

المملكة الأردنية الهاشمية



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الأسبوع العلمي الأردني السادس ١٩٩٨

استراتيجية تنمية الموارد البشرية

سلسلة منشورات المركز (٧٢)

١٩٩٩

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٢	تقديم
٣	المؤسسات المشاركة
٥	المشاركون في المحور الأول
٧	المشاركون في المحور الثاني
٩	المشاركون في المحور الثالث
١١	البرنامج الزمني
١٥	اللجنة التوجيهية
١٥	اللجنة التنظيمية
١٥	اللجنة الإدارية
١٦	اللجنة الإعلامية
١٦	لجنة العلاقات العامة
١٦	لجنة السكرتاريا
١٧	المؤسسات الداعمة
١٨	المداولات التفصيلية
١٨	تخطيط وإدارة وتمويل الموارد البشرية
٢١	المنظومة التعليمية
٢٤	تنظيم العمل المهني
٢٦	كلمة الدكتور هاني الملقى في حفل الاختتام
٢٨	كلمة الدكتور منذر المصري في حفل الاختتام
٣١	استراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن

المؤسسات المشاركة في محاور الأسبوع العلمي الأردني السادس

١٩٩٨/٩/٥-١

وزارة التعليم العالي	وزارة التخطيط
وزارة العمل	وزارة التربية والتعليم
وزارة التنمية الاجتماعية	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية
وزارة الصحة والرعاية الصحية	وزارة المالية
وزارة التنمية الإدارية	وزارة الخارجية
القوات المسلحة الأردنية	وزارة السياحة
مديرية الأمن العام	مديرية الدفاع المدني
جامعة اليرموك	الجامعة الأردنية
جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردني	جامعة مؤتة
جامعة البلقاء التطبيقية	الجامعة الهاشمية
جامعة العلوم التطبيقية	جامعة آل البيت
جامعة فيلادلفيا	جامعة عمان الأهلية
جامعة الزيتونة الأردنية	جامعة الإسراء
جامعة جرش الأهلية	جامعة البنات الأردنية
جامعة إربد الأهلية	جامعة الزرقاء الأهلية
كلية العلوم التربوية	كلية الأميرة سمية الجامعية للتكنولوجيا
الأكاديمية العربية للعلوم المصرفية	الأكاديمية الأردنية للموسيقى
اتحاد أصحاب المدارس الخاصة	اتحاد الجامعات العربية
مؤسسة التدريب المهني	المركز الجغرافي الملكي الأردني
صندوق التنمية والتشغيل	ديوان الخدمة المدنية
دائرة الإحصاءات العامة	غرفة صناعة عمان
صندوق الملكة علياء	معهد الإدارة العامة
دائرة الموازنة العامة	مؤسسة نور الحسين
الملكية الأردنية	سلطة الطيران المدني
الاتحاد النسائي	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون
المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	مركز المعلومات الوطني
المعهد الدبلوماسي	الجمعية العلمية الملكية
شركة البوتاس العربية	شركة مصفاة البترول الأردنية
شركة مصانع الإسمنت الأردنية	شركة مناجم الفوسفات الأردنية
جمعية البنوك الأردنية	البنك المركزي
اتحاد نقابات العمال	بنك الإنماء الصناعي
نقابة الأطباء	نقابة المهندسين
نقابة الصيادلة	نقابة المحامين
نقابة المقاولين	نقابة المهندسين الزراعيين
نقابة أطباء الأسنان	نقابة الجيولوجيين
اليونيسيف	نقابة الأطباء البيطريين

المشاركون في المحور الأول
المكان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

١. م. حسين عبيد - شركة البوتاس
٢. الفاضلة جانيب جانبوط - وزارة التنمية الإدارية
٣. د. تيسير التاجي - سلطة الطيران المدني
٤. د. عوني الهلسة - معهد الإدارة العامة
٥. العميد محمود احمد العبادي - مديرية الدفاع المدني
٦. د. احمد دويدار البسيوني - اتحاد الجامعات العربية
٧. د. سليمان اللوزي - جامعة عمان الأهلية
٨. د. مصطفى العساف - وزارة العدل
٩. د. مازن غرابية - المعهد الدبلوماسي
١٠. أ.د. هاني عبد الرحمن - الجامعة الأردنية
١١. د. محمود الخزاعلة - المركز الجغرافي
١٢. السيد فهد وشاح - شركة مصانع الإسمنت
١٣. م. عبد الرحمن خضر - وزارة الأشغال
١٤. م. ذيب عبد الرحمن القشقيش - شركة مصفاة البترول
١٥. د. محمود مساد - وزارة التربية والتعليم
١٦. د. فواز جرادات - وزارة التربية والتعليم
١٧. د. عبد الرحيم الفارس - جامعة الزيتونة
١٨. د. محمود عويضة - كلية الأميرة سمية
١٩. السيدة نسرين النجداوي - وزارة التنمية الاجتماعية
٢٠. د. سليم الحسينه - جامعة إربد الأهلية
٢١. د. محمد شاهين - UNRWA
٢٢. د. مروان قموه - ديوان المحاسبة
٢٣. الأناثة مها الشاعر - المركز الثقافي البريطاني
٢٤. د. فتحي جروان - مدرسة اليوبيل
٢٥. د. راضي الوقفي - كلية الأميرة ثروت
٢٦. السيد مصطفى عبيد - وزارة التربية والتعليم
٢٧. د. تيسير الكيلاني - جامعة القدس المفتوحة
٢٨. أ.د. خالد طوقان - جامعة البلقاء التطبيقية
٢٩. د. عمر شديفات - جامعة آل البيت
٣٠. د. محمد سعيد صباريني - جامعة اليرموك
٣١. د. سلمان البدور - الجامعة الأردنية
٣٢. السيد مصطفى أبو الشيخ - وزارة التربية والتعليم
٣٣. السيدة نبيلة قريوتي - الاتحاد النسائي الأردني العام
٣٤. العميد مصطفى الجلابنة - القوات المسلحة الأردنية
٣٥. السيد خالد الشبول - وزارة السياحة
٣٦. د. عيسى خبيص - جامعة البلقاء التطبيقية
٣٧. السيد عمر الشنقيطي - وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية

المشاركون في المحور الثاني المكان: الجمعية العلمية الملكية

١. السيد موسى الجبير - اتحاد غرف التجارة الأردنية
٢. السيد يوسف الشقيري - وزارة التنمية الإدارية
٣. السيدة رجاء فياض - معهد الإدارة العامة
٤. السيدة مي النابلسي - معهد الإدارة العامة
٥. العميد نواف بهجت الصليبي - مديرية الدفاع المدني
٦. م. عبد الله خليفة - نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين
٧. السيد عادل لطفي - وزارة العمل
٨. د. رفقي صالح - نقابة المهندسين الأردنيين
٩. د. محمد صالحية - جامعة عمان الأهلية
١٠. السيد محمد حبيب - غرفة صناعة عمان
١١. أ.د. حسن عبد القادر - الجامعة الأردنية
١٢. م. نضال السقرات - المركز الجغرافي
١٣. م. محمد النسور - وزارة الأشغال
١٤. السيدة منى مؤتمن - وزارة التربية والتعليم
١٥. د. محمد القاضي - جامعة الزيتونة
١٦. د. احمد الحياصات - كلية الأميرة سمية
١٧. السيد محمد الصباغ - وزارة التنمية الاجتماعية
١٨. د. مناور حداد - جامعة إربد الأهلية
١٩. د. محمد عقيل - UNRWA
٢٠. السيد محمد أبو قديرة - نقابة الجيولوجيين
٢١. م. عمر عزايزة - مؤسسة التدريب المهني
٢٢. العميد م. ياسين الزعبي - القوات المسلحة
٢٣. د. أسامة الخالدي - المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا
٢٤. د. زكي الأيوبي - قطاع خاص
٢٥. السيد عادل لطفي - وزارة العمل
٢٦. السيد سامر المجالي - قطاع خاص
٢٧. العميد الركن قاصد محمود - القوات المسلحة
٢٨. السيد يوسف الرفاعي - شركة الفوسفات
٢٩. د. إميلي نفاع - اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
٣٠. د. سيما بحوث - مؤسسة نور الحسين
٣١. السيدة دلال نباص - الاتحاد النسائي
٣٢. العميد المهندس محمد الحموري - القوات المسلحة الأردنية
٣٣. السيد عمار الحنيطي - وزارة السياحة
٣٤. الأناثة نجوى كفاية - اليونيسيف
٣٥. د. موسى ارشيدات - جامعة البلقاء التطبيقية
٣٦. السيد رفيق الخطيب - وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية
٣٧. د. عبد الله عناقرة - جامعة مؤتة

