المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources Development

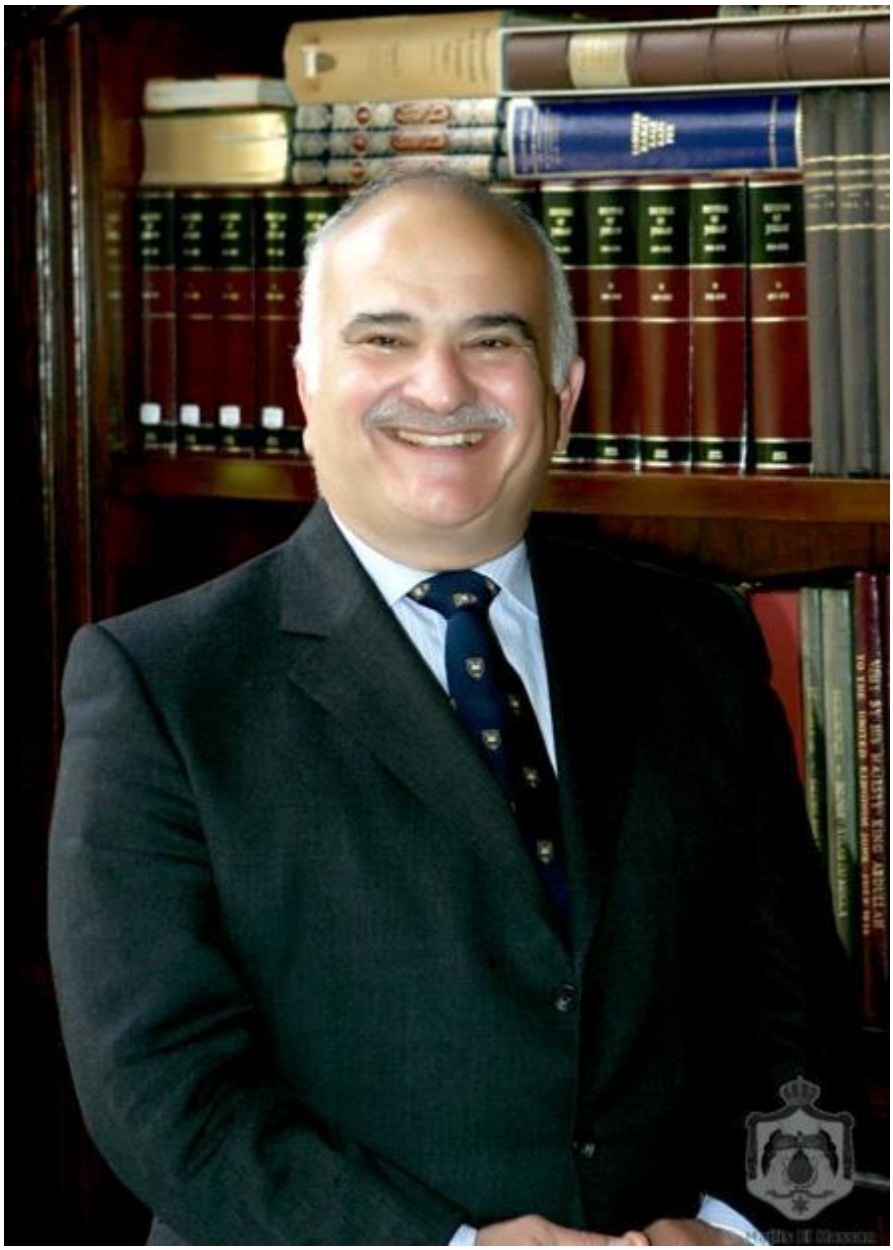
التقرير السنوي

2014

صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم

"أما تنمية الموارد البشرية فهي من أولوياتنا في المرحلة المقبلة، ذلك أن ثروة الأردن الكبرى الحقيقية هي الإنسان الأردني . " .

من خطاب العرش السامي في افتتاح الدورة العادية لمجلس الأمة الرابع عشر .



صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم

(رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا)

"إن تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى أنها مطلب اقتصادي فهي واجب اجتماعي وإنساني، مع الايمان بأن حركة النهضة بالموارد البشرية وغيرها تبدأ بالتعليم" .

من أقوال صاحب السمو الملكي الأمير الحسن المعظم

كلمة الرئيس

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم التقرير السنوي لإنجازات المركز ونشاطاته خلال عام 2014، والتي هي امتداد لأربعة وعشرين عاماً من العمل والعطاء في تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني والعربي والدولي. حيث حقق المركز إنجازات كمّية ونوعية ذات جودة عالية، تتناسب والتطورات الحديثة التي استوعبها الأردن، سواء كان ذلك في قطاع التعليم أم في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني أم في مجال التأسيس لنظام معلومات الموارد البشرية.

واستمراراً لنهج المركز للإسهام في تحسين مخرجات النظام التربوي التي تشكل مدخلات لسوق العمل الأردني والإقليمي، فقد واصل مهمته في المتابعة والتقييم لخطة تطوير التعليم المبني على اقتصاد المعرفة(المرحلة الثانية)، والبدء في مهمة متابعة التقييم للاستراتيجية الوطنية للتشغيل، بالإضافة إلى مواصلة إجراء المسوحات لعدد من قطاعات ذات الأولوية في سوق العمل الأردني. وتظهر البيانات التي يشتمل عليها هذا التقرير جملة من المؤشرات النوعية والكمية تبين الإنجازات التي تمت، وتلك التي ما زالت قيد الإنجاز وفقًا للخطة الاستراتيجية التي وضعت لعام 2014. بالإضافة إلى الإشارة إلى بعض الطموحات التي يرنو المركز لإنجازها في عام 2015. وهذا جله يدفعنا للسعي، وضمن الامكانات المتاحة للنهوض بمهمة ريادة الأردن في مجال بحوث تنمية الموارد البشرية، ليحافظ على مكانته المرموقة لدى الجهات الاقليمية والدولية.

وبفضل المكانة التي تبوؤها المركز، وبالشراكة مع المؤسسة العالمية للتعليم(World Education Inc.) وبتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID، فقد استطاع أربعة من باحثي المركز الحصول على شهادة مقيم دولي من معهد المقومين بجامعة واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية مما يشكل إضافة نوعية لتراكم الخبرات لدى المركز، وبخاصة في مجال المتابعة والتقييم.

من ناحية أخرى، وبفضل المكانة الإقليمية والدولية، فقد استطاع المركز أن ينقل بعضا من أنشطته، كمقر لرابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، إلى الدول العربية الشقيقة حيث أقيمت الدورة الثالثة من مؤتمر الرابطة السنوي إلى المملكة المغربية الشقيقة، وفي مدينة أغادير، ويتوقع أن تستضيف الجمهورية التونسية الشقيقة الدورة الرابعة لمؤتمر الرابطة لهذا العام 2015.

وفي الختام يطيب لي أن أزجي الشكر أوفره لأسرة المركز على جهودهم الكبيرة التي أثمرت في تحقيق المركز للكثير من أهدافه. وذلك بهدي من توجيهات سيدي صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم(رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا)، وتنفيذاً لرؤى سيد البلاد جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم.

رئيس المركز

أ. د. عبد الله العبابنة

رؤية المركز

أن تمتلك المملكة الأردنية الهاشمية موارد بشرية ذات قدرة تنافسية عالية وقادرة على الريادة والاستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة حاضراً ومستقبلاً.

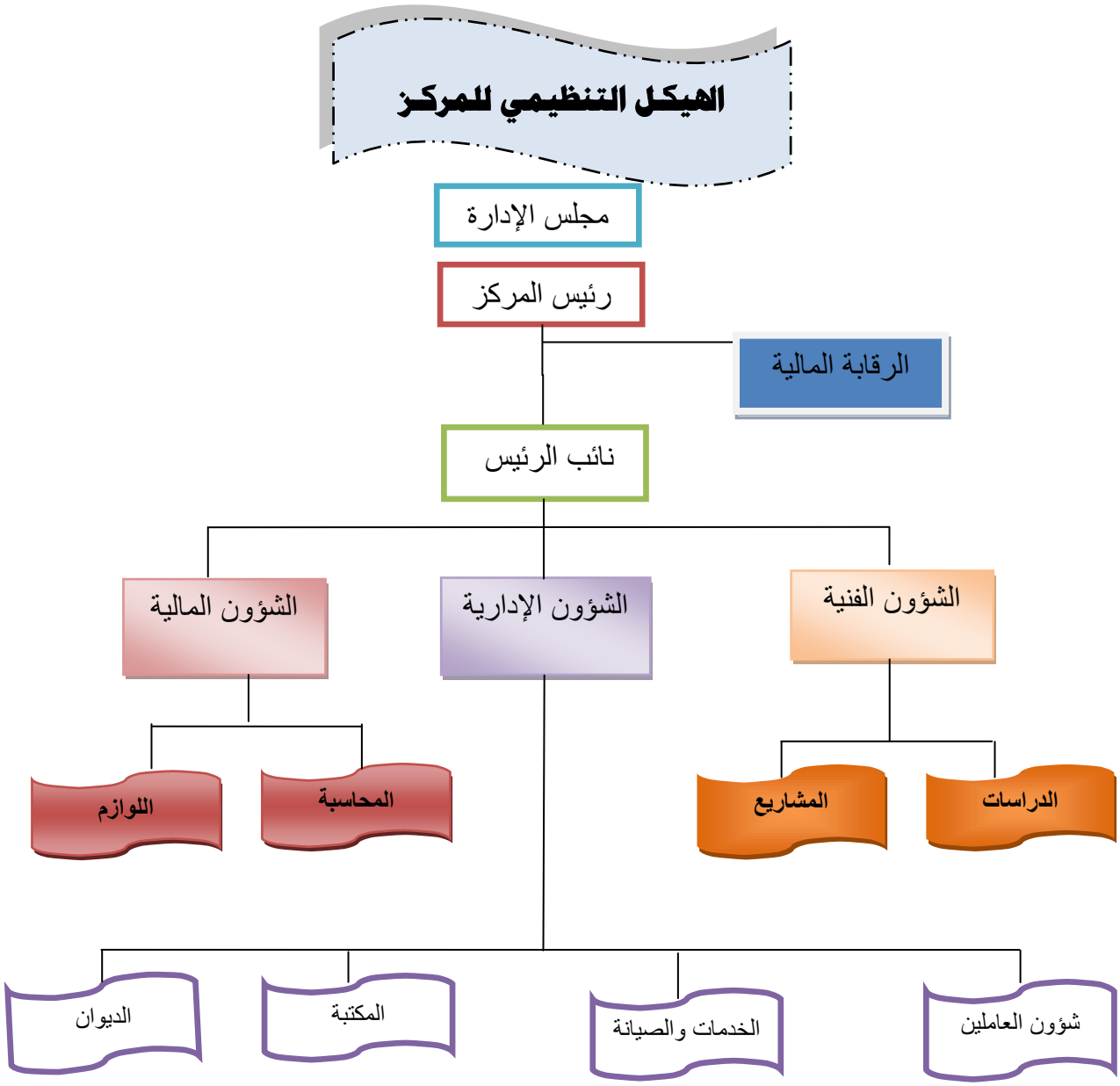
رسالة المركز

تنمية الموارد البشرية الأردنية من خلال الإسهام في تطوير أداء المنظومة التعليمية والتدريبية لمواكبة متطلبات التنمية البشرية.

مقدمة

تأسس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية سنة 1990م تحت اسم المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي كأحد المراكز التابعة للمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، حيث تم إنشاؤه استنادا للمادة رقم "7" من قانون المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا رقم (30) لسنة 1987م، وذلك كحلقة وسيطة بين الجهات المانحة والداعمة لخطط وبرامج التطوير في القطاعات المختلفة والجهات المنفذة لتلك الخطط. وبالتالي فإن من أبرز مهام المركز إجراء دراسات تتعلق بالسياسات التربوية واقتصاديات التعليم، بالإضافة إلى متابعة وتنفيذ وتقييم المشاريع الفرعية ضمن خطط التطوير التربوي، وقد كان اهتمام المركز من خلال وحدة التقييم آنذاك بالدراسات والبحوث الشاملة مع تركيز خاص على التقييم المستمر لأثر خطة التطوير التربوي، بالإضافة إلى تحسين عمليات التقييم التربوي ومأسستها بما يضمن توظيف نتائج التقييم في تحسين تنفيذ البرامج.

وفي سنة 1995م، قرر المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا إعادة تسمية المركز ليصبح "المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية"، وذلك رغبة في التوسع في أعمال المركز وترجمة للمفهوم الأشمل لتنمية الموارد البشرية الوطنية واستثمارها عن طريق تحسين المواءمة بين مخرجات التدريب والتأهيل والتعليم وبين متطلبات سوق العمل. ومن هنا فقد وسع المركز منظور مهامه لتشمل بالإضافة إلى دعم عمليات التطوير التربوي جوانب أخرى تندرج ضمن الفلسفة الوطنية العامة لتنمية وتطوير الموارد البشرية.


