



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources Development



التقرير السنوي

2016



صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم

"إن الحاجة أضحت ملحة لتطوير منظومة متكاملة واستراتيجية شاملة وواضحة المعالم لتنمية الموارد البشرية، تؤطر عمل القطاعات المعنية بالتعليم، وتنسجم مع مخرجات الرؤية الاقتصادية للسنوات العشر القادمة "2015-2025".

مأقوال جلاله الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم.



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 بن طلال المعظم.

كلمة الرئيس

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم التقرير السنوي لإنجازات المركز ونشاطاته خلال عام 2016، والتي هي امتداد لستة وعشرين عاماً من العمل والعطاء في تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني والعربي والدولي. ويبين التقرير أهم منجزات المركز والخطط والمشاريع التي ينفذها أو يشرف على تنفيذها.

وعلى الرغم من شح الموارد التي يواجهها المركز وكثرة التزاماته، محلياً وإقليمياً، فقد حقق إنجازات كميّة ونوعية، وعلى وجه الخصوص في قطاع التعليم العام، ورفع كفاءة القيادات التربوية على الصعيد المحلي والعربي في مجال التخطيط والإدارة التربوية. ومن ناحية أخرى استطاع المركز أن يواصل مهمته في توفير البيانات الدقيقة والمنقحة في إطار نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن ونظام معلومات سوق العمل الأردني.

ولعل شواهد الانجاز عديدة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: إصدار كتيب مؤشرات الموارد البشرية في الأردن 2015، والذي أنجز في عام 2016، والدراسات المسحية للقطاعات ذات الأولوية في سوق العمل الأردني، والورش التدريبية في مجال الإدارة والتخطيط التربوي للقيادات التربوية في بعض الدول العربية. بالإضافة إلى بعض الطموحات التي يرنو المركز لإنجازها في عام 2017. وهذا كله يدفعنا للسعي للحفاظ على ريادة الانجاز، وضمن الامكانيات المتاحة.

ونظراً لحرص المركز على مواصلة دوره الريادي في المحافظة على مكانته المرموقة لدى الجهات الاقليمية والدولية، فقد واصل تنفيذ بعضاً من أنشطته، كمقر لرابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، حيث أقيمت الدورة الخامسة من مؤتمر الرابطة السنوي في جمهورية مصر العربية وبالتعاون مع أكاديمية العلوم والتكنولوجيا ذات السمعة العربية المرموقة. وستعقد الدورة السادسة لمؤتمر الرابطة السنوي لهذا العام 2017 في عمان بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة بفلسطين.

وفي الختام يطيب لي أن أزجي الشكر أوفره لأسرة المركز على جهودهم الكبيرة التي أثمرت في تمكين المركز من تحقيق انجازاته النوعية على المستويين الوطني والاقليمي. 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

