

الدليل التدريبي للتوعية حول عمل الأطفال

برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم
Combating Exploitive Child Labor Through Education



الدليل التدريبي للتوعية حول عمل الأطفال

٢٠١١

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(٢٠١١/٤/١٢٧١)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر

هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية

فكرة الدليل:

برنامج مكافحة عمالة الاطفال عبر التعليم

تطوير وتنسيق:

مي سلطان/ المجلس الوطني لشؤون الأسرة

إشراف:

محمد مقدادي/ المجلس الوطني لشؤون الأسرة

٤	تمهيد
٥	تقديم
٦	برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم
٩	المسارات التعليمية المتاحة في برنامج «مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم»
١١	التدريب
	الجلسة الأولى:
١٥	- تعارف المشاركين والمدربين
١٥	- الإتفاق على القواعد الأساسية للجلسات التدريبية، وتحديد قواعد أرضية مشتركة
١٥	- التعريف بتوقعات المشاركين حول البرنامج التدريبي
	الجلسة الثانية:
١٧	التعريف بالإتفاقيات الدولية لحقوق الطفل
	الجلسة الثالثة:
٢٧	التعريف بالعوامل التي تدفع الأطفال للعمل
	الجلسة الرابعة:
٣٣	التعريف بمخاطر عمالة الأطفال وآثارها
	الجلسة الخامسة:
٣٩	التعريف بأهمية التعليم في مكافحة عمالة الأطفال ودور الأسرة
	الجلسة السادسة:
٤٥	التعريف بأهمية المساواة في التعليم «تعليم الفتيات والذكور»



شك أن تزايد الإهتمام بحقوق الإنسان فى العقود الأخيرة قد سلط الضوء على قضايا كانت مهمة لفترات طويلة، دون أن يتم التعاطي معها بصورة جدية، ومنها العديد من القضايا الاجتماعية التي تمس الأسرة وأفرادها.

وانطلاقاً من واقع البيئة العامة المساندة للأسرة في الاردن، وما يفرضه الواقع من توجهات وطنية وبرامج عمل تقدمها القطاعات المختلفة، برزت الحاجة إلى إنشاء المجلس الوطني لشؤون الأسرة للتعامل مع الأسرة على مستوى التخطيط الاستراتيجي، ووضع السياسات والبرامج وفق معايير اجتماعية اقتصادية ونوعية تعمل على وصف وضع الأسرة في الأردن وتقصيه، وتعديل الخطط والبرامج والسياسات والتشريعات المنبثقة عنها والإجراءات المتعلقة بها وفقاً لفهم أعمق لقضايا الأسرة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن احتياجات الأسر تختلف وفقاً لظروفها. فجاء تأسيس المجلس في العام ٢٠٠١، برئاسة جلالة الملكة رانيا العبدالله المعظمة. ليكون المظلة الداعمة للتنسيق وتيسير عمل الشركاء من المؤسسات الوطنية الحكومية وغير الحكومية والمؤسسات الدولية والقطاع الخاص العاملة في مجال الأسرة للعمل معا لتحقيق مستقبل أفضل للأسرة الأردنية.

يأتي دليل توعية الأسر بقضايا عمل الأطفال كأحد مخرجات مشروع مكافحة عمل الأطفال عبر التعليم، الممول من وزارة العمل الأمريكية وإدارة وإشراف مؤسسة CHF الدولية، وشراكة المجلس الوطني لشؤون الأسرة، ومؤسسة كويست سكوب للتنمية البشرية، وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل. حيث جاء الدليل، إيماناً من المجلس بدور الأسرة التي تشكل نسيج المجتمع وتمثل حجر الزاوية فيه، والمصدر الأول للمعرفة والإعداد لأعضائها، والمؤسسة الاجتماعية الأولى لتفاعل الفرد مع محيطه الاجتماعي، وبأهمية التوعية كدرع وقائي للطفل وأسرته من الوقوع في دائرة العمل وتبعاتها. ويهدف إلى رفع كفاءة المدربين ليكونوا قادرين على نشر الوعي بين الأسر حول قضية عمل الأطفال بأسلوب مبسط.

أملين أن يساهم هذا الدليل في تحقيق أهدافه المنشودة، شاكرين لأفراد المشروع العاملين على الدليل.

محمد مقدادي

الأمين العام بالوكالة - المجلس الوطني لشؤون الأسرة

جبرتهم الظروف على التوقف عن اللعب، فتخلوا عن طفولتهم سعيًا وراء لقمة العيش، مارسوا أعمالاً من اختصاص الكبار هم غير مؤهلين جسدياً ونفسياً للقيام بها، عوضاً عن الدراسة واللعب، وتعرضوا للعنف والقمع حتى أصبحوا بحق أطفال شقاء وحرمان... فلم يعرفوا شيئاً عن الطفولة.

إن عمل الأطفال ظاهرة من الظواهر الاجتماعية الإقتصادية التي تُؤدّد العديد من الآثار السلبية والتي تنعكس على المجتمع بشكل عام وعلى الأطفال بشكل خاص. هذه الظاهرة من القضايا المهمة في حاضرتنا والتي تؤثر على حياة أكثر من ٢١٥ مليون طفل حول العالم. وعلى حياة ٣٢ ألف طفل في الأردن حسب الإحصاء الوطني لعام ٢٠٠٧.

وللوقوف على هذه الظاهرة وأهم القضايا المتعلقة بها فقد ارتأى برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم إعداد هذا الدليل التدريبي للمدرّبين لتوعية الأسر، المعلمين، الأطفال وكافة شرائح المجتمع حول عمالة الأطفال والقضايا المتعلقة بها، ليكون وسيلة تدريبية تتضمن المهارات الأساسية في التدريب وتصميم الجلسات التوعوية المتخصصة حول العديد من القضايا ذات العلاقة، بهدف رفع كفاءة المدرّبين وتزويدهم بالخلفية العلمية الكافية لنشر الوعي حول حقوق الطفل، وأهمية التعليم، والآثار السلبية لعمالة الأطفال، والأسباب الكامنة وراءها.

حيث يحتوي الدليل على ستة جلسات تدريبية، مصممة بشكل مبسط لمحاورة كافة الشرائح، للوصول إلى فهم مشترك لضرورة مكافحة عمل الأطفال لما له من تأثيرات سلبية على المجتمع والطفل، وبأهمية التعليم للفتيات والفتيان، هذا ويحتوي الدليل على بعض البدائل الإقتصادية المتاحة للأسر ذات الدخل المنخفض في الأردن.

جميع الجلسات تم تصميمها بأسلوب شيق اعتمد على أساليب مختلفة منها: المحاضرة، ومجموعات العمل، وقصص دراسة الحالة، وغيرها.

نرجو أن يساهم هذا الدليل التدريبي، في نشر الوعي والتثقيف فيما يتعلق بقضايا عمالة الأطفال، وأن يكون المرجعية للعاملين والمختصين في هذا المجال. وختاماً لا يسعنا إلا أن نشكر كل من ساهم في إعداد هذا الدليل التدريبي، ولكل من ساهم في إخراجه بصورته النهائية.

برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم

برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم

برنامج «مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم» هو برنامج يعمل على مساعدة الأطفال العاملين من خلال تعليمهم والتوعية بأهمية التعليم لضمان مستقبل أفضل لهم ولجمعاتهم، ومكافحة تشغيل الأطفال، وتبنيه الأهل والمعنيين بخطورة استغلال الأطفال في العمل الذي يؤثر على صحتهم ونفسياتهم ومستقبلهم.

بدأ البرنامج عمله في شهر تشرين الثاني من العام ٢٠٠٨م، ويقوم بإدارته والإشراف على تنفيذ مؤسسه CHF الدولية، وبالشراكة مع المجلس الوطني لشؤون الأسرة ومؤسسة كويست سكوب للتنمية الإجتماعية في الشرق الأوسط، وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل، وبدعم من وزارة العمل الأمريكية لمدة أربع سنوات.

الأهداف العامة للبرنامج:

- المساعدة في سحب الأطفال العاملين وإعادتهم لمتابعة تعليمهم.
- المساهمة في حماية الأطفال المعرضين للإنخراط في العمالة.
- توعية الأهل بخطورة عمل الأطفال في سن مبكر، من منظور الشرائع الدينية والقوانين المحلية والدولية واتفاقيات حقوق الإنسان .
- توعية الأهالي بأهمية التعليم لمستقبل أطفالهم، وتوجيههم للإلتحاق بالجهات الرسمية وغير الرسمية الشريكة والفرص المتاحة لمتابعة تعليمهم .
- التنسيق بين الجهود الوطنية ذات العلاقة لتوفير الخدمات التعليمية لهؤلاء الأطفال وكسب التأييد.
- زيادة عدد الأطفال الملتحقين في برنامج (التعليم الرسمي وغير الرسمي) من الأطفال العاملين .
- المساهمة بتطوير السياسات المتعلقة بمكافحة عمالة الأطفال .
- بناء قدرات العاملين في المؤسسات الوطنية ذات العلاقة بعمالة الأطفال للمساهمة بتحقيق الغاية المنشودة من هذا البرنامج.
- دعم البحوث العلمية الميدانية المتعلقة بعمالة الأطفال من أجل الوقاية أو التقليل من حدة هذه القضية.

أدوار الشركاء العاملين في البرنامج:

مؤسسة CHF الدولية

- توعية الأسر بأهمية التعليم وبضاييا عمل الأطفال.
- إدارة البرنامج والإشراف على تنفيذ كافة فعالياته والتأكد من تحقيق أهدافه.
- التنسيق مع الشركاء، وتحفيزهم على التنسيق المستمر فيما بينهم.
- التشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني العاملة في هذا المجال.

- بناء قدرات العاملين الإجتماعيين والشركاء في البرنامج.
- التنسيق بين كافة القطاعات الوطنية ذات العلاقة بعمالة الأطفال لتسهيل توفير الخدمات التعليمية.
- تسليط الضوء الإعلامي على قضية عمالة الأطفال ورفع الوعي المجتمعي تجاه آثارها السلبية وأهمية التعليم لمستقبل الأطفال.
- تحفيز العاملين في المجتمعات المحلية للعمل والتفاعل والتشارك لتحقيق الأهداف المجتمعية المرجوة.
- المتابعة والتقييم لكافة أنشطة البرنامج.

مؤسسة كويست سكوب للتنمية الإجتماعية في الشرق الأوسط بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والجمعيات الشريكة

- تشخيص حالات عمالة الأطفال وإحاقهم بالمسارات التعليمية المتوفرة ضمن البرنامج.
- وضع خطط للوصول إلى الأطفال العاملين وسحبهم من عمالة الأطفال.
- التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي الشريكة في البرنامج لسحب الأطفال العاملين، وتنفيذ البرنامج التعليمي غير الرسمي ومدته ثمانية أشهر، وهو عبارة عن برنامج يهيئ الأطفال العاملين للإلتحاق ببرنامج التعليم غير النظامي أو العودة إلى التعليم النظامي.
- إلتحاق الأطفال المسحوبين من عمالة الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عاماً في المسارات التعليمية النظامية، أو غير النظامية، الذي يتم تنفيذه في مراكز وزارة التربية والتعليم، ومتابعتهم لضمان بقائهم واستمرارهم وعدم عودتهم إلى العمالة الإستغلالية.
- توفير فرص الإلتحاق بمراكز التدريب المهني للأطفال العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦-١٨ عاماً، وضمان بيئة عمل آمنة تتوافر فيها إمكانية التعلم والعمل معاً، والتدريب أثناء العمل حسب احتياجات الطفل المادية ورغباته.
- حماية الأطفال المعرضين لخطر الإنخراط في العمالة الإستغلالية من خلال توفير الدعم اللازم لضمان بقائهم واستمرارهم في البرامج التعليمية من خلال الأنشطة التوعوية والترفيهية.
- توسيع وتطوير خدمات التعليم غير النظامي المنفذ من قبل وزارة التربية والتعليم، بالتعاون مع مؤسسة كويست سكوب، عن طريق دعم تسعة وثلاثين مركزاً تعليمياً من المراكز التعليمية غير النظامية التابعة لوزارة التربية والتعليم، فضلاً عن فتح وتأثيث عشرة مراكز جديدة، ومتابعتها من حيث التدريب والتقييم وتوفير الدعم المالي لاستمرار عمل تلك المراكز.