الهيكل التنظيمي للمركز
مجلس الإدارة
رئيس المركز
الرقابة المالية
نائب الرئيس
الشؤون المالية
الشؤون الإدارية
الشؤون الفنية
اللوازم
المحاسبة
المشاريع
الدراسات
الديوان
المكتبة
الخدمات والصيانة
شؤون العاملين

أهداف المركز والمهام المناطة به

يهدف المركز إلى تطوير القدرات الوطنية في مجال تنمية الموارد البشرية، وحددت مهام المركز، وفق نظامه لسنة 1998 م، في الآتي:

- ✓ إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بالنظام التعليمي وسوق العمل، بما في ذلك التعليم العالي والتدريب والتعليم المهني والتقني، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- ✓ دعم الخطط والمشروعات الموجهة لنظم وبرامج التطوير التربوي في مجالات التعليم بأنواعه ومستوياته المختلفة، بما في ذلك التسهيلات التعليمية والتدريبية.
- ✓ تقييم عناصر خطط التطوير التربوي ومكوناتها بما فيها نواتج نظم التعليم والتدريب وعلاقتها بمتطلبات التنمية وسوق العمل في المملكة ودعم الدراسات المرتبطة بها.
- ✓ وضع نظم متكاملة لمعلومات الموارد البشرية واستثمارها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بواقع سوق العمل وتطوره.
- ✓ تقديم الاستشارات للمؤسسات والهيئات المحلية والخارجية في الأمور والمجالات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.
- ✓ التعاون والتنسيق مع المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية لتوفير المساعدة والدعم لتطوير النظام التربوي.

مجالات عمل المركز

يعمل المركز بالتعاون والتنسيق مع العديد من الجهات والمؤسسات الوطنية والإقليمية والدولية سواء كانت حكومية أم خاصة على تنفيذ وتقييم البرامج والمشاريع التي تهدف إلى تنمية الموارد البشرية في القطاعات الآتية:

- ✓ قطاع التعليم العام والتعليم العالي.
- ✓ قطاع التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني.

وقد تنوعت الجهات التي تعامل معها المركز في عام 2014 م ما بين جهات تساهم في تمويل البرامج والمشاريع المختلفة، وجهات أخرى تستفيد من خدمات المركز ، وذلك على النحو المبين في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1): شركاء المركز في عام 2014م

الجهات المساهمة في التمويل	الجهات الوطنية المستفيدة
الموازنة العامة البنك الدولي اليونسكو الوكالة الأمريكية للإنماء الدولي الأيسسكو صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. اليونيسيف	وزارة التربية والتعليم وزارة العمل مؤسسة التدريب المهني دائرة الإحصاءات العامة مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني دائرة الموازنة العامة

مجلس الإدارة

يشرف على إدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية مجلس إدارة مكون من مجموعة من الأعضاء الذين يمثلون المؤسسات الوطنية، في القطاعين العام والخاص، وبخاصة تلك المؤسسات التي يتصل عملها بتنمية الموارد البشرية في الأردن سواء كان ذلك في قطاع التعليم أم في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. ويتكون مجلس الإدارة الذي يرأسه بموجب نظام المركز رئيس المركز وعضوية كل من الآتي:

معالي أمين عام المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا.

معالي أ.د. فايز الخصاونة، وذلك حتى شهر ايلول 2014.

عطوفة أمين عام وزارة التربية والتعليم للشؤون التعليمية والفنية.

عطوفة أمين عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

عطوفة أمين عام وزارة العمل.

عطوفة أمين عام وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

عطوفة مدير عام مؤسسة التدريب المهني.

عضوين من القطاع الخاص يختارهما المجلس الأعلى بناء على تنسيب الرئيس لمدة سنتين قابلتين للتجديد، وللفترة 2015-2017 تم اختيار :

- معالي أ. د. وليد المعاني.
- عطوفة المهندس عمر أبو وشاح/نائب رئيس مجلس إدارة شركة بترا للصناعات الهندسية.

إنجازات المركـز

أولاً: الإنجازات في قطاع التعليم العام

قام المركز خلال عام 2014 م بمتابعة تنفيذ العديد من المشاريع والبرامج المحلية والإقليمية والدولية، بالإضافة لدوره الرئيس في متابعة وتقييم المرحلة الثانية من مشروع التطوير التربوي الموجه نحو اقتصاد المعرفة(2010-2015)، والذي تنفذه وزارة التربية والتعليم، وذلك امتدادا للدور الذي أُسند للمركز خلال المرحلة الأولى من المشروع، والذي نفذته الوزارة خلال الفترة (2003-2009). ويهدف هذا المشروع إلى إحداث التغيير والتحول في النظام التربوي الأردني بصورة شاملة ومتكاملة لتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات الضرورية لمشاركتهم في تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة، وذلك للمراحل التعليمية: الطفولة المبكرة والتعليم الأساسي والثانوي.

وفي الآتي عرضاً لأهم إنجازات المركز في مشاريع قطاع التعليم لعام 2014 م:

المتابعة والتقييم لمشروع التطوير التربوي الموجه نحو اقتصاد المعرفة-المرحلة الثانية

Education Reform for Knowledge Economy second phase (ERfKE II)

يأتي دور المركز في المرحلة الثانية من مشروع التطوير التربوي الموجه نحو اقتصاد المعرفة امتداداً لدوره في مشاريع التطوير التربوي التي نفذت في المملكة، ويتمثل هذا الدور بتنفيذ أنشطة التقييم الخارجي للتدخلات التربوية المختلفة التي تطبقها وزارة التربية والتعليم ضمن مكونات المرحلة الثانية من المشروع خلال الفترة (2010 م– 2015 م)، وذلك من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات. ويتكون المشروع في مرحلته الثانية من خمسة مكونات تشمل: 1) تأسيس نظام وطني للتطوير المبني على المدرسة 2) المتابعة والتقييم والتطوير المؤسسي، 3) تطوير التعلم والتعليم، 4) تطوير برامج الطفولة المبكرة والتعليم المهني والتربية الخاصة، 5) تحسين البيئة التعلمية /التعليمية.

وقام المركز خلال عام 2014 م، وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بالانتهاء من إعداد مجموعة من الدراسات الدولية والوطنية والتي تم الاتفاق عليها بين الوزارة والمركز في وثيقة "إطار المتابعة والتقييم" الخاص بالمشروع وكانت على النحو الآتي :

- ✓ الدراسة الوطنية التقييمية الشاملة لمهارات اقتصاد المعرفة 2014 م/ المرحلة التجريبية.
- ✓ الدراسة الوطنية التقييمية الشاملة لمهارات اقتصاد المعرفة 2014 م/المسح الرئيسي.
- ✓ دراسة الفجوة في التحصيل بين الذكور والإناث.
- ✓ دراسة خارطة تقييم الطلبة في الأردن.

- ✓ دراسة الاستعداد للتعلم باستخدام أداة التطور المبكر (EDI).
- ✓ دراسة الملاحظة الصفية: المرحلة الثانية: التعليم والتعلم المتمحور حول الطالب في المدارس الأردنية.
- ✓ دراسة البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA 2015)/ المرحلة التجريبية.
- ✓ الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم (TIMSS 2015) /المرحلة التجريبية.
- ✓ الدراسة الدولية في الرياضيات للصف الرابع (Numeracy)/ المرحلة التجريبية.

بالإضافة للدراسات المبينة أعلاه فقد تم الآتي:

أ) الدراسة الوطنية التقييمية الشاملة لمهارات اقتصاد المعرفة/المرحلة التجريبية والمسح الرئيسي

National Assessment for Knowledge Economy (NAfKE 2014)

تُعد الدراسة الوطنية التقييمية الشاملة لمهارات اقتصاد المعرفة إحدى الدراسات القاعدية لمشروع التطوير التربوي الموجه نحو اقتصاد المعرفة، ولتكون، أيضاً، أحد المؤشرات الرئيسة الذي يعتمد عليه في تقييم برنامج التطوير التربوي الموجه نحو اقتصاد المعرفة ERfKE I في الفترة 2003 م- 2009 م و ERfKE II، في الفترة2010م-2015 هـ. وحيث قد تم تجريب أدوات الدراسة المختلفة في شكلها الجديد في نيسان 2013 م، فقد تم تحليل نتائج التجريب الميداني، وفي ضوء ذلك تم اعتماد أدوات الدراسة بصورتها النهائية، وفي أيار من عام 2014م، تم إجراء المسح الرئيسي للدراسة على عينة تألفت من (450) مدرسة، حيث شارك في الدراسة حوالي (25000) طالبا وطالبة، و(450) مدير مدرسة، و(1500) معلم ومعلمة. ومن المتوقع إنجاز تقرير الدراسة في شهر نيسان من عام 2015م، وسيبين التقرير مستويات أداء الطلبة في الصفوف الخامس والتاسع والحادي عشر في مجالات العلوم والرياضيات والقرائية

ب) اختتام برنامج الشراكة في المتابعة والتقييم

Monitoring and Evaluation Partnership Project(MEP)

قدمت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID منحة للأردن ممثلاً بالمركز، مدتها أربع سنوات (2010 م-2014 م) بهدف رفع الكفاءة المؤسسية للمركز في مجال المتابعة والتقييم من خلال الشراكة مع المؤسسة العالمية للتربية World Education, Inc. (WEI) ومقرها الرئيسي في بوسطن في الولايات المتحدة الأمريكية. وتألف مشروع الشراكة في المتابعة والتقييم من ثلاثة مكونات رئيسة وهي على النحو الآتي :

1- الحاكمية في نظام المتابعة والتقييم الداخلي والخارجي وكيفية تمييز وظائف ومسؤوليات كل منهما.

2- تقديم منهجية عملية لتحسين نوعية مخرجات المتابعة والتقييم وتقديم التغذية الراجعة المفيدة والمستمرة للمركز من قبل وزارة التربية والتعليم والمهتمين الآخرين متل البنك الدولي.

3- رفع الكفاءة المؤسسية للوحدة الفنية في المركز في مجال المتابعة والتقييم، وذلك باستخدام الاستراتيجيتين الآتيتين:

استراتيجية التدريب المباشر، وذلك في معهد المقومين (The Evaluators' Institute: TEI) الذي يتبع جامعة جورج واشنطن والذي يمنح شهادات تدريبية لممارسة التقييم، بالإضافة إلى برامج تدريبية أُخرى تم تنفيذها من قبل المعهد ذاته في الأردن؛ في مقر المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

استراتيجية التدريب غير المباشر، وذلك عبر المشاركة في مجموعة من ورش العمل التي تنظمها المؤسسة العالمية للتربية (World Education, Inc. (WEI خلال سنوات الشراكة.

وقد تم العمل خلال عام 2014 م على تنفيذ الخطة المتفق عليها بين المركز والمؤسسة على النحو الآتي:

- ✓ استكمال اربعة باحثين من المركز لمتطلبات الحصول على شهادة مقيم دولي من معهد المقومين(TEI) في جامعة واشنطن.
- ✓ عقد مجموعة من الورش التدريبية لتلبية الحاجات الفنية لدى الباحثين في المركز وفي الوزارة في مواضيع ذات صلة بعمليات المتابعة والتقييم.
- ✓ أسهم الخبراء في المؤسسة العالمية للتربية WEI في تنفيذ الدراسات المتفق عليها في إطار المتابعة والتقييم لمشروع التطوير التربوي، وذلك من خلال عدة زيارات للمركز في 2014م. بالإضافة إلى إعداد مذكرات السياسات لبعض الدراسات التي أنجزت خلال عام 2014م.
- ✓ وفي آب من 2014 م تم اقامة حفل الختام لمشروع الشراكة في المتابعة والتقييم بين المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن، والمؤسسة العالمية للتربية (World Education Inc.) ، والذي تم تمويله من الوكالة الأمريكية وتبع حفل الختام حفل استقبال حضره العديد من المعنيين في الوكالة الأمريكية للإنماء الدولي ووزارة التربية والتعليم والجامعات الأردنية ووكالة هيئة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (UNRWA) ومديرية الثقافة العسكرية بالإضافة للعديد من الجهات الرسمية والجهات الدولية المانحة.

ج) دراسات دولية لتقييم تحصيل الطلبة

International Studies for Students Assessment

يُعد المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية المؤسسة الوطنية المعتمدة لتنفيذ كل من الدراستين الدوليتين الآتيتين في الأردن: دراسة التوجهات الدولية في الرياضيات والعلوم Trends in International Mathematics and Science Study(TIMSS)، والبرنامج الدولي لتقييم الطلبة Programme for International Student Assessment (PISA)، بالإضافة إلى دراسة TIMSS-Numeracy حيث يمكن الاستفادة من نتائج مثل هذه الدراسات الدولية في التعرف على مستوى أداء الطلبة الأردنيين بالمقارنة مع نظرائهم من دول العالم، كما ويمكن توظيف نتائج مثل هذه الدراسات في الكشف عن مدى امتلاك الطلبة للكفايات والمعارف والمهارات اللازمة لمراحل متقدمة من التعليم و/ أو دخول سوق العمل.

وفي الآتي استعراض لهذه الدراسات ولما تم إنجازه في كل منها خلال العام 2014 م:

دراسة التوجهات الدولية في الرياضيات والعلوم (TIMSS)

قام المركز خلال عام 2014 م، بتنفيذ المسح التجريبي لدراسة TIMSS 2015، وذلك بجمع بيانات عينة الدراسة المتمثلة بطلبة الصف الثامن الأساسي في 25 مدرسة، وتم إجراء عمليات الترميز للفقرات المفتوحة، كما تم إدخال البيانات إلى البرنامج المخصص لهذه الدراسة Data Management Expert(DME) .وتم إرسال البيانات إلى الجهة الدولية المعنية بهذه الدراسة، حيث قامت الجهة الدولية بالتعاون مع الدول المشاركة بتطوير أدوات الدراسة في صورتها النهائية، وبخاصة النسخة العربية ، ليصار إلى تطبيقها في المسح الرئيسي الذي سينفذ في شهر نيسان من عام 2015 م.

البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA)

قام المركز خلال عام 2014 م، بتنفيذ المسح التجريبي لدراسة PISA 2015، وذلك بجمع بيانات عينة الدراسة المتمثلة بالطلبة في سن 15 سنة، وذلك في 26 مدرسة، وتم إجراء عمليات الترميز للفقرات المفتوحة، وإخال البيانات إلى الحاسوب وإرسالها للجهة الدولية المعنية بهذا البرنامج، حيث قامت الجهة الدولية بالتعاون مع الدول المشاركة بتطوير أدوات الدراسة في صورتها النهائية، ليصار إلى تطبيقها في المسح الرئيسي الذي سينفذ في شهر أيار من عام 2015 م.

برنامج تقييم وتتبع القرائية
Literacy Assessment & Monitoring Program (LAMP)

قام معهد اليونسكو للإحصاء UNESCO Institute for Statistics (UIS) ، بتطوير برنامج تقييم وتتبع مستويات القرائية بالتعاون مع بعض الجهات الدولية والإقليمية والوطنية، ويهدف البرنامج إلى تحسين نوعية البيانات المتوفرة عن القرائية على المستويين الوطني والدولي، وتشارك عدة دول في هذا البرنامج هي: الأردن فلسطين والمغرب والسلفادور وكينيا ومنغوليا والنيجر.

ويعتبر المركز هو المؤسسة الوطنية المشرفة على تنفيذ البرنامج بدعم من الوكالة الكندية للتنمية الدولية CIDA، وبالتعاون والتنسيق مع مكتب اليونسكو في عمان، ووزارة التربية والتعليم، والجامعة الأردنية، ودائرة الإحصاءات العامة. وقد قام المركز بتنفيذ المسح الرئيسي للدراسة على عينة وطنية تكونت من 3340 فرداً.

د) منجزات اللجنة التوجيهية لمتابعة مشروع تطوير التعليم الموجه نحو اقتصاد المعرفة
Monitoring and Evaluation Steering Committee

يُعد تشكيل اللجنة التوجيهية لمتابعة وتقييم المرحلة الثانية من مشروع تطوير التعليم الموجه نحو اقتصاد المعرفة واحدة من الترتيبات المهمة التي تضمنتها أنشطة المتابعة والتقييم لمشروع التطوير التربوي الموجه نحو اقتصاد المعرفة–المرحلة الثانية، وذلك لتنسيق اعمال المتابعة والتقييم الداخلية والخارجية، ويرأس هذه اللجنة رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتضم اللجنة في عضويتها:

أمين عام وزارة التربية والتعليم للشؤون التعليمية والفنية.

أمين عام وزارة التربية والتعليم للشؤون الإدارية والمالية.

أمين عام وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

أمين عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

المدير التنفيذي لوحدة التنسيق التنموي.

مدير وحدة المتابعة والتقييم في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

مدير إدارة التخطيط والبحث التربوي.

ممثل عن الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.

ممثل عن الوكالة الكندية للتنمية الدولية.

ممثل عن مفوضية الاتحاد الاوروبي.

ممثل عن مكتب الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) في عمان.

وبصورة عامة، تقوم اللجنة بوضع السياسات والتوجهات المتعلقة بمتابعة وتقييم المشروع، وإقرار الخطط السنوية، ومتابعة إنجاز أنشطة المتابعة والتقييم، وضمان الاتساق بين أنشطة المتابعة والتقييم الداخلية والخارجية، ومناقشة السياسات والتوصيات المنبثقة عن الدراسات. وفي عام 2014م عقدت اللجنة، ضمن البعثات الإشراقية التي تقوم بها بعثة البنك الدولي اجتماعين. تم خلال هذين الاجتماعين مناقشة العديد من القضايا المتعلقة بمتابعة وتقييم المشروع منها: إنجازات المتابعة والتقييم الداخلية والخارجية، ومناقشة نتائج بعض الدراسات التقييمية.

هـ) منجزات مشروع تعزيز القدرات الوطنية العربية في مجال التخطيط والإدارة التربوية

جاء تنفيذ مشروع تعزيز القدرات الوطنية في المنطقة العربية في مجال التخطيط والإدارة التربوية بدعم من معهد اليونسكو الدولي للتخطيط International Institute for Educational Planning ومقره في باريس ومكتب اليونسكو للتربية في الدول العربية ومقره في بيروت، ومكتب اليونسكو في عمان. ويهدف المشروع إلى رفع الكفاءة المؤسسية للعاملين في وزارات التربية والتعليم في المنطقة العربية في مجال التخطيط التربوي والإدارة التربوية، كما ويهدف إلى التشبيك بين المؤسسات العاملة في مجال التخطيط التربوي والسياسات التربوية والمتابعة والتقييم لتبادل الخبرات وقصص النجاح وبناء قاعدة بيانات الخبراء العرب في التخطيط التربوي والسياسات التربوية والمتابعة والتقييم.

وضمن هذا المشروع وخلال العام 2014م، تم عقد ورشة عمل إقليمية، وعلى النحو الآتي:

الورشة الإقليمية حول استخدام الإحصاء في التخطيط التربوي

انعقدت في المركز، وفي الفترة من (30 أيلول- 2 تشرين أول**2014م)**، **وبالتعاون مع** مكتب اليونسكو في عمّان ورشة عمل حول استخدام الإحصاء في التخطيط التربوي وقد حضر الورشة ممثلين عن كل من: لبنان، فلسطين، سوريا، والعراق، وليبيا ، ومصر، وكردستان، والسودان بالإضافة إلى الأردن. واشتملت الورشة على محاور عدة ركزت على الآتي:

1) تحديد مؤشرات التعليم الأساسية واستخداماتها الحالية في التخطيط التربوي والمتابعة والتقييم.

2) عرض مجموعة من القياسات والأدوات الإحصائية التي يمكن توظيفها في تقييم نواحي الالتحاق بالتعليم والكفاءة الداخلية والنوعية.

3) لمحة عامة ونقاشات حول المشكلات المألوفة في جمع البيانات وتوظيفها إحصائيا في خدمة التخطيط والإدارة التربوية.

4) عرض وحساب مجموعة من مؤشرات التعليم الأساسية حول وضع التعليم في الدول المشاركة.

الورشة الإقليمية لإعداد مذكرات سياسات منبثقة عن نتائج الدراسة الدولية TIMSS 2011

انعقدت في المركز، وفي الفترة (8-12) حزيران 2014 م وبالتعاون مع كل من: مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية–بيروت، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ALECSO- تونس، البنك الدولي- واشنطن، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية – عمان، ورشة عمل هدفت إلى تمكين المشاركين من كتابة مذكرات لخيارات السياسة، بحيث تكون مبنية على الأدلة وبصورة أكثر تحديداً سعت الورشة إلى الآتي:

- تعريف المشاركين بمبادئ وقواعد كتابة مذكرة السياسة.
- اطلاع المشاركين على أمثلة لمذكرات خيارات سياسة تم إعدادها ضمن السياق العربي (أمثلة من: الأردن وفلسطين)، وأخرى دولية.
- مناقشة الصورة الأولية لمذكرات خيارات السياسة التي أعدها المشاركون.
- إعداد مذكرات لخيارات السياسة مبنية على نتائج تحليل دراسة

وقد شارك في الورشة ممثلين عن عدد من الدول العربية، وهي: البحرين، والأردن، ولبنان، والمغرب، وسلطنة عُمان، وفلسطين، والسعودية، وتونس، واليمن.

كما شارك في الورشة مديرة البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم ومدير مكتب اليونسكو في الخرطوم كمنسق للمكون الرابع، وممثل عن مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية في بيروت وممثل عن البنك الدولي.

ورشة عمل لمناقشة تقرير الأردن بموضوع نظام التقييم والمقارنة المعيارية لنتائج التعليم

في إطار البرنامج العربي للبحث وتقييم جودة التعليم (APEEPA) وهو أحد المكونات الخمسة للبرنامج العربي لتحسين جودة التعليم (ARAEIQ) الذي تشرف على تنفيذه المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بالتعاون مع البنك الدولي ، قام مكتب اليونسكو الإقليمي

للتربية في الدول العربية – بيروت خلال فترة تشرين الثاني 2012 م وأيار 2013 م بتنفيذ وإتمام النشاط الإقليمي حول رسم خريطة نظم تقييم التعلم في الدول العربية . واستند هذا النشاط إلى استخدام أدوات التشخيص في التعلم والتعليم ونظم تقييم المعايير التي طورها البنك الدولي في نسختها الموسعة (نظام التقييم والمقارنة المعيارية لنتائج التعليم – System Approach for Better Education Results (SABER) والخاصة بالتقييم الصفي والاختبارات الوطنية والتقييمات الوطنية والدولية واسعة النطاق، وقد شارك في هذا النشاط 16 دولة عربية، وقد قام فريق من البنك الدولي بإعداد تقرير الأردن حول نظام التقييم والمقارنة المعيارية لنتائج التعليم استنادا إلى المعلومات التي تم تحصيلها من خلال الأدوات الأربع .

وفي هذا الإطار تم عقد يوم دراسي عرضت فيه نتائج التقرير الوطني الأردني بهدف المصادقة عليه، حيث قام مكتب اليونسكو للتربية في الدول العربية بالتنسيق مع أمانة سر اللجنة الوطنية الأردنية للتربية و الثقافة و العلوم والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بعقد اليوم الدراسي في عمان بتاريخ 28 /8/ 2014م في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. وقد شارك في هذا اللقاء ممثلون عن كل من المؤسسات الآتية:

1) وزارة التربية والتعليم / وحدة التنسيق التنموي، إدارة الامتحانات والاختبارات، إدارة التعليم العام، إدارة المناهج والكتب المدرسية
2) أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين.
3) ممثلون عن كل من الجامعة الأردنية، جامعة اليرموك، جامعة مؤتة.
4) مبادرة التعليم الأردنية.
5) مديرية الثقافة العسكرية.

ثانياً: الإنجازات في قطاع التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني

حقق المركز العديد من الإنجازات التي تخدم تنمية الموارد البشرية في قطاع التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن، وجاءت هذه الإنجازات من خلال عدة مشاريع أحدها مشروع نظام معلومات الموارد البشرية (المنار) والذي يهدف إلى بناء أنظمة متخصصة في تنمية الموارد البشرية باستخدام أحدث وسائل التكنولوجيا وبشكل يعزز دخول الاقتصاد الأردني في اقتصاد ومجتمع المعرفة كما ويساعد في تطوير أسس وآليات اتخاذ القرار في المؤسسات المعنية باستخدام الرقم والمعلومة.

وقد دأب المركز من خلال مشروع المنار -ومنذ تأسيسه- على بناء قواعد بيانات واسعة ودقيقة للموارد البشرية. حيث يقوم المشروع بالحصول على مدخلات النظام من البيانات والمعلومات من جهات متعددة تتصف بالقدرة العالية على إنتاج بيانات ومعلومات دقيقة وشاملة وتفصيلية ومشهود لها على المستوى المحلي والدولي. وإلى أبعد من ذلك فإن مشروع المنار قد عمل خلال الفترات الماضية على بناء شراكات حقيقة مع مزودي البيانات (دائرة الإحصاءات العامة، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وديوان الخدمة المدنية، ووزارة العمل، ووزارة التعليم العالي، والجامعات الرسمية، وغير الرسمية، وكليات المجتمع الرسمية وغير الرسمية، ومؤسسة التدريب المهني)، وذلك من أجل الوصول إلى مستودعات للبيانات ترتكز على معايير محلية ودولية متعارف عليها.

وتجدر الإشارة إلى أن مشروع المنار قد صمم قواعد معلومات الموارد البشرية لتشمل جانبين، الأول هو معلومات سوق العمل والثاني هو معلومات التعليم. وتم مؤخراً إضافة قواعد بيانات أخرى سنأتي على ذكرها لاحقاً. وقد تم الحصول على التمويل اللازم لهذا المشروع من صندوق التشغيل والتعليم و التدريب المهني و التقني لدعم المركز في تحديث وتطوير وإدامة نظام معلومات الموارد البشرية.

الإنجاز في نظام معلومات الموارد البشرية

1. قواعد معلومات سوق العمل

يحصل مشروع المنار على نوعين من بيانات سوق العمل، الأول بيانات إحصائية مصدرها المسوح الميدانية، والثاني بيانات إدارية مصدرها المؤسسات والإدارات ذات العلاقة.

ويمكن تصنيف قواعد معلومات سوق العمل على النحو الآتي:

أ- قواعد معلومات سوق العمل الإحصائية

وهي قواعد بيانات يتم بناؤها من خلال معلومات يتم جمعها بتنفيذ مسحين لهما علاقة بسوق العمل، تقوم بهما دائرة الإحصاءات العامة، وهما مسح العمالة والبطالة ومسح الاستخدام. وتشتمل هذه القواعد على بيانات إحصائية لعيّنة ممثلة متعلقة بخصائص العاملين والمتعطلين والسكان خارج قوة العمل تحتوي على الجنس والعمر والتحصيل العلمي والعلاقة بسوق العمل وغيرها من المتغيرات الضرورية للتخطيط لسوق العمل والموارد البشرية.