رؤيتنا



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

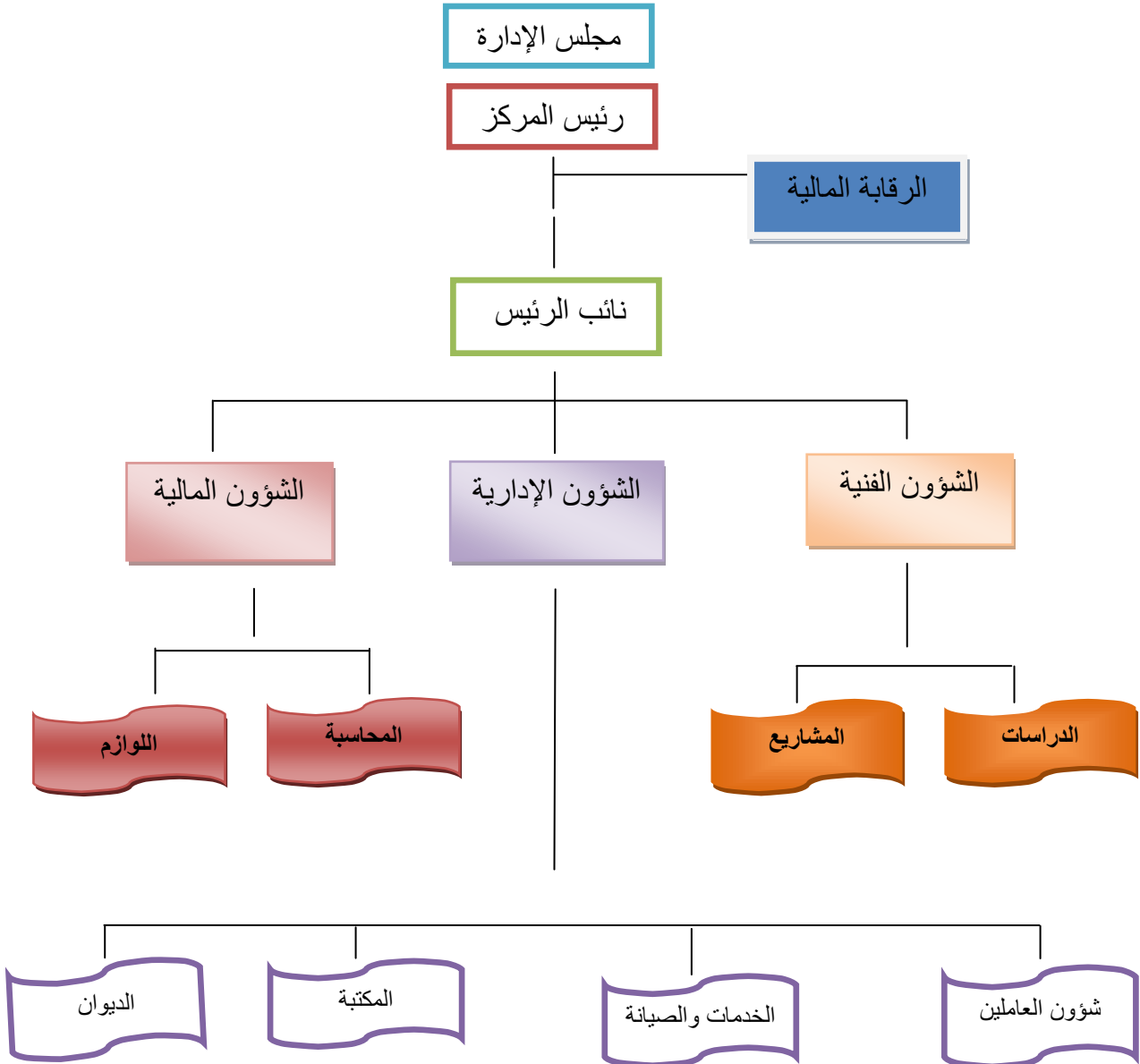


تنمية الموارد البشرية الأردنية من خلال الإسهام في تطوير أداء المنظومة التعليمية والتدريبية لمواكبة متطلبات التنمية البشرية.

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.

الهيكل التنظيمي للمركز



نشأة المركز

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

مهام المركز ومجالات عمله

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 2014م 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 2016 م

الجهات الوطنية المستفيدة	الجهات المساهمة في التمويل
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	الموازنة العامة
وزارة التربية والتعليم	البنك الدولي
وزارة العمل	اليونسكو
وزارة الصناعة والتجارة	الوكالة الأمريكية للإنماء الدولي
وزارة الصحة	الأيسسكو
أكاديمية الملكة رانيا العبدالله	صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
الجامعات الأردنية	اليونيسيف
كليات المجتمع الحكومية والخاصة	مؤسسة الملكة رانيا العبدالله
مؤسسة التدريب المهني	
دائرة الإحصاءات العامة	
مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني	
دائرة الموازنة العامة	
القطاع الخاص	

مجلس إدارة المركز

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

الإنجازات في قطاع التعليم العام

قام المركز خلال عام 2016 م بمتابعة تنفيذ العديد من المشاريع والبرامج المحلية والإقليمية والدولية، كما انتهى المركز رسمياً من إعداد كافة دراسات المتابعة والتقييم لمشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي (2010-2015)، والذي نفذته وزارة التربية والتعليم، وذلك امتداداً للدور الذي أسند للمركز خلال المرحلة الأولى من المشروع، والذي نفذته الوزارة خلال الفترة (2003-2009). وقد هدف 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 2016 م:

أ) المتابعة والتقييم لمشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي-المرحلة (2) Education Reform for Knowledge Economy second phase (ERfKE II)

لقد قام المركز بإنجاز كافة دراسات المتابعة والتقييم التي ترتبط بمشروع تطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي والتي تضمنها إطار المتابعة والتقييم (Assessment Frame work) الذي تم إعداده في بداية المشروع، إذ تم إعداد ما يزيد عن (20) دراسة وذلك في جوانب المدخلات والعمليات والمخرجات. و لمكونات المشروع الخمسة وهي: (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 2016 م بإعداد الجزء المتعلق بأنشطة المتابعة والتقييم في التقرير النهائي للمشروع (Implementation Completion Report).

