



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources Development



التقرير السنوي —

2015



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 الإيمان بأن حركة النهضة بالموارد

من أقوال صاحب السمو الملكي الأمير الحسن المعظم

البشرية وغيرها تبدأ بالتعليم".

كلمة الرئيس

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم التقرير السنوي لإنجازات المركز ونشاطاته خلال عام 2015، والتي هي امتداد لخمسة وعشرين عاماً من العمل والعطاء في تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني والعربي والدولي. وعلى الرغم من التحديات التي يواجهها المركز فقد حقق إنجازات كميّة ونوعية في قطاع التعليم العام، والتعليم والتدريب المهني والتقني، وتوفير البيانات الدقيقة والمنقحة في إطار نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن ونظام معلومات سوق العمل الأردني. ولعل كتيب مؤشرات الموارد البشرية في الأردن 2014، والذي أنجز مع منتصف عام 2015، والدراسات المسحية للقطاعات ذات الأولوية في سوق العمل الأردني، والورش التدريبية في مجال الإدارة والتخطيط التربوي للقيادات التربوية في بعض الدول العربية، لتشكل شاهداً على استمرارية نهج المركز للإسهام في تحسين مخرجات النظام التربوي والتي بدورها تشكل مدخلات لسوق العمل الأردني والإقليمي. بالإضافة إلى بعض الطموحات التي يرنو المركز لإنجازها في عام 2016. وهذا جله يدفعنا للسعي، وضمن الامكانيات المتاحة للنهوض بمهمة قيادة الأردن في مجال بحوث تنمية الموارد البشرية، ليحافظ على مكانته المرموقة لدى الجهات الاقليمية والدولية.

واستمراراً لسعي المركز للتوسع في أنشطته، فقد استطاع أن ينفذ بعضاً من أنشطته، كمقر لرابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، في الدول العربية الشقيقة حيث أقيمت الدورة الرابعة من مؤتمر الرابطة السنوي في الجمهورية التونسية وبالتعاون مع جامعة صفاقس ذات السمعة المرموقة. وستستضيف جمهورية مصر العربية الدورة الخامسة لمؤتمر الرابطة السنوي لهذا العام 2016.

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 العباينة

رؤية المركز

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

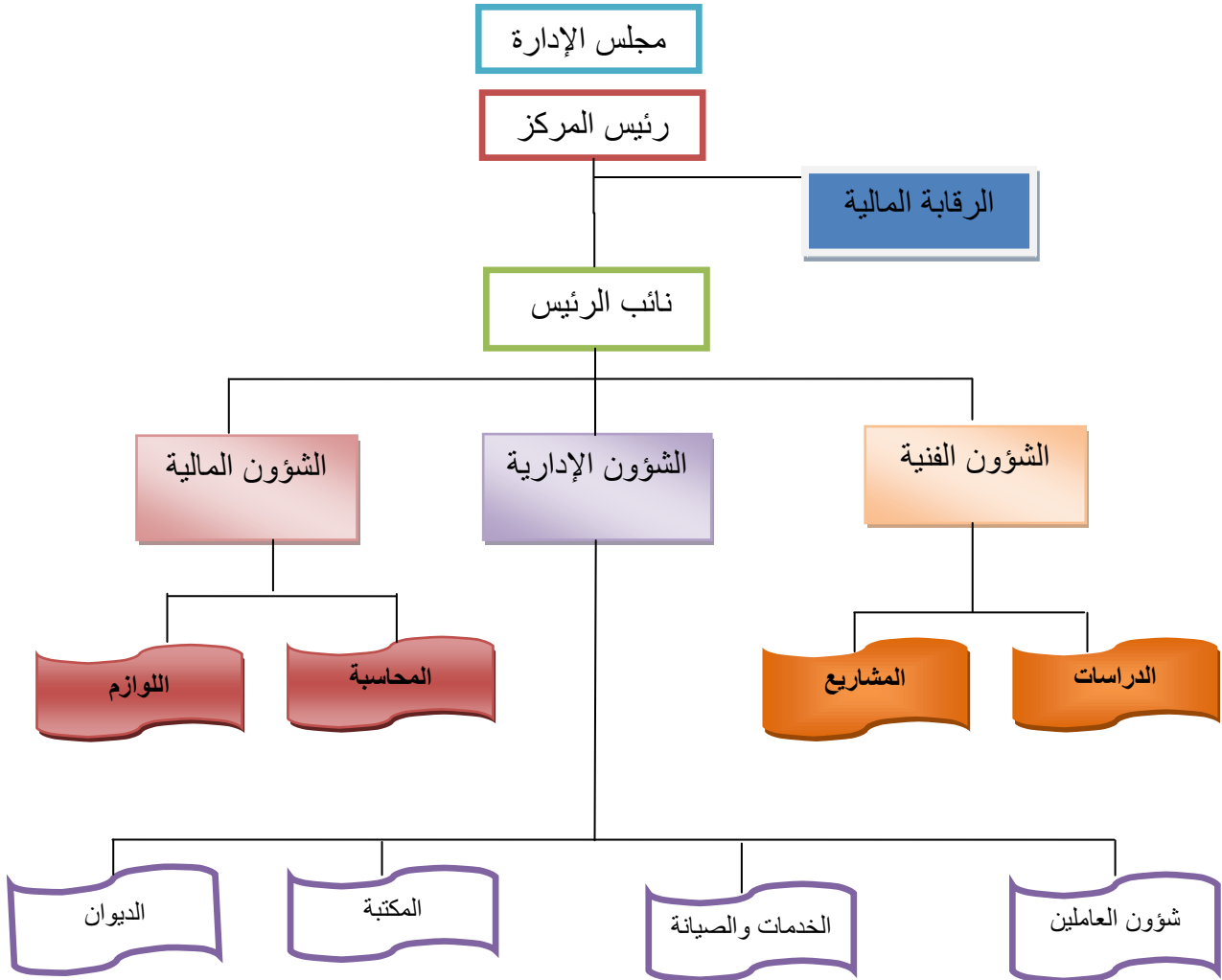
رسالة المركز

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 استناداً 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 منظوره مهامه لتشمل بالإضافة إلى دعم عمليات التطوير التربوي جوانب أخرى تندرج ضمن الفلسفة الوطنية العامة لتنمية وتطوير الموارد البشرية.

الهيكل التنظيمي للمركز



أهداف المركز والمهام المناطة به

يهدف المركز إلى تطوير القدرات الوطنية في مجال تنمية الموارد البشرية، وحددت مهامه، وفق نظامه لسنة 1998م، 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 2015م

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

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. وليد المعاني.

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.

عطوفة المهندس عمر أبو وشاح/نائب رئيس مجلس إدارة شركة بترا للصناعات الهندسية.

إنجازات المركز

أولاً: الإنجازات في قطاع التعليم العام

قام المركز خلال عام 2015 م بمتابعة تنفيذ العديد من المشاريع والبرامج المحلية والإقليمية والدولية، بالإضافة لدوره الرئيس في متابعة وتقييم المرحلة الثانية من مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي (2010-2015)، والذي تنفذه وزارة التربية والتعليم، وذلك امتداداً للدور الذي أسند 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 اقتصاد قائم على المعرفة، وذلك للمراحل التعليمية: ما قبل المدرسة والتعليم الأساسي والثانوي. وفي الآتي عرضاً لأهم إنجازات المركز في مشاريع قطاع التعليم لعام 2015 م:

المتابعة والتقييم لمشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي-المرحلة الثانية

Education Reform for Knowledge Economy second phase (ERfKE II)

يأتي دور المركز في المرحلة الثانية من مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي 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 هي: (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 التعليمية/التعليمية.

وقام المركز خلال عام 2015 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 :

- ✓ دراسة البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA 2015)/ المسح الرئيسي.
 - ✓ الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم للصف الثامن الأساسي (TIMSS 2015) / المسح الرئيسي.
 - ✓ الدراسة الدولية في الرياضيات للصف الرابع (Numeracy)/ المسح الرئيسي.
- بالإضافة للدراسات المبينة أعلاه فقد تم الآتي:

أ) تنفيذ الدراسة الوطنية التقييمية الشاملة لمهارات اقتصاد المعرفة/

National Assessment for Knowledge Economy (NAfKE)

تُعد الدراسة الوطنية التقييمية الشاملة لمهارات اقتصاد المعرفة إحدى الدراسات القاعدية لمشروع التطوير التربوي ا نحو الاقتصاد المعرفي، ولتكون، أيضاً، أحد المؤشرات الرئيسة الذي يعتمد عليه في تقييم مشروع

التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي I ERfKE في الفترة 2003 م- 2009 م و ERfKE II، في الفترة 2010م- 2015م، أي المرحلة الثانية من المشروع لقد تم تجريب أدوات الدراسة المختلفة في شكلها الجديد في نيسان 2013 م، و تم تحليل نتائج التجريب الميداني، وفي ضوء ذلك التحليل تم اعتماد أدوات الدراسة بصورتها النهائية، وفي أيار من عام 2014م، تم إجراء المسح الرئيسي للدراسة على عينة تألفت من (460) مدرسة، حيث شارك في الدراسة حوالي (25000) طالبا وطالبة، و(460) مدير مدرسة، و(1500) معلم ومعلمة. و قد انجز تقرير الدراسة في شهر نيسان من عام 2015م، وبين التقرير مستويات أداء الطلبة في الصفوف الخامس والتاسع والحادي عشر في مجالات العلوم والرياضيات واللغة العربية.