المجلس الوطني لشؤون الأسرة

- تطوير السياسات الوطنية المتعلقة بعمالة الأطفال.
- السعي لتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بعمالة الأطفال.
- وضع الإطار الوطني لحماية الأطفال من العمالة الإستغلالية.
- إجراء البحوث والدراسات حول عمالة الأطفال.

- التنسيق والتشبيك بين المؤسسات الوطنية العاملة في مجال مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم.
- حشد دعم صناع القرار لقضية عمالة الأطفال.

وزارة العمل

- المساهمة في تفعيل القوانين.
- زيادة الرقابة على أرباب العمل وتفعيل القوانين.
- تكثيف الرقابة والتفتيش.
- تفعيل دور وحدة عمالة الأطفال.
- المساهمة في تطوير قدرات مفتشي العمل حول موضوع عمالة الأطفال بالتعاون مع البرنامج.
- المساهمة في نشر التوعية حول موضوع عمالة الأطفال.
- التشبيك مع مؤسسات المجتمع المحلي بهدف الوصول إلى الأطفال العاملين وتحويلهم إلى الجهات المعنية.

الجمعيات المشاركة في برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم

- | | |
|---|-----------------------------------|
| - عمان: | - البلقاء: |
| الجمعية الوطنية لتأهيل الأسرة الفقيرة. | جمعية الصخرة المشرفة الخيرية. |
| جمعية سنابل الخير الخيرية. | |
| جمعية القبيبة الخيرية. | - جرش: |
| جمعية سحاب الخيرية. | مركز مخيم أيتام غزة. |
| لجنة أبوذر الغفاري. | |
| مركز البر لرعاية اليتيم. | - العقبة: |
| | تجمع لجان المرأة الوطني / العقبة. |
| - الزرقاء: | |
| جمعية إسكان الأمير طلال للتنمية الإجتماعية. | - الكرك: |
| جمعية أبناء الوطن الخيرية. | جمعية غور الصافي الخيرية. |
| جمعية خولة بنت الأزور لتمكين المرأة. | جمعية سيدات غور الصافي الخيرية. |
| - إربد: | |
| جمعية حماية الأسرة والطفولة. | |
| جمعية الفاروق الخيرية. | |

المسارات التعليمية المتاحة في برنامج (مكافحة عمل الأطفال عبر التعليم)

يقدم برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم المسارات التعليمية الآتية :

١ . الأطفال الذين تقل أعمارهم عن (١٦) عاماً :

- التعليم النظامي:

يلتحق بالتعليم النظامي (الصف الأول الأساسي) الأطفال الذين لم تتجاوز أعمارهم اثني عشر عاماً . ويتم إعادة الأطفال المتسربين من المدرسة إلى التعليم النظامي وفق أسس قبول الطلبة وانتقالهم المعمول بها في وزارة التربية والتعليم إذا لم يزد عمره على ثلاث سنوات عن أقرانه في الصف الذي سيُقبل فيه .

- التعليم غير الرسمي:

يتم تنفيذ مدة ثمانية أشهر في جمعيات المجتمع المحلي الشريكة في البرنامج، وهو عبارة عن برنامج يُهيئ الأطفال العاملين للإلتحاق ببرنامج التعليم غير النظامي أو العودة إلى التعليم النظامي.

- التعليم غير النظامي الذي يتم تنفيذه من خلال برنامج تعزيز الثقافة للمتسربين في حلقات دراسية:

يعتمد هذا النوع من التعليم على الحوار والتعليم التشاركي، إذ يتم التأكيد على دور الطالب التفاعلي في عملية التعليم من خلال توفير بيئة تعليمية متعاونة .

ويتكون من ثلاث حلقات، مدة كل منها ثمانية أشهر، وعند الإنتهاء من كل حلقة يتقدم الطالب لإمتحان في وزارة التربية والتعليم يؤهله بعد اجتيازه للإنتقال إلى الحلقة التالية. وبعد استكمال الحلقات الثلاث، يحصل الطالب على شهادة تعادل الصف العاشر تؤهله للإلتحاق بالتدريب المهني أو الإلتحاق ببرامج الدراسات المنزلية للذين يرغبون في استكمال دراستهم الأكاديمية.

٢ . الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين (١٦ - ١٨) عاماً :

- التدريب المهني:

يتم إلحاق الأطفال العاملين من عمر (١٦ - ١٨) عاماً في بيئة عمل آمنة تتوافر فيها إمكانية التعليم والعمل معاً، إضافة للتدريب أثناء العمل وفق رغبة الطفل واحتياجاته.

٣ . الأطفال الملتحقين بالمدارس والمعرضين لخطر الإنخراط في العمالة :

يقوم البرنامج من خلال جمعيات المجتمع المحلي بإشراكهم في أنشطة توعوية عن عمالة الأطفال، وأهمية

التعليم، وأنشطة ترفيهية؛ لمساعدتهم على الإستمرار في التعليم، ووقايتهم من الإنخراط بعمالة الأطفال.

أسئلة وإجابات حول المساقات التعليمية:

سؤال: إذا كان عمر الطفل (١٢) عاماً، فهل يستطيع العودة إلى التعليم النظامي؟

جواب: بإمكان الطفل العودة إلى التعليم النظامي شريطة أن لا يكون قد ترك المدرسة أكثر من (٢) سنوات.

سؤال: إذا كان عمر الطفل (١٤) عاماً ، فهل بإمكانه العودة إلى المدرسة؟

جواب: يعتمد ذلك على مدة تركه للمدرسة، فإن كانت ثلاث سنوات فأقل يُسَمَح له بذلك، وإذا كان غير ذلك فيلتحق ببرامج التعليم غير النظامي مثل الدراسات المنزلية أو برنامج تعزيز الثقافة للمتسربين وغيرها.

سؤال: ما المدة الزمنية لبرنامج تعزيز الثقافة للمتسربين؟

جواب: سنتان مُقسّمة إلى ثلاث حلقات، مدة كل منها ثمانية أشهر، وبعد الإنتهاء من كل حلقة يتقدم الطالب لإمتحان من وزارة التربية والتعليم يؤهّله بعد اجتيازه للإنتقال إلى الحلقة التالية. وعند استكمال الحلقات الثلاث يحصل الطالب على شهادة تعادل الصف العاشر تؤهّله للإلتحاق بالتدريب المهني أو الإلتحاق ببرامج الدراسات المنزلية للذين يرغبون في استكمال دراستهم الأكاديمية.

سؤال: ما البرامج التعليمية غير الرسمية؟

جواب: هي برامج يتم تنفيذها لمدة ثمانية أشهر في مؤسسات المجتمع المحلي المشاركة في البرنامج، وهي عبارة عن برامج تأهيلية تُهيئ الأطفال العاملين للإلتحاق ببرامج التعليم غير النظامي أو العودة إلى التعليم النظامي.

التدريب |

يحتل التدريب والتعليم المستمر أهمية قصوى في نمو وتقييم الأعمال بمختلف أنواعها، حيث أنهما أساس تنمية مهارات وقدرات العاملين التي تيسر لهم أداء العمليات الفنية والإدارية وتحليل المشاكل وإتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم.

ويعرف التدريب على أنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التي تجعله قادراً على مواصلة عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة.

عناصر التدريب :

الهدف

من الضروري أن يكون الهدف من الإتصال في التدريب معروفاً قبل البدء فيه، وبشكل عام فإن هدف التدريب يجب أن يكون:

- محدداً.
- مُصاغاً بأسلوب واضح.
- يتناسب مع قدرات المدرب.
- يتناسب مع احتياجات المتدرب.
- يمكن تحقيقه في الإطار العام للتدريب.
- يمكن قياسه.

المُرسل (المدرب)

هو الذي يقوم بنقل الرسالة (المحتوى التدريبي) من خلال قناة إتصال (أساليب التدريب) إلى المتلقين المتدربين، إذ يعتبر المدرب محور عملية الإتصال التدريبي.

الرسالة (المحتوى التدريبي)

يجب أن يتم إعدادها ومراجعتها مسبقاً قبل عرضها على المتدربين، ويجب أن تكون واضحة ومحددة وقابلة للتطبيق بواسطة المتدرب؛ وذلك يجب مراعاة اختيار المعينات التدريبية وأساليب التدريب المناسبة لإيصال المحتوى أو المهارة للمتدربين بصورة بسيطة وسهلة، خلال فترة التدريب المتاحة، مع مراعاة الفروقات بين المتدربين.

أسلوب التدريب

عبارة عن الأداة/ المعينات التدريبية أو أساليب التدريب التي تم استخدامها من قبل المدرب في إيصال المحتوى

التدريبي أو المهارة للمتدربين، ويجب على المدرب أن يراعي الفروق الفردية بين المتدربين عند اختياره قناة الإتصال/ أساليب التدريب/ والمعينات التدريبية في توصيل المحتوى التدريبي أو المهارة المحددة.

العوامل التي تحدد أسلوب التدريب:

- المتدربين: يجب مراعاة أعمار وجنس والمستوى التعليمي وخبرات المتدربين.
- ظروف التدريب: زمن التدريب، مكان التدريب، التسهيلات والمواد المتاحة، عدد المتدربين.
- موضوع التدريب.
- الميزات النسبية للمدرب.

وتنقسم أساليب التدريب إلى ثلاثة أنواع:

- أساليب العرض: المحاضرة، التطبيق العلمي/ الإيضاحي.
- أساليب المشاركة: المناقشات، دراسة الحالة، لعب الأدوار، العصف الذهني، مجموعات المناقشة، الدراما الإجتماعية، الألعاب والقصة غير الكاملة.
- الأنشطة خارج قاعة التدريب: المشروعات، الزيارات الميدانية/ الرحلات.
- أنواع الأساليب التدريبية حسب الأهداف المنشودة:
- أساليب تدريبية تهدف إلى زيادة معرفة ومعلومات المتدربين: تقوم هذه الأساليب على أساس حاجة المتدرب لأن يلمّ بكافة المعلومات المتعلقة بالوظيفة المناطة به ومن أهم هذه الأساليب: المحاضرة، المؤتمرات، المناقشات ودراسة الحالات، الزيارات، المراجع، التعلم المبرمج، المحاورة.
- أساليب تدريبية تهدف إلى تنمية القدرات والمهارات مثل: دراسة الحالة، تحليل المواقف، أسلوب الإيضاح التجريبي.
- أساليب تدريبية تهدف إلى تغيير سلوك المتدربين واتجاهاتهم: ويقصد بها كافة الأساليب التي تركز على تطوير وتعديل نظام القيم الخاص بالشخص المتدرب ليتفق مع مجموعة القيم والإتجاهات الواجب توافرها، ومنها أسلوب الخبرة المكتسبة من خلال مجموعات العمل، دراسة الحالة، تمثيل الأدوار.

(المتلقين) المتدربين)

هم الأفراد الذين يتلقون المحتوى التدريبي أو المهارة أو الإتجاه المحدد والذين يُتوقع منهم استيعاب ذلك وإظهار ما يدلّ على الفهم (التغذية الراجعة) ثمّ تطبيق ما يتم التدريب عليه.

التغذية الراجعة

وهي ما يصدر عن المتلقي (المتدرب) والذي يفيد بأنه تلقى المحتوى التدريبي واستوعبه تماماً، سواء من خلال تعابيره خلال المناقشة أو خلال عرض مجموعات العمل، أو من خلال استمارات خاصه.

هي ما سيقوم به المدرب من مهام أو مهارات أو اتجاهات نتيجة لما اكتسبه من خلال التدريب.