✓ وقد قام المركز خلال العام المنصرم بالانتهاء من ثلاث دراسات دولية وذلك باعتباره الجهة الوطنية المسؤولة عن تنفيذ هذه الدراسات في الأردن، وهذه الدراسات هي: دراسة البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA 2015) حيث تم الاعلان عن نتائج هذه الدراسة في 6 كانون الأول 2016.

✓ الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم للصف الثامن الأساسي (TIMSS 2015) وقد تم الاعلان عن نتائج هذه الدراسة في 29 تشرين ثاني 2016 الدراسة الدولية في الرياضيات للصف الرابع (Numeracy) ا. حيث تم إعلان النتائج في 29 تشرين ثاني 2016.

واستكمالاً لمسيرة مشاركة الأردن في الدراسات الدولية لتقييم الطلبة فقد تم في عام 2016 العمل على انجاز ما يأتي :

➤ 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 2015 م:

❖ دراسة التوجهات الدولية في الرياضيات والعلوم (TIMSS2015)

قام المركز خلال عام 2016م، بتوقيع اتفاقية المشاركة في دراسة التوجهات الدولية في الرياضيات والعلوم Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) لدورة عام 2019 للصف الثامن، حيث من المتوقع البدء بتحضيرات الدراسة التجريبية لهذه الدراسة في عام 2018.

❖ البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA 2018)

قام المركز خلال عام 2016 م، بتوقيع اتفاقية المشاركة في دراسة البرنامج الدولي لتقييم الطلبة لدورة عام 2018 مع منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OECD) وبدأ المركز بانشطة التحضير للمرحلة التجريبية في وقت مبكر من عام 2016، إذ تم القيام بأنشطة المواءمة، والتحقق، والترجمة للاختبارات واستبيانات الطلبة واستبيان المدرسة، كما تم تحديد إطار المعاينة للمدارس التي ستشارك في المرحلة التجريبية، إذ من المتوقع إجراء الدراسة في شهر أيار 2017.

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

في إطار الشراكة بين منظمة اليونسكو، ممثلة بمكثها في عمان، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن (بصفته مركزاً اقليمياً لإعداد القيادات التربوية في مجال الإدارة والتخطيط التربوي)، فقد انعقدت في مقر المركز، 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 ولتبادل الخبرات وقصص النجاح وبناء قاعدة بيانات الخبراء العرب في التخطيط التربوي والسياسات التربوية والمتابعة والتقييم.

وضمن هذا المشروع وخلال العام 2016م، تم عقد ورشة عمل إقليمية في مجال الاسقاطات ووضع السيناريوهات وذلك في الفترة ما بين 26-28 تموز، 2016. الورشة التدريبية: الاسقاطات ووضع السيناريوهات، والتي هدفت إلى تزويد المشاركين بالمعرفة الأساسية لكيفية استخدام تقنيات الاسقاطات وأدوات المحاكاة التي يمكن استخدامها عند وضع سيناريو كمي لوثيقة خطة وطنية في مجال التخطيط والإدارة التربوية.

وقد شارك في الورشة ممثلين عن وزارات التربية والتعليم في الدول العربية الآتية: الأردن، وفلسطين، وسوريا، والسودان، ومصر. وبواقع ممثلين اثنين لكل دولة. إضافة إلى الفريق البحثي في المركز.

وافتح الورشة عطوفة الأستاذ الدكتور عبدالله العبابنة رئيس المركز وبحضور مندوبة مكتب اليونسكو في عمان الأنسة سميرة أبو حمديّة ونائب رئيس المركز الأستاذ الدكتور أحمد الطويسي.

ج) دراسة شبكات المدارس المرحلة الأولى- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

تنقذ أكاديمية الملكة رانيا العبدالله لتدريب المعلمين أولى دراساتها البحثية لبرنامج شبكات المدارس ضمن مشروع "تعزيز برنامج التنمية المهنية للمعلمين" الممول من الحكومة الكندية، بهدف قياس أثر برنامج الشبكات على أداء المعلمين في الغرفة الصفية ونتائج التعلّم ومجتمعات التعلّم المهنية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم.