ب) دراسات دولية لتقييم تحصيل الطلبة

International Studies for Students Assessment

يُعد المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية المؤسسة الوطنية المعتمدة لتنفيذ كل من الدراستين الدوليتين الأيتين 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 2015 م:

ج) دراسة التوجهات الدولية في الرياضيات والعلوم (TIMSS2015)

قام المركز خلال عام 2015 م، بتنفيذ المسح الرئيس لدراسة TIMSS 2015، وذلك بجمع بيانات عينة الدراسة المتمثلة بطلبة الصف الثامن الأساسي، وبلغ عددهم 7865 طالباً، و طالبة في 252 مدرسة، وبيانات عينة طلبة الصف الرابع الأساسي، وبلغ عددهم 7868 طالباً، وطالبة في 254 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، وسيتم إصدار التقارير الدولية في شهر تشرين ثاني لعام 2016م.

د) البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA2015)

قام المركز خلال عام 2015 م، بتنفيذ المسح الرئيس لدراسة PISA 2015، وذلك بجمع بيانات عينة الدراسة المتمثلة بالطلبة في سن 15 سنة، وذلك في 252 مدرسة، وتم إجراء عمليات الترميز للفقرات المفتوحة، وإدخال البيانات إلى الحاسوب وإرسالها للجهة الدولية المعنية بهذا البرنامج، ومن المتوقع الإعلان عن نتائج الدراسة في شهر كانون أول 2016.

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 2015م، تم عقد ورشتي عمل إقليمية، وعلى النحو الآتي:

الورشة الأولى: تشخيص القطاع التربوي، والتي انعقدت في مقر المركز في الفترة ما بين 6-8/9 (سبتمبر)، 2015. وهدفت الورشة إلى تزويد المشاركين بالمعرفة الأساسية والكفاية الفنية اللازمين للمشاركة بفعالية في التشخيص المستقبلي لقطاع التعليم في بلدان المشاركين. . وشارك في الورشة خبراء ومتخصصون من الأردن وفلسطين والسودان ولبنان والعراق وكردستان العراق.

الورشة الثانية ورشة تحليل خيارات السياسات والاختيار من بينها: تحسين الالتحاق بالتعليم، والعدالة والنوعية، والتي انعقدت في الفترة من 20-22/10 (تشرين أول) /2015، وهدفت إلى تزويد المشاركين بالمعرفة ذات الصلة بعملية تحديد الاستراتيجيات الهادفة لمواجهة تحديات معينة برزت في تشخيص القطاع التربوي، كما ركزت على محاور تشمل تشخيص القطاع التربوي واختيار الاستراتيجيات، والعدالة في الأنظمة التعليمية بالإضافة إلى جودة التعليم. وشارك في الورشة خبراء ومتخصصون من الأردن وفلسطين والسودان ولبنان والعراق وكردستان العراق.

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 تركز على معايير محلية ودولية متعارف عليها. وتجدر الإشارة إلى أن مشروع المنار قد صمم قواعد معلومات الموارد البشرية لتشمل جانبيين، 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 والتدريب المهني والتقني 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 الإحصاءات 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 2014 على قواعد البيانات وفق المتغيرات أعلاه. وبهذا فان البيانات المتعلقة بمسح العمالة والبطالة متوفرة من عام 2001 إلى عام 2014.

وتم مؤخراً استحداث قاعدة بيانات لفرص العمل المستحدثة، وهي قاعدة بيانات مبنية على مسح فرص العمل المستحدثة الذي تجريه دائرة الإحصاءات العامة كل نصف سنة، ويوفر معلومات إجمالية عن فرص العمل

للأردنيين وغير الأردنيين لمجموعة من المتغيرات مثل الجنس والعمر والتخصص والمؤهل العلمي و المهنة و النشاط الاقتصادي وذلك للفترة (2010-2014).

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 للمشاركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تحتوي على بيانات إفرادية عن المشاركين بالضمان الاجتماعي، وهذه البيانات متعلقة بأعداد المشاركين وخصائصهم الرئيسية مثل الجنس، والأجر، وعمر الفرد، والنشاط الاقتصادي الذي يعمل به الفرد. كما، وتشمل معلومات عن المتقاعدين وهي الجنس، والأجر، وعمر المتقاعد، وسنوات خدمته، ونشاطه الاقتصادي الذي كان يعمل به المتقاعد، و نوع التقاعد. وقد قام المركز بتحديث قاعدة بيانات الضمان على النحو الآتي:

تم تحديث بيانات المشاركين 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 2013 م.

والبيانات متوفرة من عام 2001 ولغاية 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 كالاتي:

تم تحديث بيانات طالبي التوظيف والمعيينين والمتقاعدين لعام 2014م.

تم تحديث بيانات الموظفين الخاضعين لنظام الخدمة المدنية، والمعيينين لعام 2014م.

تم تحديث بيانات المنفكين من نظام الخدمة المدنية لعام 2014م.

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 إفرادية 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 2001م إلى عام 2014م.

2. قواعد معلومات التعليم

وتشمل على قواعد معلومات التعليم العالي، وقواعد 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، وقد تم تحديث البيانات للفصلين الدراسيين الأول، ولثاني، والصيفي للعام الدراسي 2014م-2015م، والتي يمكن توضيحها على النحو الآتي:

- قواعد معلومات الطلبة: وهي تشمل قواعد معلومات افردية لطلبة الجامعات 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 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 افردية عن أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية في الكليات، وقد تم تحديث البيانات للفصلين الدراسيين الأول والثاني للعام الدراسي 2014م-2015م.

- 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 2014/2015 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 لغير 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 والمدرسين لعام 2014. وتحتوي على معلومات تفصيلية عن المتدربين الملتحقين لعام 2014 وفق الآتي: الجنس، والعمر، والجنسية، والمعهد التابع له المتدرب، والمؤهل العلمي، والبرنامج التدريبي، والمستوى الفني، والمحافضة، ومدة التدريب.

بالإضافة معلومات تفصيلية عن المدرسين للعام نفسه بحسب: الجنس، والجنسية، والعمر، والتخصص العلمي، والمؤهل العلمي، والمركز التدريبي، والوظيفة، والراتب، والخبرة العملية.

✓ قواعد بيانات الشركة الوطنية للتدريب والتشغيل

في بداية عام 2013 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 والتي تحتوي على معلومات تفصيلية عن المتدربين الملتحقين والخريجين للعامين 2013 و 2014 بحسب الآتي: العمر، والمهنة، والمؤهل العلمي، والمحافضة، ومدة التدريب، والبرنامج التدريبي.

3. قواعد معلومات أخرى

✓ قاعدة بيانات المعونة الوطنية: وقد تم بناء قاعدة بيانات خاصة بالمعونة الوطنية وتحتوي معلومات عن الأفراد المنتفعين من المعونة الوطنية لعام 2014 بحسب الآتي: الجنس، والرقم الوطني، والعمر، وعدد أفراد الأسرة، والفئة، ومكتب المعونة، والمحافضة، 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 وتحتوي على الآتي:

(أ) معلومات عن الأفراد المقترضين من الصندوق لعام 2014 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 2014 بحسب الآتي: نوع القرض، وقطاع المشروع، وغرض المشروع، والمحافظة، قيمة المشروع، وقيمة القرض، وعدد سنوات القرض.

✓ قاعدة بيانات صندوق المرأة: تم التنسيق مع صندوق اقراض المرأة لجمع معلومات عن المقترضين والقروض حسب الجنس والجنسية والمؤهل التعليمي، وقيمة القرض وحالته والتخصص. وتتوفر البيانات للعام 2014.

✓ قاعدة بيانات المتسولين: حرص المركز على جمع ما يتوفر من معلومات عن المتسولين، حيث تمت زيارة مركز مادبا للمتسولين - وزارة التنمية الاجتماعية - للاطلاع على ما يتوفر من معلومات عن المتسولين الذين يتم ضبطهم وإرسالهم إلى المركز، وقام مركز مادبا للمتسولين بتزويد المشروع بالسجلات الورقية الخاصة بالمتسولين الأحداث الذين تم ضبطهم خلال عام 2014 وتحويلهم إلى المركز، ومن ثم أدخلت هذه السجلات إلى الحاسوب لتأخذ الصبغة الالكترونية، وفي ضوء ذلك تم التعامل معها وبناء قاعدة بيانات خاصة بالمتسولين.

✓ 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 والجنس و المؤهل العلمي و التخصص. هذا وقد تم إدخال بيانات عام 2015 .

اصدارات مشروع المنار :

دليل مؤشرات الموارد البشرية في الأردن، 2014: وهو دليل سنوي يتضمن معلومات شاملة تحليلية عن جانبي العرض والطلب في سوق العمل، بهدف تزويد الشركاء و متخذي 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، وقد تم إعداد الاصدار الثالث لهذا الدليل و هو لعام 2014، والذي أنجز في عام 2015. تبرز أهمية هذا الدليل من كونه المرجع الأول الذي يغطي جوانب عديدة فيما يخص الموارد البشرية في الأردن والتي تُعد العنصر الأهم في العملية الانتاجية، كما أنه يخدم في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات

تنمية الموارد البشرية. من ناحية أخرى، يزود الدليل صناعات 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.
- فرص العمل المستحدثة
- 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
- مؤسسة التعليم والتدريب المهني
- الشركة الوطنية للتدريب والتشغيل
- الأسر المستفيدة من صندوق المعونة الوطنية
- المشاريع الممولة من صندوق التنمية والتشغيل
- صندوق اقراض المرأة
- المتسولون.

