج فرص، وبرنامج وطني لخلق فرص العمل للشباب الأردني، حيث لا تقتصر على إظهار فرص العمل الكمية فقط، بل تمتد لتشمل المهارات النوعية المطلوبة لكل فرصة، وبما يتيح المجال لإجراء تصنيفات دورية وترتيبات لهذه المهارات، ومقارنتها على المستوى المحلي.
4. إنشاء نوافذ تفاعلية ضمن وسائل التواصل الاجتماعي، تتضمن حوارات مستمرة بين الخريجين وسوق العمل، وخبراء التدريب حول المهارات المطلوبة في القطاع.
5. تشجيع الجامعات، والمراكز البحثية على إنشاء حاضنات الأعمال خصوصاً في تخصصات تكنولوجيا المركبات الحديثة، وربطها بريادة الأعمال؛ ليتمكن الطلبة من اكتساب المهارات اللازمة لتنفيذ مشاريع ميكروية، مع إمكانية التشبيك مع الجهات التمويلية لتنفيذ هذه المشاريع.
6. بشكل عام نلاحظ التدني الواضح في مخرجات برامج رفع الكفاية المطبقة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات ما قد يسبب لاحقاً تدنياً في جودة الكفاية المهنية للممارسين في سوق العمل بسبب التطور التكنولوجي السريع النمو والمتسارع بشكل هائل في القطاع ما قد يسبب حتماً خروج عدد من الممارسين الحاليين في سوق العمل بسبب عدم مواكبتهم هذا التطور السريع. وعلى الجهات المعنية كافة البحث وبشكل حثيث عن حلول ناجعة؛ لتفعيل الالتحاق ببرامج رفع الكفاية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.