المشاركون في المحور الثالث
المكان: الأمانة العامة للمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا

١. السيد فضل سويدان - مركز المعلومات الوطني
٢. السيد أسامة جرادات - وزارة التنمية الإدارية
٣. م. رائد الصعوب - شركة البوتاس
٤. م. عبد الرؤوف العكور - سلطة الطيران المدني
٥. السيد سالم الزبيدي - معهد الإدارة العامة
٦. السيد محمد ناصر أبو عاقولة - معهد الإدارة العامة
٧. م. زيدان يونس - بنك الإنماء الصناعي
٨. العميد الركن محمد عقيل الشطناوي - مديرية الدفاع المدني
٩. السيد خالد الناييف - USAID
١٠. د. حمد الغدير - جامعة عمان الأهلية
١١. السيد محمد عثمان - وزارة العدل
١٢. الأنسة غدير العدوان - المعهد الدبلوماسي
١٣. م. زياد القطان - الملكية الأردنية
١٤. د. غالب عباسي - الجامعة الأردنية
١٥. م. رافع أبو عاشور - المركز الجغرافي
١٦. السيد عماد الحجازي - شركة مصانع الإسمنت
١٧. م. مازن الفاعوري - وزارة الأشغال
١٨. م. فوزي السعود - وزارة الأشغال
١٩. السيد جبريل حرز الله - اتحاد الجامعات العربية
٢٠. السيدة سناء خير - وزارة التربية والتعليم
٢١. د. عيد عريفج - جامعة الزيتونة
٢٢. د. خميس عمر - كلية الأميرة سمية
٢٣. السيدة سوسن مكناي - وزارة التنمية الاجتماعية
٢٤. د. مارجو نينو - جامعة إربد الأهلية
٢٥. السيدة أروى المظفر - وزارة المالية
٢٦. د. محمد عباس - UNRWA
٢٧. السيدة سهى النجار - ديوان المحاسبة
٢٨. الأنسة سمية حسن موسى - البنك المركزي
٢٩. د. يوسف نصير - مركز المعلومات الوطني
٣٠. د. تيسير النهار - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
٣١. د. سعيد علوش - الجمعية العلمية الملكية
٣٢. د. نازك قطيشات - مجلس التعليم العالي
٣٣. د. عزت جرادات - مجلس التربية والتعليم
٣٤. م. علي نصر الله - مؤسسة التدريب المهني
٣٥. د. عبد الرزاق بني هاني - وزارة التخطيط
٣٦. د. نادر مريان - وزارة العمل
٣٧. العميد الركن عناد عديناات - القوات المسلحة الأردنية

البرنامج الزمني للأسبوع العلمي الأردني السادس

اليوم الأول :	الثلاثاء ١٩٩٨/٩/١
المكان :	مبنى نقابة المقاولين الأردنيين - دير غبار
الجلسة :	الافتتاح
عريف الحفل:	د. خالد الشريدة - الأمين العام المساعد / المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا
٥:٣٠ - ٤:٣٠	عرض مشروع الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية
	- المفهوم والنطاق
	- الخطوط العريضة للاستراتيجية
٥:٣٠ - ٥:٣٠	د. منذر المصري - رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
٦:٣٠ - ٥:٣٠	توجيهات سمو الأمير الحسن المعظم
	حفل استقبال
اليوم الثاني :	الأربعاء ١٩٩٨/٩/٢
المكان :	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
المحور :	المنظومة التعليمية
رئيس الجلسات:	د. منذر المصري - رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
مقرر الجلسات :	د. تيسير النهار - نائب رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
٩:٠٠ - ١١:٠٠	الجلسة الأولى
١١:٣٠ - ١١:٠٠	التعليم العام والمهني
١١:٣٠ - ١١:٣٠	استراحة
١٣:٠٠ - ١١:٣٠	الجلسة الثانية
١٤:٣٠ - ١٣:٠٠	التعليم العام والمهني
١٦:٣٠ - ١٤:٣٠	غداء
	الجلسة الثالثة
	التعليم العالي
اليوم الثالث :	الخميس ١٩٩٨/٩/٣
المكان :	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
المحور :	المنظومة التعليمية
رئيس الجلسات:	د. منذر المصري - رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
مقرر الجلسات:	د. تيسير النهار - نائب رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
٩:٠٠ - ١١:٠٠	الجلسة الرابعة
	التعليم العالي

اليوم الثاني : الأربعاء ١٩٩٨/٩/٢
المكان : المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا

المحور : تخطيط وإدارة وتمويل تنمية الموارد البشرية

رئيس الجلسات : م. ثابت الطاهر - رئيس مجلس إدارة شركة البترول الوطنية
مقرر الجلسات : د. خالد الشريدة - الأمين العام المساعد / المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا

الجلسة الأولى ٩:٠٠ - ١١:٠٠
نظم المعلومات
استراحة ١١:٣٠ - ١١:٠٠
الجلسة الثانية ١١:٣٠ - ١٣:٠٠
نظم المعلومات
غداء ١٣:٠٠ - ١٤:٣٠
الجلسة الثالثة ١٤:٣٠ - ١٦:٣٠
التخطيط لتنمية الموارد البشرية

اليوم الثالث : الخميس ١٩٩٨/٩/٣
المكان : المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا

المحور : تخطيط وإدارة وتمويل تنمية الموارد البشرية

رئيس الجلسات : م. ثابت الطاهر - رئيس مجلس إدارة شركة البترول الوطنية
مقرر الجلسات : د. خالد الشريدة - الأمين العام المساعد / المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا

الجلسة الرابعة ٩:٠٠ - ١١:٠٠
التخطيط لتنمية الموارد البشرية
استراحة ١١:٣٠ - ١١:٠٠
الجلسة الخامسة ١١:٣٠ - ١٣:٠٠
التمويل
غداء ١٣:٠٠ - ١٤:٣٠
الجلسة السادسة ١٤:٣٠ - ١٦:٣٠
التمويل

اليوم الرابع : السبت ١٩٩٨/٩/٥
المكان : الجامعة الأردنية

الجلسة : الختامية

اللجنة التوجيهية

الدكتور منذر المصري - رئيساً	الدكتور أسامة الخالدي
الدكتور سيعد علوش	الدكتور خالد الشريدة
الدكتور معروف البخيت	الدكتور عصام زعلابي
الدكتور تيسير النهار	الدكتور زكي الأيوبي
السيد حمدان سميران	المهندس زيدون الرشدان
السيد محمد الخصاونة	