بيئة التدريب

وهي كل المؤثرات المحيطة بالمكان والأفراد المرتبطين بالتدريب من تجهيزات القاعة، الأجهزة والمعدات، حالة الجو، الخدمات، والتسهيلات المتوفرة، الحوافز التدريبية. ولا بد من الإهتمام بالبيئة التدريبية لتكون مريحة، تضمن وصول الصوت والصورة للمدربين، لشد انتباه الحضور.



السمات الشخصية للمدرب الجيد:

- الإنصات الجيد.
- توصيل المعلومة بصورة واضحة.
- الإتصال الغير اللفظي الفعال.
- الإتصال اللفظي الفعال.
- المشاركة.
- الإنفعال المتوازن.
- التمكن من المادة العلمية.
- البساطة في الأداء.
- المرونة.
- تقبل آراء الآخرين.
- الثقة في النفس.
- تقمص الأدوار بصورة جيدة.
- رحابة الصدر.
- الواقعية.
- الإبداع والإبتكار.
- التلقائية.

أنماط التدريب:

التصنيف حسب مستوى التدريب:

- تدريب تنويري
- تدريب تشغيلي
- تدريب تطبيقي

الأساليب المستخدمة في التدريب:

يمكن للمدرب استخدام العديد من الأساليب أثناء عملية التدريب، ومن الأساليب المقترحة:

١. مجموعات عمل:

وفيه يتم تقسيم الأفراد المشاركين لمجموعات عمل صغيرة، ويتم تخصيص مقرر لكل مجموعة، ويجري أفراد المجموعة مناقشات حول موضوع التدريب، ثم يتحدث مقرر المجموعة نيابة عنهم أمام بقية المشاركين.

٢. لعب الدور:

وهو من الأساليب الفعالة والمشوقة، وفيه يتم التعامل مع ما في عقول وقلوب الأفراد (أي أفكارهم ومشاعرهم)، ويدفعهم نحو البدء بالتحرك لإحداث التغيير في السلوكات على الصعيد الواقعي.

٣. إعطاء التعليمات:

يقوم المدرب بإعلام المشاركين بسلوكات معينة متوقع حدوثها، ويجب أن تكون التعليمات واضحة بحيث تساعد المشاركين على فهم المادة التدريبية وممارستها بشكل صحيح.

٤. التغذية الراجعة:

وهي عبارة عن تعليقات يقدمها المدرب على سلوكات المشاركين وأقوالهم، وذلك بعد تزويدهم بالتعليمات لإنجاز مجموعة من السلوكات. وقد أثبتت التغذية الراجعة فعاليتها في إحداث تغيير ملحوظ في السلوك.

٥. المناقشة والحوار:

تتاح الفرصة للمشاركين لعرض آرائهم وملاحظاتهم وطرحها للنقاش مع المشاركين الآخرين. وهي إستراتيجية فعالة في التدريب والتعليم.

٦. العصف الذهني:

وفيها يتم إتاحة الفرصة للمشاركين لطرح أكبر عدد ممكن من الأفكار والإقتراحات، ومساعدتهم على أن لا يقفوا عند فكرة محددة. وتعد هذه الإستراتيجية من خطوات الأسلوب العلمي لحل المشكلات.

٧. دراسة الحالة:

يتم عرض دراسات حالة حول مواضيع مختلفة متعلقة بعمالة الأطفال، وذلك حرصاً على تعميق الفهم وزيادة الفائدة من خلال عرض حالات واقعية تمثل مواقف وخبرات مختلفة لأطفال أو أسر لأطفال عاملين، ودراسة الحالة هي أحد الأساليب المستخدمة في البحث وكذلك التدريب والتعليم.

٨. النمذجة:

حيث يقوم المدرب بعرض السلوك المراد التدريب عليه أو تعليمه للمشاركين أمامهم، ثم يقوم المشاركون بتقليده. وتعد النمذج الحية والمصورة من الأساليب الفعالة في نقل المعلومة والمعرفة، وقد أكدت عدة دراسات فعالية التعليم عن طريق تقليد النماذج.

٩. التعزيز الإجتماعي:

يقوم المدرب بتقديم التعزيز الإجتماعي للمشاركين على أدائهم ومشاركتهم في أداء التمارين ومع المجموعات، ويعد التعزيز الإجتماعي من أهم أشكال التعزيز وأكثرها ديمومة، وكذلك إمكانية تطبيقه في أي زمان ومكان. حيث يعتبر قانون التعزيز أساساً في عملية تعديل السلوك وينص القانون (أن كل سلوك مؤدي الى مكافئته (نتجيته ومحصل) يدفع صاحبه الى تكراره غالباً للحصول عليها ثانية.



الهدف الأول: تعارف المشاركين والمدربين

الإجراءات:

١. يقوم المدرب بالترحيب بالمشاركين والتعريف بنفسه
٢. اختيار واحدة من الطرق للتعرف بالمشاركين وتعريفهم ببعضهم البعض مثل أسلوب لعبة الأسئلة عن الهويات والأعمال الوظيفية بين المشاركين، أو لعبة سحب الأسماء عشوائياً والتعريف بالحضور، وغيرها من الأفكار المبتكرة من المدرب.



الهدف الثاني: الإتفاق على القواعد الأساسية للجلسات

التدريبية، وتحديد قواعد أرضية مشتركة

الإجراءات:

بعض القواعد الأساسية المشتركة

- احترام الآخر، حتى عند تخالف وجهات النظر
- الموافقة على المشاركة بنشاط
- الحق في الإمتناع عن المشاركة في الأنشطة
- الإستماع الى ما يقوله الآخرون دون مقاطعة
- احترام الوقت والإلتزام بالجلسات
- إغلاق الهواتف المحمولة

١. يبدأ المدرب من خلال مناقشة جماعية شرح أهمية وضع القواعد الأساسية والمبادئ التوجيهية للجلسات التدريبية.
٢. يقوم المدرب بكتابة القواعد المشتركة التي اتفق عليها المتدربون.
٣. يقوم المدرب بعرض القائمة وتعليقها على أحد جدران الغرفة طوال مدة ورشة العمل، لأنه في بعض الأحيان، قد يكون من الضروري تذكير المشاركين بالقواعد المتفق عليها.



الهدف الثالث: التعريف بتوقعات المشاركين حول البرنامج

التدريبية

الإجراءات:

الأسئلة

- ماذا تتوقع من هذه الورشة؟
- كيف تعتقد أن هذا التدريب سيساعدك في حياتك؟

١. يطلب المدرب من المتدربين التمعن بالأسئلة لمدة ٥ دقائق.
٢. يطلب المدرب من المتدربين تقديم اقتراحاتهم.
٣. يكتبها المدرب على اللوح القلاب.
٤. إن كانت توقعات المتدربين تختلف بشكل كبير عن نطاق الجلسات التدريبية، يقوم المدرب بتوضيحها بلطف.

إحصائيات حول الأطفال العاملين في الأردن (حسب المسح الوطني لعمالة الأطفال - دائرة الإحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨) :

٣٢٦٧٦ من الأطفال في سن ٥-١٧ عاماً

- ٩٠٪ في سن ١٢-١٧ عاماً
- ٥,٩٪ في سن ١٠-١١ عاماً
- ٤,١٪ في سن يقل عن ١٠ أعوام

حسب المحافظات : ٢٢٪ في منطقة عمان الكبرى ، ٦٧٪ في المحافظات الأخرى .

حسب الجنسيات : ٩١٪ منهم أردنيون ، ٩,٢٪ عرب ، ٦,٢٪ سوريون ، ٢٪ مصريون ، ٨,٠٪ عراقيون ، ٧,٠٪ من غير العرب .

حسب النوع الاجتماعي : ٨٩٪ ذكور ، ١١٪ إناث .

• المعدل الشهري للأجور : ٨١ ديناراً

٦٪ من الأطفال لا يعملون وغير ملتحقين بالمدارس :

- ٦,٢٪ إناث ، و ٥,٨٪ الذكور
- ٧,٣٪ في سن ٥-٩ أعوام
- ٢,٤٪ في سن ١٠-١٤ عاماً
- ١٠,٢٪ في سن ١٥-١٧ عاماً

القطاعات التي يعمل فيها الأطفال في الأردن :

- ٣٦٪ منهم في تجارة الجملة والمفرق وتصليح السيارات والمركبات والدراجات النارية والأدوات المنزلية والشخصية .
- ٢٧,٥٪ منهم في الزراعة والصيد والتحريج
- ١٦٪ منهم في الصناعات التحويلية
- ٣,٢٪ منهم في الفنادق والمطاعم
- ٥,٠٪ منهم في التعدين
- ٤,٠٪ في الكهرباء والغاز والمياه



الهدف: التعريف بالإتفاقيات الدولية لحقوق الطفل

الأهداف الفرعية:

- تعريف من هو الطفل.
- تعريف عمالة الأطفال.
- توضيح الفرق بين العمل المسموح به للأطفال وأسوأ أشكال عمالة الأطفال.

اتفاقية حقوق الطفل ١٩٨٩



تعتبر اتفاقية حقوق الطفل الصك القانوني الدولي الأول الذي يلزم الدول الأطراف من ناحية قانونية بدمج السلسلة الكاملة لحقوق الإنسان، أي الحقوق المدنية والسياسية، إضافة إلى الحقوق الثقافية والاجتماعية والإقتصادية.

ففي عام ١٩٨٩، أقرّ زعماء العالم بحاجة أطفال العالم إلى اتفاقية خاصة بهم، لأنه غالباً ما يحتاج الأشخاص دون الثامنة عشر إلى رعاية خاصة وحماية لا يحتاجها الكبار. كما أراد الزعماء أيضاً ضمان اعتراف العالم بحقوق الأطفال.

تعدُّ اتفاقية حقوق الطفل أكثر اتفاقية دولية شاملة؛ إذ إنّها تضم المجموعة الكاملة لحقوق الإنسان العالمية. ومنها الحقوق المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية، بالإضافة إلى جوانب أخرى من القوانين الإنسانية. وتتضمن الاتفاقية ٥٤ مادة، وبروتوكولان اختياريان. وهي توضّح حقوق الإنسان الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الأطفال في أي مكان - ودون تمييز، وهذه الحقوق هي: حق الطفل في البقاء، والتطور والنمو إلى أقصى حد، والحماية من التأثيرات المضرة، وسوء المعاملة والإستغلال، والمشاركة الكاملة في الأسرة، وفي الحياة الثقافية والاجتماعية. وتتلخص مبادئ الاتفاقية الأساسية الأربعة في: عدم التمييز؛ تضافر الجهود من أجل المصلحة الفضلى للطفل؛ والحق في الحياة، والحق في البقاء، والحق في النمو؛ وحق احترام رأي الطفل. وكل حق من الحقوق التي تنص عليه الاتفاقية بوضوح، يتلازم بطبيعته مع الكرامة الإنسانية للطفل وتطويره وتميئته المنسجمة معها. وتحمي الاتفاقية حقوق الأطفال عن طريق وضع المعايير الخاصة بالرعاية الصحية والتعليم والخدمات الاجتماعية والمدنية والقانونية المتعلقة بالطفل.

ويمكن تصنيف حقوق الطفل التي كفلتها الإتفاقيات الدولية ووقّع عليها الأردن ضمن ثلاث فئات:

١. الحق في البقاء والنماء: وتتضمّن الحق في الغذاء الملائم، والمأوى والمياه الصالحة للشرب، والتعليم،

والرعاية الصحية الأولية، وحق التمتع بوقت الفراغ والإستجمام والنشاطات الثقافية، والحق في التوعية بهذه الحقوق.

٢. حق الحماية من جميع أشكال سوء المعاملة والإهمال والإستغلال والقسوة، بما في ذلك الحماية من عمالة الأطفال.

٣. حق المشاركة في حرية التعبير وإبداء الرأي في الأمور التي لها تأثير مباشر على جوانب حياته، وإتاحة المشاركة الثقافية والسياسية، والحصول على المعلومات، وحق الإنتماء إلى جمعيات. وتساعد المعرفة بهذه الحقوق في المراحل المبكرة بالقيام بدور فعال في المجتمع عندما يكبرون.