ويقوم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية من خلال مشروع نظام معلومات الموارد البشرية بإدخال البيانات الخام المتعلقة بمسح العمالة والبطالة الذي تنفذه دائرة الاحصاءات العامة عن قواعد البيانات بشكل ربعي. يتضمن المسح بيانات حول المشتغلين والمتعطلين الأردنيين وفق

متغيرات العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، والمهنة، والاختصاص الأكاديمي، والحالة الاجتماعية، والنشاط الاقتصادي، والحالة الاقتصادية، ومكان الإقامة (ريف، مدينه)، وحالة الالتحاق الأكاديمي (ملتحق، غير ملتحق)، وحالة العمل/الشغل (بأجر، بغير أجر)، والمستوى الاقتصادي، والقطاع الاقتصادي، وطريقة البحث عن عمل، وفترة التعطل عن العمل. هذا وقد تم تحديث بيانات مسح العمالة والبطالة لعام 2013 م على قواعد البيانات وفق المتغيرات أعلاه. وبهذا فان البيانات المتعلقة بمسح العمالة والبطالة متوفرة من عام 2001 م إلى عام 2013م.

ب- قواعد معلومات سوق العمل الإدارية

يمكن تعريف المعلومات الإدارية بالبيانات التي تجمعها كل من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ووزارة العمل، وديوان الخدمة المدنية. وقد قام المركز من خلال مشروع المنار بالآتي:

تحديث قاعدة بيانات للمشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تحتوي على بيانات إفرادية عن المشتركين بالضمان الاجتماعي، وهذه البيانات متعلقة بأعداد المشتركين وخصائصهم الرئيسة مثل الجنس، والأجر، وعمر الفرد، والنشاط الاقتصادي الذي يعمل به الفرد. كما وتشمل معلومات عن المتقاعدين و تشمل الجنس، والأجر، وعمر الفرد، وسنوات الخدمة، والنشاط الاقتصادي الذي كان يعمل به الفرد، و نوع التقاعد. وقد قام المركز بتحديث قاعدة بيانات الضمان على النحو الآتي:

تم تحديث بيانات المشتركين في الضمان الاجتماعي لعام 2013 م.

تم تحديث بيانات المنفكين من الضمان الاجتماعي لعام 2013 م.

تم تحديث بيانات المنشآت المشتركة في الضمان الاجتماعي لعام 2013م

والبيانات متوفرة من عام 2001 م و لغاية عام 2013 م .

يقوم المشروع بإدخال المعلومات الإفرادية لبيانات ديوان الخدمة المدنية والتي تتضمن معلومات حول الموظفين الحكوميين والمتقاعدين من الخدمة المدنية، حيث يتم تصنيف المعلومات بحسب العمر، والجنس، والاختصاص الأكاديمي، ومستوى التعليم، والدرجة الوظيفية (أولى/ ثانية)، والمهنة، والوزارة/المؤسسة التي يعمل بها. إضافة إلى ذلك، يتم إدخال بيانات المتقدمين من (طالبي الوظائف) لديوان الخدمة مصنفة بحسب العمر، والجنس، والاختصاص الأكاديمي، ومكان العمل، وسنة التخرج، والجامعة التي تخرج منها. هذا وقد قام المركز بتحديث البيانات كالآتي:

تم تحديث بيانات طالبي التوظيف والمعينين والمتقاعدين لعام 2013م.

تم تحديث بيانات الموظفين الخاضعين لنظام الخدمة المدنية والمعينين لعام 2013.

تم تحديث بيانات المنفكين من نظام الخدمة المدنية لعام 2013م.

أضف إلى ذلك فقد تم إدخال بيانات العمالة الأجنبية ممن حصلوا على تصاريح عمل من وزارة العمل الأردنية لعام 2013م وتحتوي قاعدة المعلومات هذه على بيانات إفراديه حول العمالة الوافدة، وأسماء المؤسسات التي يعملون بها بشكل أساسي، كما وتتضمن قواعد المعلومات على بيانات إفرادية حول الراتب، والجنسية، والجنس، والعمر، والمهنة، ومجال التعليم، والمستوى التعليمي، والنشاط الاقتصادي للمؤسسة التي يعمل بها. وتتوفر المعلومات من عام 2001 م إلى عام 2013م .

2. قواعد معلومات التعليم

وتشمل على قواعد معلومات التعليم العالي و قواعد معلومات التعليم المهني وهي على النحو الآتي:

- ✓ **قواعد معلومات الجامعات:** والتي تحتوي على بيانات الجامعات الرسمية و غير الرسمية، وتحتوي على بيانات إفراديه عن الطلبة الملتحقين والخريجين، وعلى بيانات إفراديه عن أعضاء الهيئة الأكاديمية، وبيانات إفراديه عن الهيئة الإدارية، هذا و قد تم تحديث البيانات للفصلين الدراسيين الأول و الثاني والصيفي للعام الدراسي 2013 م -2014م، والتي يمكن توضيحها على النحو الآتي:
- **قواعد معلومات الطلبة:** وهي تشمل قواعد معلومات طلبة الجامعات معلومات إفرادية عن الطلبة الخريجين و الملتحقين، كالجنس، والعمر، ونوع شهادة الثانوية العامة، والمدرسة التي تخرج منها الطالب، ومعدله في الثانوية العامة، والمستوى العلمي في الجامعة، والتخصص العلمي في الجامعة، إضافة إلى معلومات إضافية أخرى متعلقة بالطلبة الخريجين مثل معدل التخرج والتقدير.
- **قواعد معلومات الهيئة الأكاديمية:** وهي تشمل قواعد معلومات الهيئة الأكاديمية في الجامعات معلومات إفرادية كالجنس، والعمر، والجنسية، والمستوى التعليمي، والتخصص العلمي، والرتبة الأكاديمية، واسم وبلد آخر جامعة تخرج فيها عضو هيئة التدريس، وراتبه الشهري.
- **قواعد معلومات الهيئة الإدارية:** وهي تشمل قواعد معلومات الهيئة الإدارية في الجامعات معلومات إفرادية كالجنس، والعمر، والجنسية، والمستوى العلمي والتخصص العلمي، والمهنة، والراتب الشهري.
- ✓ **قواعد معلومات كليات المجتمع:** وتحتوي بيانات كليات المجتمع الرسمية وغير الرسمية، وعلى بيانات إفرادية عن الطلبة الملتحقين والخريجين وبيانات إفراديه

عن أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية في الكليات، وقد تم تحديث البيانات للفصلين الدراسيين الأول والثاني للعام الدراسي 2013 م-2014م.

- قواعد معلومات طلبة كليات المجتمع: تشمل معلومات إفرادية عن الطلبة الخريجين ومعلومات إفرادية عن الطلبة الملتحقين، كالجنس، والعمر، ونوع شهادة الثانوية العامة، والمدرسة التي تخرج فيها الطالب، ومعدله في الثانوية العامة، والمستوى العلمي والتخصص العلمي في الكلية، إضافة إلى معلومات إضافية أخرى متعلقة بالطلبة الخريجين مثل معدل التخرج والتقدير.
- قواعد معلومات الهيئة الأكاديمية: تشمل معلومات إفرادية كالجنس، والعمر، والجنسية، والمستوى التعليمي، والتخصص العلمي، والرتبة الأكاديمية، واسم وبلد آخر جامعة تخرج فيها عضو هيئة التدريس، وراتبه الشهري.
- قواعد معلومات الهيئة الإدارية: تشمل معلومات إفرادية كالجنس، والعمر، والجنسية، والمستوى العلمي، والتخصص العلمي، والمهنة، والراتب الشهري.

✓ **قواعد بيانات التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم**

تحتوي قاعدة بيانات التعليم المهني على معلومات تفصيلية عن الطلبة لعام 2013 م/2014م بحسب الآتي: الجنس، والعمر، والجنسية، والمديرية التابع لها الطالب، والمدرسة، والصف، والحالة الاجتماعية، والفرع المهني الذي يدرسه الطالب، والمستوى التعليمي للأب، والمستوى التعليمي للأم، وعدد أفراد الأسرة، وترتيب الطالب بين أخوته، والوضع الدراسي للطالب، ودخل الأسرة الشهري، ونوع المدرسة، وجنس المدرسة، والسلطة المشرفة، وملكية المدرسة، ونظام الفترة أو الفترتين، والتوزيع الجغرافي (مدينة أو قرية).

كما وتحتوي قاعدة البيانات على معلومات خاصة بالمدرسة التي تقدم مسارات مهنية فيها بحسب الآتي: المديرية، والمدرسة، ونوع المدرسة، وجنس المدرسة، والسلطة المشرفة، وملكية المدرسة، ونظام الفترة أو الفترتين، والتوزيع الجغرافي (مدينة أو قرية)، ومساحة أرض المدرسة، وأعداد المباني، وأعداد الغرف الصفية، وأعداد الغرف غير الصفية، وأعلى صف، وأدنى صف، وأعداد الطلبة، وعدد المعلمين، وعدد الإداريين.

✓ **قواعد بيانات مؤسسة التدريب المهني**

قامت مؤسسة التدريب المهني بتزويد المشروع بالبيانات الخاصة بالمتدربين والمُدربين لعام 2013 م. وتحتوي على معلومات تفصيلية عن المتدربين الملتحقين لعام 2013 م وفق الآتي: الجنس،و

العمر، والجنسية، والمعهد التابع له المتدرب، والمؤهل العلمي، والبرنامج التدريبي، والمستوى الفني، والمحافظة، ومدة التدريب.
بالإضافة معلومات تفصيلية عن المدربين للعام نفسه بحسب: الجنس، والجنسية، والعمر، والتخصص العلمي، والمؤهل العلمي، والمركز التدريبي، والوظيفة ، والراتب، والخبرة العملية.

- ✓ **قواعد بيانات الشركة الوطنية للتدريب و التشغيل**

في بداية عام 2013 م بدأ مشروع المنار بالتنسيق مع الشركة الوطنية للتدريب والتشغيل لبناء قاعدة بيانات خاصة بالمتدربين الذين تم تدريبهم من خلال الشركة. وقد قامت الشركة بتزويد المشروع بالبيانات الخاصة لعام 2013 م وتحتوي على معلومات تفصيلية عن المتدربين الملتحقين والخريجين لعام 2013 م بحسب الآتي: العمر، والمهنة، والمؤهل العلمي، والمحافظة، ومدة التدريب، والبرنامج التدريبي.

3. قواعد معلومات أُخرى

- ✓ **قاعدة بيانات المعونة الوطنية**: وقد تم بناء قاعدة بيانات خاصة بالمعونة الوطنية و تحتوي معلومات عن الأفراد المنتفعين من المعونة الوطنية لعام 2013 م بحسب الآتي: الجنس، والرقم الوطني، والعمر، وعدد أفراد الأسرة، والفئة، ومكتب المعونة، والمحافظة، ومبلغ المعونة، وحالة القيد، والمبلغ الشهري الذي تتقاضاه الأسرة من الصندوق .
- ✓ **قاعدة بيانات صندوق التنمية و التشغيل**: وقد تم بناء قاعدة بيانات خاصة بصندوق التنمية و التشغيل و تحتوي على الآتي:

أ) معلومات عن الأفراد المقترضين من الصندوق لعام 2013 بحسب الآتي: الجنس، والمهنة، والمؤهل العلمي، والتخصص، والخبرة العملية، والحالة الاجتماعية، ومن ذوي الاحتياجات الخاصة، ونوع القرض، وقطاع المشروع ، وغرض المشروع، والمحافظة، وقيمة المشروع، وقيمة القرض، وعدد سنوات القرض.

ب) معلومات عن المشاريع الممولة من الصندوق، وحجم القروض، وفرص العمل لعام 2013م بحسب الآتي: نوع القرض، وقطاع المشروع، وغرض المشروع، والمحافظة، وقيمة المشروع، وقيمة القرض، وعدد سنوات القرض.

- ✓ **قاعدة بيانات المتسولين:** حرص المركز على جمع ما يتوفر من معلومات عن المتسولين، حيث تمت زيارة مركز مأدبا للمتسولين – وزارة التنمية الاجتماعية - للاطلاع على ما يتوفر

من معلومات عن المتسولين الذين يتم ضبطهم وإرسالهم إلى المركز، وقام مركز مأدبا للمتسولين بتزويد المشروع بالسجلات الورقية الخاصة بالمتسولين الأحداث الذين تم ضبطهم خلال عام 2013م و تحويلهم إلى المركز، ومن ثم أدخلت هذه السجلات إلى الحاسوب لتأخذ الصبغة الالكترونية، وفي ضوء ذلك تم التعامل معها وبناء قاعدة بيانات خاصة بالمتسولين.

كما تم مخاطبة قسم مكافحة المتسولين في وزارة التنمية الاجتماعية للحصول على البيانات الخاصة بالمتسولين البالغين، و تم تزويدنا بها وإدخالها على قواعد البيانات لعام2013م وتحتوي قاعدة البيانات على معلومات عن المتسولين الذين تم ضبطهم وفق الآتي: الجنس، والعمر، والجنسية، والحالة الاجتماعية، ونوع الحالة الاجتماعية، وعدد مرات الضبط، والمستوى التعليمي، ومكان السكن ، ومكان الضبط.

- ✓ **قاعدة بيانات إعلانات جريدة الرأي :** تحتوي قاعدة البيانات على معلومات عن حجم الطلب المحلي و الخارجي من خلال إعلانات الوظائف في جريدة الرأي وذلك بحسب المهنة المطلوبة، وعدد سنوات الخبرة المطلوبة، والعمر، و الجنس، والمؤهل العلمي، و التخصص. هذا و قد تم إدخال بيانات عام 2014م .

إصدارات مشروع المنار :

تمكن المركز من خلال مشروع المنار تسجيل مجموعة من الإصدارات جاءت على النحو الآتي:

1) دليل مؤشرات الموارد البشرية في الأردن: وهو دليل سنوي يتضمن معلومات شاملة تحليلية عن جانبي العرض والطلب في سوق العمل، بهدف تزويد الشركاء ومتخذي القرار وراسمي السياسات والمخططين في القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني، بمرجع واحد مرشد وشامل للكثير من المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية في الأردن على وجه التحديد، الأمر الذي سيؤدي إلى تحسين خطط الموارد البشرية على المستوى الوطني، و قد تم إعداد الإصدار الثالث لهذا الدليل و هو لعام 2013م.