اللجنة التنظيمية

الدكتور خالد الشريدة - رئيساً	الدكتور فيصل الصياغ
السيد محمد الخصاونة	المقدم بشير عمايرة
الرائد عمر قطيشات	السيد عزمي جرار
السيد حسين الزبيدي	السيد محمد المجالي
المهندسة ماجدة العساف	السيد عمر حمارنة
الآنسة سحر فاخوري	السيد صامد القطارنة
السيد عمر خرابشة	السيد فايز الجغبير
السيد رائد العدوان	

اللجنة الإدارية

الدكتور فيصل الصباغ	السيد محمد المجالي
السيد عمر حمارنة	الرائد عمر قطيشات
السيد حسين الزبيدي	السيد فايز الجغبير
السيد عمر خرابشة	

المؤسسات الداعمة

المركز الوطني لتنمية الموارد
البشرية
القوات المسلحة الأردنية
الجامعة الأردنية

الأمانة العامة للمجلس الأعلى
للعلوم والتكنولوجيا
الجمعية العلمية الملكية
نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين
شركة أرامكس

إضافة مجموعة من الأهداف تتمثل بثقافة المعلومات وتوفير السبل الكفيلة بالوصول إلى المعلومات واعتماد التخصصات الدقيقة كأساس في التأهيل. إضافة الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف المقترح إضافتها.

كما جرى تناول عنصر التخطيط لتنمية الموارد البشرية حيث تم استعراض ومناقشة هذا العنصر من حيث الأهداف والسياسات والإجراءات وتبعه نقاش عام من قبل الحضور وعدد من المداخلات حول:

١. دور المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا في تنمية الموارد البشرية
٢. دور مجلس التربية والتعليم في تنمية الموارد البشرية
٣. دور مجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية

وكانت أبرز النقاط التي أثيرت خلال النقاش:

١. تفعيل دور المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وآلياته الموجودة حالياً كجنازة الوسيط للتخطيط لتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني
٢. إضافة بعض الأهداف
٣. ضرورة أخذ تحسين النوعية في التعليم والتدريب بعين الاعتبار عند التخطيط لتنمية الموارد البشرية
٤. التركيز على التخصص الدقيق في التأهيل عند التخطيط لتنمية الموارد البشرية
٥. التصنيف والتوصيف الوظيفي أساس في تخطيط القوى البشرية

اليوم الثاني:

واصل المشاركون في الأسبوع العلمي الأردني السادس الذي يعقد تحت شعار: (استراتيجية تنمية الموارد البشرية) أعمالهم لليوم الثاني على التوالي وذلك لاستكمال مناقشة محاور الاستراتيجية الثلاثة: المحور الأول وهو المنظومة التعليمية، والمحور الثاني وهو تنظيم العمل المهني وسوق العمل والسياسات الصناعية، والمحور الثالث وهو تخطيط وإدارة وتمويل التنمية الموارد البشرية. وقد جرى عقد جلستي عمل في المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا تم فيهما مناقشة عنصري التخطيط والتمويل وهما من عناصر محور تخطيط وإدارة وتمويل تنمية الموارد البشرية فقد تم في الجلسة الأولى استكمال مناقشة عنصر التخطيط كما تضمنت الجلسة مداخلات متخصصة متعلقة بالتخطيط لتنمية الموارد البشرية وأهمية ذلك في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كما أقر المشاركون خلال الجلسة بعض التعديلات على عنصر نظم المعلومات التابع لمحور تخطيط وإدارة وتمويل تنمية الموارد البشرية حيث تضمنت هذه التعديلات ضرورة تعزيز القدرات الوطنية في مجال توفير نظم المعلومات وقواعد البيانات التفصيلية والدقيقة والمحدثة، واستخدامها لأغراض التخطيط ورسم السياسات ووضع الاستراتيجيات المتعلقة بتنمية واستثمار الموارد البشرية، وبخاصة فيما يتعلق بجوانب

محور المنظومة التعليمية المكان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

اليوم الأول:

بدأت الجلسة الأولى باستعراض القضايا المتعلقة بالتعليم والتعليم العالي والتدريب المهني في دراسة تنمية الموارد البشرية التي استندت إليها وثيقة مشروع استراتيجية الموارد البشرية. وقد تم التركيز في هذا المجال على القضايا الأساسية في قطاع التعليم والتدريب ثم الأهداف الاستراتيجية والسياسات المقترحة لمعالجة هذه القضايا.

وقد دار نقاش مستفيض بين المشاركين حول القضايا والأهداف والسياسات. ويمكن إجمال أهم النقاط التي أثارها المشاركون على النحو التالي:

التعليم العام والمهني

١. ما دام إن تنمية الموارد البشرية هي مسؤولية وطنية مشتركة، فإنه من الأهمية بمكان معالجة فلسفة المجتمع وثقافته في الإستراتيجيات المقترحة.
٢. لم تعالج وثيقة الاستراتيجية بشكل مقبول إجراءات تحقيق هدف أساسي وهو الموازنة بين نتائج نظم التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.
٣. التأكيد على تطوير التشريعات والأنظمة التي تمكن من تحقيق أهداف الاستراتيجية لا سيما فيما يتعلق بالالتحاق بالتعليم المهني.
٤. تحتاج الاستراتيجية من ضمن مقومات أخرى إلى حملات إعلامية لحشد التأييد لها، ولمعالجة بعض مظاهر الخلل التي تعيق تنمية الموارد البشرية، وبخاصة ثقافة العيب.
٥. التأكيد على دور القطاع الأهلي وإفراد سياسات خاصة لتعزيز هذه الأدوار.
٦. تعزيز دور القطاع الخاص والأهلي في التعليم وبخاصة اعتماد مبدأ أن يكون تشييد المدارس صدقة جارية.
٧. أهمية رعاية الطلبة ذوي الحاجات الخاصة وتنويع وسائل تقديم الخدمات لهم بما يكفل تعميم هذه الخدمات بكلفة أقل وذلك بالتجميع والدمج مع التركيز على تهيئة المعلمين لهذه الأدوار.
٨. التأكيد على مبدأ ديمقراطية التعليم والتنويع في وسائل تحقيق هذا الهدف بما يتناسب والبيئات المحلية وظروفها بحيث تزداد فرصة النظام في تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص.
٩. خلت الاستراتيجية من سياسات لمعالجة ظاهرة عمالة الأطفال والعنف المدرسي.
١٠. إضافة بعد جديد لنموذج الموارد البشرية يتعلق بتمويل الموارد البشرية ليأخذ بالاعتبار كلفة الإعداد ومردوده إضافة إلى الأبعاد الأخرى (العرض، الطلب والروابط)
١١. ضرورة أن تشمل برامج العمل التنفيذية التي ستطور لاحقاً بعد إقرار الاستراتيجية على برامج تدريبية للأطر البشرية التي ستنفذ هذه الاستراتيجية إضافة إلى تطوير الممارسات الإدارية.