و بموافقتها على الإلتزام، تكون الحكومات الوطنية قد ألزمت نفسها بحماية وضمن حقوق الأطفال، ووافقت على تحمل مسؤولية هذا الإلتزام أمام المجتمع الدولي. وتلتزم الإتفاقية الدول الأطراف بتطوير وتنفيذ جميع إجراءاتها وسياساتها على ضوء المصالح الفضلى للطفل.

وتعد ذلك أهم خطوة في نقل حقوق الطفل من دائرة «الإختيار» إلى دائرة «الإلزام»، إذ إنَّها تلزم الدول التي صادقت عليها بتعديل قوانينها وتشريعاتها الوطنية؛ لتتلاءم مع ما جاء في الإتفاقية، وإتاحة السبل للوصول إليها، بالإضافة إلى إيجاد السبل للوفاء بها.

وتؤكد هذه الإتفاقية على أنّ الأسرة هي الوحدة الأساسية لتطور المجتمع، كما تؤكد أهمية الدور الذي يقوم به الوالدان في تنشئة الأطفال، وأنّ حماية حقوق الأطفال وتوعيتهم بتلك الحقوق هي مسؤولية مشتركة بين الدولة والوالدين والمجتمع ككل.

وقد كان الأردن من الدول الأوائل التي صادقت على الإتفاقية عام ١٩٩٩، وبدأ منذ ذلك الوقت بتعديل تشريعاته وقوانينه الوطنية بما يتلاءم مع الإتفاقية، وبما يحقق المصلحة الفضلى لأطفاله.

تعريف عمالة الأطفال حسب الإطار الوطني الأردني لعمل الأطفال

«العمل الذي يعتبر مؤذياً للأطفال ويتم على المستوى العقلي والجسمي والإجتماعي والأخلاقي والمعنوي، والذي يتدخل في ويعترض دراستهم ويحرمهم من فرص المواظبة على التعلم والدراسة، من خلال إجبارهم على ترك المدرسة قبل الأوان، أو أن يستلزم منهم محاولة الجمع ما بين الدوام المدرسي والعمل المكثف الطويل الساعات»

الإتفاقيات الخاصة بعمل الأطفال

أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الإتفاقيات التي تعالج شؤون العمل المختلفة منها الإتفاقيتين رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام والإتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، وهما أهم الإتفاقيات التي أقرتها مؤتمرات العمل الدولية في مجال عمل الأطفال وأحدثها، حيث تعتبر

الأحكام التي وردت فيها معايير أساسية لحقوق الإنسان في العمل تلتزم بها الدول المنضمة إليها وتتم مساءلتها عن الإخلال في الوفاء بالالتزامات المترتبة عليها بموجبها، كما تلتزم الدول الأخرى أدبيا بأحكامها رغم عدم مصادقتها عليها، وذلك بحكم عضويتها في هذه المنظمة والتزامها بدستورها وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي صدر عنها.

إتفاقية العمل الدولية رقم ١٢٨

تهدف على المدى البعيد إلى القضاء الكامل على عمل الأطفال، حيث وضعت حداً أدنى لسن العمل هو سن إتمام التعليم الإلزامي والذي اعتبرت انه لا يجوز أن يقل عن الخامسة عشرة، كما منعت تشغيل الأطفال حتى سن الثامنة عشرة في الأعمال التي يحتمل أن تعرضه للخطر أو صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. وأوجبت على الدول المصادقة أن تتعهد باتباع سياسة وطنية ترمي للقضاء فعلياً على عمل الأطفال.

إتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٢

جاءت مكملة للإتفاقية رقم ١٢٨ وذلك للحث على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال تمهيدا للقضاء التام والكلي على كل أشكال عمالة الأطفال. وقد أكدت هذه الإتفاقية على أهمية التعليم الأساسي المجاني وإعادة تأهيل الأطفال العاملين ودمجهم اجتماعيا مع العناية بحاجات أسرهم. كما أكدت بأن الفقر هو السبب الرئيسي لعمالة الأطفال وأن الحل يكمن في تعزيز النمو الاقتصادي للدول، وحددت عدداً من الأعمال، اعتبرتها أسوأ الأعمال التي قد يؤديها الطفل، وهي: الرق بكافة أشكاله وأنواعه، والعمل القسري، واستخدام الأطفال في الصراعات المسلحة واستخدامهم أو عرضهم لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية واستخدامهم أو عرضهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة وخاصة في إنتاج المخدرات والإتجار بها، بالإضافة إلى الأعمال التي ترى الدولة المصدقة وبعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال أنها تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، وأوجبت على الدول ضرورة وضع قائمة بهذه الأعمال ومراجعتها بشكل دوري. كما أوجبت أن تضع الدولة بالتشاور مع هذه الجهات آليات خاصة بمراقبة تطبيق أحكامها وتصميم وتنفيذ برامج عمل تهدف للقضاء على هذه الأعمال والنص في قوانينها على عقوبات جزائية بحق المخالفين.

القوانين الأردنية المتعلقة بعمل الأطفال

المادة (٧٢) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦:

مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني، لا يجوز بأيّ حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأية صورة من الصور.

المادة (٧٣) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ :

مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني ، لا يجوز بأيّ حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأية صورة من الصور.

المادة (٧٤) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، وتُحدّد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

المادة (٧٥) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ :

يحظر تشغيل الحدث :

- أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يُعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة.
- بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً.
- في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية.

المادة (٧٦) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليّه تقديم المستندات التالية :

- صورة مصدقة عن شهادة الميلاد.
- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.
- موافقة وليّ أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتُحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته.

المادة (١٠) من قانون التربية والتعليم رقم ٣ لسنة ١٩٩٤

مرحلة التعليم الاساسي:

أ. التعليم الأساسي تعليم إلزامي ومجاني في المدارس الحكومية.

قرار خاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالأحداث وتعديلاته لسنة ١٩٩٧

المادة ٢

مع مراعاة أحكام المادة (٧٣) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الأعمال الآتية :

١. الأعمال التي تتطلب التعامل مع الآلات أو الأجهزة المشغلة ميكانيكياً والتي لا يمكن وضع حماية عليها من المخاطر الميكانيكية ، مثل التعامل مع آلات تهذيب المعادن كآلات الجلخ والمكابس، المنشار الدائري، المثقاب، آلات النجارة (كالمشرد الدائري أو المتحرك) ، آلات قص وتقطيع الورق والجلد والقماش، قص وكبس ضغط المطاط وغيرها.
٢. الأعمال التي تتطلب تشغيل وإدارة الآلات المتحركة ذاتياً مثل:
 - أ. التعامل مع الآلات الزراعية (كالتراكتورات والحصادات).
 - ب. قطاع البناء والإنشاءات (كالجرافات والحفارات واللودرات).
 - ج. قطاع النقل والتحميل والتفريغ (كالرافعات والشوكات والشاحنات).
٣. التعامل مع الآلات والأجهزة الخاصة بصناعة النفط والغاز.
٤. العمل في المحطات الحرارية ومحطات الغازات المضغوطة.
٥. تشغيل وإدارة الرافعات المختلفة في الموانئ والمطارات والمصانع . . . وغيرها.
٦. الأعمال التي تتطلب إعطاء الإشارات (ربط الحمولات وإعطاء الإشارة أثناء العمل مع الرافعة وتوجيه الحمولة وإعطاء التحذيرات من المخاطر وغيرها) .

مثل :

 - أ. أعمال ربط الحمولة التي تنقل بواسطة الرافعة.
 - ب. إعطاء الإشارات أثناء العمل مع الرافعة.
 - ج. توجيه حركة المرور على الطرق أو حركة النقل الجوي أو البحري أو الخطوط الحديدية.
 - د. إعطاء التحذيرات من المخاطر في المناجم.
٧. الأعمال التي تتطلب التعامل مع الأجهزة اللازمة في تخزين وتصنيع السوائل والغازات سريعة الإشتعال والإنفجار.
٨. الأعمال التي تتطلب استعمال معدات الغوص.
٩. الأعمال التي تتطلب التحكم بالأجهزة الخاصة بتأمين الهواء للعاملين في المناجم (الكيسون) مثل: العاملون في التحكم أبواب وأجهزة التهوية لباطن المناجم - أعمال التحكم بتأمين الهواء للغواصين في الكيسون.
١٠. أعمال تركيب وصيانة وفحص الأجهزة والتمديدات والتجهيزات الكهربائية ذات الضغط العالي من ٢٢٠ فولت - ٢٥٠ فولت بمتطلبات خاصة، إضافة الى تمديدات خطوط الضغط العالي التي تزيد على ٢٥٠ فولت.
١١. أعمال البناء والإنشاء والصيانة التي تتطلب رفع الصقالات مثل :
 - أ. رفع الصقالات في عمليات البناء والتركيب في البنايات العادية والشاهقة.
 - ب. وضع القوالب والقواطع الخشبية عند صب الإسمنت في الأجزاء المختلفة من المشاريع الإنشائية.

ج. وضع الصقالات والقواب في أعمال البناء التي تتم في المناجم والأنفاق.

١٢. صنع واستعمال المتفجرات.

١٣. إعداد وتعبئة وتفجير الألغام.

١٤. أعمال رجال الإطفاء.

١٥. أعمال حراسة الأنفس والممتلكات.

١٦. الأعمال التي تتطلب إجهاداً جسمياً شديداً مثل :

أ. رفع أو حمل أو دفع الأثقال أكثر من ٢٥ كغم للذكور و ١٥ للإناث.

ب. فك وتركيب الآلات والماكينات.

ج. الحصاد اليدوي.

د. الأعمال التي تتطلب نفس الحركات بالأيدي بشكل مستمر أو وضع مفروض على الجسم ولا يتطلب

جهداً جسمياً كبيراً مثل تركيب البلاط الصيني والأعمال المشابهة لها وأعمال الطابعات والتلغراف

والسجاد اليدوي.

هـ. أعمال الحفر في المناجم والكسارات.

١٧. العمل في ظروف البيئة الداخلية غير الملائمة مثل :

أعمال صب وصهر المعادن وصهر ونفخ الزجاج والعمل في الأفران الصناعية والمخابز والمطابخ الكبيرة

والعمل في المنجم والبرادات.

١٨. الأعمال التي يتعرض فيها العامل للضجيج بما يزيد عن ٨٥ ديسبل B . D

١٩. الأعمال التي يتعرض فيها العامل للإهتزازات.

٢٠. العمل تحت الضغط الجوي العالي - أعمال الكيسون.

٢١. الأعمال التي يتعرض فيها العامل للإشعاعات المؤينة مثل:

أ. التعامل مع مصادر الإشعاعات المؤينة.

ب. العمل بالقرب من أماكن استعمال مصادر الإشعاعات المؤينة كالعامل مع النظائر المشعة في

المختبرات والمعاهد والمحطات النووية.

ج. العمل في صيانة المفاعلات.

د. العمل في مراقبة المنتجات بواسطة أشعة رنتجن أو النظائر المشعة.

هـ. العمل في التصوير الشعاعي والمعالجة بالأشعة.

و. أعمال مراقبة وصيانة أجهزة الرنتجن.

٢٢. الأعمال التي يتعرض فيها للأشعة غير المؤينة مثل:

أ. التعرض للأشعة تحت الحمراء أو الأشعة فوق البنفسجية أو أشعة الليزر أو أشعة الميكروويف أو

الأشعة ذات التردد العالي.

ب. الأعمال التي تتم بالقرب من مصادر هذه الإشعاعات سواء في الصناعة

أو الصيانة أو الأبحاث مع الأجهزة التي تنتج هذه الإشعاعات . وتضم كذلك أعمال الرصد الجوي ومراقبة الرادارات وغيرها.

٢٣. الأعمال التي يتعرض فيها العامل للغبار الذي لا يؤدي الى التليف مثل:

غبار المعادن أو الخشب أو الإسمنت وغيره من الغبار الذي يحتوي على أقل من ١٪ من السليكا مثل حفر ودق الحجارة والفحم والمعادن والخشب وصناعة الإسمنت.