تبرز أهمية هذا الدليل من كونه المرجع الأول الذي يغطي جوانب عديدة فيما يخص الموارد البشرية في الأردن والتي تُعد العنصر الأهم في العملية الإنتاجية، كما أنه يخدم في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية. من ناحية أخرى، يزود الدليل صناع القرار بالبيانات اللازمة لتحديد خصائص الموارد البشرية وبالتالي تمكينها من وضع الخطط والبرامج اللازمة نحو إدارة مثلى للموارد البشرية الأردنية. ، وفي الآتي ذكر موجز لمحتويات الدليل:

- مؤشرات الموارد البشرية
- المشتغلون الأردنيون
- المتعطلون الأردنيون
- العمالة الوافدة.
- الطلب على الأيدي العاملة الأردنية وفقاً لإعلانات جريدة الرأي
- المشتركون في الضمان الاجتماعي
- المنفكون من الضمان الاجتماعي
- الموظفون الخاضعون لنظام الخدمة المدنية
- طالبو التوظيف والمعينون لدى ديوان الخدمة المدنية
- الطلبة في الجامعات الأردنية
- طلبة كليات المجتمع
- طلبة التعليم المهني
- الأسر المستفيدة من صندوق المعونة الوطنية
- المشاريع الممولة من صندوق التنمية والتشغيل
- المتسولون.

2) نشرات دورية لرصد الطلب الداخلي والخارجي على العمالة من واقع بيانات إعلانات الوظائف المنشورة في صحيفة الرأي:

- تقديرات الطلب على الأيدي العاملة خلال الربع الأول من عام 2014م من خلال إعلانات الوظائف في صحيفة الرأي.
- تقديرات الطلب على الأيدي العاملة خلال الربع الثاني من عام 2014م من خلال إعلانات الوظائف في صحيفة الرأي.
- تقديرات الطلب على الأيدي العاملة خلال الربع الثالث من عام 2014م من خلال إعلانات الوظائف في صحيفة الرأي.
- تقديرات الطلب على الأيدي العاملة خلال الربع الرابع من عام 2014م من خلال إعلانات الوظائف في صحيفة الرأي.
- تقديرات الطلب على الأيدي العاملة خلال عام 2014 م من خلال إعلانات الوظائف في صحيفة الرأي.

3) دراسة العمالة الوافدة في الأردن: تحليل للواقع وسياسات الإحلال:

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيس إلى مقارنة الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية بين العمالة المحليّة والعمالة الوافدة، وذلك للتوصل إلى تصنيف للعمالة الوافدة يساعد صناع القرار في التمييز بين العمالة الوافدة المكملة والعمالة الوافدة الإحلالية، في محاولة للتقليل من معدلات البطالة، والتي أصبحت مشكلة ذات أبعاد مهمة اقتصادية واجتماعية على حد سواء.

وقد أجرت الدراسة مقارنة بين العمالة من حيث المهن والقطاعات الاقتصادية التي تتركز فيها العمالة الوافدة وتلك التي تتركز فيها العمالة المحلية، وذلك في محاولة لفرز المهن والقطاعات الاقتصادية حسب قدرتها على جذب واستقطاب العمالة المحلية من عدمها. كما تم تحليل الخصائص الاقتصادية والاجتماعية لفرص العمل التي تقبل عليها العمالة المحلية، لمحاولة تحديد الخصائص والامتيازات التي تهم العامل المحلي وتزيد من إقباله على نوع معين من الأعمال دون غيرها، وبالتالي تحديد الجوانب التي يمكن من خلالها تطوير بيئة العمل في القطاعات الأخرى التي لا تلاقي رواجاً بين أوساط العمالة المحلية.

و قد تم إصدار نسخة مطبوعة من هذه الدراسة.

4) مشروع دراسات تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في ستة قطاعات

تولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ عام 2001 م ومن خلال مشروع المنار تطوير النظم والأدوات الفنية والتنفيذية لبناء نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، حيث قام بتكييف وتقديم مجموعة من المؤشرات الدولية المفتاحية المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية إلى البيئة الأردنية وإنتاج اللبنات البنائية الضرورية لتحديد التحديات والفرص لنظام معلومات الموارد البشرية.

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

ومن هنا تبنى مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني مبادرة إجراء دراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني، وقد اشتمل ذلك على مسح جانبي العرض والطلب للقوى العاملة، وبناء عليه قام المجلس بتحديد ستة قطاعات إضافية للثلاثة ذات الأولوية كخطوة ثانية في تنفيذ هذه المبادرة، وهذه القطاعات هي: قطاع الزراعة، وقطاع صنع الأثاث، وقطاع صنع الملابس، وقطاع أنشطة الوساطة المالية وأنشطة التأمين، وقطاع التركيبات الكهرو ميكانيكية، وقطاع التجميل وتصفيف الشعر. وقد أوكلت مهمة تنفيذ هذه الدراسات، والتي تم تمويلها من صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، إلى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، والذي يتعاون في تنفيذها مع دائرة الإحصاءات العامة. أضف إلى ذلك مشاركة ممثلين عن الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص في عملية المتابعة والإشراف على هذه الدراسات عبر لجان استشارية شُكلت لهذه الغاية بالإضافة للفرق الوطنيّة القطاعية .

وتأتي هذه الدراسات منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي تُشرف على تنفيذه وزارة العمل وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية والقطاع الخاص وجهات من المجتمع المحلّي؛ ويركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثم العمل على تطوير هذه الامكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أم تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في القطاعات الستة وذلك من خلال تحليل قوى سوق العمل الأردني والمتمثلة في جانبي العرض والطلب، ومحاولة تحليل واقع كل جانب على حدة ومن ثم استنباط مدى تجانس العرض متمثلاً بمخرجات مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني الكمية والنوعية مع الطلب والمتمثل في حاجات سوق العمل الكمية والنوعية.

كما وتتميز هذه الدراسة في كونها ستضع الخطوط العريضة لخطط تنمية الموارد البشرية في القطاعات المستهدفة، والتي من شأنها أن تسهم في جسر الفجوة وتحقيق التوازن، الأمر الذي سيقلل من مقدار الاختلالات في منظومة تنمية واستثمار الموارد البشرية المتمثلة بالفجوة الواضحة بين جانبي العرض والطلب، وهذا بدوره سيترك أثراً إيجابيا على معدل النمو

الاقتصادي في الأردن ويسهم بتعزيز التنافسية مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات النسبية على مستوى أقاليم المملكة.

و في المجمل فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها في الآتي:

- ✓ تحديد مسميات المهن/ الأعمال المطلوبة ضمن كل قطاع.
- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية الكمية الحالية والمستقبلية ضمن المهن/ الأعمال المطلوبة في القطاع المستهدف.
- ✓ تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع المستهدف من برامج تدريب رفع الكفاءة للعاملين في المنشآت.
- ✓ التعرف إلى اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة والتعاون مع مزودي التدريب في القطاعين العام والخاص في إعداد وتدريب القوى العاملة ضمن القطاع المستهدف.
- ✓ التعرف إلى اتجاهات واستعداد أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الإعاقات ضمن منشآتهم.
- ✓ التعرف إلى اتجاهات واستعداد أصحاب العمل نحو تشغيل الإناث ضمن منشآتهم.
- ✓ التحقق من جاهزية واستعداد مؤسسات/ جهات التدريب في القطاعين العام والخاص لإعداد وتدريب العمالة المطلوبة ضمن القطاع المستهدف.
- ✓ تحديد مدى اتساع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل والتنسيق مع الجهات المعنية لجسر هذه الفجوة.
- ✓ تطوير خطة وبرامج لتنمية الموارد البشرية في كل قطاع وخلق رأس مال بشري كفؤ وفعال باعتباره من العناصر الأكثر توفراً في الأردن.

ما تم انجازه في مشروع الدراسات القطاعية جاء على النحو الآتي:

- تشكيل لجان استشارية قطاعية لديها خبرة بالجوانب الإحصائية والدراسات والأبحاث. وحددت المهام والواجبات الموكلة للجان في كل قطاع من القطاعات الثلاثة ورسم السياسات التوجيهية للدراسات.
- تصميم الاستبيان المسحي المتعلق بجانب الطلب (أصحاب العمل)، و إعداد استبيان آخر متعلق بجانب العرض (مزودي التدريب)، هذا وقد تم اعتماد الاستبيانين من قبل اللجنة الاستشارية.

- توقيع اتفاقية تعاون بين المركز ودائرة الإحصاءات العامة لتنفيذ المسوح الميدانية لمهن القطاعات الستة المستهدفة. و بناءً عليها جرى تحديد إطار المجتمع والعينة، واختيار عينة المسح بحيث تتشكل مما يزيد عن 14 ألف منشأة من القطاعات الستة.
- تكليف فريق عمل من ممثلين عن جهات مزودي التدريب الرئيسة لجمع البيانات المتعلقة بجانب العرض وتعريفهم عبر اجتماع عقد لهذه الغاية بالدراسات وخلفيتها وأهدافها والمهمة المطلوبة منهم في تعبئة استبانات هذه الدراسات .
- قامت دائرة الاحصاءات العامة بتسليم البيانات الخام إلى المركز الوطني و تم بناء قواعد بيانات جديدة في المركز.
- حددت اللجنة الاستشارية للدراسات القطاعية الجداول والتقاطعات المطلوبة في جانبي العرض والطلب للقطاعات الستة.
- الانتهاء من تعبئة استبانات جانب العرض من مزودي التدريب وتم تسليمها للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، حيث تم بناء قواعد بيانات خاصة لذلك.
- المباشرة بكتابة تقارير الدراسات الستة بالتعاون مع باحثين مختصين، وتم اعتمادها من قبل اللجنة الاستشارية ومن قبل الفرق القطاعيّة.
- إعداد خطط تنمية الموارد البشرية الخاصة بكل قطاع من القطاعات الستة بالتعاون مع اللجان الاستشارية والفرق القطاعية.

إصدارات المركـز في عام 2014م

تم تسجيل العديد من الدراسات لدى المكتبة الوطنية والتي أجريت ضمن مشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة وأنجزت خلال عام 2014م، وستصدر خلال عام 2015 م. ويبين جدول رقم (2) هذه الإصدارات في مجال المتابعة والتقييم

جدول رقم (2):الإصدارات في مجال دراسات المتابعة والتقييم

الرقم	عنوان الإصدار
.1	**تقييم تدريب معلمات ومشرفي رياض الاطفال على برنامج المنهاج الوطني وبرنامج العمل مع الصغار والممارسات الصفية اللاحقة.**
.2	**Jordanian National Report on the Trends in Math and Sciences Study (TIMSS 2011) .**
.3	**Assessment of the School and Directorate Development Program (SDDP) .**
.4	**Assessment of KG Teachers' /Supervisors' Training on National Curriculum .**
.5	**ERfKE II Studies : Stakeholders Perspectives and Involvement Baseline Study .**

من ناحية أخرى تم تسجيل عدد من الإصدارات المتعلقة بمشروع المنار، وهي على النحو المبين في جدول (3)

جدول رقم (2):الإصدارات في مجال دراسات مشروع المنار

الرقم	عنوان الإصدار
.1	دليل مؤشرات الموارد البشرية في الأردن
.2	دراسة العمالة الوافدة في الأردن: تحليل للواقع وسياسات الإحلال
.3	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة
.4	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صنع الأثاث
.5	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صنع الملابس
.6	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع أنشطة الوساطة المالية وأنشطة التأمين
.7	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع التركيبات الكهرو ميكانيكية
.8	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع التجميل وتصفيف الشعر
.9	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الصناعات الهندسية والكهربائية
.10	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات
.11	دراسة تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع بيع الوقود بالتجزئة في المتاجر المتخصصة

ثالثاً: إنجازات وحدة الشؤون الإدارية

حرصت وحدة الشؤون الإدارية على إنجاز ومتابعة الآتي:

- ✓ متابعة كافة الأمور الإدارية المتعلقة بالموظفين.
- ✓ متابعة كافة الأعمال الإدارية الخاصة بالاتفاقيات المبرمة بين المركز والجهات المانحة.
- ✓ متابعة كافة العطاءات الخاصة بشراء اللوازم وأعمال الطباعة والدراسات.
- ✓ تنسيق ورش العمل والإشراف عليها والتي نفذها المركز مع الجهات التي تعاقد معها.
- ✓ الإشراف على كافة أعمال الصيانة والخدمات في المركز.
- ✓ متابعة أعمال الطباعة ونسخ الدراسات والتقارير الصادرة من المشاريع ووحدة المتابعة والتقييم في المركز.
- ✓ متابعة كافة أعمال الصيانة في المبنى.
- ✓ متابعة كافة الجوانب الإدارية المتعلقة بإدامة مشروع المنار.