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

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

مجموعة دراسات خاصة بسوق العمل:

- بناءً على كتاب وارد للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية من وزارة العمل تم اعداد مجموعة من الدراسات التي تخدم سوق العمل، وتقدم مجموعة من التوصيات موجبة لصانع القرار، وهي الآتية عناوينها:
- دراسة الشباب الأردني وسوق العمل: خصائص القوى العاملة الأردنية من الشباب (2010-2014).
- أسباب تدني مشاركة المرأة في سوق العمل ومدى ادماج مفهوم النوع الاجتماعي في القطاع الخاص.
- النزاعات العمالية والاضرابات وأثرها على الاستثمار في الأردن.
- واقع السلامة والصحة المهنية في مؤسسات القطاع الخاص، ومدى مساهمة بيئة وظروف العمل اللائق في زيادة الانتاجية والربحية للمؤسسات.
- تقييم مبادرة الفروع الإنتاجية في المحافظات

مشروع دراسات تقدير الفجوة بين جانبي العرض والطلب في ثلاثة قطاعات

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

وبالرغم من التقدم والإصلاحات المهمة التي طرأت على نظام معلومات الموارد البشرية إلى الآن، إلا أن موضوع المسوح القطاعية التي تركز على جمع معلومات عن قطاعات 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.

وقد قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بمسح ثلاثة قطاعات جديدة في العام 2015 وهي: قطاع الصحة، وقطاع صناعة الاغذية والمشروبات والتبغ، وقطاع تجارة الاغذية والمشروبات والتبغ، والتي تم تمويلها من صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة. أضف إلى ذلك مشاركة ممثلين عن الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني في عملية المتابعة والإشراف على هذه الدراسات عبر لجان استشارية شكلت لهذه الغاية.

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 المحلي؛ 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 الثلاثة 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 سيقبل من مقدار الاختلالات في منظومة تنمية واستثمار الموارد البشرية المتمثلة بالفجوة الواضحة بين جانبي العرض والطلب، وهذا بدوره سيركز أثراً إيجابياً على معدل النمو الاقتصادي في الأردن ويسهم بتعزيز التنافسية مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات النسبية على مستوى أقاليم المملكة.

وفي 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 الاعاقات 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 إنجازه في مشروع الدراسات القطاعية جاء على النحو الآتي:

- ✓ تم الاجتماع مع اللجان الاستشارية القطاعية وهي: اللجنة الاستشارية لقطاع الصحة، واللجنة الاستشارية لقطاع صناعة وتجارة الأغذية والمشروبات والتبغ. وقد تم التعريف بالمركز ومهامه وبمشروع الدراسات القطاعية، وتم استعراض أهداف الدراسة واستبانة الدراسة والعينة التي استخرجتها دائرة الاحصاءات العينة.
- ✓ تمت الموافقة والاقرار من جميع القطاعات على اعتماد استبانتي جانبي العرض والطلب، وكذلك اقرار العينة وأهداف الدراسة.
- ✓ تم تكليف أصحاب الاختصاص من جهات مختلفة للاجتماع مع الفريق الفني لمشروع المنار في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، بحيث يتم التشارك في تحديد المهن في هذه القطاعات وفقاً للتصنيف العربي للمهن والمهارات المرتبطة بكل مهنة من هذه المهن وترميزها.
- ✓ تم الاتفاق الشفوي مع دائرة الاحصاءات العامة على أن يقوموا بإجراء المسح لهذه القطاعات الثلاثة بحيث يُغطّي المسح عينة مُكوّنة من 10700 منشأة موزعة على مستوى محافظات وألوية المملكة. وقد تم اعداد صيغة الاتفاقية ليتم توقيعها بين المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ودائرة الاحصاءات العامة خلال الفترة القادمة.
- ✓ تم الانتهاء من اعداد دليل المهن والمهارات لكل قطاع من القطاعات الثلاثة وتم ترميز هذه المهن والمهارات وسيتم ارسال الأدلة لدائرة الاحصاءات لتدريب الباحثين الميدانيين عليها.
- ✓ تم الانتهاء من اعداد استبانة جانب العرض ومراجعتها لمسح الجهات المزودة للتدريب.
- ✓ تم حصر أغلب الجهات المزودة للتدريب في القطاعات المستهدفة، وعُقد اجتماع بحضور ممثلين عن الجهات المزودة للتدريب الرئيسة لاطلاعهم على استبانة العرض وكيفية تعبئتها.
- ✓ تم توقيع اتفاقية مع دائرة الاحصاءات العامة على أن يقوموا بإجراء المسح لهذه القطاعات الثلاثة بحيث يُغطّي المسح عينة مُكوّنة من 10771 منشأة موزعة على مستوى محافظات وألوية المملكة من أصل 19063 منشأة. وجرى الاتفاق على أن يتم تسليم كامل البيانات في حد أقصاه بداية تشرين الأول 2015.
- ✓ تم الانتهاء من بناء قواعد بيانات جانب العرض وتم تحميل البيانات عليها واستخراج الجداول والتقاطعات المطلوبة.
- ✓ تم الانتهاء من اعداد الاطار النظري (تقديم/ أهمية الدراسة/ أهدافها/المنهجية/ وصف العينة/ أدوات الدراسة) للقطاعات الثلاثة المستهدفة.
- ✓ تم الانتهاء من اعداد الفصل الثالث من الدراسات للقطاعات الثلاثة وهو المتعلق بالتحليل الوصفي لبيانات جانب العرض (مزودي التدريب) اعتماداً على الجداول والتقاطعات التي تم استخراجها من قواعد البيانات.
- ✓ تم استلام بيانات جانب الطلب (مسح منشآت أصحاب العمل) من قبل دائرة الاحصاءات العامة خلال الأسبوع الاول من شهر تشرين أول 2015.

- ✓ تم الانتهاء من بناء قواعد بيانات جانب الطلب وتم تحميل البيانات عليها واستخراج الجداول والتقاطعات المطلوبة.
- ✓ تم الانتهاء من اعداد الدراسات القطاعية بجميع فصولها بشكل أولي عدا قطاع الصحة والذي في مراحله النهائية أيضاً.
- ✓ تم تكليف أهل الاختصاص لتطوير خطط تنمية الموارد البشرية للقطاعات المستهدفة في ضوء نتائج الفجوة.

إصدارات المركز في عام 2015م

تم تسجيل العديد من الدراسات لدى المكتبة الوطنية والتي أجريت ضمن مشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة وأنجزت خلال عام 2015م، وستصدر خلال عام 2016 م. ويبين جدول رقم (2) هذه الإصدارات في مجال المتابعة والتقييم

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

الرقم	عنوان الإصدار
.1	دليل ارشادي لمعلمي الرياضيات (TIMSS2011).
.2	دليل ارشادي لمعلمي الرياضيات (TIMSS2011) .
.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 (3): 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

الرقم	عنوان الإصدار
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 الدولية منها والمحلية.
- ✓ متابعة كافة العطاءات الخاصة بشراء اللوازم وأعمال الطباعة والدراسات والمشاريع.
- ✓ 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، ومشروع إعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع في التخصصات الراكدة.

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 2105، 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

المبلغ (بالدينار الأردني)	البند
200000	الدعم الحكومي/الموازنة العامة من خلال وزارة تطوير القطاع العام
214778	إيرادات المركز الذاتية
913713	إيرادات مشاريع
1328491	مجموع إيرادات المركز والمشاريع

نفقات المركز

الجزء الممول من الموازنة العامة/ ونفقات المشاريع لسنة 2015م بلغت النفقات الإجمالية للمركز والمشاريع المدارة والمنفذة لسنة 2015م (1328491) مليون وثلاثمائة وثمانية وعشرون ألفاً وأربعمائة وواحد وتسعون ديناراً، ويبين جدول رقم(5) تفصيلات هذه النفقات.

جدول رقم(5): نفقات المركز والمشاريع

المبلغ بالدينار الأردني	البند
258395	الرواتب والعلاوات والتعويضات التأمينات
1762	اللوازم والمشتريات والقرطاسية
27141	تكاليف تشغيلية
3100	النشاطات العلمية
1075	مشاريع البحث والتطوير
102312	نفقات المشاريع المدارة والمنفذة
13898	نفقات رأسمالية
1328491	مجموع نفقات المركز والمشاريع

وتشير البيانات أعلاه أن المركز استطاع خلال عام 2015م ضبط النفقات، وبخاصة في مجال الرواتب والعلاوات والنشاطات العلمية ومشاريع البحث والتطوير، مما أدى إلى انخفاضها في هذه البنود مجتمعة بمبلغ وصل إلى نحو (14955) أربعة عشر ألفاً وتسعمائة وخمسة وخمسون ديناراً عما كانت عليه في عام 2014م.