٢٤. الأعمال التي يتعرض فيها العامل للغبار الذي يؤدي الى التليف مثل:

أ . الغبار الذي يحتوي على أكثر من ١٪ من السليكا.

ب. غبار الأسبست.

ج. التلك والفحم الحجري الناجم عن أعمال الحفر والتفجير والنقل في المناجم والمحاجر والأنفاق . او حفر وتحميل وتفريغ الرمل الذي يحتوي على السيليكا أو العمل في مناجم الإسبست والصناعات الأسبستية والإسمنتية وصناعة المتوجات من الأسبست.

٢٥. الأعمال التي يتعرض فيها العامل للاغبرة العضوية (القطن والكتان والشعر والأعشاب وصناعة النسيج) .

٢٦. الأعمال التي يتعرض فيها العامل لأغبرة وأدخنة الرصاص ومركباته العضوية مثل صهر وصب الرصاص وصناعة البطاريات السائلة الخ.

٢٧. التعرض لرابع إيثيل الرصاص الناجم عن تصنيعه أو استعماله أو تنظيف الصهاريج التي تنقل رابع إيثيل الرصاص أو البنزين الحاوي عليه.

٢٨. الأعمال التي يتعرض فيها العامل لما يلي :

- أبخرة وأغبرة الزنبق ومركباته.
- الكروم ومركباته.
- المنغنيز ومركباته.
- أغبرة وأدخنة الفناديوم والبلاتين.
- اليورانيوم ومركباته.
- غبار الزرنيخ ومركباته.
- الحوامض والقواعد.
- الفلور ومركباته.
- السيانيد.
- الجليكولات .
- أبخرة النفط ومشتقاته.
- مشتقات البنزين النيتروأمينية.
- المواد الكيميائية أثناء إنتاج وتجهيز الأصباغ الإصطناعية واللدائن البلاستيكية.
- النيكل ومركباته .
- أغبرة وأدخنة الكاديوم.
- غبار المعدن الصلب .
- أغبرة وأدخنة البريليوم.
- الغازات المهيجة.
- أول أكسيد الكربون.
- ثاني سلفيد الكربون.
- مشتقات الكاربوهيدرات.
- الهالوجينية.
- الفينيل كلورايد .
- البنزين ونظائره.
- المبيدات الفسفورية العضوية.
- والكاربامنية.
- العوامل البيولوجية.
- أغبرة الأسمدة الإصطناعية.

سمات الأعمال الخطرة

- التعامل مع أجهزة أو معدّات أو أدوات خطيرة، أو التعامل مع الأحمال الثقيلة، أو نقل تلك الأحمال يدوياً (مثل السكاكين أو أجهزة القطع الحادة أو غير الحادة).
- العمل في ظل ظروف صعبة بشكل خاص، مثل العمل لساعات طويلة أو أثناء الليل، وعدم أخذ استراحة أثناء العمل.
- العمل في بيئة غير صحيّة ممّا قد يُعرّضهم لمواد كيميائية مثلاً (رشّ المواد الكيميائية عند العمل في النجارة، أو التعرّض للمبيدات الحشرية من خلال العمل في الزراعة) أو يُعرّضهم لأصوات مزعجة أو اهتزازات ضارة بصحتهم.
- القيام بأي عمل تحت الأرض، أو تحت الماء، أو على ارتفاعات خطيرة، أو في ظل درجات حرارة عالية أو منخفضة جداً، أو في أماكن لا تحتوي على تهوية مناسبة، أو في أماكن ضيقة.

الإجراءات:

١. يقوم المدرب بسرد القصة على المشاركين بشكل مشوق .
٢. يقوم المدرب بطرح السؤال الآتي: ما رأيكم بهذه القصة؟
٣. يستمع المدرب لمداخلات المشاركين ويدوّن أهم ملاحظاتهم على اللوح القلاب.
٤. يقوم المدرب بطرح سؤال آخر: ضعوا أنفسكم مكان محمود، ماذا يمكن أن تقولوا بلغة محمود أو محمود؟
٥. يستمع المدرب للملاحظات ويرتبها ويعيد صياغتها ويدونها كالاتي:
 - أنا طفل من حقي أن أتعلم.
 - أنا طفل من حقي أن أنمو بشكل طبيعي في بيت آمن.
 - من حقي أن ألعب.
 - من حقي أن ألبس ملابس نظيفة.
 - من حقي أن أستمتع بطفولتي.

قصة محمود العامل الصغير

محمود طفل عمره ١٤ عاماً، وأخوه محمد ١٢ عاماً، أخرجهما والدهما من المدرسة وهما في الصف الخامس للعمل معه في بيع الخضار، لاعتقاده أنّ التعليم مضيعة للوقت والمال، قائلاً:

« التعليم مش إننا، تركناه لغيرنا، اللي معوش بلزموش، التعليم بطعميش خبز وما زال أبو محمود ينجب أطفالاً دون تفكير معتقداً أنّهم سيساعدونه على تأمين لقمة العيش.

وكان حلم محمود ومحمد أن يكملا تعليمهما، وأن يبقيا في المدرسة، وأن يلعبا كرة القدم مع أصدقائهما كباقي الأولاد، ولكن تبخر الحلم مع قرار أبيهما بترك الدراسة.

الملابس ممزقة .. غير نظيفة ... يداهما خشنتان ... لا يعرفان معنى العطلة ... يتحدثان بلغة الكبار .. يتلفظان بألفاظ بذيئة ... ملامح وجهيهما مليئة بآثار الإعتداءات من كثرة الشجار ...

يقول محمود ومحمد «.... إنّ يومهما يبدأ مع طلوع الفجر، وينتهيان عملهما حوالي الساعة السابعة مساءً » أي أنّهما يعملان ١٤ ساعة في اليوم. يقول محمود « العمل ليس سهلاً، فخلال عملنا أنا وأخي في السوق نواجه الكثير من المشاكل والإعتداءات، فبيئة العمل مقرفة ومنهكة جسدياً ونفسياً، لم نعد نلعب كرة القدم، لقد أصبح حلمنا منذ أن نفتح عيوننا بأن ينتهي اليوم على سلام، ومنتظر اللحظة التي نستلقي فيها على الفرشة».

• من حقي أن أفرح بالعيد.

• من حقي أن يكون لدي ألعاب.

٦. يطرح المدرب التساؤلات الآتية (ويفضّل أن تكون مكتوبة مسبقاً على اللوح القلاب، وأن تُدوّن التعليقات على إجابات المشاركين):

• هل عمل محمود ومحمد مسموح به؟ ولماذا؟

• هل يؤثّر عمل الأطفال على التحاقهم بالتعليم؟

• هل قرار تعليم الأطفال اختياري؟ مَنْ يقرر؟

• ما معنى التعليم الأساسي أو التعليم الإلزامي؟ إلى أي سن أو صف؟

• ما هي حقوق محمد ومحمود المنتهكة في هذه الحالة؟

• هل تعتقد بأنّ هناك أعمالاً / ظروفًا محددة يجب أن لا يعمل فيها الأطفال أبداً؟ ما هي؟

• ما أهم الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الطفل باعتقادكم، وفق ما جاء في الإتفاقيات الدولية؟

٧. يقوم المدرب بعرض مبادئ إتفاقية حقوق الطفل واتفاقية منظمة العمل الدولية لتحديد السن الأدنى للعمل والأعمال الخطرة التي لا يجوز فيها تشغيل الحدث وقانون التربية والتعليم.



الهدف: التعريف بالعوامل التي تدفع الأطفال للعمل

الأهداف الفرعية:

- تعريف العوامل التي تدفع الأطفال للعمل
- تعريف الأسر بالبدائل الإقتصادية المتاحة والمؤسسات المقدمة للخدمة.

العوامل التي تدفع الأطفال إلى العمل



١ . عوامل جغرافية، وتتمثل بـ:

- صعوبة الوصول إلى المدارس.
- البعد المكاني لبعض المدارس عن التجمعات السكانية.
- الهجرة

٢ . عوامل إجتماعية، وتتمثل بـ:

- عدم تقدير بعض الأسر لأهمية التعليم، ودوره في صياغة مستقبل الطفل، والإعتقاد بأنّ الخبرة العملية المبكرة في تعلم مهنة ما، تمنح تدريباً عملياً وتؤمن مستقبلاً أفضل من التعليم المدرسي الرسمي، بالإضافة إلى بعض القناعات الرافضة لتعليم الفتيات.
- توريث مهنة الأسرة.

٣ . عوامل إقتصادية، وتتمثل بـ:

- عوز الأسر.
- تسديد ديون الأسرة.
- ضعف القدرة الماليّة للأسر، ممّا يحول دون قدرة الأسرة على تحمل نفقات الأبناء في المدرسة.
- حرص أصحاب العمل على خفض تكلفة البضائع، من خلال تشغيل الأطفال (العمالة الرخيصة). مثل استغلالهم في صناعات خطيرة كصناعة كلّ من : السجاد والزجاج واستخراج الحجر الجيري ورقائق الفيسفساء وصناعة الأقفال وصقل الأحجار الكريمة والماس.

٤ . عوامل تعليمية، وتتمثل بـ:

- العنف في بعض المدارس: العنف في المدارس هو أحد أهم العوامل التي تدفع الأطفال للتسرب وهجر المدرسة.
- استخدام الأساليب التعليمية التقليدية في المدرسة، والتي تكون غير جاذبة للطفل وتعتمد على الحفظ والتلقين.

- ضعف الإرشاد التربوي والأسري في المدارس.
- التمر من قبل بعض الطلاب على طلاب آخرين، مما يدفع بالطلبة إلى الخوف من الذهاب للمدرسة.
- قلة الحصص والأنشطة اللامنهجية، والتي تعطي الطلاب الفرصة للتعبير والترفيه وقضاء وقت مسلي.
- ضعف البنية التحتية للمدارس من صفوف كافية، وتدفئة، ومشارب، والتي تساهم في تسرب الأطفال وعدم رغبتهم للذهاب إلى المدرسة.

٥. عوامل تشريعية:

- ضعف فرض القوانين، من الأمور الهامة التي تؤثر على استمرارية الظاهرة. إذ إنه بالرغم من وجود قوانين تتعلق بعمالة الأطفال، إلا أنها غير مفعلة، مما يتطلب إدخال تعديلات على بعض النصوص الخاصة بها.

٦. عوامل تتعلق بأرباب العمل:

نجد أن أرباب العمل يفضلون تشغيل الأطفال لأنهم:

- أقل وعياً بحقوقهم، وبالتالي يسهل استغلالهم، وفرض الأعمال التي لا يقبل أن يقوم بها الكبار.
- عمالة أرخص بساعات عمل أطول.
- عدم إدراك الأطفال للمخاطر، مما يجعلهم هدفاً للعمالة في الأعمال الخطرة.