رابعاً: إنجازات وحدة الشؤون المالية:

حرصت وحدة الشؤون المالية على ضبط النفقات المالية في المركز، وذلك انسجاماً مع التوجهات الحكومية للدولة الأردنية، وتنفيذاً لبلاغات رئاسة الوزراء بهذا الشأن. وفيما يأتي بيانات الإيرادات والنفقات التي تمثل ذلك:

إيرادات المركز:

حيث جاءت إيرادات المركز، لعام 2014، من ثلاثة مصادر رئيسة هي: الدعم الحكومي والإيرادات الذاتية وإيرادات المشاريع، ويبين جدول رقم (4)تفصيلات إيرادات المركز والمشاريع:

جدول رقم (4): إيرادات المركز والمشاريع

البند	المبلغ (بالدينار الأردني)
الدعم الحكومي/الموازنة العامة من خلال وزارة تطوير القطاع العام	200,000
إيرادات المركز الذاتية	123,689
إيرادات مشاريع	579,002
مجموع إيرادات المركز والمشاريع	**902,691**

نفقات المركز

الجزء الممول من الموازنة العامة/ ونفقات المشاريع لسنة 2014

بلغت النفقات الإجمالية للمركز والمشاريع المدارة والمنفذة لسنة 2013 (**902,691**) ديناراً، ويبين جدول رقم(5) تفصيلات هذه النفقات.

جدول رقم(5): نفقات المركز والمشاريع

البند	المبلغ بالدينار الأردني
الرواتب والعلاوات والتعويضات التأمينات	277,222
اللوازم والمشتريات والقرطاسية	670
تكاليف تشغيلية	37,901
النشاطات العلمية	3300
مشاريع البحث والتطوير	1234
نفقات المشاريع المدارة والمنفذة	579,002
نفقات رأسمالية	3362
مجموع نفقات المركز والمشاريع	**902,691**

وتشير البيانات أعلاه أن المركز استطاع خلال عام 2014 ضبط النفقات، وبخاصة في مجال الرواتب والعلاوات والنشاطات العلمية ومشاريع البحث والتطوير، مما أدى إلى انخفاضها في هذه البنود مجتمعة بمبلغ وصل إلى نحو (88.232) ديناراً عما كانت عليه في عام 2013.

مشاركات المركز في اللقاءات والورش والدورات والندوات

شارك المركز في العديد من اللقاءات والورش والدورات والندوات ذات الصلة بطبيعة عمل المركز، حيث جاءت هذه المشاركات على النحو الآتـــي:

- في الأسبوع الأول من شهر آذار، 2014م، شارك المركز في ندوة حواريةً **بعنوان (التعليم التقني ومتطلبات سوق العمل)**نظمتها الهيئة الإدارية لجمعية الأكاديميين الأردنيين في رحاب جامعة عمان الأهلية. وجاءت مشاركة المركز من خلال ورقة قدمها رئيس المركز أ.د عبدالله عبابنة، استعرض من خلالها نتائج التعليم النظامي وتشريعاته ومتطلبات القطاعات التنموية المختلفة. ونوه إلى مفهوم قوة العمل وأبرز مؤشرات القوى العاملة الأردنية وبياناتها من مشتغلين ومتعطلين خلال عام 2013 م ذاكراً خصائص القوى العاملة الطبيعية وتطورها واختتم رئيس المركز ورقته بالإشارة إلى واقع منظومة الموارد البشرية وآلية التخطيط لتنمية الموارد البشرية بما يتناسب وسوق العمل. وفي نهاية الندوة تم فتح باب الحوار والنقاش بين الحضور وأجاب أ.د عبدالله عبابنة على الاستفسارات المطروحة و المداخلات المقدمة.

- في الأسبوع الأول من آذار 2014، شارك المركز في حلقة حوارية بعنوان «**التعليم والميثاق الاجتماعي العربي**»، والتي ترأسها سمو الأمير الحسن بن طلال، رئيس منتدى الفكر العربي. وقد شارك رئيس المركز ، الأستاذ الدكتور عبدالله عبابنة، في المحور الثالث من الحلقة، والذي كان تحت عنوان «التعليم والشباب»، حيث أشار في ورقته إلى إن الاستثمار الحقيقي يكون في الإنسان، وخصوصاً إذا ما علمنا أن 50بالمائة من سكان الوطن العربي هم من الشباب.

- **في الأسبوع الثاني من آذار، 2014م**، شارك المركز في فعاليات الاجتماع الرابع للمنسقين الوطنيين لدراسة (TIMSS 2015) والذي انعقد في سيدني في الفترة ما بين 9-14 آذار، 2014م.

- في الأسبوع الأول من نيسان، 2014، **وقع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ودائرة الإحصاءات العامة اتفاقية** تهدف إلى قيام الدائرة بتنفيذ دراسة مسحية تغطي ستة قطاعات ذات أولوية لتحديد احتياجات أصحاب العمل في المنشآت الاقتصادية، وهي

أنشطة المحاصيل والإنتاج الحيواني والصيد والخدمات المتصلة، وصنع الملبوسات باستثناء الملبوسات الفرائية، وصنع الأثاث، وأعمال السباكة والتدفئة وتكييف الهواء، والوساطة المالية الأخرى، وتصفيف الشعر والتجميل. ووقع الاتفاقية عن جانب المركز رئيس المركز الأستاذ الدكتور عبد الله عبابنة، وعن الدائرة مديرها العام الدكتور قاسم الزعبي.

- في الأسبوع الأخير من شهر نيسان، 2014م، أطلق المركز الدراسات القطاعية ذات الأولية في سوق العمل الأردني، وتهدف هذه الدراسات إلى تحديد الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاعات الصناعات الهندسية والكهربائية وبيع وقود السيارات وصيانة وإصلاح السيارات ذات المحركات في المملكة. وتنسجم الدراسات مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وبما يسهم في تطوير الخطط الوطنية لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات والتعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

وفي هذا السياق قال رئيس المركز الأستاذ الدكتور عبدالله عبابنة: إن الاختلالات الظاهرة في سوق العمل الأردني وفي بنية القوى العاملة وارتفاع نسبة المتعطلين عن العمل تستدعي صناعة سياسات تطويرية لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. وأكد أهمية استناد هذه السياسات إلى دراسات رصينة ينتج عنها خطط تطويرية للقطاع تسهم في تحسين وتنمية الموارد البشرية واستثمارها والتقليل من الفجوة بين جانبي العرض والطلب ورفع مستوى التنافسية.

بدوره ،أكد أمين عام وزارة العمل حمادة أبو نجمة الذي رعى إطلاق الدراسات مندوبا عن وزير العمل أهمية تكامل الأدوار ووضوحها بين المؤسسات الوطنية والابتعاد عن الازدواجية في العمل وتوفير الوقت والجهد والحفاظ على المال العام. وأشار أبو نجمة إلى الدراسات الناجحة التي حققها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في مجال بيانات سوق العمل انطلاقا من رسالة المركز لتطوير وتوسيع نظام معلومات سوق العمل وتحديث بياناته والتوسع في إصدار المؤشرات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وبيانات سوق العمل بما فيها معلومات قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وإجراء الدراسات القطاعية وتنفيذ الدراسات المسحية لجانبي العرض والطلب للقطاعات.

وتحدث في حفل إطلاق الدراسات أمين سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني نادرة البخيت ومدير عام صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الدكتور غسان أبو ياغي حول أهمية هذه الدراسات ودورها في تحقيق أهداف التخطيط القطاعي على المستويات الوطنية والقطاعية والمؤسسية وضرورة استثمار نتائجها.

- **في الأسبوع الأول من حزيران، عام 2014 م**، أطلق منتدى البحوث الاقتصادية كتاباً بعنوان «**سوق العمل الأردني في الألفية الجديدة**» ، والذي حرره د. راجي أسعد (جامعة مينيسوتا) وتم نشره في دور نشر جامعة أكسفورد. وأفرد الكتاب تحليلا لنتائج مسح سوق العمل الأردني والذي اضطلع بتنفيذه منتدى البحوث الاقتصادية بالتعاون مع **المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية** ودائرة الإحصاءات العامة الأردنية ، فضلا عن تسليط الضوء على أهم جوانب سوق العمل الأردنية متضمناً التعليم، البطالة، المشاركة في العمل المنزلي، التنقل الوظيفي، الدخل، أنماط الزواج، التقاعد المبكر، الهجرة، والعمل في المشاريع العائلية. يذكر ان منتدى البحوث الاقتصادية تأسس عام 1993 م مركزا إقليميا بهدف تعزيز البحث الاقتصادي عالي الجودة للمساهمة في التنمية المستدامة في المنطقة، ومن أهدافه الأساسية بناء قدرات بحثية قوية في المنطقة، والمبادرة بإنتاج ودعم بحوث اقتصادية عالية الجودة، وكذلك نشر نتائج هذه البحوث. ويقع المركز الرئيسي للمنتدى في القاهرة، ويعد مؤسسة غير ربحية تلقى دعما من مانحين إقليميين ودوليين.
- في الأسبوع الثاني من حزيران، 2014م (بترا(انعقدت الورشة الاقليمية لدعم القدرات في مجال إعداد مذكرات السياسات المنبثقة عن الاختبار الدولي (TIMSS 2011) التي نظمتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو) بالتعاون مع مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. وأكد رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الأستاذ الدكتور عبدالله عبابنة، في اختتام الورشة، أهمية دور أصحاب القرار التربوي وراسمي السياسات التربوية وأصحاب الكفاءات والقادرين على إعداد الدراسات الوطنية المرتبطة بالسياسات التربوية، في المساهمة والمساعدة في صنع القرار التربوي والسياسات التربوية. وأشار الأستاذ الدكتور عبابنة إلى استعداد المركز لوضع خبرات العاملين فيه لخدمة الأشقاء العرب لإنجاح برنامج تحسين نوعية التعليم باعتباره الأساس في نهضة الأمة العربية

بدوره، أكد ممثل المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مدير إدارة التربية في المنظمة، الدكتور يحي الصايدي، أهمية هذه الورشة في إثراء الخبرة البحثية الدقيقة لدى المشاركين وإكسابهم الخبرات اللازمة في إعداد مذكرات السياسات لأصحاب القرار وفق تقييمات وطنية ودولية تعكس حال ونوعية التعليم في الوطن العربي.

وأشاد ممثل منظمة اليونسكو الدكتور سعيد بلقشلة، بالكوادر المؤهلة والخبراء في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وما يتمتع به المركز من سمعة طيبة في مجال البحث التربوي

والمرتبط بالسياسات التعليمية والمتابعة والتقييم، ودوره في الإشراف على تنفيذ الاختبارات الدولية وإعداد الدراسات المرتبطة بها.

- **في الأسبوع الثاني من آب، 2014م**، شارك المركز في فعاليات الاجتماع الخامس للمنسقين الوطنيين لدراسة (TIMSS 2015) والذي انعقد في باريس في الفترة ما بين 10-8/15/ 2014م.

زوار المركز

حظي المركز بزيارة العديد من قيادات الفكر من داخل الأردن وخارجه. وجاءت هذه الزيارات على النحو الآتي:

- ✓ **زيارة صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم، حفظه الله ورعاه**

(رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا).

- ✓ **في الخامس من حزيران، عام 2014م**، تشرفت أسرة المركز بزيارة كريمة من لدن صاحب السمو الملكي الأمير الحسن المعظم (رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا). حيث جاءت هذه الزيارة في إطار متابعة سموه لفعاليات ومنجزات المركز. وتم خلال الزيارة تقديم عروض عن منجزات المركز في مجال المتابعة والتقييم لخطة تطوير التعليم الموجه نحو اقتصاد المعرفة في المرحلة الثانية. وكذلك عرض نتائج بعض الدراسات الوطنية والدولية، مثل: دراسة مستوى أداء الأردن في الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم والقرائية للعام 2012 م (PISA- 2012)، ودراسة الفجوة في التحصيل بين أداء الذكور والإناث. بالإضافة إلى الدراسات القطاعية ذات الأولوية في سوق العمل الأردني ودراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب. وتم عرض ملخص عن دراسة: المرأة الأردنية وسوق العمل: واقع وتحديات. وتخلل هذه العروض مداخلات من سمو الأمير وملاحظات اثرت النقاش والجلسة الحوارية. وفي نهاية الزيارة تلطف سموه بتكريم السيد بسام السرخي(المدير المالي السابق في المركز) بمناسبة إحالته على التقاعد. وكان رئيس المركز الأستاذ الدكتور عبدالله عبابنة، قد رحب في بداية اللقاء بصاحب السمو الأمير الحسن، وقال: اسمحوا لي يا سيدي أن أرحّب بكم بإسمي وأسرة المركز، وأن أؤكد لكم بأن زياراتكم الكريمة وتوجيهاتكم المتواصلة واطلاعكم على إنجازات المركز تشحذ هممنا وتعزز طاقاتنا لمزيد من العطاء والإنجاز. وأكد إن اضطراب العلاقة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات التنمية التي أشار لها صاحب السمو قبل اثنتين وعشرين سنة ما زالت قائمة، بل ربما زادت وتيرة درجة الاضطراب هذه، كما أن نوعية المخرجات مازالت تتصف بالضعف والمؤشرات عديدة في هذا السياق. ولعل أبرزها تراجع ترتيب الأردن في تقرير التنافسية للعام 2013 م من الترتيب 64 إلى 68 من بين 142 دولة، وفي تقرير الازدهار تراجع ترتيب الأردن في مجال التعليم من مرتبة 53 عام 2010 م إلى مرتبة 64 عام 2012م، هذا يفرض علينا في المركز أن نقدّم لأصحاب القرار المعلومة الدقيقة وفي

وقتها المناسب وخيارات السياسات التي يمكن أن يسترشد بها، ونأمل أن توظف تلك الخيارات خدمة لمسيرتنا التربوية والتنموية.

- ✓ **في الحادي عشر من شباط**، 2014م، **حظي المركز بزيارة وزير التربية والتعليم**، والتي هدفت إلى أطلاق نتائج الأردن في الدراسة الدولية2012 PISA، حيث حضر اللقاء مديرو الإدارات بوزارة التربية والتعليم والباحثون في المركز وفي برنامج الشراكة في المتابعة والتقييم . تخلل ذلك نقاش مستفيض حول نتائج أداء الطلبة في هذه الدراسة الدولية.