- تطوير آليات وعمليات التنسيق بين الجامعات من خلال إنشاء روابط أو جمعيات.
- الأخذ بمبدأ شمولية التطوير بحيث تكتمل دائرة التطوير بين التعليم العام والتعليم العالي.
- تفعيل دور الجامعات والكليات في خدمة مجتمعاتها المحلية.
- ٥. تعديل بعض بنود السياسات بما يضمن استمرارية عملية تطوير التعليم الجامعي، وشمول آليات تقييم المؤسسات عمليات الإدارة والتدريس الجامعي، وتنوع هذه المعايير والآليات بما يتفق مع رسالة الجامعة، وإنشاء مراكز متابعة الخريجين، وتمييز مفهوم القطاع الأهلي عن القطاع الخاص أينما ورد في بنود وعناصر الاستراتيجية.
- ٦. إضافة عنصر جديد إلى عناصر المنظومة التعليمية تحت عنوان التعليم عن بعد نظراً لتزايد انتشار هذا النمط من التعليم وبخاصة في مستوى التعليم العالي.

التعليم غير النظامي وتعليم الكبار

أثار هذا العنصر من وثيقة الاستراتيجية حواراً موسعاً تناول الأبعاد المفاهيمية والوسائط والنوعية وأهمية هذا النوع من التعليم لا سيما في ضوء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المعاصرة.

وفي ضوء الملاحظات يمكن تلخيص الاقتراحات على النحو التالي:

١. تعديل عنوان هذا العنصر ليصبح التعليم غير النظامي والتربية المستدامة والتعليم المفتوح.
٢. إضافة مهمة التشريعات لمهام مجلس التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار.
٣. إضافة بند جديد يتعلق بإجراء الدراسات والابحاث في مجالات التعليم غير النظامي لا سيما فيما يتعلق بتقييم كفاءة هذه النظم وفعاليتها.
٤. توفير قاعدة بيانات خاصة بالتعليم غير النظامي وتعزيز جهود مركز المعلومات الوطني في هذا المجال.
٥. التوسع في برامج محو الأمية واعتماد أنماط جديدة في تنفيذ هذه البرامج لتغطي جميع الأميين باختلاف أعمارهم وأماكن سكنهم مع ما يرافق ذلك من اهتمام أكبر بإعداد وتدريب العاملين في هذا المجال.

هذا وقد استمع المشاركون إلى مداخلات محددة حول بعض المفاهيم كالجامعات غير الربحية، وخطة تطوير التعليم العالمي، والتعليم عن بعد، والتعليم غير النظامي.

-
- بيان دور القطاع النظامي في سوق العمل ودوره في التنمية، وإيجاد التشريعات اللازمة لذلك.
 - تعديل صياغة بعض الأهداف والسياسات والإجراءات.

اشتملت الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية في أكثر من موقع ومحور على سياسات وإجراءات سيكون لها الدور الأساسي في دعم الجهد الوطني للحد من البطالة بأسلوب علمي يوائم بين جانبي العرض والطلب، وبما يضمن تجاوز الأهداف قصيرة الأمد للتشغيل إلى الأهداف طويلة الأمد، ألا وهي: تعزيز إنتاجية الوطن، وتوفير الأمان والاطمئنان للمواطنين من خلال العمل النافع، وأمل أن تستثمر نتائج مناقشاتكم ومخرجات أسبوعكم العلمي لتشكل بذلك إضافة نوعية أخرى في مؤتمر التشغيل ومكافحة البطالة الذي سيعقد في نهاية هذا الشهر.

فمن أجل ذلك كله فإني أرى أن يكون لاستراتيجية الموارد البشرية أكثر من بعد وأن لا يقتصر التركيز عند التطبيق على البعد الاقتصادي دون غيره إذ لا تقل الأبعاد الإنسانية والاجتماعية من حيث الأهمية على البعد الاقتصادي، إذ أن لهذه الأبعاد وكما تعلمون أهمية بالغة في معالجة الكثير من الظواهر الاجتماعية السلبية كالفقر والبطالة والتفوت الاجتماعي.

ولضمان نجاح إستراتيجية نجاح استراتيجية تنمية الموارد البشرية يجب أن يكون عنصر التمويل واضح المعالم من حيث:

- الاستدامة
- مشاركة جميع الجهات المعنية والمستفيدة في التمويل
- التركيز على اقتصاديات العمل من خلال اختيار البدائل والآليات والتقنيات الأكثر اقتصادية وذات المردود الأعلى.
- أن يتم الإنفاق وفق الأولويات التنموية الوطنية.

ولا يقل عنصر المعلومات عن التمويل في الأهمية إذ أن التضارب في المعلومات الصادرة عن المؤسسات المختلفة من ناحية وعدم توافر الصحيح والكامل منها عند الحاجة لا يؤدي فقط إلى ضعف القرار، ولكن قد يؤدي إلى تردي النتائج. وفي ضوء ذلك كله، إضافة إلى الضعف الذي تشكو منه خاصة فيما يتعلق بالقنوات والروابط بين سوق العمل ومصادر عرض القوى العاملة بشكل عام والنظام التعليمي ومخرجاته بشكل خاص، فإننا مطالبون بإيلاء عناية خاصة لتقوية هذه الروابط سواء كانت تلك التي تتعلق بمجال المعلومات أو الهياكل المؤسسية أو التشريعات أو غيرها مما ورد ذكره في وثيقة مشروع الاستراتيجية أو تلك المتعلقة بالتفاعل ما بين قيادات هذه المؤسسات، وهنا أقصد تفهم العاملين في هذه القطاعات لمجموعة أهداف هذه الاستراتيجية وسبل التعامل معها.

أيها الاخوة والأخوات

اكرر شكري وامتناني لكل أخ وأخت على ما قدمتموه أملا استمرار العطاء لوضع البرامج التنفيذية والخطط التطويرية، وأطلع للقاء بكم قريباً. أشكركم واسلم عليكم وجزاكم الله كل خير، والسلام.

المستوى الوطني لدعم الدور الحكومي الرسمي الذي يتم عن طريق وزارة التخطيط والذي يقتصر في معظم الأحيان على عموميات ما يرد في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. واقترح مشروع الاستراتيجية أكثر من بديل لتوفير هذه المظلة التخطيطية الوطنية الشاملة. وقد اختار المشاركون في المحور المتعلق بالتخطيط والتمويل ونظم المعلومات البديل الذي يتفادى إنشاء مؤسسات ومجالس جديدة، وذلك عن طريق تفعيل وتعديل أدوار مؤسسات ومجالس قائمة، وفي مقدمتها المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

لقد لخص مقرر والمجموعات الثلاثة التي توزع عليها المشاركون نتائج أعمال ومداومات مجموعاتهم، ومن هذه النتائج الحاجة لإبراز أبعاد مختلفة وردت في الاستراتيجية، بحيث تعطى أهمية أكبر مثل الأبعاد المتعلقة بالمواعمة والنوعية والخلفية الثقافية والعلوم والتكنولوجيا. كذلك الحاجة لتطوير دور الأسرة في التنمية البشرية للمساهمة في الوقاية من المشاكل الاجتماعية كالعنف وعمالة الأطفال والجنوح. وأكدت المداومات على ضرورة تفعيل عنصر المساءلة في النظام التعليمي، والتوسع في استخدام التقنيات الحديثة، وإيلاء عناية أكبر لتطوير المهارات الاجتماعية لدى الدارسين، والحاجة لبناء الثقة بين المؤسسات التعليمية وقطاع العمل والإنتاج.