المؤسسات المقدمة للتدريب والتأهيل

- مؤسسة التدريب المهني
- صندوق التنمية والتشغيل
- برنامج مراكز تعزيز الإنتاجية / إرادة
- الصندوق الوطني لدعم المؤسسات (نافس)

البدائل الاقتصادية المتوفرة للأسر:

- المؤسسات المقدمة للقروض الإنتاجية

الهيئات الحكومية

عمان - اللويذة - خلف عمارة الصايغ هاتف: ٤٦١٨٨٥١ فاكس: ٤٦١٨٨٤٥	صندوق التنمية والتشغيل (ريادة)
مديرية العامة: العبدلي - شارع الملك الحسين ص.ب (٧٧) الرمز البريدي (١١١١٨) هاتف: ٥٦٦١١٠٥ فاكس: ٥٦٩٨٣٦٥	مؤسسة الإقراض الزراعي

الفرع المركزي: عمان - عبدون هاتف: ٥٩٢٤٣١٠، فاكس: ١٦٨ فرع ١٦٨: ٥٩٢٣٧٠٦ ص ب (٦٩٨٥) الرمز البريدي ١١١١٨	مؤسسة إدارة وتنمية أموال اليتيم
جبل عمان - الدوار الثالث ص.ب: (٢١١٠) الرمز البريدي: (١١١٨١) هاتف: ٤٦٤٤٣٠٧ فاكس: ٤٦٤٩٣٩٩	المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري
عمان - دوار الداخلية هاتف: ٥٦٧٩٣٢٧ - ٥٦٧٩١٦٩ فاكس: ٥٦٧٩٩٦١ ص.ب: (٦٧٢٠) الرمز البريدي: (١١١١٨)	وزارة التنمية الاجتماعية (برنامج الأسر المنتجة)

الهيئات الأجنبية والدولية

عمان - البيادر وادي السير ص.ب: (١٤٠١٥٧) الرمز البريدي: (١١٨١٤) هاتف: ٥٨٠٨١٠٠ فاكس: ٥٨٠٨٣٣٥	وكالة الغوث والتشغيل للاجئين الفلسطينيين
جبل عمان - الدوار الثالث ص.ب: (٢١١٠) الرمز البريدي: (١١١٨١) هاتف: ٤٦٤٤٣٠٧ فاكس: ٤٦٤٩٣٩٩	شركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة

المؤسسات الأهلية غير الحكومية

عمان - تلاع العلي - شارع المدينة المنورة ص.ب: (٥١١٨) الرمز البريدي: (١١١٨٣) هاتف: ٥٥١٥٩٥٠ فاكس: ٥٥٦٠٧٤١	الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية
عمان - جبل اللويبة هاتف: ٤٦٥٩٩٧٣ فاكس: ٤٦٣٤٠٠١ ص.ب: (٩١٠٢٥٤) الرمز البريدي: (١١١٩١)	الإتحاد العام للجمعيات الخيرية
عمان - شارع زهران - بناية رقم ٣١٢ هاتف: ٥٨٢٠٧٠٧ فاكس: ٥٨٢٥١١١ ص.ب: (٩٦٢٨٥٤) الرمز البريدي: (١١١٩٦)	صندوق إقراض المرأة
عمان - صويلح - شارع خير الدين المعاني هاتف: ٥٣٥٤٣٢٦ فاكس: ٥٣٥٤٣٢٨ ص.ب: (٩٢٥٧١٥) الرمز البريدي ١١١٩٠	الشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة (تمويلكم)
عمان - الدوار الرابع هاتف: ٥٦٩٤٨١٠ فاكس: ٥٦٧٤٢٥٧ ص.ب: (٩٦٢٢١٢٦) الرمز البريدي: (١١١٩٢)	الإتحاد النسائي الأردني العام
عمان - وسط البلد - شارع قريش هاتف: ٤٦٤٩٣٧٢ فاكس: ٤٦٤٩٣٧٢ ص.ب: (٢٣٥٤٢) الرمز البريدي: (١١١١٥)	الشركة الأهلية لتنمية وتمويل المشاريع الصغيرة
عمان - الدوار السادس - شارع جيبوني ص.ب: (٩٥٠٧٠٩) الرمز البريدي: (١١١٩٥) هاتف: ٥٥٤١٨٣٤ فاكس: ٥٥٤١٨٣٤	شركة البنك الوطني لتنمية وتأهيل المشاريع الصغيرة
هاتف: ٥٦٦٤٦٢٧ فاكس: ٥٦٦٤٦٢٩ هاتف: ٥٦٦٤٦٢٧/٨ - ٠٦ فاكس: ٥٦٦٤٦٢٩ - ٠٦	مؤسسة فينكا - الأردن

كيف تبدأ مشروعك	كيف تختار فكرة مشروعك	برنامج التوعية بأهمية المشاريع الصغيرة
كيف تحسن مشروعك	كيف تعد خطة عمل مشروعك	برنامج التأهيل الفني والمهني
كيف تسوق مشروعك	كيف تعد ميزانية مشروعك	كيف تحسب تكاليف مشروعك
التدريب المهني لحرفة	التدريب على المهارات الإدارية للمشروع	كيف تدير مشروعك
تحسين الإنتاجية	تطبيق المعلوماتية والتجارة الإلكترونية	التحليل والإدارة المالية
إدارة الإنتاج	التسويق والمبيعات	أنظمة إدارة الجودة

المجموعة (١) : قصة عبد الله

عبد الله طالب في الصف السابع، تتكون أسرته من ثمانية أفراد، توفي والده قبل شهر، قرر ترك المدرسة للعمل لمساعدة والدته التي تعمل خياطة وتتقاضى أجراً لا يكفي لدفع إيجار المنزل الذي تقطنه الأسرة. ترك عبد الله المدرسة وبدأ العمل في التحميل والتنزيل في سوق الخضار المركزي.

- ما الأسباب التي دفعت عبد الله للعمل؟

المجموعة (٢) : قصة عبلة

في السنة الماضية بدأت عبلة تسربها من المدرسة من صفها الخامس، كان والدها يفرض عليها البقاء في المنزل لرعاية أخواتها وإخوانها الصغار البالغ عددهم أربعة أطفال. اليوم عبلة تركت المدرسة لتبقى ملازمة لإخوتها الصغار بعدما زاد عددهم واحداً. الأم لا تستطيع على أن تقوم بالأعمال المنزلية الاعتيادية من تنظيف المنزل والطبخ مع وجود أطفالها، هي تحتاج إلى عبلة لتساعدها على تحمل المسؤولية

- ما الأسباب التي دفعت عبلة لترك مدرستها والعمل في المنزل؟

الإجراءات:

١. يوضِّح المدرب أهداف الجلسة، ويتحدَّث بإيجاز عن برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم، ويبيِّن أهمية هذه الجلسة لدعم استراتيجيات مكافحة عمالة الأطفال.
٢. يقوم المدرب بطرح السؤال الآتي: ما الأسباب التي تدفع الأطفال للعمل؟
٣. يقوم المدرب بتشكيل أربعة مجموعات عمل لتناول كل منها واحدة من القصص التالية: ◀
٤. يطلب المدرب من الحضور تعليق إجاباتهم على الحائط .
٥. يناقش المدرب الإجابات مع الحضور ويدوِّن أهم الملاحظات، ويلخص الأسباب على اللوح القلاب.

المجموعة (٣) : قصة عامر



عامر من الأطفال المميزين في المدرسة، فكان في السنة الماضية، الأول على صفه السادس. في العطلة الصيفية تعرض عامر للعديد من المضايقات من زملائه في الصف، والذي كان يجدهم في السوبرماركت كلما ذهب لشراء حاجيات أسرته اليومية. كان عامر قلقاً من بدأ الفصل الدراسي الأول، يخاف المضايقات من زملائه. قرر عامر ترك المدرسة ليبيع رأسه من تلك المضايقات. حاول والده أن ينقله من مدرسته إلى مدرسة أخرى ولكن المدير رفض ذلك وبشدة. اضطر والد عامر أن يشغله عند صديق له يعمل في الإنشاءات

- ما الأسباب التي دفعت عامر للعمل؟

المجموعة (٤) : قصة عمر



كان يتلهف عمر للذهاب كل يوم للمدرسة، وهو في الصف الثاني، إلى أن جاءت معلمة جديدة، حيث أصبح يختلق الأعداء يوماً كي يبقى في البيت. تنبه والده إلى الأمر، وقام بزيارة المدرسة، إلى أن تبين أن المدرسة الجديدة تعنف الطفل بقسوة عندما يكتب الكلمات بخط غير واضح. وأن عمر أصبح يتسرب من المدرسة بشكل يومي ليعمل في بيع العلكة في الشارع

- ما الأسباب التي دفعت عمر للعمل؟



وَإِنَّمَا أَوْلَادُنَا يُنْتَنَا
لَوْهَبَتِ الرِّيحُ عَلَي بَعْضِهِمْ
أَكْبَادُنَا تَمْشِي عَلَي الْأَرْضِ
لَا مَنَعَتْ عَيْنِي عَنِ الْغَمَضِ

الهدف: التعريف بمخاطر عمالة الأطفال وآثارها



الأهداف الفرعية:

- توضيح الأسباب التي تجعل الأطفال عرضة أكثر من البالغين لمخاطر العمل.
- المخاطر التي يتعرض لها الأطفال في العمل.
- التأثيرات النفسية والجسدية على الأطفال من العمل.
- تأثير عمالة الأطفال على المجتمع

الفروقات بين الأطفال والبالغين



هناك فروقات واضحة بين البالغين والأطفال من الناحية الجسدية والنفسية تجعلهم غير مستعدين لتحمل أعباء المهن المختلفة التي قد تسبب لهم العديد من المخاطر الصحية وحوادث العمل، وذلك للأسباب الآتية :

- الأعضاء والأنسجة تكون في مرحلة النمو.
- القدرة على فهم الأخطار و تقديرها تكون أقل.
- لديهم حاجة أكبر للغذاء والراحة.
- تحمّلهم أقل للسخونة والبرودة.
- حجمهم أصغر.
- أقل تحملاً لمصاعب العمل والضغط النفسية التي تصاحب العمل.
- أجهزة المناعة لدى الأطفال أضعف من الكبار ممّا يعرّضهم للأمراض.
- عدم القدرة على الإستجابة بسرعة، أو التصرف بشكل مناسب في أوقات الطوارئ.
- النمو النفسي والإجتماعي في مرحلة التطور.
- درجة التركيز أثناء العمل أقل.
- نقص الخبرة ممّا يؤدي إلى الإستعمال الخاطئ للمعدات وإيذاء الذات.
- لديهم معدلات أعلى لامتنصاص المواد الكيماوية.

أمثلة على مخاطر عمالة الأطفال من الناحية الصحية:

- الجفاف والإعياء الحراري الناتج عن العمل في درجات حرارة عالية أو منخفضة مثل العمل في الزراعة.
- الإجهاد بسبب العمل لساعات طويلة مثل العمل في الزراعة والصناعة.
- رفع الأحمال الثقيلة يزيد من درجة خطورة إصابة فقرات العمود الفقري، كالتحميل والتنزيل.
- الإصابات العضلية الحركية: يمكن للحركة المتكررة أن تؤدي إلى التهاب الأوتار المزمن والمفاصل.
- الأمراض التنفسية والجلدية: بسبب استنشاق بعض المواد الكيماوية بتأثيرات صحية مزمنة مثل الحساسية وصعوبة التنفس وتحسس الجلد، كالعامل في الزراعة والصناعة والورش الميكانيكية والنجارة والحدادة والدهانات.
- الصمغيات والمواد اللاصق لها تأثيرات مزمنة على الكبد، الكلية، والجهاز العصبي والإدمان كالعامل في النجارة والحدادة.
- التعرّض المزمن لبعض المواد الكيماوية التي تحتوي على مواد سامة مثل: الرصاص، والذي قد يتسبب في الإصابة بالسرطان كالعامل في المصانع والورش.
- كثرة التعرّض للضجيج الشديد قد يؤدي إلى ضعف السمع أو الصمم كالعامل في مصانع النسيج والورش الميكانيكية.
- تلف العين/ الشبكية (الحرق) يمكن أن يؤدي إلى العمى كالعامل في صناعات مثل الحدادة والصلب والزجاج والأفران والسبائك.
- التعرّض لعدوى الأمراض من الحيوانات كإنفلونزا الطيور والأمراض الطفيلية والإلتهابات القصبية الرئوية عند العمل في تربية الحيوانات والمسالخ.

التأثيرات النفسية والاجتماعية

عمل الطفل يؤثر سلبياً على تطوره النفسي والاجتماعي، فيعاني الطفل عندما يكبر من مشاكل نفسية تنعكس على سلوكه. فمعظم الأطفال العاملين يتعرضون للمعاملة السيئة والإساءة الجسدية وأحياناً الجنسية، من أصحاب العمل أو العاملين البالغين أو البيئة المحيطة، بالإضافة إلى تأثير طول ساعات العمل، ونتيجة لذلك فإنه يؤثر على قدرتهم على تطوير مشاعر سليمة، وتطوير علاقات مع الآخرين، وضعف الثقة بالنفس، وضعف احترامهم لأنفسهم، والقدرة على التركيز وعلى التعبير عن الغضب. وعادة ما يكون الأطفال العاملون الأكثر ممارسة للسلوكيات الشائنة من التدخين وتعاطي المخدرات وشرب المسكرات.