- ✓ **في الثاني من تشرين أول، 2014م، حظي المركز بزيارة وزير العمل**، الذي تحدث خلال الزيارة عن الشراكة بين المركز ووزارة العمل، وأكد على الدور الكبير الذي يضطلع به المركز في توفير البيانات والمعلومات المتعلقة بالقوى البشرية في الأردن، وثمن مصداقية هذه البيانات، وبخاصة أن الرقم الإحصائي الذي يتسم بالمصداقية تبنى عليه السياسات في الوزارات المختلفة. ولذا تلجأ وزارة العمل للمركز بسبب خبرته الطويلة في المتابعة والتقييم، بالإضافة إلى أن المركز شريك استراتيجي مع الوزارة في وضع استراتيجية العمل والتشغيل. بدوره أعرب رئيس المركز أ.د. عبدالله عبابنة عن شكر وتقدير أسرة المركز لمعالي الوزير على دعمه لمسيرة عمل المركز، وتم الحديث عن الأهداف المشتركة بين المركز ووزارة العمل وبخاصة فيما يتصل بالدراسات القطاعية ودراسة جانبي العرض والطلب لكافة هذه القطاعات والفجوة بينها.

الورش والندوات الإقليمية والدولية التي عقدت في رحاب المركز أو شارك بها المركز بصفة الشراكة الاستراتيجية

✓ **مؤتمر: "تحديات تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين".**

في إطار المهمة المناطة بالمركز كمقرٍ لرابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، وفي يومي الأثنين والثلاثاء الموافقين15، 16 كانون الأول من عام 2014م، عمل المركز على متابعة وتنفيذ فعاليات انعقاد الدورة الثالثة من المؤتمر السنوي للرابطة في مدينة أغادير بالمملكة المغربية الشقيقة، وكان المؤتمر تحت عنوان: "**تحديات تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين". أما محاور المؤتمر فشملت الآتي:** الفجوة بين تنمية الموارد البشرية واستثمارها؛ الاستثمار في تنمية المرأة العربية بين الواقع والمأمول، التعليم النوعي كمدخل جوهري لتنمية الموارد البشرية؛ واقع تنمية الموارد البشرية العربية في عصر التكنولوجيا واقتصاد المعرفة؛ قضايا في تنمية الموارد البشرية في الوطن العربية: الأمية، التسرب من التعليم، والفقر. وقدمت في المؤتمر (32) ورقة بحث/عمل، جاءت من (12) اثنتي عشرة دولة عربية هي: الأردن، المغرب، الجزائر، السودان، السعودية، مصر، تونس، العراق، اليمن، قطر، الإمارات العربية المتحدة، وليبيا. واشتمل حفل افتتاح المؤتمر على كلمات لكل من:

- مندوبة وزيرة التعليم العالي والبحث العلمي وتكوين الأطر في المغرب، والتي قالت: أن موضوع المؤتمر يتماشى مع التوجهات الإصلاحية للدول العربية حيث أن الإصلاح مرتبط في إصلاح قطاع الموارد البشرية. وتنمية الموارد البشرية تُعنى بالتنمية الشمولية للفرد والمجتمع. وأكدت أن النقاش العلمي البنّاء والتوصيات التي ستصدر عن المؤتمر ينبغي أن تقدم حلولا خلاقة لتحديات تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.

- رئيس جامعة ابن زهر أ.د. عمر حلي، والذي قال إن التحدي الحقيقي في التنمية هو الموارد البشرية، وفي هذا المؤتمر نحن نعول على تبادل الخبرات والتجارب لكي نحقق ثورة في مجالات التنمية البشرية، ونجعل من ذلك محطة للانتقال إلى مقارعة المشكلات . وأكد أن على الجامعات أن تسهم في صياغة المستقبل.

- الدكتور الحسين بودرار عميد كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية –جامعة ابن زهر في المغرب، والذي قال: إن دور التنمية البشرية يرتبط ارتباطا كبيرا بالتنمية الشاملة، وأن الرهان اليوم كبير على التنمية البشرية. وأكد أن تطور البلاد يحتاج لتطوير الموارد البشرية وتدبيرها، وهذا بحاجة إلى التزود بالمعارف والمهارات التطبيقية.

- معالي أ.د. مبارك محمد علي مجذوب أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، والذي أشار إلى أهمية المؤتمر وموضوعه ومحاوره، وأكد أن الدور الذي تنهض به الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية، وعلى أهمية التوصيات التي سيتمخض عنها مناقشات المؤتمر وتداولاته، بحيث يؤخذ بعين الاعتبار قابلية هذه التوصيات للتنفيذ، لأن التنمية البشرية مفتاح الاستثمار في كل مناحي الحياة.

- أمين عام الرابطة أ.د. عبدالله عبابنة (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)، والذي نوه إلى حرص جامعة ابن زهر على جمع الباحثين من الدول العربية وإدراكهم لأهمية المؤتمر على الصعيد العربي. وقال: "تعلمون أن الأمة العربية تمر في ظروف غير طبيعية تتطلب أن يكون الفرد العربي، وبخاصة الشباب هو المحرك الرئيس للتنمية، ولذلك علينا أن نحقق التوازن بين التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية". وأشار إلى أن أهم التحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية هي الفجوة بين البطالة والأمية وزيادة هجرة الأدمغة العربية.

من ناحية أخرى، وضمن أنشطة المركز كأمانة عامة للرابطة، فقد تم طباعة أعمال الدورة الثانية لمؤتمر الرابطة، مؤتمر**"تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي /التحديات وآفاق المستقبل"**، والذي انعقد في السادس والسابع من تشرين ثاني 2013م، في الجمهورية السودانية ،

ومن **الأنشطة المستقبلية للرابطة فقد** تقرر عقد الدورة الرابعة لمؤتمر الرابطة السنوي في صفاقس بالجمهورية التونسية، وأقترح أن يكون موعد المؤتمر في الأسبوع الأخير من تشرين الأول أو الأسبوع الأول من تشرين ثاني من عام2015، وتحت عنوان: **(الشباب العربي ومنظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها: الواقع والمأمول).**

الأنشطة والفعاليات المتوقعة وفق خطة العمل للعام 2015م

مجال المتابعة والتقييم

ستعمل وحدة المتابعة والتقييم على متابعة وإنجاز الدراسات الآتية خلال عام 2015م:

1) المسح الرئيسي لدراسة التوجهات الدولية في الرياضيات والعلوم TIMSS 2015.
2) المسح الرئيسي لدراسة البرنامج الدولي لتقييم الطلبة PISA 2015 .
3) المسح الرئيسي لدراسة المعرفة العددية والحسابية TIMSS-Numeracy 2015.
4) دراسة تقييم برامج وخدمات التربية الخاصة.
5) دراسة درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التعليم والتعلم في المواد الأساسية في المدارس الأردنية.
6) الدراسة التقييمية لبرنامج تدريب المعلمين التحضيري المنفذ من قبل وزارة التربية والتعليم ومشروع دعم التعليم(ERSP).

مجال الدراسات المسحية

سيتم خلال عام 2015 تنفيذ مجموعة من الدراسات المسحية من خلال مشروع الدراسات القطاعية والتي يتبناها مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني كدراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني، وذلك **بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة وبتمويل من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني، وهذه الدراسات المقترحة هي على النحو الآتي:**

أ) قطاع الصحّة، ويشمل: الطب البشري، وطب الأسنان، والتمريض والمختبرات والصيدلة.
ب) قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.
ج) قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.

وتهدف هذه المسوحات إلى الآتي:

- تحديد الفجوة بين جانبي العرض والطلب.
- تحديد الحاجات الكمية والنوعية لكل قطاع للسنوات الثلاث القادمة.
- تطوير خطة تنمية موارد بشرية لكل قطاع من هذه القطاعات الستة.

مشروع إعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع (حملة الدبلوم) من التخصصات الراكدة

مبررات المشروع:

يعاني سوق العمل الأردني بعض الاختلالات وبخاصة في مجال توفير فرص العمل لجميع الخريجين، ومن هذه التحديات ضعف موائمة مخرجات النظام التعليمي والتدريبي مع احتياجات سوق العمل الفعلية والذي يؤدي إلى ارتفاع أعداد المتقدمين في ديوان الخدمة المدنية جراء التحاق أعداد كبيرة من الطلبة في تخصصات راكدة على المستوى الجامعي والدبلوم الشامل لا تتواءم مع احتياجات سوق العمل والذي ينعكس بدوره على تزايد معدلات البطالة في سوق العمل.

وتشير بيانات ديوان الخدمة المدنية إلى أن إجمالي مخزونها من المتقدمين بطلبات توظيف قد بلغ حتى نهاية شهر تموز/2014 حوالي (279,362) متقدم، مثلت نسبة المتقدمين الحاصلين على المؤهل العلمي دبلوم كليات المجتمع (24.1%) حيث بلغت نسبة الإناث منهم حوالي (85.8%)، كما تشير بيانات ديوان الخدمة المدنية بأن حوالي (55.1%) من الحاصلين على المؤهل العلمي دبلوم كليات المجتمع المتقدمين بطلبات توظيف يندرجون تحت مجموعة المهن التعليمية وتمثل نسبة الإناث منهم حوالي (93.6%).

من هنا وتنفيذاً للرؤى الملكية السامية من خلال توجيهات جلالة الملك للحكومة للاهتمام بالشباب وتطوير قدراتهم وانتمائهم للوطن والعمل على زيادة انتاجيتهم، والعمل على خفض نسبة البطالة وخلق فرص العمل وزيادة الاستثمار وتعزيز تنافسية المؤسسات، فقد اعتمدت الحكومة برامج عديدة لتحقيق الرؤى الملكية السامية وتوفير متطلبات انجاحها. ويُعد مشروع إعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع(حملة الدبلوم) من التخصصات الراكدة أحدى مبادرات الحكومة وبدعم من وزارة العمل بناء على طلب من ديوان الخدمة المدنية بهدف خلق فرص عمل للتخصصات الراكدة، وسيتولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية إدارة المشروع والإشراف عليه وبشراكات قوية مع المؤسسات الوطنية والخاصة ومنها: وزارة العمل، وديوان الخدمة المدنية، ومجلس التشغيل والتدريب، وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وغرفة صناعة الأردن،

وغرفة تجارة الأردن، وصندوق التنمية والتشغيل، ومؤسسة التدريب المهني، والمجلس الوطني لشؤن الأسرة وغيرها.

علاقة المركز بالمشروع:

في ضوء ما تقدم قرر مجلس الوزراء تكليف المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بإدارة هذا المشروع والإشراف عليه، والذي يمكن الخريجين من الالتحاق بأعمال ملائمة يحتاجها سوق العمل، كما يمّكن الخريجين من التأسيس لأعمالهم الخاصة، ويعطي عناية خاصة لتدريب وتشغيل الإناث لزيادة مساهمتهن في سوق العمل الأردني.

من ناحية أخرى فإن المركز الوطني يخطط وينظم ويشرف على المشروع ويتابع تنفيذه بالتعاون مع المؤسسات والجهات ذات العلاقة (الرسمية والخاصة) من خلال قرارات اللجنة التوجيهية، وقرارات وتوصيات اللجنة الفنية للمشروع. كما أنه ينسق ويُعد الترتيبات لتنفيذ أنشطة المشروع من خلال الأدوات والأليات والمؤسسات التي سيُعهد اليها مهمة التنفيذ. ويجدر التنويه إلى أن المركز الوطني لا يملك كما المشاغل والتجهيزات والمناهج والمدربين؛ وبالتالي فان التنفيذ الفعلي سيتم من قبل مزودي التدريب وداعمي التشغيل وفق الاطار الذي تقره اللجان.

و سيتم تنفيذ المشروع خلال العامين 2015 ، 2016، وبتمويل من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، حيث تم اعتباره أحد مشاريع الخطة الوطنية الاستراتيجية التشغيل كما جاء في قرار مجلس الوزراء الموقر بجلسة بتاريخ 2014/11/18

يمتد دعم المشروع للملتحقين بالبرنامج إلى ما بعد التدريب وهي مرحلة التشغيل وتصل إلى فترة (12) شهراً، بينما تكون فتره التأهيل لمدة 6 شهور أقل أو أكثر وفق المهنة التي يتدرب عليها الملتحق بالمشروع. يمنح المشروع شهادة تدريب معتمدة للملتحقين اذ حققوا متطلبات النجاح في البرنامج كما يسهم في توفير بعض المستلزمات اذ رغب المشترك في عمل خاص به. وفي المقابل يقدم المشروع لأصحاب العمل فرصة مناسبة لتقييم أداء الملتحقين بالتدريب في خطوة نحو اختيارهم للتشغيل لاحقاً. كما يدعم فرص التشغيل الذاتي لهم لتأسيس اعمال خاصه بهم.

ويأتي هذا المشروع تأسيساً على ما حققته المشاريع المماثلة التي تم تنفيذها في الأردن من نجاحٍ واضحٍ في خلق فرص عمل للملتحقين بها مثل مشروع الخريجين والمؤسسات(اجادة)، مشروع تعزيز الإنتاجية(ارادة) انجاز، مهارات، الخ.