وكان لدى المشاركين شعور تؤيده بعض الدراسات بأن النظام التعليمي يناز ضد الفقراء بديل أن الشرائح الممثلة للملتحقين بالتعليم الجامعي لا تتوافق تماماً مع الشرائح الممثلة للمجتمع، مما يستدعي تطوير ديموقراطية التعليم والتعليم الديموقراطي. وقد أكد المشاركون كذلك ضرورة تقييم خطط التطوير التربوي، وتوسيع دور مؤسسات التعليم العالي في برامج التعليم المستمر والتربية المستديمة والتعليم المفتوح ومتابعة الخريجين، وتقييم تجربة التعليم الجامعي الأهلي بهدف ضمان التميز والنوعية. وطالب المشاركون بدعم التوجه الذي تبنته الاستراتيجية بجعل الأردن مركز تميز وجذب إقليمي للتعليم، مما يستدعي مراعاة الحاجات الإقليمية في برامج التعليم العالي وتوفير التسهيلات والحوافز للطلبة الوافدين وعدم معاملتهم كسائحين، وتطوير برامج الإعلام التربوي.

وأعطى المشاركون أهمية كبيرة لما ورد في الاستراتيجية بخصوص التصنيف والتوصيف المهني، وتنظيم العمل المهني وسوق العمل بشكل عام، بحيث يعكس ذلك كله على سياسات الأجور والتشغيل ووضع البرامج التعليمية والتدريبية. ومن الجدير بالذكر في هذا المجال أن مشروع قانون تنظيم العمل المهني الذي وضع لهذا الغرض يواجه بعض الصعوبات حالياً لدى مجلس النواب. كما أعطى المشاركون أهمية كبيرة لنظم المعلومات، وللارتباط بين السياسات الصناعية وسياسات تنمية الموارد البشرية بشكل عام، والسياسات التعليمية بشكل خاص.

صاحب السمو الملكي

هذه القضايا وغيرها من نتائج أعمال ومداومات المشاركين سيتم عرضها على اللجنة التوجيهية التي أشرفت على وضع مشروع الاستراتيجية وعلى عدد ممن شاركوا في أعمال الأسبوع العلمي ومثلوا الجهات والمؤسسات المختلفة المشاركة لإدخال التعديلات

الوثيقة النهائية
استراتيجية تنمية الموارد البشرية.

* تم إقرارها من قبل مجلس الوزراء بتاريخ ٢٨/١٠/١٩٩٨.

- ج. نظم المعلومات وقواعد البيانات المتعلقة بجوانب العرض والطلب.
- د. الدراسات والبحوث التي تتناول جانبي العرض والطلب المتعلقة بالقوى العاملة.
- هـ. الروابط والقنوات المؤسسية كالمجالس واللجان والوحدات الإدارية والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة بجانبي العرض والطلب.
- و. خدمات التوجيه والإرشاد والتوعية والإعلام التي تستهدف فئات العرض من القوى العاملة مع الأخذ بالاعتبار خصائص الطلب على القوى العاملة.
- ز. خدمات التشغيل والتوظيف التي تستهدف نواتج مصادر العرض من القوى العاملة وتوجيهها لفرص العمل المتوافرة.
- ح. نشاطات أخرى مختلفة كالمؤتمرات والندوات المتعلقة بجانبي العرض والطلب.

وبين الشكل (١) المنظومة المتكاملة لتنمية واستثمار الموارد البشرية التي تشمل جانبي العرض والطلب من القوى البشرية والروابط بينهما، حيث تضمن مفهوم تنمية الموارد البشرية جانب العرض من القوى البشرية والروابط التي تربط هذا الجانب مع جانب الطلب على القوى البشرية، كما تضمن مفهوم استثمار الموارد البشرية جانب الطلب على القوى البشرية والروابط المشار إليها.

التخطيط لتنمية الموارد البشرية

تتعدد الجهات والمؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي تعنى بالجوانب التنفيذية لتنمية الموارد البشرية، مع ما يرافق ذلك من مهام وأبعاد تخطيطية جزئية. ومن أهم هذه الجهات والمؤسسات وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والجامعات ومؤسسة التدريب المهني والقوات المسلحة وقطاع التعليم الخاص والمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا ومؤسسات الاستخدام والإنتاج في القطاع الخاص والقطاع الأهلي التطوعي ووزارات أخرى كالصحة والأوقاف وغيرها.

وتشمل مهام هذه الجهات والمؤسسات أنواعا ومستويات مختلفة من التعليم العام والمهني والتقني والعالي، كما تشمل عناصر مختلفة من الروابط والقنوات بين جوانب العرض والطلب من القوى العاملة، وتبدو الحاجة قائمة لتحسين مستوى التنسيق والتكامل بين أعمال الجهات والمؤسسات المعنية.

وبشكل عام، يتسم واقع الموارد البشرية في الأردن بالحاجة إلى تطوير البعد التخطيطي بجوانبه المختلفة على المستوى الوطني، وذلك بالإضافة إلى الدور الذي تقوم به وزارة التخطيط عن طريق الخطط التنموية، مع الأخذ بالاعتبار أن التخطيط لتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني عنصر هام من عناصر السياسات التي تضمن النظرة المتكاملة لقضايا تنمية الموارد البشرية وتوفر مقومات التنسيق بين الجهات المعنية بالتنفيذ. ومن ناحية أخرى، يتسم هذا الواقع بأن التشريعات ذات العلاقة تفتقر إلى النظرة الشمولية لمفهوم ومتطلبات تنمية الموارد البشرية لدى معالجتها للعناصر والمكونات المختلفة، سواء ما يتعلق منها بعناصر العرض من القوى العاملة أو بالروابط والقنوات بين جوانب العرض والطلب من القوى العاملة. وينطبق ذلك على طبيعة الدراسات والأبحاث التي تتم في هذا المجال.

من ناحية أخرى، فإن التطور الذي تحقق في وضع المرأة في مجالات تنمية الموارد البشرية بشكل عام، وفي مجالات التعليم بأنواعه ومستوياته المختلفة بشكل خاص، بحيث أصبح هذا الدور يضاهي أو يفوق أحيانا دور الذكور، لم يرافقه حتى الآن تطور مماثل في دور المرأة في مجالات استثمار الموارد البشرية، وبخاصة فيما يتعلق منها بالعمل والاستخدام، حيث لم تتجاوز نسبة الإناث في القوى العاملة الأردنية ١٧%. ويعزى ذلك إلى عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية مختلفة. ويتركز عمل الإناث في بعض قطاعات الخدمات وبخاصة التعليم. ومن ناحية أخرى، يتسم الوضع في مجال تنمية الموارد البشرية بضعف مساهمة المرأة ومشاركتها في الأعمال الإدارية القيادية لمؤسسات مصادر العرض من القوى العاملة، وفي أعمال التخطيط ووضع السياسات المتعلقة بالموارد البشرية. إن التكامل والشمولية في رسم السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية يستدعي إبراز دور المرأة كمستفيدة ومشاركة في البرامج والمؤسسات والسياسات ذات العلاقة، مما يساعد على تطوير مساهمتها في القوى العاملة من النواحي الكمية والنوعية.

٩. التوسع في الدراسات والبحوث المتعلقة بدور المرأة في تنمية واستثمار الموارد البشرية.
١٠. الاستفادة من النظم والنماذج العالمية المتعلقة بالتخطيط لتنمية الموارد البشرية، بهدف استثمارها لتطوير القدرات الوطنية في التخطيط.
١١. تطوير التشريعات الأردنية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية بما يكفل تحقيقها لأهداف الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.
١٢. تطوير تشريعات العمل بهدف تعزيز دور المرأة في مجالات العمل والإنتاج والقوى العاملة بما ينعكس إيجابياً على دورها في الجوانب والعناصر المختلفة بتنمية الموارد البشرية.
١٣. اعتماد التخطيط متوسط المدى (٥-١٠ سنوات) منهجاً لاستمرارية تطوير قطاع تنمية الموارد البشرية بشكل عام، وقطاع التربية والتعليم والتعليم العالي والتدريب المهني بشكل خاص، مع إيلاء العناية اللازمة لأعمال المتابعة والتقييم.