إنّ العمل يحرم الأطفال من الحصول على التعليم الأساسي الذي يُعدُّ من ضرورات الحياة، والبيئة المناسبة لتنمية قدراتهم الذكائية والعاطفية والاجتماعية، وبالتالي يحرمهم من تنمية قدراتهم المختلفة، ومن فرصة المشاركة في النشاطات المختلفة التي يمارسونها في المدرسة، مثل اللعب وتكوين علاقات صداقة مع أقرانهم، والتي تُعدُّ مهمة لتطورهم النفسي والاجتماعي، كما أنه يحرمهم من التمتع بطفولتهم ويدفعهم إلى العيش في

عالم الكبار وهم ما زالوا أطفالاً، ويؤدي إلى حرمانهم من مستقبل أفضل.

تأثير عمل الأطفال على المجتمع

- تفاقم الجهل وقلة الوعي عند الأطفال وتأخر المجتمع.
- إرتفاع معدلات البطالة للبالغين، وبالتالي تدهور المستوى المعيشي وظهور العديد من المشاكل الاجتماعية.
- إرتفاع نسبة الفئات المهمشة في المجتمع، من الأفراد غير المتعلمين؛ لعدم معرفتهم بحقوقهم وواجباتهم؛ وعدم مشاركتهم في التنمية وصنع القرار.
- عمالة غير ماهرة وغير مؤهلة للمنافسة في سوق العمل المتقدم (التأثير على مستقبلهم).
- تدني الناتج القومي الإجمالي.

الإجراءات:

١. يقوم المدرب بتقسيم الحضور إلى ٤ مجموعات تضم كل مجموعة الأسرة بجميع أفرادها.
٢. يطلب المدرب من كل مجموعة مناقشة قصة من القصص التالية، والإجابة عن الأسئلة وتسجيلها:

المجموعة (١) : قصة جهاد



جهاد طفل عمره ١٤ عاماً، يعمل في مهنة تجليس ويودي السيارات من الساعة ٨ صباحاً حتى ٦ مساءً، تعرّض لإصابة في يده، حيث إنه عند قيامه بتجليس البيودي ضرب يده بالشاكوش. لكنّه لم يستطع الذهاب للمركز الصحي إلا بعد أسبوع، فكان الوقت قد تأخر على تجبير يده ولم تعد إلى طبيعتها، وقد أصبح الآن يتقاضى نصف الأجر لأنه لا يستطيع العمل كالسابق

- ما طبيعة عمل جهاد؟ هل هو مسموح قانونياً؟
- ما المخاطر التي يتعرض لها الأطفال في هذه حالة؟
- كيف يؤثر عمل جهاد في جوانب شخصيته التالية: (الجسدية والنفسية والاجتماعية)؟
- ما تأثير عمل جهاد في تحديد مستقبله؟

المجموعة (٢) : قصة فارس



فارس طفل عمره ١١ عاماً، يعمل في محل ميزان ستيرنج، حيث يقوم بتوصيل الطلبات من قهوة وشاي وتنظيف المحل من الساعة ٨ صباحاً حتى الساعة ٤ ظهراً، وكثيراً ما يكون على وشك أن يدهس من إحدى السيارات أو يتعرض للضرب والتحقير من صاحب العمل لأنه أوقع الطلبات وهو يركض بين السيارات.

- ما طبيعة عمل فارس؟ هل ما هو مذكور مسموح به قانونياً؟
- ما المخاطر التي يتعرض لها الأطفال في هذه حالة؟
- كيف يؤثر عمل فارس في جوانب شخصيته التالية: (الجسدية والنفسية والاجتماعية)؟
- ما تأثير عمل فارس في تحديد مستقبله؟

المجموعة (٣) : قصة زيد



زيد طفل عمره ١٢ عاماً، يعمل في مزرعة من الساعة ٦ صباحاً وحتى الساعة ٧ مساءً. ويتعرض طوال اليوم للمبيدات الحشرية، ويحصل على استراحة لمدة نصف ساعة للغداء. في المساء لا يستطيع النوم من التعب وتعرضه للشمس طوال النهار ووجع ظهره، وعندما طلب منه صديقه محمد أن يرسم رسمة تعبر عنه، رسم نفسه على أنه حمار يقوم بجر عربة صاحب العمل. زيد لديه الكثير من مشاعر العدائية تجاه الآخرين واحتقار نفسه.

- ما طبيعة عمل زيد؟ هل ما هو مذكور مسموح به قانونياً؟
- ما المخاطر التي يتعرض لها الأطفال في هذه حالة؟
- كيف يؤثر عمل زيد في جوانب شخصيته التالية: (الجسدية والنفسية والاجتماعية)؟
- ما تأثير عمل زيد في تحديد مستقبله؟

المجموعة (٤) : قصة تهاني



تهاني عمرها ١٥ عاماً تنتمي لأسرة مكونة من ٧ أفراد، أخرجها والدها من المدرسة بعد أن أنهت الصف الثالث لتساعد والدتها في القيام بالأعمال المنزلية وتربية إخوتها الصغار. وعندما أصبح دخل والدها لا يكفيهم قوت يومهم، أرسلها والدها للعمل في صالون للحلاقة النسائية. تعمل ١٢ ساعة في اليوم بأجر ٦٠ ديناراً شهرياً، وكثيراً ما تتعرض للإساءات الجسدية واللفظية والمضايقات والتحرشات الجنسية خلال عملها وخلال طريقها إلى المنزل ليلاً، ولكنها لا تخبر والديها بذلك خوفاً منهما وخشية أن تفقد عملها الذي يؤمن لهم لقمة العيش.

- ما طبيعة عمل تهاني؟ هل ما هو مسموح به قانونياً؟
- ما المخاطر التي يتعرض لها الأطفال في هذه حالة؟
- كيف يؤثر عمل تهاني في جوانب شخصيتها التالية: (الجسدية والنفسية والاجتماعية)؟
- ما تأثير عمل تهاني في تحديد مستقبلها؟

٣. يطلب المدرب من المجموعات عرض الإجابات ويفسح المجال لباقي المجموعات لمناقشة المجموعة التي تعرض.
٤. يركز المدرب على أبرز النقاط ويؤكد عليها ويدونها على اللوح القلاب.
٥. يقوم المدرب بطرح السؤال الآتي: هل يوجد فروقات بين الطفل والشخص البالغ من حيث استعداده لتحمل أعباء العمل؟

٦. يقوم المدرب بالتعقيب والتأكيد واستعراض الفروقات بين الأطفال والبالغين وتأثير عمل الأطفال على الطفل من النواحي (النفسية - الجسدية - الاجتماعية)، وتأثير عمل الطفل في سن مبكر على مستقبله، وتأثير عمل الأطفال على الأسرة خاصة في حال انحراف الطفل أو تعرضه للإعتداءات بأنواعها، وتأثير عمل الأطفال على المجتمع.

١٢٣ الإستنتاج :

إنّ عمالة الأطفال - وخاصة في أسوأ أشكالها - تُعرض الأطفال للعديد من المخاطر والأمراض؛ لأنّ الطفل يكون في مرحلة النموّ جسدياً ونفسياً، وبالتالي يكون أقل استعداداً من الشخص البالغ لتحمل أعباء المهن المختلفة. ولا تقتصر التأثيرات على صحة الطفل وإنما تؤثر على حياته الاجتماعية، هذا بالإضافة إلى أنّ عمالة الأطفال لها تأثير سلبي على المجتمع ككل وعلى اقتصاد الدولة وتقدّمها.



العِلْمُ فِي الصِّغَرِ كَالنَّقْشِ فِي الْحَجَرِ

الهدف: التعريف بأهمية التعليم في مكافحة عمل الأطفال ودور الأسرة



الأهداف الفرعية:

- توضيح أهمية التعليم.
- بيان دور الأهل في حث أطفالهم على التعليم للقضاء على عمالة الأطفال.

أهمية التعليم



التعليم هو حق أساسي من حقوق الطفل، وليس من حق أي كان أن يحرم أي طفل من هذا الحق مثل بقية الأطفال. إن عمالة الأطفال قد توفر حلاً مؤقتاً لبعض مشاكل الأسر المادية، ولكنها تؤثر سلباً على الأطفال نفسياً واجتماعياً وصحياً، وعلى المدى البعيد تقضي على مستقبلهم وتبقيهم في دائرة الفقر.

- إن التعليم يوفر بيئة آمنة للطفل ويمنحه فرصة لتطوير قدراته ومهاراته، والأساسي منه يطور المعرفة والمهارات الأساسية للطفل مثل القراءة والكتابة والرياضيات، والتي أصبحت من ضروريات الحياة اليومية. كما أنه يعمل على بناء شخصية متوازنة، وهو أفضل الطرق لتنشئة جيل سليم قادر على تأدية واجباته بشكل جيد في المستقبل.
- التعليم يُحسّن المستوى المعيشي للخروج من دائرة الفقر، فهو يعطي فرصة للطفل لإيجاد عمل/ مهنة أفضل في المستقبل عندما يكبر.
- التعليم يُعطي الطفل فرصة لأن يصبح له دور فعال في المجتمع، وأن يشارك في صنع القرارات التي تؤثر على حياته - تطوير القيم ومهارات الإتصال والمفاوضة - ليصبح مواطناً فعالاً عندما يكبر.
- التعليم يساعد الطفل على الوعي بحقوقه وواجباته، وعلى فهم أخطار عمالة الأطفال والسلوكات الخاطئة والإبتعاد عنها.
- التعليم يُحسّن المستوى الصحي، فالوعي بالعادات والسلوكات الصحية تُجنّب الأمراض المعدية.
- التعليم للأطفال العاملين، يعطيهم فرصة ثانية لتحسين أوضاعهم الحالية والمستقبلية، والإبتعاد عن عمالة الأطفال، وإيجاد عمل أفضل في المستقبل عبر أنواع التعليم الرسمي، وغير الرسمي، وغير النظامي، والتدريب المهني، التي يوفرها البرنامج.

الأمية وتبعاتها

للأمية آثارها السلبية ومخاطرها على الفرد والمجتمع، ويتضح ذلك فيما يلي :

١. فمن حيث آثارها على نقص الوعي بمفهومه الشامل، ما يجعل الفرد جاهلاً بتكوين وتوجيه حاجاته الإنسانية من حيث الحاجة للبقاء، والنماء والمشاركة والانتماء، والكرامة والإرتقاء.
٢. ومن حيث آثارها على إعداد المواطنة، فالأمية تعني عدم توافر الوسيلة المناسبة لتابعة متطلبات المواطنة بمفهومها الشامل، الأمر الذي لا يقتصر على الوعي السياسي والمشاركة السياسية، بل يمتد إلى نواح متعددة كالتثنية السياسية، والمشاركة السياسية، ومدى الشعور بالانتماء الوطني والقومي، والمشاركة في العمل والإنتاج.
٣. وللأمية آثارها على نقص الإنتاج والدخل القومي والفردية.
٤. وللأمية آثارها على زيادة الهدر والفقد، ونسب الإصابات في العمل والحياة.
٥. أما آثارها على الأمن القومي، فالأمية سهل الوقوع فريسة التعصب وتجنيد للمشاركة في أعمال هدامة تضر بأمن الوطن والمواطنين، مما يكلف الدولة الكثير من الجهد والمال في التصدي لهؤلاء المتعصبين.