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 الآتي:

- ❖ في الأسبوع الثاني من آذار، 2015م، شارك المركز في فعاليات الاجتماع السادس للمنسقين الوطنيين لدراسة (TIMSS 2015) والذي انعقد في براغ/جمهورية التشيك في الفترة ما بين 8-13/3/2015م.
- ❖ في الأسبوع الأول من آب، 2015، شارك المركز في فعاليات مؤتمر التطوير التربوي والذي عقد في عمان/الأردن في الفترة ما بين 1-2/8/2015
- ❖ في الأسبوع الأول من أيلول، 2015، شارك المركز في ورشة تشخيص القطاع التربوي، والتي انعقدت في مقر المركز في الفترة ما بين 6-8/9(أيلول)، 2015م بالتعاون مع مكتب اليونسكو في عمان.
- ❖ في الأسبوع الثالث من تشرين أول، 2015، شارك المركز في ورشة تحليل خيارات السياسات والاختيار من بينها: تحسين الالتحاق بالتعليم والعدالة والنوعية. والتي انعقدت في المركز في الفترة ما بين 20-22/10/2015، وبالتعاون مع مكتب اليونسكو في عمان.
- ❖ في الأسبوع الأول من شهر تشرين الثاني، 2015، شارك المركز في ورشة إطلاق التقرير الوطني الثاني لحالة السكان في الأردن 2014، الذي اطلقه المجلس الاعلى للسكان، بعنوان " نظرة حول التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني".
- ❖ في الأسبوع الثاني من كانون أول، 2015، شارك المركز في فعاليات الاجتماع السابع للمنسقين الوطنيين لدراسة (TIMSS 2015) والذي عقد في لشبونة/البرتغال في الفترة ما بين 6-11/11-2015م.

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

(رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا).

في السابع عشر من شباط 2015، تتوجت زيارات المسؤولين والضيوف للمركز بزيارة كريمة من لدن صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم (رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا). حيث حظي الباحثين في المركز بتقديم عروض أمام سمو الأمير تمحورت حول نتائج الدراسات التي نفذها المركز، وبخاصة حول مشروع ادامة نظام سوق العمل والموارد البشرية والدراسات القطاعية ودراسات تحليل سوق العمل، ومشروع إعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع من حملة الدبلوم في التخصصات الراكدة. وانصب الحديث حول ضرورة مواءمة المخرجات التعليمية لتتناسب والمتطلبات الحقيقية لسوق العمل، وايجاد تدخلات سريعة لمعالجة الاختلالات القائمة، اضافة الى توجيه المشاريع الاقتصادية والتنمية للمحافظات النائية للحد من نسب البطالة فيها.

سمو الامير الحسن بن طلال وبعد استماعه لمداخلات المشاركين حول الدراسات، المقدمة، قال "أن الأوان ان ننظر الى مداخل الدراسة بالتعريف بمواطن القصور بسبب الظرف الحالي خاصة وان احد مداخل ما نقوم به هو العمل الجماعي الذي يضم المكونات الثلاثة، السياسي والاقتصادي والاجتماعي اضافة الى مؤسسات المجتمع المدني".

واكد الامير الحسن ضرورة ان نبدأ بالحاكمية الرشيدة بيننا نحن من خلال ايجاد مراكز ارشاد مزودة بخلايا مدربة قادرة على التعامل مع المواطنين وتوجيههم في إطار من الصدقية والنزاهة وعالمية المنظور واعطاء كل ذي حق حقه بما في ذلك النساء.

كما دعا سموه الى خلق مناطق خاصة تتحول الى ورش عمل جاذبة للعاطلين عن العمل في مناطق تجمع المهجرين او النازحين بحيث تكون فرص العمل فيها للأكفأ دون ان ينتقص ذلك من حقهم في العودة، لأن ذلك "يعني اعترافا بمفهوم المواطنة الواسعة، فيما اكد سموه ان المهاجر او المهجر هو مغامر ومبدع ان اعطي الفرصة لذلك".

وكان رئيس المركز الوطني للموارد البشرية الدكتور عبدالله عباينة، عرض لدور المركز في معرفة مدى توازن منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها وفق دراسات قطاعية وبطريقة علمية للكشف عن واقع سوق العمل في كل قطاع وتبيان الفجوة بين واقع التعليم واحتياجات القطاعات التنموية.

وقال ان المركز اجري خلال السنتين الاخيرتين 9 دراسات قطاعية كشفت عن وجود 58 الف فرصة عمل في تلك القطاعات خلال الاعوام 2014 – 2016، مبينا ان 50 بالمائة من المتعطلين عن العمل في المملكة مؤهلاتهم دون الثانوية العامة وان فرص العمل التي تم الكشف عنها تتلاءم مع مؤهلات هذه الفئة.

زيارة وزير التربية والتعليم

في الثامن والعشرين من نيسان، 2015، حظي المركز بزيارة معالي نائب رئيس الوزراء وزير التربية والتعليم الدكتور محمد الذنبيات يرافقه عدد من أعضاء لجنة التخطيط المركزية. حيث أعلن رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الدكتور عبدالله عباينة، وبحضور معالي وزير التربية والتعليم ولجنة التخطيط المركزية، وممثلين عن وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل الفلسطينيين (اونروا) والثقافة العسكرية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونسيف) والوكالة الأميركية للتنمية الدولية، في مؤتمر صحفي نتائج الدراسة الوطنية التقويمية الشاملة لمهارات اقتصاد المعرفة (NAfKE)، والتي أظهرت تحسنا ملحوظا في أداء الطلبة بالمقارنة مع ما كان عليه في عام 2011 حيث بلغ حجم التحسن العام 13.1%.

وقال رئيس المركز د. عبدالله عباينة ان الدراسة هدفت الى قياس مهارات اقتصاد المعرفة في إطار المباحث الدراسية الرئيسة وهي الرياضيات والعلوم واللغة العربية عند طلبة صفوف الخامس والتاسع والحادي عشر، والتي تعد احد مؤشرات القياس الرئيسة لمدى نجاح مشروع التطوير التربوي لمهارات اقتصاد المعرفة. وأضاف أن هذه الدراسة نفذت على شكل اختبارات غطت مجالات المحتوى ومهارات المعرفة ومهارات اقتصاد المعرفة، مشيرا الى ان العينة التي شملتها الدراسة في دورتها الاخيرة بلغت 459 مدرسة واستهدفت 25900 طالب وطالبة، كما شملت مجموعة من المدارس المخصصة للطلبة السوريين في المخيمات والمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم.

وبين أن نتائج الدراسة كشفت عن ان نسبة التحسن في مستوى الصفوف المشاركة وفق الدراسة بلغت 8.3% للصف الخامس و 10.9% في الصف التاسع، و 21.7% في الصف الحادي عشر. وفيما يتعلق بالمباحث بلغت نسبة التحسن في الرياضيات 15%، وفي العلوم 13.5% واللغة العربية 10.1%، فيما بلغت في المدارس الاستكشافية 8.3% و 16.1% في المدارس المشمولة في مبادرة مدرستي.

وتقدمت مدارس القطاع العام وهي مدارس وزارة التربية والتعليم في نتائج الدراسة بنسبة 15.4% في عملية التحسن، في حين بلغت النسبة 9.3% في مدارس القطاع الخاص ومدارس (الاونروا).

أما نسب التحسن بحسب متغير الجنس، وفق نتائج الدراسة، فقد بلغت 14.4% عند الإناث و 13.4% عند الذكور، في حين حقق طلبة المدارس في المناطق الريفية تحسنا بنسبة 18.5% متقدمين على أقرانهم في مدارس المدن والذين حققوا تقدما بحسب نتائج الدراسة بنسبة 11.5%.

وبين رئيس المركز، انه رغم النتائج المتقدمة التي اظهرتها الدراسة في دورتها الاخيرة، فإن الطلبة ما يزالون يواجهون صعوبة في مهارات حل المشكلات والتفكير والتقييم مقارنة مع مهارات المعرفة والاسترجاع وادارة المعلومات والتواصل، مبينا ان المجال ما يزال متاحا وواسعا للارتقاء بنوعية التعليم وتحسين أداء الطلبة،

بدوره، أكد نائب رئيس الوزراء وزير التربية والتعليم محمد الذنيبات ان النتائج التي حققت ستعطي دافعا ايجابيا للمجتمع الاردني بأن التعليم العام بدأ ينهض في ظل موجة التراجع التي اصابت قطاع التعليم العام لأعوام طويلة. وعبر عن سعادته للنتائج التي حققتها الوزارة، وأهدى هذا النجاح لجلالة الملك عبدالله الثاني و لجلالة الملكة رانيا العبدالله لدعمهما المستمر لقطاع التعليم.

وثنى الذنيبات جهود رئيس المركز الوطني وطاقمه في تحليل البيانات بموضوعية ودقة، ما أعطى الدراسة مصداقية. كما أشاد الذنيبات بجهود الجهات الداعمة والمانحة للوزارة وخاصة الحكومة ومجلس الأمة بشقيه، والمجتمع الأردني ونقابة المعلمين الاردنيين ووسائل الاعلام المختلفة.

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

مؤتمر: الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها:
الواقع والمأمول.

29-28 أكتوبر (تشرين أول) 2015م

حرصاً من الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، ومقرها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن، على مواصلة وديمومة الاهتمام بالندوات والمؤتمرات التي تُعنى بتنمية الموارد البشرية. جاء انعقاد الدورة الرابعة من مؤتمر الرابطة السنوي في 29-28، تشرين أول (أكتوبر) 2015م، وذلك باستضافة من جامعة صفاقس بالجمهورية التونسية.

الجهات القائمة على تنظيم المؤتمر:

- 1) المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن بصفته مقرأ للأمانة العامة للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
- 2) جامعة صفاقس/ الجمهورية التونسية.
- 3) اتحاد مجالس البحث العلمي العربية.