-
٥. تطوير برامج إعداد الاختصاصيين والفنيين وتأهيلهم وتدريبهم، في المجالات المتعلقة بنظم وتكنولوجيا المعلومات.
 ٦. تشجيع مؤسسات القطاع الخاص على إنتاج البرمجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية في المجالات التعليمية والتدريبية، تجاوبا مع الطلب المحلي والخارجي في هذا المجال.

٢. الاستفادة من النظم والخبرات الدولية المتعلقة بتنظيم العمل المهني بشكل عام،
والتوصيف والتصنيف المهني بشكل خاص.
٣. اعتماد نظام وطني شامل للتصنيف والتوصيف المهني للمهن والأعمال في
قطاعات العمل المختلفة.
٤. اعتماد الفئات الخمس الرئيسية التالية في مستويات العمل المهني:
الفئة الأولى: مستوى العامل محدود المهارات Limited-Skills Worker
الفئة الثانية: مستوى العامل الماهر Skilled Worker
الفئة الثالثة: مستوى العامل المهني Craftsman
الفئة الرابعة: مستوى التقني (الفني) Technician
الفئة الخامسة: مستوى الاختصاصي Professional
٥. اعتماد الأطر التنظيمية والتشريعية اللازمة لتنظيم العمل المهني، بما في ذلك
المعايير الفنية لممارسة المهنة من قبل الأفراد والمؤسسات.
٦. تطوير نظام شامل للفحوص المهنية ومنح التراخيص لممارسة العمل، ويشمل ذلك
فحوص المستوى واختبارات ممارسة العمل.
٧. اعتماد سياسات وإجراءات تنظيم العمل المهني بشكل عام، والتصنيف والتوصيف
المهني بشكل خاص، من قبل مؤسسات العمل والإنتاج في القطاعين العام
والخاص، وبخاصة في إجراءات الاستخدام، وتحديد الأجور، وتقل العمالة،
وإجراءات الترخيص لمزاولة العمل.
٨. اعتماد سياسات وإجراءات تنظيم العمل المهني عند إجراء الدراسات والبحوث
والإحصاءات التي تساعد في أعمال التخطيط والتقييم المتعلقة بتنمية الموارد
البشرية، وفي تطوير البرامج والمناهج المستخدمة في التعليم والتدريب المهني
والتقني.
٩. تطوير الخدمات والتسهيلات والهياكل المؤسسية اللازمة لتشغيل وتوظيف خريجي
مصادر العرض من القوى العاملة وتوجيههم لفرص العمل المتوافرة.
١٠. اعتماد الهيكل العام للعلاقة بين مستويات العمل المهني والمراحل التعليمية المختلفة
في النظام التعليمي كما هو مبين في الشكل رقم (٢).

القطاع الخاص والأهلي وتنمية الموارد البشرية

يشارك القطاع الخاص والأهلي بدور ملموس في منظومة تنمية الموارد البشرية، بعناصرها ومكوناتها المختلفة، وبخاصة فيما يتعلق بالجوانب التنفيذية للتعليم بمستوياته المختلفة والتدريب المهني والتعليم غير النظامي. ويتفاوت حجم هذا الدور تفاوتاً كبيراً من مجال لآخر. فبينما تؤوي رياض الأطفال الخاصة جميع الأطفال الملتحقين بهذه المرحلة التعليمية تقريباً، نجد أن نسبة الالتحاق بالمدارس الخاصة في مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي تبلغ ١١% تقريباً من مجمل الطلبة في هاتين المرحلتين التعليميتين. ويؤدي القطاع الخاص دوراً بارزاً في مجال التعليم العالي بمستوياته المتوسطة والجامعي. فعدد مؤسسات التعليم العالي الخاصة من كليات مجتمع وجامعات يعادل تقريباً عدد كليات المجتمع والجامعات الرسمية. وينطبق ذلك أيضاً على عدد الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي. كما يؤدي القطاع الخاص دوراً بارزاً في مجال التعليم غير النظامي. فجميع المراكز الثقافية التي يتجاوز عددها الأربعمئة، ويلتحق بها سنوياً عشرات الآلاف من الدارسين في دورات قصيرة ومتوسطة مهنية وثقافية، يمتلكها ويديرها القطاع الخاص. هذا بالإضافة إلى دور أصحاب العمل ومؤسسات الإنتاج المختلفة في التدريب المهني بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني، ودور القطاع الأهلي التطوعي في تقديم خدمات التعليم والتدريب والتأهيل، وبخاصة للفئات الأقل حظاً اجتماعياً واقتصادياً وصحياً.

وعلى الرغم من كل ذلك، يبقى دور القطاع الخاص في منظومة تنمية الموارد البشرية دون المستوى المطلوب، وبخاصة فيما يتعلق بالمشاركة في التخطيط ووضع السياسات للعناصر والمكونات المختلفة لتنمية الموارد البشرية.

الأهداف

١. تطوير دور القطاع الخاص والأهلي وتوسيعه وتحسين كفاءته في مجالات التخطيط والتنفيذ المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.
٢. تطوير مساهمة القطاع الخاص والأهلي في تمويل الخطط والبرامج والمشاريع المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.

السياسات

١. زيادة مشاركة القطاع الخاص والأهلي وتفعيل دوره في المجالس واللجان والأنشطة المتعلقة بالتخطيط ورسم السياسات لتنمية الموارد البشرية.
٢. تطوير دور القطاع الخاص والأهلي في مجالات تنمية الموارد البشرية من النواحي الكمية والنوعية.
٣. تطوير التشريعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، بهدف تطوير مساهمة القطاع الخاص والأهلي في المكونات والعناصر المختلفة لمنظومة تنمية الموارد البشرية.
٤. توفير الحوافز الضريبية وغيرها الممنوحة للقطاع الخاص العامل في مجالات تنمية الموارد البشرية.

التعليم العام والمهني

حقق الأردن إنجازات تربوية هامة في العقود القليلة الماضية، وقد توجت هذه الإنجازات بخطة التطوير التربوي التي بوشر بتنفيذها في عام ١٩٨٨، وتستمر حتى عام ١٩٩٩، والتي تعالج جميع مكونات النظام التعليمي.

وإذا استثنينا مرحلة ما قبل المدرسة، التي أصبحت مرحلة تعليمية رسمية بموجب قانون التربية والتعليم لعام ١٩٨٨، حيث يلتحق برياض الأطفال ربع الأطفال فقط من الفئات العمرية ٤-٦ سنوات، فإن نسب الالتحاق بالمراحل التعليمية الأخرى تعتبر عالية بالمعايير العالمية، رغم وجود نسبة صغيرة من التسرب، وبخاصة في المرحلة الثانوية. وقد أدى ذلك إلى انخفاض نسبة الأمية انخفاضاً كبيراً لتصل إلى ١٢% في عام ١٩٩٨.

ومن الإنجازات التي تحققت بموجب القانون المشار إليه، تمديد فترة التعليم الإلزامي المجاني لتشمل عشر سنوات للفئات العمرية ٦-١٦ عاماً، بعد أن كانت تسع سنوات.