ولتحقيق هذه الغاية استعانت الأكاديمية بخبرات من جامعة تورنتو - معهد أونتااريو للدراسات التربوية، وخبرات وطنية ممثلة في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وقد أجرى المركز الدراسة بهدف تقييم أثر تدريب المعلمين على تحصيل الطلبة. وسيتم جمع بياناتها على مرحلتين: الأولى عند بداية المشروع للحصول على البيانات القاعدية للدراسة وذلك خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2016-2017، والثانية عند الانتهاء من المشروع للحصول على البيانات الختامية والتي ستتم مقارنتها بالبيانات القاعدية لقياس وتقييم أثر البرنامج. وتشكلت عينة الدراسة من (40) مدرسة، بلغ عدد المدارس في المجموعة التجريبية (20) مدرسة، ومثلها في المجموعة الضابطة، وقد غطت العينة أقاليم المملكة الثلاثة: الشمال، والوسط، والجنوب.

وتأتي هذه الدراسة في إطار سعي الأكاديمية وحرصها على تطوير العمل بالاستناد الى الدليل ونتائج البحث التربوي. وسيتم توظيف نتائج الدراسة لتطوير العمل وتقديم نموذجاً أردنياً للتنمية المهنية الفاعلة أثناء الخدمة. وتأتي أهمية هذه الدراسة في تقييم أثر تدريب المعلم على أداء الطلبة.

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 حقيقية 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 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 لعينة 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 المشغولين 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 2015 على قواعد البيانات وفق المتغيرات أعلاه. وبهذا فإن البيانات المتعلقة بمسح العمالة والبطالة متوفرة من عام 2001 إلى عام 2015.

كما تم تحديث قاعدة بيانات فرص العمل المستحدثة لتشمل بيانات عام 2015، 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 والمهنة والنشاط الاقتصادي والبيانات المتوفرة للأعوام من 2010 و حتى 2015 .

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 و هي 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 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 كالاتي:

تم تحديث بيانات طالبي التوظيف والمعينين والمتقاعدين لعام 2015 م.

تم تحديث بيانات الموظفين الخاضعين لنظام الخدمة المدنية، والمعينين لعام 2015 م.

تم تحديث بيانات المنفكين من نظام الخدمة المدنية لعام 2015 م.

أضف إلى ذلك فقد تم إدخال بيانات العمالة الأجنبية ممن حصلوا على تصاريح عمل من وزارة العمل الأردنية لعام 2015، 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 2001 م إلى عام 2015 م.

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، ولثاني، والصيفي للعام الدراسي 2015م-2016م، 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 و غير الرسمية، وعلى بيانات إفرادية عن الطلبة الملتحقين والخريجين وبيانات افرديه عن أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية في الكليات، وقد تم تحديث البيانات للفصلين الدراسيين الأول والثاني للعام الدراسي 2015م-2016م.

- 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 2016/2015 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 2015. وتحتوي على معلومات تفصيلية عن المتدربين الملتحقين لعام 2015 وفق الآتي: الجنس، والعمر، والجنسية، والمعهد التابع له المتدرب، والمؤهل العلمي، والبرنامج التدريبي، والمستوى الفني، والمحافظة، 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

للأعوام 2013 و لغاية 2015 بحسب الآتي: العمر، والمهنة، والمؤهل العلمي، والمحافظة، ومدة التدريب، والبرنامج التدريبي.

3. قواعد معلومات أُخرى

✓ قاعدة بيانات المعونة الوطنية: وقد تم تحديث قاعدة بيانات الخاصة بالمعونة الوطنية لعام 2015 وتحتوي معلومات عن الأفراد المنتفعين من المعونة الوطنية 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 والتشغيل: وقد تم تحديث قاعدة بيانات الخاصة بصندوق التنمية و التشغيل لعام 2015 و تحتوي على الآتي:

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

✓ قاعدة بيانات صندوق المرأة: كما تم تحديث قاعدة البيانات الخاصة بصندوق اقراض المرأة لعام 2015 و التي تشمل معلومات عن المقترضين والقروض حسب الجنس والجنسية والمؤهل التعليمي، وقيمة القرض وحالته والتخصص. وتتوفر البيانات للأعوام (2014- 2015) .

✓ 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 و عدد سنوات الخبرة المطلوبة و العمر و الجنس و المؤهل العلمي و التخصص. هذا و قد تم إدخال بيانات عام 2016 .