الدول المشاركة في المؤتمر:

الأردن، وتونس، ومصر، والعراق، و الجزائر، والمغرب، وفلسطين، والسودان، والسعودية.
وجاءت فعاليات المؤتمر بحسب المحاور والأوراق المقدمة فيه على النحو الآتي:
المحور الأول: الشباب والتنمية، المفاهيم والإشكاليات، وتم خلاله عرض (6) أوراق بحثية.
المحور الثاني: الشباب وقضايا التنمية المستدامة في الوطن العربي(الأمية، والتسرب المدرسي، والبطالة، والمخدرات، والهجرة)، وتم خلاله عرض (6) أوراق بحثية
المحور الثالث: الفجوة بين تنمية الشباب العربي ومتطلبات التنمية، وتم خلاله عرض(5) أوراق بحثية
المحور الرابع: الشباب محرك أساسي أم ثانوي لتنمية المستدامة، وتم خلاله عرض(8) أوراق بحثية.
المحور الخامس: مسألة تمكين المرأة العربية كمحرك أساس في التنمية البشرية، وتم خلاله عرض(7) أوراق بحثية.

وفي الجلسة الختامية للمؤتمر، والتي ترأسها عطفة أمين عام الرابطة أ.د. عبدالله العبابنة. ومقرها أ.د. أحمد الطويسي-منسق عام المؤتمر (نائب رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن)، أكد المشاركون على التوصيات الآتية:

- 1) التأكيد على أهمية إيجاد قيادات فكرية ونخب شبابية لها رؤية واضحة في أمور الرقي الحضاري، ولها كذلك مواقف راسخة مستقلة ضمن هذه الرؤية.

- (2) التأكيد على الحكومات العربية في ظل الظروف الحالية التي تمر بها بعض الدول العربية إلى ضرورة بناء جسور الثقة والاحترام والاعتراف المتبادل بين الشباب والسلطة، والعمل من أجل إشراك الشباب وإتاحة الفرصة لهم لاقتراح ومناقشة القضايا المصرية.
- (3) بناء خطط استراتيجية تربوية مدروسة ومحددة زمنياً للقضاء على الأمية والتسرب وعمالة الأطفال، والتي ترى الدراسات أنها تسببت في زيادة ظواهر الانحراف والبطالة والإرهاب.
- (4) الاستثمار الأمثل في قدرات الشباب وإمكانياتهم البشرية، قناعة بأن الشباب طاقة بشرية تخزن الكثير من عناصر القوة والتغيير.
- (5) أهمية الإبقاء على استقلالية الجامعات العربية، وعدم التدخل الحكومي في شأنها التعليمي والإداري، مع التأكيد على ضرورة دعم الجامعات مالياً لتمكين من الاعتناء بشكل أكبر.
- (6) أهمية الاستفادة من خبرات المنظمات والمؤسسات الدولية في مجال توعية الشباب بأهم المخاطر التي تنجم عن تعاطي المخدرات، وتضمين المناهج الدراسية بدروس توعوية عن أضرار ومخاطر المخدرات.
- (7) ضرورة تشكيل مرصد عربي يُعنى بالشباب وقضاياهم ويوفر قواعد البيانات والمعلومات حول مجالات حراك الكفاءات العربية المهاجرة و إحصائها في الدول المستقبلية ومتابعة انشغالهم ووضع تقارير دورية لدراسة إمكانية إعادة توطين هذه الأدمغة المهاجرة.
- (8) حث الحكومات العربية على تكوين الجمعيات والروابط لاستيعاب أصحاب الكفاءات المهاجرة من بلدانهم وتسهيل إجراءات عودتهم إلى أوطانهم للمشاركة في عملية التنمية والتحديث.
- (9) التعاون مع منظمة اليونسكو لإقامة مشروعات ومراكز علمية في البلدان العربية لاجتذاب العقول العربية المهاجرة للإشراف على هذه المراكز والإسهام المباشر في أعمالها وأنشطتها.
- (10) أهمية العناية بتقييم سياسات الحكومات العربية تجاه الشباب، وبخاصة السياسات التي تدفع باتجاه توسيع إسهامات الشباب في التنمية الشاملة.
- (11) الاستفادة المثلى من شراكات الجامعات العربية مع المؤسسات العالمية لنقل المعرفة وتحسين مخرجاتها لمواكبة متطلبات بناء مجتمع المعرفة، وكذلك تفعيل المبادرات لتعزيز البحوث العلمية وبراءات الاختراع والابتكارات لدى الشباب.
- (12) حث الحكومات العربية على إنشاء صناديق تمويلية تكون موجهة لتمويل المشاريع الريادية والمشاريع الناشئة للشباب الفلسطيني، وإنشاء شبكة من المستثمرين المساندين لتقديم التمويل الميسر للمشاريع المميزة لهم لترسيخ ثباتهم على أرض وطنهم إلى حين زوال الاحتلال الصهيوني الغاشم.
- (13) دعوة الحكومات العربية لتعزيز ريادة سيدات الأعمال العربيات من خلال توفير شبكات خاصة بهن لتبادل الخبرات والتجارب الناجحة فيما بينهن، وبما يعود بالنفع على المجتمع العربي بأكمله.
- (14) السعي إلى دعم كل السياسات والتشريعات التي تأخذ بمبدأ المناصفة بين الرجال والنساء على أنه من أولويات الإصلاح في تنمية الموارد البشرية وبخاصة في المواقع القيادية المركزية منها واللامركزية.
- (15) توفير قاعدة من المعلومات في البلدان العربية حول الجوانب المختلفة لتمكين المرأة، وذلك بغية سد الفجوة المعلوماتية في هذا المجال.

16) دعم دور المجتمعات المدنية وشراكتها في عملية التنمية والنهوض بالبيئة.
17) الاهتمام بتأهيل وتشغيل الشباب من ذوي الإعاقة من خلال تصميم برامج تدريبية مهنية خاصة بهم وإيجاد ظروف وظيفية جيدة.

من ناحية أخرى، وضمن أنشطة المركز كأمانة عامة للرابطة، فقد تم طباعة أعمال الدورة الثالثة لمؤتمر الرابطة السنوي، "تحديات تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين". والذي انعقد في رجب جامعة ابن زهر-أكادير 15-16/12 (كانون أول)، 2014م.

أما الأنشطة المستقبلية للرابطة، في عام 2016، فقد تقرر عقد الدورة الخامسة لمؤتمر الرابطة السنوي في القاهرة بجمهورية مصر العربية، وباستضافة كريمة من أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بجمهورية مصر العربية. وسيكون المؤتمر تحت عنوان: دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني/الأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي. وذلك خلال الفترة المقترحة وهي 9-10 تشرين الثاني/نوفمبر 2016. واقترحت المحاور الآتية لتكون محاور أعمال المؤتمر.

- 1- نماذج فاعلة للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
- 2- القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية في مواجهة المشكلات ذات الأولوية (الأمية، البطالة، التسرب من التعليم).
- 3- العمل التطوعي والعمل الاهلي وتنمية الموارد البشرية (مفاهيم واشكاليات).
- 4- دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في تنمية المرأة العربية وتمكينها.
- 5- دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في استثمار الشباب العربي وتنميتهم على الصعيدين العربي والعالمية.
- 6- دور القطاع الخاص في تدعيم المنظومة التربوية في الوطن العربي.
- 7- دور القطاع الخاص والمجتمع المدني في تنمية الشباب الباحثين والاستفادة من العقول العربية المهاجرة.

الأنشطة والفعاليات المتوقعة وفق خطة العمل للعام 2016م

مجال المتابعة والتقييم

ستعمل وحدة المتابعة والتقييم على متابعة وإنجاز الدراسات الآتية خلال عام 2016م:

- 1) القيام بالتحضيرات المتعلقة بدراسة التوجهات الدولية في الرياضيات والعلوم TIMSS 2019.
- 2) القيام بالتحضيرات المتعلقة بدراسة البرنامج الدولي لتقييم الطلبة PISA 2018 .
- 3) القيام بالتحضيرات لدراسة المعرفة العددية والحسابية TIMSS-Numeracy 2018.

مجال الدراسات المسحية

سيتم خلال عام 2016 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 ويتمويل من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني، وهي قطاعات السياحة والاتصالات والانشاءات. بالإضافة الى دراستين حول سوق العمل الأردني وهما:

- 1) دراسة العمالة الوافدة المخالفة: خصائصهما وأسباب مخالفتها.
- 2) دراسة دور وزارة العمل في التشغيل والتفتيش وضبط سوق العمل.

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 في ضوء نتائج الفجوة بين العرض والطلب لكل قطاع.

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

يعاني سوق العمل الأردني بعض الاختلالات وبخاصة في مجال توفير فرص العمل لجميع الخريجين، ومن هذه التحديات ضعف مواثمة 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 تواءم 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 إحدى مبادرات الحكومة وبدعم من وزارة العمل بناء على طلب من ديوان الخدمة المدنية بهدف خلق فرص عمل للتخصصات الراكدة، ويتولى 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 لشؤون الأسرة وغيرها. المركز وادارته واشرافه على المشروع :

في ضوء ما تقدم قرر مجلس الوزراء في جلسته بتاريخ 2014/11/18 تكليف المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بإدارة هذا المشروع والإشراف عليه، والذي يمكن الخريجين من الالتحاق بأعمال ملائمة يحتاجها سوق العمل، كما يمكن الخريجين من التأسيس لأعمالهم الخاصة، ويعطي عناية خاصة لتدريب وتشغيل الإناث لزيادة مساهمتهم 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 والآليات والمؤسسات التي سيعهد لها مهمة التنفيذ. ويجدر التنويه إلى أن المركز الوطني لا يملك المشاغل والتجهيزات والمناهج والمدربين؛ وبالتالي فإن التنفيذ الفعلي يتم من قبل مزودي التدريب وداعمي التشغيل وفق الاطار الذي تقره اللجان.