ومن خصائص المرحلة الثانوية في النظام التعليمي أنها تشمل عامين وتغطي الفئات العمرية ١٦-١٨ عاماً، وتحتوي على مسارين رئيسيين هما التعليم الثانوي الشامل بفروعه الأكاديمية والمهنية وتخصصاته التي تتجاوز أربعين تخصصاً، والتعليم الثانوي التطبيقي الذي تتولاه بشكل رئيسي مؤسسة التدريب المهني بموجب نظام التلمذة المهنية بالتعاون مع أصحاب العمل. وقد بلغت نسبة الالتحاق بأنواع وتخصصات التعليم المهني في مساري التعليم الثانوي حوالي ثلث إجمالي عدد الطلبة الذين يلتحقون بالصف الحادي عشر.

وقد شهد عقد التسعينات، بالإضافة إلى ذلك، اهتماماً بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، وتطوير المناهج والامتحانات، ودور المدرسة كوحدة أساسية للتطوير، وتوسيع قاعدة اللامركزية في الإدارة التربوية. كما شهد اهتماماً خاصاً بالمعلم، حيث أصبح المؤهل الجامعي شرطاً من شروط ممارسة مهنة التعليم في جميع المراحل. وتبنت وزارة التربية والتعليم برامج خاصة وشاملة للتدريب في أثناء الخدمة والتأهيل بالتعاون مع الجامعات.

الأهداف

١. زيادة الموازنة بين نواتج النظام التعليمي ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
٢. الاستمرار بتطوير البنية التحتية للتعليم العام والمهني وتقويتها.
٣. تطوير الجوانب والأبعاد النوعية للتعليم العام والمهني.
٤. تحسين كفاءة النظام التعليمي وفاعليته، ومراعاة اقتصاديات التعليم في مدخلاته وعملياته ونواتجه.
٥. تطوير ديموقراطية التعليم والتعليم الديموقراطي وتعزيز دوره في الحراك الاجتماعي.

١٥. تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني والتربوي لدى المؤسسات المعنية بتنمية الموارد البشرية للمساعدة في اختيار نوع العمل أو التعليم، ولتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الفتى والفتاة نحو العمل والتأهيل والتدريب في المجالات المهنية المختلفة.
١٦. تطوير خدمات الالتحاق بالعمل والتوظيف داخل النظام التعليمي وخارجه.
١٧. تعزيز الأبعاد والممارسات الديمقراطية في المناهج والأنشطة وأساليب التدريس والإدارة التربوية، وتأكيد أهمية التربية المدنية والوطنية في النظام التعليمي.
١٨. تطوير الإدارة التربوية، وتعزيز اللامركزية ودور الوحدات الإدارية في المركز والميدان، وتوسيع الصلاحيات الإدارية والمالية للمدرسة، وتفعيل عنصر المساءلة في النظام التربوي.
١٩. تطوير العلاقات التشاركية التفاعلية بين المدرسة والمجتمع المحلي، وتعزيز مساهمة المدرسة في تنمية المجتمع المحلي من جهة، ومساهمة المجتمع المحلي في جهود التطوير التربوي من جهة أخرى.
٢٠. تطوير وضع البناء المدرسي والارتقاء بمواصفاته، من حيث توافر الخدمات والتسهيلات والمرافق التربوية اللازمة للعملية التعليمية في المناطق المختلفة.
٢١. الارتقاء بمكانة المعلم العلمية والاقتصادية والاجتماعية، وتطوير برامج إعدادة قبل الخدمة، وتحقيق النمو المهني المستمر لديه، والسعي لتحقيق شعار "التعليم مهنة ورسالة".
٢٢. توسيع قاعدة النشاطات اللاصفية بأنواعها وأشكالها المختلفة داخل المدرسة وخارجها، وتعزيزها لتكون رافدا فعالا في تحقيق الأهداف التربوية.

٣. توسيع قاعدة مصادر التبرعات والإعانات لمؤسسات التعليم العالي، ومساهمة مؤسسات قطاعات الإنتاج والأفراد وبخاصة الخريجين في دعم التعليم العالي.
٤. تطوير وتفعيل التشريعات المتعلقة بتخصيص نسبة من أرباح مؤسسات قطاعات المؤسسات الاقتصادية لأغراض البحث العلمي.
٥. تطوير وترشيد المساهمة الحكومية في تمويل التعليم العالي، ويشمل ذلك تفعيل منهجية المساءلة والرقابة على الأمور المالية لمؤسسات التعليم العالي، واعتماد معايير وأسس تتعلق بحجم المؤسسة ونوعية تخصصاتها وإنجازاتها لتحديد المساهمة التي تحصل عليها.
٦. تطوير وتعزيز استقلالية الجامعات من الجوانب الأكاديمية والإدارية والمالية وتفعيل مجالس الأمناء والمجالس الأخرى في الجامعات للقيام بمهامها بكفاءة وفاعلية.
٧. تفعيل مجلس التعليم العالي للقيام بمهامه في مجال وضع السياسات والمتابعة والتقييم لمؤسسات التعليم العالي.
٨. تطوير مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط (كليات المجتمع) من النواحي الكمية والنوعية، ويشمل ذلك:
 - أ. اعتماد الأسس والمعايير اللازمة لاعتماد مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط.
 - ب. تطوير وترشيد المجالات والتخصصات والبرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط، في ضوء متطلبات سوق العمل والخطط التنموية.
 - ج. إبراز البعد التطبيقي في تصميم برامج التعليم الجامعي المتوسط.
 - د. التوسع في البرامج غير النظامية التي تتجاوب مع الحاجات المجتمعية.
 - هـ. اعتماد الأسس والمعايير اللازمة للتجسير بين مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط والجامعات، دون الإخلال بالمهمة الأساسية لهذه المؤسسات فيما يتعلق بإعداد العمالة المتوسطة من الفنيين والتقنيين.
 - و. التوسع في حجم الالتحاق بالتعليم الجامعي المتوسط وبخاصة للإناث، وفي المجالات والتخصصات المرتبطة بالحاجات المجتمعية.
 - ز. تطوير وتعزيز استقلالية مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط، وزيادة صلاحياتها، واعتماد اللامركزية في إدارتها.
 - ح. تمكين المجتمع المحلي بشكل عام، ومؤسسات العمل والإنتاج بشكل خاص، من المشاركة في إدارة مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط.
٩. تطوير النماذج والأساليب والتقنيات المستخدمة في التعليم العالي، بما في ذلك أنماط التعليم عن بعد.
١٠. تحسين الكفاية الداخلية لمؤسسات التعليم العالي، ويشمل ذلك الجوانب الكمية والنوعية للمدرسين والجهاز الإداري، والتجهيزات والمرافق التربوية وأساليب التدريس والبرامج الدراسية واقتصاديات التعليم وغير ذلك.
١١. تحسين الكفاية الخارجية لمؤسسات التعليم العالي، ويشمل ذلك التوافق بين نواتج هذه المؤسسات وبين متطلبات حاجات العمل والخطط التنموية، والتوازن النسبي في حجم الالتحاق بمستويات التعليم العالي المتوسط والجامعي، وتنويع البرامج حسب الحاجة.

التعليم غير النظامي وتعليم الكبار

يتوافر في الأردن عدد كبير من المؤسسات والبرامج والتسهيلات المتعلقة بخدمات التعليم غير النظامي وتعليم الكبار في القطاعين العام والخاص. وتتفاوت الخدمات المقدمة بين البرامج التعليمية التي توازي وتتوافق مع برامج التعليم النظامي، وبين البرامج المتفرقة ذات الطبيعة المهنية أو الصبغة الثقافية. وبالإضافة إلى دور القطاع العام في هذا المجال من خلال المؤسسات التعليمية والوزارات والمعاهد والجهات الرسمية الأخرى، يقوم كل من القطاع الخاص الربحي والقطاع الأهلي التطوعي بدور هام في توفير تسهيلات وخدمات التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار. ويلتحق بهذه المؤسسات والبرامج سنويا عشرات الآلاف من المواطنين لأغراض مختلفة كالارتقاء بالمستويات التعليمية والثقافية، ورفع الكفاءة وتحسين مستوى الأداء في العمل، والتمهيد لممارسة عمل جديد، وإشباع الهوايات، وغير ذلك.