اصدارات مشروع المنار

من بين أهم إصدارات مشروع المنار يمكن الإشارة بشيء من التفصيل إلى الإصدار الخاص بدليل مؤشرات الموارد البشرية في الأردن (2015)، والذي أنجز خلال عام 2016.

➤ دليل مؤشرات الموارد البشرية في الأردن، 2015: 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، وقد تم إعداد الاصدار الرابع لهذا الدليل و هو لعام 2015، والذي أنجز في عام 2016.

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 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.
- 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

مشروع دراسات تقدير الفجوة الكمية والنوعية بين جانبي العرض والطلب في ثلاثة قطاعات

يتولى 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 بتكييف 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 العاملين في هذا القطاع ما زالت 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، والتي ظهرت نتائجها في الربع الأخير من عام 2016، وهي: قطاع الصحة، وقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، وقطاع تجارة الأغذية 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، وبما يتفق مع رؤية الأردن 2025 ومنسجما مع التوصيات الخاصة بهذا القطاع الواردة في الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية للأعوام 2016-2025، 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 ومستوى مهن العمالة المطلوبة والمهارات اللازمة، ومن ثم العمل على تطوير هذه الامكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال العمل على تطوير خطط التعليم وبرامج التدريب و التأهيل بما يواءم متطلبات سوق العمل. 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 سيترك أثراً إيجابياً 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 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 كفو وفعال باعتباره من العناصر الأكثر توفراً في الأردن.

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

- ✓ تم الانتهاء من اعداد الدراسات القطاعية بجميع فصولها للقطاعات الثلاث و هي : : قطاع الصحة، وقطاع صناعة الاغذية والمشروبات والتبغ، وقطاع تجارة الاغذية والمشروبات والتبغ
- ✓ تم تطوير خطط تنمية الموارد البشرية للقطاعات المستهدفة في ضوء نتائج الفجوة.
- ✓ تمت طباعة الدراسات القطاعية الثلاث و توزيعها على اصحاب القرار و المؤسسات ذات العلاقة .

اطلاق الدراسات القطاعية

برعاية سمو الأمير الحسن المعظم وبحضور دولة رئيس الوزراء

إطلاق دراسات في القطاعات ذات الأولوية في سوق العمل

في يوم الخميس الموافق 25-8-2016، وبرعاية كريمة من لدن صاحب السمو الملكي الامير الحسن بن طلال (رئيس المجلس الاعلى للعلوم والتكنولوجيا)، وبحضور دولة رئيس الوزراء الدكتور هاني الملقي وعدد من الوزراء المعنيين تم إطلاق ثلاث دراسات قطاعية في مجالات الصحة وصناعة وتجارة الاغذية والمشروبات والتبغ، وخلصت هذه الدراسات إلى تحديد الفجوة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل في هذه القطاعات. حيث جاءت هذه الدراسات ضمن خطة عمل المركز بالتعاون مع مجلس التشغيل و التدريب والتعليم التقني لاستدامة نظام معلومات الموارد البشرية ودراسة القطاعات الاقتصادية ذات الاولوية التي تم البدء بها في عام 2013 لدعم الجهود الاصلاحية لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وبالشراكة مع الوزارات والجهات الحكومية المعنية حول احتياجات سوق العمل في هذه القطاعات وفق اسلوب علمي، الامر الذي يمكن صانع القرار من اعداد السياسات المتعلقة بسوق العمل وتحديد الفجوة بين جانبي العرض والطلب لكل قطاع . واكد سمو الامير الحسن اهمية هذه الدراسات في التعريف بالاحتياجات والمهارات الحياتية التي تسهم في تمكين المواطن من اشغال فرص العمل المتاحة لافتا الى اهمية التواصل المباشر مع المواطنين وارشادهم حول فرص العمل التي يتم توفيرها. من جهته، اشار رئيس الوزراء الى اهمية هذه الدراسات في تمكين صانع القرار من وضع السياسات المناسبة سواء ما يتعلق بنظام معلومات سوق العمل او الفجوة بين العرض والطلب بعيدا عن الارتجالية. واكد رئيس الوزراء ان محاربة الفقر والبطالة تعد من اهم واجبات الحكومة، لافتا الى اهمية تحديد برامج التدريب المهني وفقا لاحتياجات الناس الفعلية. وأضاف «لا يجوز ادخال اي شخص للتدريب المهني في مهنة لا يرغبها». كما اكد الملقي دعم الحكومة لمراكز البحث العلمي والدراسات نظرا لأهمية دورها في اعداد السياسات والخطط المبنية على العلم والارقام القابلة للقياس والمتابعة. وجرى حوار حول هذه الدراسات القطاعية حيث ابدى الوزراء الذين تمت مناقشة الدراسات القطاعية التي تخص وزاراتهم جملة من الملاحظات بشأن العرض والطلب في سوق العمل والتخصصات التي توفرها الجامعات ومدى حاجة السوق لها. وكان رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الدكتور عبدالله عباينة اشار الى ان الدراسات التي انجزها المركز في قطاع التعليم وسوق