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

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

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

الفئة المستهدفة بالمشروع في مرحلته الأولى

في المرحلة الأولى من المشروع يتم التركيز على المتقدمين إلى ديوان الخدمة المدنية من المناطق الأكثر فقراً (جيوب الفقر) 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، ديرعلا، عرجان، عين الباشا، قصبه عجلون). إضافة إلى الحالات الإنسانية المسجلة في ديوان الخدمة المدنية من جميع المحافظات.

➤ تنفيذ وإدارة المشروع

1. حاكمية المشروع:

- معالي وزير العمل هو رئيس اللجنة التوجيهية.
- عطوفة رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية هو رئيس اللجنة الفنية.
- اللجنة التوجيهية وفق مهامها تمثل المؤسسات والجهات ذات العلاقة.
- اللجنة التنفيذية وفق مهامها تمثل أيضاً المؤسسات والجهات ذات العلاقة.
- ادوار الشركاء تم تحديدها وقرارها في الاجتماع بتاريخ 2015/1/22.

2. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية:

يخطط وينظم ويشرف ويتابع تنفيذ المشروع بالتعاون مع المؤسسات المشاركة الرسمية والخاصة من خلال قرارات اللجنة التوجيهية وقرارات وتوصيات اللجنة الفنية كما أنه ينسق ويعد الترتيبات لتنفيذ أنشطة المشروع من خلال الأدوات والأليات والمؤسسات التي سيعهد إليها مهمة التنفيذ.

3. تنفيذ التدريب

يتم التنفيذ بواسطة الجهات الأتية وفق القرارات المعتمدة:

- مؤسسة التدريب المهني: معاهد التدريب، مراكز التميز، المعاهد الأخرى التخصصية.
 - الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب .
 - جامعة البلقاء التطبيقية التي لديها تسهيلات تقنية تخدم البرامج المطروحة .
 - كليات المجتمع ومراكز الاستشارات والتدريب في القطاع الخاص ومنها كلية القدس وكلية عمون .
 - مواقع العمل/ المؤسسات الكبرى في القطاع الخاص التي لديها وحدات تدريب إذا توفرت لديها تسهيلات تنفيذ البرامج المطروحة، وينطبق ذلك على كليات المجتمع الحكومية والخاصة.
- يتم اختيار المؤسسات التي ستقوم بالتدريب وفقاً لاتفاقيات توقع معها وأطرافها (وزارة العمل، صندوق التشغيل والتدريب، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، مزودو التدريب والتشغيل).

4.التشغيل:

ويتم بعد انتهاء فترة التدريب المقدرة اولياً بستة شهور حيث يكون التشغيل في مواقع مؤهلة وفق المعايير او تشغيلاً ذاتياً بتأسيس عمل خاص لمن أنهى متطلبات برنامج التدريب، ومدة التشغيل(12) شهراً.

5.الوحدة التنفيذية للمشروع:

يكون مقرها بالمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وتتألف بصورة مبدئية من:

- خبير للمشروع.
- منسق برامج
- مشرف تنفيذ البرامج
- مسجل المتدربين
- موجه ومرشد مهني
- الشؤون الادارية والمالية

انجازات المشروع (المركز) :

بناءً على ما سبق ومن خلال البدء في تنفيذ البرنامج فان من اهم انجازات مشروع اعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع / المهين التعليمية الراكدة وحسب مجالات العمل التالية :-

1. الاحصاءات / معالجة البيانات/الخطط:

في ضوء البيانات التي قدمت للمركز من ديوان الخدمة المدنية كذلك طلبات التسجيل المقدمة من الفئة المستهدفة فان ادارة المشروع بالمركز قامت بالاتي :

- تحليل البيانات التي تم تزويد المركز بها من ديوان الخدمة المدنية
- فرز اسماء ومواقع خريجي كليات المجتمع من الحالات الإنسانية .

- فرز اسماء ومواقع خريجي كليات المجتمع في مناطق جيوب الفقر (22) جيب .
- اعداد قوائم ومواقع بأسماء المتدربين لأعمار الخريجين التي تقل اعمارهم عن (45) عام والتي تزيد عن (45) عام للحالات الإنسانية .
- اعداد قوائم بمواقع والمسافات لحساب كلفة تنقل المتدربين من موقع السكن الى موقع التدريب
- دراسة السيرة الذاتية لمدربي برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية واختيار المدربين .
- اعداد قوائم بالمشاركين في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية من الحالات الإنسانية ومواقع تدريبهم في مراكز التدريب المهني في الاقاليم الثلاثة والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب وكلية القدس .
- اعداد اجراءات صرف المستحقات للمتدربات (المواصلات النثرية)
- حصر أعداد الراغبين في الاستفادة من المشروع.

2. البرامج / المؤهلات / الاعتماد:

أعدت ادارة المشروع مجموعه من الوثائق تتعلق بالبرامج والمناهج من خلالها تحدد الكفايات المهنية التي يكتسبها المشاركون وتمكنهم من العمل، وايضا لغايات اعتمادها من مركز الاعتماد وضبط الجودة/ وزارة العمل منها :

- برنامج السلامة والصحة المهنية واعتماده
- برنامج خدمات الاتصال الهاتفي
- برنامج الخدمات الفندقية والسياحية
- مؤهل الصناعات الغذائية واعتماده
- مؤهل الصناعات الكيماوية واعتماده
- برنامج مهني الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة
- مؤهل منجدون وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة
- مؤهل مشغلو الات الصناعات الدوائية والمستحضرات الصيدلانية وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة
- مؤهل الخياطون وارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة
- مؤهل العناية بالبشرة وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة
- مؤهل العناية بالشعر وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة
- برنامج نجار اثاث وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة

3. الاعلانات / البروشرات:

وضعت ادارة المشروع خطه اعلاميه للتعريف بالمشروع بالتعاون مع الجهات الداعمة ووسائل الاعلام . اقترتها اللجنة الفنية للمشروع ومنها :

- مطويه لجميع البرامج التي سيتم طرحها للتدريب عليها

- مطويه لبرنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية وتم طباعته وتوزيعه على المشاركين اثناء الزيارات
- مطويه بالتعاون مع وزارة العمل وتم طباعته وتوزيعه على المشاركين اثناء الزيارات
- رسائل خلويه وتزويدها الى ديوان الخدمة المدنية وتم ارسالها الى المشاركين في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية
- (3) اعلانات في (3) صحف يومية وهي (الراي ، الدستور ، الغد) للمشاركين لحضور لقاء مع اللجنة الفنية للمشروع في الاقاليم الثلاث .
- (3) اعلانات في (3) صحف يومية وهي (الراي ، الدستور ، الغد) للمشاركين مع اسمائهم لمراجعة المعاهد المعنية في مؤسسة التدريب المهني من اجل التسجيل للمباشرة في التدريب تاريخ 2015/11/18 م (150)
- مشارك في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية
- المشاركة في برنامج للإذاعة الأردنية حول مشاريع التشغيل
- الاعلان في محطة تلفزيونيه (الاردن الان) عن المشروع

4. العطاءات / الشروط المرجعية:

- أعدت إدارة المشروع مجموعه من الوثائق الخاصة بطرح عطاء تنفيذ التدريب والتشغيل لمهن مراكز الاتصال الهاتفية والمهن الفندقية والسياحة وغيرها للوصول الى عروض اقتصادية وفنية ومنها :
- وثائق العطاء والشروط المرجعية
- وثائق عطاء تدريب لمزودي التدريب من القطاع الخاص مع مؤسسة التدريب المهني لبرنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية للدفعة الاولى .
- تنفيذ العطاء تم من قبل مؤسسة التدريب المهني
- الشروط المرجعية والعطاء لبقية البرامج
- تشكيل لجنة العطاءات الخاصة بقرار من مجلس الوزراء الموقر لممثلين من جهات متعددة .
- تقرير بدراسة العروض من اللجنة الفنية.
- تنسيبات اللجنة الفنية النهائية
- حيث تم احالة العطاء على كل من كلية القدس (خدمات الاتصال الهاتفية) وكلية عمون (الخدمات الفندقية والسياحية).

5. العملية التدريبية:

- بدا المركز تنفيذ التدريب للدفعة الاولى بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني بتاريخ 2015/10/18 حيث :
- تم تجهيز (9) مجموعات موزعه على الاقاليم الثلاث في تسع مجموعات بعدد
- (133) متدربه الدفعة الاولى في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية.
- تم الانتهاء من تدريب الدفعة الاولى بتاريخ 2016/1/11
- تم المباشرة في تدريب (4) مجموعات بعدد (70) متدربا الدفعة الثانية من قبل الشركة الوطنية وكلية القدس في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية.

- تم تنصيب موقع الكتروني تعليمي للمتدربين للغايات التعليمية والتدريبية والتقييم.
- يجري الاعداد لبدء تدريب الفعه الثالثة يشارك فيها (100) متدربه ، وسيكون ذلك بالتعاون مع جامعة البلقاء التطبيقية .