مسؤوليات الأهل تجاه أطفالهم

- تأمين وحماية حقوق أطفالهم في المسكن والتغذية والصحة والتعليم والحماية من الإساءة.
- حض أطفالهم على التعليم، حتى لو أبدى الأطفال عدم رغبة في ذلك، من خلال متابعتهم في البيت ومع المدرسة.
- عدم السماح لأطفالهم بالعمل تحت السن القانوني، أو ضمن ظروف عمل خطيرة ومسيئة.
- تشجيع أطفالهم على ملء أوقات فراغهم بالمشاركة في النشاطات المدرسية اللامنهجية؛ للإبتعاد عن رفاق السوء والشارع.
- عدم التمييز بين الذكور والإناث في التعليم؛ لأنّ البنت عندما تكبر تصبح أمّاً متعلمة وأكثر تأهيلاً لتربية أولادها.
- عدم الطلب منهم القيام بأعمال منزلية أو أعمال عائلية تؤثر على أدائهم في المدرسة، أو تمنعهم من التعليم.
- الوعي بمخاطر عمالة الأطفال وتوعية أطفالهم بها.
- البحث عن بدائل لتأمين دخل للعائلة في حالة مواجهة ظروف اقتصادية صعبة، وعدم اللجوء إلى حرمان أطفالهم من التعليم ودفعهم إلى عمالة الأطفال.

قانون التربية والتعليم رقم (٢) لعام ١٩٩٤ :

نصت المادة العاشرة من القانون على أن :

- التعليم الأساسي تعليم إلزامي ومجاني في المدارس الحكومية.
- يقبل الطالب في السنة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي إذا أتم السنة السادسة من عمره في نهاية كانون الأول من العام الدراسي الذي يقبل فيه.
- لا يفصل الطالب من التعليم الأساسي قبل إتمام السادسة عشرة من عمره، ويستثنى من ذلك من كانت به حالة صحية خاصة بناءً على تقرير من اللجنة الطبية المختصة.

جدول يقارن بين كل «مشكلة» يعانيها الطفل العامل بكل «فائدة» يجنيها الطفل المتعلم^١

مشكلات عمل الأطفال	فوائد التعليم
وظائف لا تعتمد المهارة	وظائف تعتمد المهارة
مرتبات متدنية	مرتبات أفضل
تضييف فرص عمل الكبار	فرص أوسع لعمل الكبار
زواج مبكر - عدد كبير من الأطفال	زواج متأخر - أطفال أقل
عدم استقرار اقتصادي	استقرار اقتصادي
مستوى معيشي متدن	مستوى معيشي أفضل
حالة فقر مؤبد	تقدم اقتصادي

¹ .Haq-qi; No.4; Winter 1998

١. يطلب المدرب من المشاركين المبادرة بتقديم أمثال وحكم شعبية حول التعليم وأهميته، ويقوم المدرب بتدوينها على اللوح القلاب.

- الأمثال والحكم المتوقع تقديمها من قبل المشاركين :

- العلم نور والجهل ظلام.
- أطلبوا العلم ولو في الصين.
- أطلب العلم من المهد إلى اللحد.

٢. يناقش المدرب مع الحضور توضيح المفاهيم المتضمنة ضمن الأمثال الشعبية التي ذكرت.

٣. يقوم المدرب بسرّد القصة التالية:

قصة حمزة



حمزة طالب في الصف السابع، وهو أحد أفراد عائلة مكونة من ٤ أشخاص، والده يعمل في مكتبة لبيع القرطاسية. كان حمزة يحب العمل في الكهرباء وغالبًا ما يقوم بمحاولة إصلاح أي جهاز كهربائي يتعطل في البيت. كان يطلب من أبيه أن يترك المدرسة وأن يعمل في كراج كهربائي سيارات ليتعلم المهنة ويكسب أجرًا ويساعد والده مثل ابن جيرانهم حسن. ولكن والده لم يوافق على طلبه. وبفضل تشجيع والده أكمل حمزة تعليمه حتى الصف العاشر، والتحق بمركز التدريب المهني، وتخرج عامل كهرباء ماهراً، وهو يعمل الآن فني كهربائي سيارات في شركة كبيرة تستخدم أجهزة حديثة في إجراء الصيانة وأجر عال، وضمن ظروف عمل قانونية، وحلمه في المستقبل أن يمتلك شركته الخاصة. حمزة فخور وواثق بنفسه ويتطلع بإبتسامة واسعة إلى المستقبل.

قصة حسن



حسن ابن جيران حمزة في مثل عمره، وهو أحد أفراد عائلة مكونة من ٩ أشخاص، ترك المدرسة من الصف الخامس لأنه لم يكن يحب الدراسة، فوجد له أبوه عملاً في محل كهربائي سيارات. يعمل حسن ١٠ ساعات يومياً وأجر يعادل نصف أجر العمال المتعلمين، ويتعرض للكثير من المخاطر في عمله ولمحاولات الفش لأنه لا يعرف الحساب جيداً، وهو الآن مُعرّض لفقدان عمله لأن صاحب الكراج قرّر تطوير كراجة وإحضار أجهزة صيانة على الكمبيوتر. حلم حسن الآن بأن يعود به الزمان ويرجع إلى مقاعد الدراسة.

٤. يقوم المدرب بطرح الأسئلة التالية، ويدون الاجابات على كل سؤال (يطلب المدرب من متطوع قراءة الإجابات جميعاً)

- ما رأيك في موقف والد حمزة؟
- ما رأيك في موقف والد حسن؟
- ما هي مسؤوليات الأهل تجاه أطفالهم؟ هل من حق الوالدين أن يحرّموا أطفالهم من التعليم؟
- لماذا على كل طفل أن يتعلم؟
- ما واجبات الأهل تجاه تعليم أطفالهم؟
- كيف يؤثر التعليم على حياة الطفل وعلى مستقبله وحياته عندما يكبر؟

٥. يلخّص المدرب الجلسة ، ويوضّح أهمية التعليم في حياة الطفل وأهمية دور الأهل في تشجيع أطفالهم على التعليم لما له من أثر إيجابي على حياتهم ومستقبلهم.



من علم رجلاً فقد علم واحداً، ومن علم امرأة فقد علم أسرة

الهدف: التعريف بأهمية المساواة في التعليم (تعليم الفتيات والذكور)

الأهداف الفرعية :

- توضيح أثر العمل على الفتيات.
- توضيح أهمية التعليم للفتاة.
- تبيان أثر التعليم على الفتاة اجتماعياً وصحياً ومعيشياً .

تعليم الفتيات



تقوم كثير من الفتيات بأنواع عمل شبيهة بالتي يقوم بها الأطفال الذكور؛ مثل الزراعة والعمل في المصانع، ولكنهن يتعرضن لمخاطر أكثر؛ لأنهن في كثير من الأحيان يعملن في أوضاع عمل مخفية وغير ظاهرة، مثل العمل في المصانع والورش والمزارع الصغيرة والخدمة في المنازل، مما يزيد من احتمال تعرضهن لبعض أسوأ أشكال عمالة الأطفال، مثل الإساءة الجسدية والجنسية وتجارة الجنس.

بالإضافة إلى ذلك، فإن بعض الثقافات والعادات المجتمعية النمطية تحد من قيمة الفتيات وتحرمهن من التعليم للإعتقاد الخاطئ أن مكان الفتاة البيت، كما أنها تحتم عليهن العمل داخل منازلهن، حتى لو كن يعملن خارج المنزل، وبالتالي يعملن لساعات أطول من الأطفال الذكور.

يؤكد الخبراء العاملون في مجال التنمية أن إيجابيات تعليم الفتيات لا تنعكس على مستقبلهم كأفراد فقط، وإنما على تقدم وتطور الأسرة والمجتمع والدولة ككل، لأن فتاة اليوم هي امرأة وأم في المستقبل. كما أن تعليم الفتيات يؤهلن ويزيد من فرصهن في الالتحاق بسوق العمل الرسمي وضمن ظروف عمل آمنة، مما له الأثر الإيجابي على الأسرة والمجتمع على عدة مستويات:

أثر تعليم الفتيات على المستوى التعليمي والاجتماعي

- رفع مستوى الوعي بحقوق الإنسان وحقوق الطفل، وبالتالي فإن الأمهات المتعلمات يكنن أقدر على حماية حقوق أطفالهن في النماء والبقاء والحماية والمشاركة، وخاصة حق المساواة في التعليم والذي بدوره يؤدي إلى الحد من الزواج المبكر.
- يساهم تكوين وتطوير فكر الفتيات في خلق سيدات مشاركات في التنمية الاجتماعية، تعبر عن رأيهن وتساهم في حركة التطور الاجتماعي.

أثر تعليم الفتيات على المستوى الصحي

- تحسين المستوى الصحي للأسرة والأطفال، حيث أن صحة الأطفال مرتبطة بمستويات تعليم الأمهات، وأنه كلما ارتفع مستوى تعليم المرأة، كلما زاد الوعي الصحي وكانت صحة الأطفال أفضل.

أثر تعليم الفتيات على المستوى المعيشي

- زيادة دخل الأسرة مما يساهم في تحسين المستوى التعليمي، المعيشي والصحي للأطفال وللأسرة والمجتمع ككل.

الاجراءات:

١. يلقي المدرب بيت الشعر الآتي:

الأُم مدرستُ إذا أعددتها
أعددت شعباً طيب الأعراق

٢. يطرح المدرب السؤال التالي: ما الذي يعنيه الشاعر في هذا البيت ، وما أهميته ؟

٣. يسرد المدرب القصة التالية:

قصة دلال



دلال تبلغ من العمر ١٢ عاماً ، وهي إحدى أفراد عائلة مُكوّنة من ٦ أشخاص ، أخرجها والدها من المدرسة عندما أنهت الصف السادس؛ لاعتقاده بأن التعليم ليس أكثر من مضيعة للوقت ومحلل لأخلاق الفتيات، إذ إن الفتيات وُجِدْنَ لخدمة المنزل والرجل، وأنه يجب عليها أن تستعد لدورها المستقبلي... فهي ستزوجه بعد سنتين أو ثلاثة على الأكثر. تقول دلال وهي تبكي: «كنت من الأوائل في صفّي، فعلماتي دائماً مرتفعة، ومعلماتي يُحِبُّنني ويُقدِّرُنني. وكنت أحلم بأن أكون محامية، بينما أخي زياد «ينجح كل عام بالدفش» ومع ذلك أبواه أبي في المدرسة وأخرجني».

٤. يطرح المدرب الأسئلة التالية:

- ما رأيك بموقف والد دلال؟ هل التفريق بين الجنسين في ما يتعلق بالتعليم يتفق مع قيمنا ومبادئنا ؟
- هل تعتقد أنّ تعليم الفتيات مهم ؟
- كيف يؤثر التعليم على حياة الفتيات ؟ وكيف يؤثر على حياة أسرهنّ وعلى المجتمع ؟

123 يؤكد المدرب على أهمية التعليم وأثره على جميع المستويات.

- أبوغزالة، هيفاء (٢٠٠٥). معاً لمشاركة شبابية فاعلة: دليل تدريبي تختص بأساليب وطرق محددة للتدريب على النوع الاجتماعي. ط ١، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.
- ريادة، صندوق التنمية والتشغيل (٢٠٠٦). دليل مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة والميكروية في الأردن.

- Community-Based Regional Development Programme (CBRDP), Training & Technical Support Materials, Trainers(Manual Series. 2003. Practitioners) Manual in Training of Trainers.

هذا البرنامج ممول من وزارة العمل الأمريكية، وليس بالضرورة أن فعالياته وأنشطته تعبر عن آراء وسياسات وزارة العمل الأمريكية، كما أن أي علامات تجارية أو منتجات تجارية أو مؤسسات وحيثما وردت لا يعني بالضرورة مصادقة حكومة الولايات المتحدة عليه.



الجلس الوطني لشؤون الأسرة
NATIONAL COUNCIL FOR FAMILY AFFAIRS
أحدى مؤسسات جلالة الملكة رانيا العبد الله

عمان - جبل عمان - شارع فوزي الملقى
هاتف ٩٦٢٦٤٦٢٣٤٩٠ فاكس ٩٦٢٦٤٦٢٣٥٩١
ص.ب ٨٢٠٨٥٨ عمان ١١١٨٣ الأردن
موقع إلكتروني www.ncfa.org.jo