العمل والتي يعمل المركز على انجازها لا نظير لها على الصعيدين الوطني والاقليمي. لافتا الى ان للمركز شركات وطنية واقليمية ودولية اهله ان يكون معتمدا لدى الجهات الدولية للقيام بدور المتابعة والتقييم لمشاريع تطوير التعليم منذ العام 1990 وحتى تاريخه. وشار الى ان المركز يشرف على ادارة اهم دراستين دوليتين في العالم يشارك بهما الاردن وهما «TIMSS&PISA» والتي يعد اداء الطلبة فيهما في المباحث الرئيسية العلوم والرياضيات والقراءة من اهم المؤشرات حول جودة النظام التعليمي في اي بلد.

إصدارات المركز في عام 2016م

تم تسجيل العديد من الدراسات لدى المكتبة الوطنية والتي أجريت ضمن مشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة وأنجزت خلال عام 2015م، وصدرت 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	دراسة البرنامج الدولي لتقييم الطلبة "التقرير الوطني"
.2	دراسة قياس استعداد الاطفال في الاردن للتعلم باستخدام اداة تطور الطفل.
.3	الفجوة في اداء الطلبة بين الجنسين في الاردن "تقرير دراسة".
.4	الملاحظة الصفية المرحلة الثانية : التعليم والتعلم المتمحور حول الطالب في المدارس الاردنية.
.5	الدراسة الوطنية التقييمية لمهارات اقتصاد المعرفة 2014.
.6	Gender Gap in Student Achievement in Jordan "Study Report".
.7	Mapping of Student Assessment in Jordan : Monitoring & Evaluation Partnership (MEP) Project.

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	الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الصحة

الرقم	عنوان الإصدار
2.	الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
3.	الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ
4.	النزاعات والإضرابات العمالية وأثر بيئة وظروف العمل على الاستثمار
5.	دراسة تقييم مبادرة الفروع الإنتاجية في المحافظات
6.	الشباب الأردني وسوق العمل
7.	أسباب تدني مشاركة المرأة في سوق العمل ومدى إدماج مفهوم النوع الاجتماعي
8.	واقع السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وظروفه في المنشآت، وأثرها في زيادة الإنتاجية وتعزيز التنافسية
9.	مؤشرات الموارد البشرية في الاردن 2015

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.
- ✓ تنسيق ورش العمل والإشراف عليها والتي نفذها المركز مع الجهات التي تعاقدها 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 الجوانب الإدارية المتعلقة بإدامة مشروع إدامة نظام معلومات سوق العمل والموارد البشرية وإعداد 9 دراسات قطاعية ودراسات سوق العمل، ومشروع إعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع في التخصصات الراكدة.

إنجازات وحدة الشؤون المالية

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

إيرادات المركز:

حيث جاءت إيرادات المركز، لعام 2016، من ثلاثة مصادر رئيسة هي: الدعم الحكومي والإيرادات الذاتية وإيرادات المشاريع، ويبين جدول رقم (4) تفصيلات إيرادات المركز والمشاريع:

جدول رقم (3): إيرادات المركز والمشاريع

المبلغ (بالدينار الأردني)	البند
180,000	الدعم الحكومي/الموازنة العامة من خلال وزارة تطوير القطاع العام
206,042	إيرادات المركز الذاتية
799,304	إيرادات مشاريع
1,185,346	مجموع إيرادات المركز والمشاريع

نفقات المركز

الجزء الممول من الموازنة العامة/ ونفقات المشاريع لسنة 2016

بلغت النفقات الإجمالية للمركز والمشاريع المدارة والمنفذة لسنة 2016 (1,185,346) ديناراً، مليون ومائة وخمسة وثمانون ألفاً وثلاثمائة وستة وأربعون ديناراً، ويبين جدول رقم (5) تفصيلات هذه النفقات.