6. الزيارات الميدانية:

- نفذت ادارة المشروع مجموعه كبيره من اللقاءات والاجتماعات مع الفئات المستهدفة واصحاب العمل ، شارك في العديد منها ممثلين عن وزارة العمل ومنها :
- (13) زيارة من قبل ادارة المشروع ل (1171) متدرب من الفئة المستهدفة في مناطق سكنهم المختلفة خلال الفترة 8/30 – 2015/9/8
- زيارات تقييميه للعملية التدريبية لجميع مواقع التدريب في الاقاليم الثلاث بما لا يقل عن (30) زيارة تقييميه للعملية التدريبية .
- زيارات لمواقع العمل وشاركت فيها المتدربات
- زيارات اصحاب العمل لمواقع التدريب
- تم المشاركة في الحملة الوطنية الرابعة للتشغيل وتم حضور المتدربات المعرض واللقاء مع اصحاب العمل .

7. الاجتماعات / الاتفاقيات:

- وقع المركز مجموعه الاتفاقيات مع الجهات المتعاونة في تنفيذ المشروع ومنها :
- اتفاقية تدريب مع مؤسسة التدريب المهني ووزارة العمل لبرنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية
- اتفقيه مع جامعة البلقاء التطبيقية كونها مزودة لخدمة التدريب .
- (4) اجتماعات مع الوكالة الأمريكية للأنماء الدولي بخصوص التنسيق المشترك في عمليات التدريب وتأهيل المشاركين من المتدربين .
- اجتماع مع شركة كريستال كول من اجل تأهيل متدربين في مجال مراكز الاتصال
- اجتماع مع جمعية الفنادق من اجل التدريب والتشغيل في مجال الفنادق
- اجتماع مع شركة ماك دونالد بخصوص التدريب والتشغيل في مجال الخدمات السريعة للوجبات لتدري وتشغيل (60) متدرب من خلال اتفقيه
- اجتماع مع شركة الرام للصناعات الدوائية بخصوص التدريب في مجال تشغيل الات الصناعات الدوائية.
- اضافة للقاءات اخرى مع نقابة الممرضين ، نقابة مصدري الاثاث والسجاد ، غرفة الصناعة ، صندوق المعونة الوطنية ، ديوان الخدمة المدنية ، وزارة العمل وغيرها .

8. التشغيل الاولي في اماكن العمل:

- عملت ادارة المشروع على وضع الادوات والاليات الخاصة بتشغيل من انهي برنامج السلامة والصحة المهنية وبالتعاون مع ممثلي وزارة العمل في المركز والمحافظات وبالتنسيق مع اصحاب العمل حيث تم توقيع (63) عقد

عمل لدى اصحاب العمل من الدفعة الاولى وجاري العمل على تكملة عقود العمل لباقي المتدربات قبل نهاية شهر 2016/1.

9. ورش التحليل المهني والاعتماد.

تم عمل ورشة تحليل مهني واحدة وورشة اعتماد مؤهل بالتعاون مع مركز الاعتماد وضبط الجودة.

10. اللقاءات والاجتماعات مع اصحاب الصناعة / القطاع الخاص:

أجرى المركز العديد من الاجتماعات مع اصحاب العمل لاستكشاف المهن التي يحتاجها سوق العمل ولتعريف اصحاب العمل بحوافز المشروع ، اهدافه ، فترته ، الفئه المستهدفة وغير ذلك من القضايا المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والمتابعة له ومنها :

- غرفة صناعة الأردن/ ممثلي قطاع صناعة الأثاث. (3) اجتماعات
- نقابة منتجي وتجار الأثاث والسجاد والموكيت. (اجتماعان)
- جمعية تصنيع ومصصري الالبسة. (3) اجتماعات
- نقابة اصحاب صالونات التجميل وتصفيف الشعر. (اجتماعان)
- نقابة اصحاب المخابز.
- كلية القدس
- جمعية الفنادق الاردنية بواقع. (3) اجتماعات
- الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب .
- المدينة العربية للرعاية الشاملة.
- مجلس الوطني لشؤون الاسرة.
- نقابة أصحاب مصانع المحيكات والألبسة. (اجتماعان)
- ويجري الترتيب لاجتماعات اخرى لتغطية بقية المهن كالزراعة وصيانة التجهيزات المنزلية والتركيبات الهندسية الكهرو ميكانيكية.

11. المراسلات والمخاطبات مع الجهات المعنية بالمشروع:

تم توجيه العديد من المراسلات والمخاطبات مع الجهات المعنية بخصوص التنسيق والتسهيل لتنفيذ برامج التدريب المطروحة منها وزارة العمل ديوان الخدمة المدنية صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني وكذلك مؤسسات القطاع الخاص..... الخ

12. المتابعة وتقييم العملية التدريبية:

- أعدت إدارة المركز خطه للمتابعة والتقييم للأنشطة المشروع ومنها :
- تقرير ربعي / لصندوق التشغيل والتدريب عن الانجازات والنشاطات التي يتم تنفيذها من قبل المشروع .
- تقارير متابعه وتقييم لمجموعات التدريب الكترونيا وتم اعداد تقارير مفصله بذلك عن الية تنفيذ العملية التدريبية

- تقارير متابعه وتقييم ميداني لجمع مواقع التدريب وتم اعداد تقارير مفصله بذلك وتم تزويد مؤسسة التدريب المهني والصندوق بنسخه منها .
- تقارير تقييم شامل للبرنامج من خلال التقييم القبلي والبعدي والميداني والالكتروني .
- تقرير ربعي عن سير عمل المشروع
- تقرير تقييم قبلي للعملية التدريبية
- تقرير تقييم بعدي للعملية التدريبية
- تقرير تقييم ميداني للعملية التدريبية
- تقرير تقييم عن التعلم من بعد من خلال البورتل الخاص بالمشروع .

13. لقاءات مع معالي الوزير والجهات الاخرى ومنها :

- معالي وزير العمل بما لا يقل عن (10) اجتماعات لاطلاعه على سير المشروع واخذ توجيهاته بخصوص المشروع .
- عطوفة مدير عام صندوق المعونة الوطنية
- عطوفة مدير عام مؤسسة التدريب المهني
- المعنيين في ديوان الخدمة المدنية لتعريفهم بالمشروع ومتطلباته .

14. المشاركون في برنامج المشروع (السلامة والصحة المهنية)

أعداد المتدربين الملتحقين حسب المحافظات

الدفعة	المحافظة	اللواء	الحالة	مكان التدريب	عدد المرشحين	عدد الملتحقين
الاولى	العاصمة	سحاب ، قصبة عمان ، القويسمة ، الجامعة	حالة انسانية	معهد السلامة	25	17
	البلقاء	عين الباشا ، قصبة السلط ، دير علا ÷ عبرا ويرقا ، العارضة	حالة انسانية	معهد السلط الحرفي	20	12
	مأدبا	مأدبا ، الجيزة - ناعور ، وادي السير	حالة انسانية	معهد مأدبا السياحي	25	13
	الكرك	قصبة الكرك ، فقوع ، القصر ، المزار الجنوبي ، الموجب ، مؤاب	حالة انسانية	معهد الاميرة تغريد	25	21
	الطفيلة	الحسا ، بصيرا ، قصبة الطفيلة	حالة انسانية	معهد الطفيلة	15	7
	اربد	الكور ÷ ، الرمثا ، قصبة اربد ،	حالة انسانية	معهد حكما	25	18
	اربد	الطيبة المزار الشمالي ، بني عبيد ، قصبة اربد	حالة انسانية	معهد المشاريع	20	16
	المفرق	الباديه الشمالية الغربية ، مثلث صبحا	حالة انسانية	معهد المفرق	20	17
	عجلون	صخرة ، عرجان ، قصبة عجلون	حالة انسانية	معهد عجلون	20	12
		المجموع			195	133

الدفعة	المحافظة	اللواء	الحالة	مكان التدريب	عدد المرشحين	عدد الملتحقين
الثانية	العاصمة	الموقر ، سحاب ، ماركا ، ناعور ، قصبة عمان ، الجامعة ، القويسمة ، وادي السير	حالة انسانية	كلية القدس	8	21
	الزرقاء	قصبة الزرقاء ، الرصيفة ، الهاشمية			10	
	البلقاء	عين الباشا	جيوب فقر	كلية القدس	4	
	اربد / الرمثا	قصبة اربد ، بني كنانة ، الرمثا ، المزار الشمالي ، الوسطية ، الطيبة ، الكورة	حالة انسانية	الشركة الوطنية	32	18
	جرش + عجلون	قصبة جرش ، قصبة عجلون	حالة انسانية	الشركة الوطنية	15	11
	العقبة	وادي عربة	جيوب فقر	الشركة الوطنية	51	19
		المجموع			120	69

➤ اعداد المسجلين للبرامج التدريبية لعام 2016م

المجموع	معان	مأدبا	عجلون	جرش	المفرق	الكرك	العقبة	العاصمة	الطفيلة	الزرقاء	البلقاء	اربد	
71	3	0	19	0	1	6	1	0	1	2	25	13	السياحة والفندقة
196	25	0	26	1	9	13	11	2	9	4	48	48	العناية بالبشرة
151	21	1	16	1	6	11	7	1	10	2	34	41	العناية بالشعر
127	9	0	23	0	2	6	7	0	2	7	30	41	المساحة وحساب الكميات
252	29	1	46	1	8	17	15	1	12	7	51	64	المطابع
300	30	0	55	0	11	17	25	2	7	5	73	75	رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة
379	32	1	59	2	8	18	22	3	15	11	96	112	مراكز الاتصال
110	2	0	16	0	0	5	4	0	3	7	39	34	مشغلو الات الصناعات الدوائية
134	11	0	23	1	5	7	2	0	7	5	39	34	مشغلو الات انتاج الصناعات الغذائية
23	0	0	5	0	0	3	1	0	5	0	4	5	مشغلو الات انتاج الصناعات الكيماوية
21	0	0	3	0	1	2	1	0	1	1	5	7	منجدون

الفئات المستهدفة مستقبلا:

بعد الانتهاء من تدريب وتشغيل الفئة المستهدفة وتقييم المشروع في مرحلته الأولى، سيتم 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 استنفاد مخزون ديوان الخدمة من حملة الدبلوم في التخصصات الراكدة.