ومع ذلك، تتسم مؤسسات وخدمات التعليم غير النظامي وتعليم الكبار بوجود بعض الثغرات وجوانب الضعف، وبخاصة في الجوانب التخطيطية ورسم السياسات على المستوى الوطني، كما تتسم بضعف التنسيق وبلورة أدوار كل من القطاعين العام والخاص، والحاجة إلى تطوير الأبعاد النوعية في الخدمات ذات العلاقة.

الأهداف

١. دمج نظم التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار في منظومة تنمية الموارد البشرية ضمن مفهوم التعليم والتدريب المستمر والتربية المستدامة. وتوفير التكامل والترابط بين التعليم والتدريب غير النظامي من ناحية والتعليم والتدريب النظامي من ناحية أخرى.
٢. تطوير نظم التعليم والتدريب غير النظامي وهياكله ونوعيته والتوسع في برامجها وتنويعه ليشمل فئات سكانية وعمرية ومناطق جغرافية مختلفة.
٣. تطوير دور القطاع الخاص والأهلي من النواحي الكمية والنوعية في المجالات المختلفة للتعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار.
٤. استثمار برامج التعليم والتدريب غير النظامي لتعزيز الحراك الاجتماعي، وتقليص الفجوة بين المستويات الثقافية والتعليمية لفئات المجتمع المختلفة.

السياسات

١. العمل على أن يكون التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار جزءا بارزا من الخطط الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وخطط التطوير المختلفة المعنية بتنمية الموارد البشرية.
٢. مواصلة الجهود الرامية إلى القضاء على الأمية، وتقليص نسبة الأمية من ١٢% عام ١٩٩٨ إلى ٥% قبل عام ٢٠٠٥، وذلك بين الفئات العمرية فوق ١٥ عاما.
٣. تحديث وتطوير التشريعات التي تعالج النظم والقضايا والهياكل المختلفة المتعلقة بالتعليم غير النظامي.

التمويل

على الرغم من ارتفاع نسبة الإنفاق على تنمية الموارد البشرية بشكل عام، وعلى التعليم النظامي بشكل خاص، إلا أن عنصر التمويل في مجال تنمية الموارد البشرية يعاني من عدد من مظاهر الضعف والخلل التي تتركز في ضعف السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالتمويل على المستوى الوطني، ووجود خلل في تمويل بعض القطاعات كما هو الحال في التعليم الجامعي، وانخفاض مساهمة أصحاب العمل في الدعم المباشر أو غير المباشر لتنمية الموارد البشرية في المجالات غير الربحية كالتعليم والتدريب المهني، والحاجة لترشيد مشاركة الدارسين وأولياء أمورهم في تمويل تعليمهم، وضعف الاهتمام باقتصاديات التعليم وتطوير النماذج والأساليب الاقتصادية والأقل كلفة في نظم التعليم والتدريب، وانخفاض المخصصات المرصودة سنوياً للتربية والتعليم في الموازنات العامة، وضعف التمويل لكثير من عناصر الربط بين جانبي العرض والطلب للقوى العاملة كالدراسات والبحوث وخدمات الاستخدام والتوجيه وغير ذلك.

الأهداف

1. تنويع وتطوير مصادر التمويل لنظم وبرامج تنمية الموارد البشرية.
2. مراعاة الترشيح واقتصاديات العمل في اختيار النظم والبرامج وفي جوانب التخطيط والتنفيذ لتنمية الموارد البشرية.

السياسات

1. تطوير سياسات واستراتيجيات واضحة المعالم لتمويل العناصر والمكونات المختلفة لتنمية الموارد البشرية.
2. تطوير مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تمويل كلفة العناصر والمكونات المختلفة لتنمية الموارد البشرية وبخاصة في المجالات غير الربحية كالتعليم والتدريب المهني، باعتبار هذه المؤسسات المستفيد المباشر من نواتج مصادر العرض من القوى العاملة.
3. ترشيح مساهمة الدارسين في تمويل كلفة إعدادهم وتأهيلهم وتدريبهم بحيث تغطي مساهمة الدارسين القادرين مادياً بقدر الإمكان كلفة إعدادهم في مؤسسات التعليم العالي من ناحية، وبحيث لا يقف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدارس عائقاً أمام الاستفادة الكاملة من الخدمات والتسهيلات المتوافرة من ناحية أخرى.
4. تطوير قدرات المؤسسات المعنية بتنمية الموارد البشرية، وبخاصة مؤسسات مصادر العرض من القوى العاملة، على التمويل الذاتي.
5. تشجيع إجراء دراسات الكلفة والفعالية المتعلقة بنظم وبرامج تنمية الموارد البشرية.
6. إيلاء العناية اللازمة لاقتصاديات التعليم والتدريب في مؤسسات مصادر العرض من القوى العاملة، عن طريق استخدام التقنيات والأساليب الأقل كلفة، وزيادة الإنتاجية، ورفع الكفاءة والفاعلية في العمل، وتطوير القدرات والهيكل والأساليب الإدارية، وإجراء الدراسات المتعلقة باقتصاديات التعليم.

-
٥. دعم وتطوير العمالة الأردنية في الأقطار العربية، عن طريق إنشاء الهياكل المؤسسية في القطاعين العام والخاص، ووضع التشريعات اللازمة.
 ٦. دعم جهود منظمة العمل العربية في تحقيق حرية انتقال العمالة العربية.
 ٧. تعزيز الاتفاقات والعلاقات الثنائية بين الأردن والأقطار العربية لتطوير وتنظيم تبادل العمالة.
 ٨. تعزيز آليات وقنوات الاتصال مع العلماء والاختصاصيين الأردنيين العاملين في دول العالم المختلفة بشكل عام والدول الصناعية بشكل خاص، وتوفير المعلومات لهم عن خطط التنمية الوطنية ومجالات الاستثمار وفرص العمل.
 ٩. تطوير الإجراءات والآليات والخدمات والتسهيلات التي تساهم في جذب الطلبة من الأقطار العربية والإسلامية للدراسة في مؤسسات التعليم العالي في الأردن.
 ١٠. استثمار التوجهات والتطورات الاقتصادية الحديثة، كالتكتلات الإقليمية والاتفاقيات الدولية وخصائص العولمة والتخاوية، وانعكاساتها على قضايا تنمية الموارد البشرية، كنوعية العمالة ومستوياتها وانتقالها.
 ١١. تطوير القدرات والآليات الخاصة بتقييم مؤسسات التعليم العالي الأجنبية والاعتراف ببرامجها وشهاداتها.
 ١٢. اعتماد نظم متطورة لفحص أداء الخريجين الأردنيين من مؤسسات التعليم العالي الأجنبية كشرط لممارسة المهنة.
 ١٣. اعتماد برامج تعليمية تعويضية، يلتحق بها الخريجون من مؤسسات التعليم العالي الأجنبية الذين لا يحققون المستوى المطلوب لدى فحصهم، بهدف رفع مستوياتهم وإعدادهم للمستويات المطلوبة.