الفئة المستهدفة بالمشروع في مرحلته الأولى

في المرحلة الأولى من المشروع سيتم التركيز على **المتقدمين إلى ديوان الخدمة المدنية من المناطق الأكثر فقراً** والبالغ عددها **(20) منطقة** وهي (وادي عربة، أذرح، الجفر، الحسينية، الديسة، الرمثا، الرويشد، الشونة الشمالية، الضليل، القويرة، المريغة، الموجب، أم القطين، إيل، بصيرا، دير الكهف، دير علا، عرجان، عين الباشا، قصبة عجلون). **إضافة الحالات الإنسانية** المسجلة في ديوان الخدمة المدنية من جميع المحافظات.

بناءً على ما سبق سيكون توزيع الفئات المستهدفة وفق برامج إعادة التأهيل على النحو الآتي:

أولاً: إقليم الوسط:

- إلحاق (119) من الذكور في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع صناعة الأثاث.
- إلحاق (550) من الإناث في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع التجميل.
- إلحاق (959) من الإناث في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع المحيكات.

ثانياً: إقليم الشمال:

- إلحاق (101) من الذكور في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع المحيكات.
- إلحاق (1,943) من الإناث في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع المحيكات.
- إلحاق (200) من الإناث في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع التجميل.

ثالثاً: إقليم الجنوب:

- إلحاق (17) من الذكور في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع المحيكات.
- إلحاق (378) من الإناث في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع المحيكات.
- إلحاق (150) من الإناث في برامج ترتبط بالمهن المندرجة ضمن قطاع التجميل.

بعد الانتهاء من تدريب وتشغيل الفئة المستهدفة وتقييم المشروع في مرحلته الأولى، يتم إعادة طرح المشروع مرة أخرى من خلال استهداف فئة جديدة من خريجي كليات المجتمع(حملة الدبلوم) في التخصصات الراكدة، وقطاعات أخرى من برامج إعادة التأهيل بنفس الآلية التي اعتمدت في المرحلة الأولى، وحتى يتم استنفاذ مخزون ديوان الخدمة من حملة الدبلوم في التخصصات الراكدة.

وسيوفر المشروع اضافة للمهن الموضحة اعلاه فرص التدريب والتشغيل لقطاعات ومهن أخرى كصناعة الخبز والحلويات، اعداد الطعام والشراب، رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، رعاية كبار السن، التركيبات الهندسية الكهروميكانيكية وذلك في خطوة نحو توسيع دائرة الاختيار للمهن امام الملتحقين في المشروع، وتشير اللقاءات الأولية التي اجراها المركز، مع اصحاب العمل للتشاور حول مكونات المشروع واهدافه ومتطلبات نجاحه، الى توفر فرص التشغيل لمخرجات المشروع.

وسيتضمن المشروع حوافز جاذبة لكل من الملتحقين بالمشروع ولأصحاب العمل تتمثل في تحمل الحكومة لتكاليف التدريب، تكاليف المواصلات، مكافأة شهرية للملتحق ودعماً لراتبه خلال فترة التشغيل اضافة للضمان الاجتماعي وبوليصة للتامين ضد الحوادث.

والمشروع اذ يستهدف هذا المستوى التعليمي من خريجي كليات المجتمع سيعظم الفرصة امامهم لاكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها سوق العمل.

قسم الحاسوب

على الرغم من وضوح و ثبات الأعمال التي يقوم بها قسم الحاسوب، إلا انه توجد عدة أمور يستوجب الإشارة لها، وتتلخص في الآتي:

يبين الجدول الآتي الأمور التي تم إنجازها والأمور التي لا تزال قيد الإنجاز لخطة عمل الحاسوب للسنة 2015 م مع بعض الشروح حيثما لزم الأمر:

1	متابعة الأمور الفنية لمشروع المنار والتي تشمل: • إدارة الموقع الالكتروني للمشروع. • متابعة الخادمات الخاصة بالمشروع. • تقديم الدعم اللازم والمتمثل بأجهزة الموظفين ومشتريات المشروع.	يتم بشكل دوري.
2	متابعة درجات الحماية والأمان على نظام Firewall بشكل يضمن حماية خادمات وأجهزة المركز من الفيروسات والهجمات الخارجية.	التراخيص اللازمة منتهية ونحن بصدد تجديد تلك التراخيص.
3	إنشاء نظام نسخ احتياطي (Backup) متكامل: • تركيب النظام الجديد والمطور الذي تم شراؤه مؤخرا من (Symantec Backup Exec). • تخصيص خادم ذي سعة عالية لحفظ نسخ احتياطية م البيانات الهامة الخاصة بالمستخدمين. • عمل نسخ احتياطية عن كافة الخادمات بحيث تشمل ا والبيانات الهامة (كالمواقع الالكترونية والبريد الالكتروني تخزينها على وحدة تخزين خارجية (SAN Storage). • دمج خادم بيانات الموظفين ووحدة تخزين بيانات الخادم نظام النسخ الاحتياطية (ymantec Backup Exec وذلك لعمل نسخ احتياطية عن كافة البيانات الهامة دوري يتناسب مع أهمية تلك البيانات. • توعية وإرشاد الموظفين المستخدمين لأنظمة الحاسوب المركز حول كيفية عمل نظام (Backup) وذلك تلافيا أو فقدان البيانات الخاصة بهم.	لم يتم تنفيذ كافة البنود وذلك بسبب عدم وضوح الصورة فيما يتعلق بعدد الخادمات التي سيتم توفرها بعد ضم المركز إلى شبكة الحكومة الآمنة. الفقرات في الجدول تحتاج الى اعادة صياغة
4	تطوير الموقع الالكتروني للمركز وتحميل كافة	تم الاتفاق بشكل مبدئي مع جهة

	المحتويات والدراسات.	خارجية لتطوير الموقع وبانتظار ما ستقدمه تلك الجهة من مقترحات وكلف.
5	رفع درجة الأمان على أجهزة الحاسوب بتقوية كلمة السر لكل مستخدم والعمل على تغييرها بين الحين والآخر.	بانتظار ما ستؤول إليه الأمور بعد الربط بشبكة الحكومة الآمنة.
6	المعاينة الدورية لأجهزة الحاسوب والخادمات لدى المركز (Software and Hardware) بحيث تبقى دائما على أعلى درجات الأمان وبأحدث النسخ من البرمجيات المتوفرة..	يتم بشكل دوري.
7	الإشراف الدائم والمتواصل على المختبر بحيث يبقى دائما عالي الجاهزية.	يتم بشكل دوري.
8	متابعة تراخيص برمجيات Microsoft والحكومة الالكترونية وكافة الإجراءات اللازمة كضابط ارتباط.	يتم بشكل دوري.
9	إدارة بيانات كافة دراسات المركز وتقديم أي دعم يلزم فيما يتعلق بتلك الدراسات.	يتم بشكل دوري.
10	تنفيذ إجراءات العطاءات المتعلقة بأجهزة الحاسوب وتوابعها سواء كان ذلك للمركز أم للمشاريع المدارة من قبل المركز.	يتم بشكل دوري.
11	تقديم الخدمات والدعم الفني واللوجيستي للعاملين في المركز والمشاريع وكذلك الخبراء والضيوف والتي تشمل الشبكة والانترنت والبريد الالكتروني والمواقع الالكترونية إضافة إلى الخادمات وأجهزة الحاسوب وتوابعها.	يتم بشكل دوري.

المكتبة

الإنجازات :

1. إعداد مطوية تحتوي على معلومات تعريفية أساسية عن المركز لاعتمادها في التعريف عن المركز وتزويد المؤسسات والاشخاص بها، بالإضافة الى تزويد برنامج الحكومة الالكترونية أحد برامج وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بهذه المطوية وإتاحتها وطرحها في دائرة اهتمام المؤسسات الحكومية الأخرى لأغراض التعريف أو التعاون والتنسيق معها .
2. إعداد تقرير إعلامي سنوي يوثق كافة الأعمال والنشاطات التي يقوم بها المركز والتي تم تغطيتها عبر الصحف اليومية الرسمية والمواقع الإخبارية الالكترونية الأخرى .

تتمثل خطة عمل المكتبة لسنة 2015م في الآتي:

1. المعالجة الفنية للكتب والمواد المكتبية غير المطبوعة مثل الأقراص وأشرطة الكاسيت والأقراص المدمجة، من حيث الفهرسة والتصنيف و الذي يتم بناء على خطة تصنيف مكتبة الكونجرس باعتماد الحرف والرقم وسنة النشر؛ ومن حيث التزويد والتنظيم والترتيب.
2. الاشتراك بقواعد بيانات متخصصة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.
3. التنسيق مع مختصين بتحديث وتطوير نظام المكتبة الحالي (الوبناسس) (Winisis) لإضافة بعض الحقول عليه وإجراء بعض التعديلات المهمة وتنسيقها بشكل أوضح وأدق من السابق .
4. متابعة الدراسات الصادرة عن المركز وتسجيلها لدى المكتبة الوطنية لأغراض الإيداع ومن ثم يتم إرسالها إلى المطبعة لعمل النسخ المطلوبة من كل دراسة وتجليدها.
5. عمل نسخ الكترونية للدراسات القديمة والمتوفرة فقط بالشكل الورقي عن طريق المسح الضوئي لها لحفظها بشكل آمن وتسهيل عملية إرسالها عبر البريد الالكتروني أو المصادر الإلكترونية الأخرى عند الحاجة لها.
6. تجليد التقارير السنوية الصادرة عن المركز وتسجيلها وترتيبها لتسهيل استرجاعها.
7. تفعيل عملية الإهداء والتبادل مع مراكز المعلومات والجامعات والمؤسسات الأكاديمية.
8. تمثيل المكتبة في الاجتماعات و المؤتمرات والندوات.

9. تزويد الباحثين سواء كانوا أفرادا أم مؤسسات بالمواد المطلوبة أو الدراسات بالشكل المطبوع أو بالشكل الإلكتروني من خلال البريد الإلكتروني، والوسائل الأخرى المتاحة.
10. التغطية الإعلامية وتوثيق الفعاليات والبرامج والأنشطة التي يقوم بها المركز من خلال التنسيق مع صحفيين معينين من جهاتهم الإعلامية والإخبارية لتغطية أخبار ونشطات المركز.
11. متابعة ما ينشر عن المركز في وسائل الإعلام المختلفة وإحاطة العاملين في المركز بكل خبر أو نشاط صادر عن المركز أو له علاقة بمهام وعمل المركز.

الشؤون الإدارية:

يتوقع في الشؤون الإدارية لعام 2015 م إنجاز الآتي:

1- شؤون الموظفين :
أ- حصر الإجازات السنوية للموظفين.
ب- توثيق ملفات الموظفين للتأكد من كافة الوثائق بها.
ج- متابعة التأمين الصحي والضمان الاجتماعي أولاً بأول.

2-الخدمات المساندة : مراجعة خطة الخدمات المساندة من أعمال الصيانة والتنظيف وحركة السيارات.

3- المشتريات واللوازم : وضع خطة اللوازم والمشتريات والتأكد من تطبيق الإجراءات اللازمة عليها.

4- العطاءات : طرح العطاءات ومتابعة الإجراءات الخاصة بها، والتأكد من الالتزام بالأنظمة المتبعة.

5- المشاريع الخارجية : متابعة المشاريع الخارجية والإعداد لها وخاصة في ما يتعلق بالمطالبات المالية وتحصيلها بالتعاون مع الإدارة المالية.

6- الاتفاقيات : متابعة الاتفاقيات المبرمة مع المركز والتأكد من تطبيقها وفقاً للأحكام المنصوص عليها.

7- المستودع: التأكد من توفر المواد اللازمة في المستودع. من خلال: جرد موجودات المستودع نهاية كل عام وإتلاف المواد غير اللازمة، التأكد من سندات الإدخال والإخراج، متابعة سجلات الإدخال والإخراج ومطابقتها مع موجودات المستودع، وإتلاف المواد المستهلكة وغير الصالحة بحسب الأنظمة المتبعة.

الشؤون المالية

يتوقع في الشؤون المالية لعام 2015 م إنجاز الآتي:

1- من المتوقع أن تبلغ مخصصات المركز من الموازنة العامة للدولة مبلغ (**200000**) دينار.

2- يتوقع مع بداية عام **2015** م أن يبلغ مجموع المشاريع الممولة من صندوق التشغيل أربعة مشاريع، تقدر قيمة تمويلها بنحو (**961000**) دينار، وبالتالي سيشهد عام **2015** م المزيد من النشاطات لهذه المشاريع.

3- تم توقيع اتفاقية مع شركة الطفولة العالمية بمبلغ (**160000**) دولار أمريكي، وذلك لتنفيذ مكون اختبار صدق المعايير الوطنية للطفولة في دولة ليبيا وبتمويل من منظمة اليونيسيف.

4- سيتم تنفيذ مشروع قياس المعرفة العددية والحسابية عند طلبة الصف الرابع الأساسي، والذي ستقوم وزارة التربية والتعليم بتغطية كلفته المحلية بنحو (**150000**)دولار.

5- تم توقيع اتفاقية مع المجلس الأعلى للسكان لإعداد التقرير الثاني لحالة السكان في الأردن لعام 2012، قيمتها (**13.000**) دينار أردني.

6- الاستمرار في التعاون مع الأقسام والدوائر الأخرى في المركز لغايات ضبط النفقات انسجاما مع التوجهات الحكومية بهذا الشأن، وتنفيذاً لبلاغات رئاسة الوزراء.

7- تطوير وتحديث البرامج المحاسبية المستخدمة، وإعادة توزيع العمل بما يضمن الدقة والسرعة في الإنجاز.

8- استحداث سجلات(برامج محاسبية) جديدة للمشاريع المدارة لكل مشروع على حده، والتواصل مع الجهات الممولة وخاصة الجهات الرقابية لديهم.