وتشير اللقاءات الأولية التي اجراها المركز، مع اصحاب العمل للتشاور حول مكونات المشروع واهدافه ومتطلبات نجاحه، الى توفر فرص التشغيل لمخرجات المشروع. في هذه الحالة ستكون المشاركة في برامجه من جميع محافظات المملكة دون قصرها على جيوب الفقر والحالات الإنسانية .

وسيتضمن المشروع حوافز جاذبة لكل من الملتحقين بالمشروع ولأصحاب العمل تتمثل في تحمل الحكومة لتكاليف التدريب، تكاليف المواصلات، مكافأة شهرية للملتحق ودعمًا لراتبه خلال فترة التشغيل اضافة للضمان الاجتماعي وبوليصة للتأمين 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 وثبات الأعمال التي يقوم بها قسم الحاسوب، إلا انه توجد عدة أمور يستوجب الإشارة لها، وتتخلص في الآتي:

في الآتي جدول يبين الأمور التي تم انجازها والأمور التي لا تزال قيد الانجاز لخطة عمل الحاسوب للسنة 2016 مع بعض الشروح حيثما لزم الأمر:

1	متابعة الأمور الفنية لمشروع المنار والمشاريع المنضوية تحت مظلة والتي تشمل: <ul style="list-style-type: none">• إدارة المواقع الالكترونية.• متابعة الخدمات الخاصة بالمشاريع.• تقديم الدعم اللازم والمتمثل بأجهزة الموظفين ومشتريات المشاريع.	يتم بشكل دوري.
2	متابعة درجات الحماية والأمان على نظام Firewall بشكل يضمن حماية خادمت وأجهزة المركز من الفيروسات والهجمات الخارجية.	التراخيص اللازمة منتهية ونحن بصدد تركيب نظام جديد والذي يعتبر من ضمن
3	إنشاء نظام نسخ احتياطية (Backup) متكامل:	

<p>الخدمات المقدمة عبر الربط بشبكة الحكومة الآمنة. سيتم بحث شراء تراخيص جديدة والقيام بجميع ما يلزم وذلك بعد الانتهاء من الربط بشبكة الحكومة الآمنة حيث سيتاح خدمات بسعات عالية بعد استخدام خدمات الحكومة الالكترونية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تركيب النظام الجديد والمطور الذي تم شراؤه مؤخرا من (Symantec BackupExec). • تخصيص خادم ذي سعة عالية لحفظ نسخ احتياطية من البيانات الهامة الخاصة بالمستخدمين. • عمل نسخ احتياطية عن كافة الخدمات بحيث تشمل الأنظمة والبيانات الهامة (المواقع الالكترونية والبريد الالكتروني) ليتم تخزينها على وحدة تخزين خارجية (SAN Storage). • دمج خادم بيانات الموظفين ووحدة تخزين بيانات الخدمات مع نظام النسخ الاحتياطية (Symantec Backup Exec) وذلك لعمل نسخ احتياطية عن كافة البيانات الهامة بشكل دوري يتناسب مع أهمية تلك البيانات. • توعية وإرشاد الموظفين المستخدمين لأنظمة الحاسوب في المركز حول كيفية عمل نظام (Backup) وذلك تلافيا لضيق أو فقدان البيانات الخاصة بهم. 	
<p>لم يتم بسبب الكلف العالية وبانتظار قرار اداري بهذا الصدد.</p>	<p>تطوير الموقع الالكتروني للمركز وتحميل كافة المحتويات والدراسات.</p>	4
<p>سيتم فور الربط بشبكة الحكومة الآمنة حيث انها من سياسات شبكة الحكومة الآمنة.</p>	<p>رفع درجة الأمان على أجهزة الحاسوب بتقوية كلمة السر لكل مستخدم والعمل على تغييرها بين الحين والآخر.</p>	5
<p>يتم بشكل دوري.</p>	<p>المعاينة الدورية لأجهزة الحاسوب والخدمات لدى المركز (Software and Hardware) بحيث تبقى دائما على أعلى درجات الأمان وبأحدث النسخ من البرمجيات المتوفرة..</p>	6
<p>يتم بشكل دوري.</p>	<p>الإشراف الدائم والمتواصل على المختبر بحيث يبقى دائما عالي الجاهزية.</p>	7
<p>انتهت اتفاقية الحكومة مع شركة Microsoft وسيتم الشراء بشكل منفرد مع وجود افضلية لإحدى الشركات عن طريق الحكومة. علما ان التراخيص السابقة لا تزال وستبقى فاعلة.</p>	<p>متابعة تراخيص برمجيات Microsoft والحكومة الالكترونية وكافة الإجراءات اللازمة كضابط ارتباط.</p>	8

يتم بشكل دوري.	إدارة بيانات كافة دراسات المركز وتقديم أي دعم يلزم فيما يتعلق بتلك الدراسات.	9
تم كما يجب.	<p>إدارة بيانات دراسات TIMSS الصف الرابع و TIMSS الصف الثامن و PISA والتي شملت:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تجهيز قوائم الطلاب الواردة من وزارة التربية والتعليم لتصبح مناسبة لبرمجيات تلك الدراسات. • أخذ العينات العشوائية للطلاب الذين سيتم اختبارهم. • تجهيز نماذج وأدوات الاختبارات وتوزيعها على الطلاب والمعلمين والمدارس كل حسب نمودجه. • تجهيز الرزم الخاصة بالمدارس والشعب ليصار الى ارسالها الى الميدان لتطبيق الاختبارات. • استلام ادوات الاختبارات من المطبقين واعادة فرزها لإدخال بياناتها الكترونيا. • إدخال البيانات ومن ثم جمعها وتنقيتها وارسالها الى الجهات الدولية المعنية. • الاجابة على كافة اسئلة واستفسارات الجهات الدولية الخاصة بالبيانات وآلية تطبيق الاختبارات. 	10
يتم بشكل دوري.	تنفيذ إجراءات العطاءات المتعلقة بأجهزة الحاسوب وتوابعها سواء كان ذلك للمركز أو للمشاريع المدارة من قبل المركز.	11
يتم بشكل دوري.	تقديم الخدمات والدعم الفني واللوجيستي للعاملين في المركز والمشاريع وكذلك الخبراء والضيوف والتي تشمل الشبكة والانترنت والبريد الالكتروني والمواقع الالكترونية إضافة إلى الخدمات وأجهزة الحاسوب وتوابعها.	12

المكتبة

الانجازات :

1. اعداد مطوية تحتوي على معلومات تعريفية اساسية عن المركز لاعتماده في التعريف عن المركز وتزويد المؤسسات والاشخاص بها، بالإضافة الى تزويد برنامج الحكومة الالكترونية احد برامج وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بهذه المطوية واتاحتها وطرحها في دائرة اهتمام المؤسسات الحكومية الاخرى لأغراض التعريف او التعاون والتنسيق معها .
2. إعداد تقرير إعلامي سنوي يوثق كافة الاعمال والنشاطات التي يقوم بها المركز والتي تم تغطيتها عبر الصحف اليومية الرسمية والمواقع الاخبارية الالكترونية الاخرى .

تتمثل خطة عمل المكتبة لسنة 2016 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. التنسيق مع مختصين بتحديث وتطوير نظام المكتبة الحالي (الويناسس) (Winisis) لإضافة بعض الحقول عليه واجراء بعض التعديلات المهمة وتنسيقها بشكل اوضح وادق من السابق .
3. متابعة الدراسات الصادرة عن المركز وتسجيلها لدى المكتبة الوطنية لأغراض الإيداع ومن ثم يتم إرسالها إلى المطبعة لعمل النسخ المطلوبة من كل دراسة وتجليدها.
4. 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.
5. تجليد التقارير السنوية الصادرة عن المركز وتسجيلها وترتيبها لتسهيل استرجاعها.
6. تفعيل عملية الإهداء والتبادل مع مراكز المعلومات والجامعات والمؤسسات الأكاديمية.
7. تمثيل المكتبة في الاجتماعات والمؤتمرات والندوات.
8. تزويد الباحثين سواء أفراد أم مؤسسات بالمواد المطلوبة أو الدراسات بالشكل المطبوع أو بالشكل الإلكتروني من خلال البريد الإلكتروني، والوسائل الأخرى المتاحة.
9. التغطية الإعلامية وتوثيق الفعاليات والبرامج والأنشطة التي يقوم بها المركز من خلال التنسيق مع صحفيين معينين من جهاتهم الاعلامية والإخبارية لتغطية أخبار ونشاطات المركز.
10. متابعة ما ينشر عن المركز في وسائل الإعلام المختلفة وإحاطة العاملين في المركز بكل خبر أو نشاط صادر عن المركز او له علاقة بمهام وعمل المركز.