جدول رقم (5): نفقات المركز والمشاريع

المبلغ (بالدينار الأردني)	البند
242,711	الرواتب والعلاوات والتعويضات التأمينات
29,311	تعويضات نهاية خدمة
1,743	اللوازم والمشتريات والقرطاسية
50,806	تكاليف تشغيلية
13,270	استهلاكات
1,275	النشاطات العلمية
1,098	مشاريع البحث والتطوير
843,882	نفقات المشاريع المدارة والمنفذة
1,250	نفقات رأسمالية
1,185,346	مجموع نفقات المركز والمشاريع

وتشير البيانات أعلاه أن المركز استطاع خلال عام 2016م ضبط النفقات، وبخاصة في مجال الرواتب والعلاوات والنشاطات العلمية ومشاريع البحث والتطوير، مما أدى إلى انخفاضها في هذه البنود مجتمعة بمبلغ وصل إلى نحو (17,486) ديناراً عما كانت عليه في عام 2015م.

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 الثالث من نيسان، 2016م، شارك المركز في فعاليات الندوة التربوية حول الاختبارات الدولية ودورها في تحقيق جودة التعليم وقياسها، والتي نظمها المركز الاقليمي للتخطيط التربوي في الشارقة، ومثل المركز عطوفة رئيس المركز أ.د. عبدالله العبابنة.
- ❖ في الأسبوع الثاني من شهر تموز، 2016م، شارك المركز في المنتدى العالمي للمراكز المعنية بالتعليم والتدريب المهني والتقني والتي نظمها المركز العالمي للتعليم المهني والتقني - UNESCO- UNEVOC في ألمانيا.
- ❖ في الأسبوع الثالث من شهر تشرين أول، 2016م، شارك المركز في فعاليات اللقاء الذي نظّمته اليونسكو بالتشارك مع المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني والذي انعقد في باريس بفرنسا.

المركز يشارك في ندوة حول المناهج المدرسية وماهية الثغرات التي تفرض أهمية منحها الأولوية في خطط الإصلاح التربوي

في يوم الاثنين، 11 نيسان، 2016، عقدت في صحيفة الدستور الأردنية ندوة خاصة حول واقع المناهج المدرسية، حيث أكد المشاركون في الندوة على أنه من الواضح وجود ثغرات عديدة تحتم إيلائها أهمية ومنحها أولوية في خطط وزارة التربية والمعنيين، بالتالي يجب أن يكون هناك مناهج قوية بالمحتوى نوعاً وليس كمّاً، وتزويد المعلم بالأدوات المناسبة للتعامل معها.

رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الدكتور عبد الله عباينة أكد، في مشاركته الفاعلة في الندوة، أن الوضع الطبيعي أن تكون المناهج قادرة على الاستجابة لمتطلبات المرحلة التي باتت تتسارع فيها التطورات التكنولوجية والمعرفة، بالتالي يجب أن نرى إلى أي مدى تكون عملية تطوير المناهج عملية مؤسسية وقادرة على الاستجابة لمتطلبات الحاضر؟، لافتاً إلى أنه إذا نظرنا إلى تجارب العالم المتقدم نرى أن المناهج متجددة باستمرار بحيث تواكب التقدم العلمي وتستجيب لمتطلبات السوق المتجددة المحلية والإقليمية والعالمية.

وقال د. عباينة، من خلال تجربتي فإن عملية بناء المناهج بالأردن تقود لأن نقول أن لدينا مناهج جيدة لكنها بحاجة إلى مراجعة متجددة، ذلك أن مكوناتها لا تنسجم مع كل المستجدات، إضافة لكونها تحمل بعداً معرفياً لكنه بالمقابل على حساب نواتج التعليم، مؤكداً على ضرورة أن لا يكون هناك أهمية كبيرة لإعطاء المحتوى أكثر من النتائج، فهناك مناهج تتضمن محتوى كبيراً جداً لا يقدم شيئاً سوى دواعي الحفظ، فهناك مبالغة في محتوى وفي حجم المناهج ونحن ما يمهنا عرض معقول لحجم المحتوى وأن يكون شديد الارتباط بنتائج العمل والتركيز التحليلي النقدي ويكون مساحة جيدة للبعد المهني والقيمي لا بد من وجود توازن بين هذه الجوانب.

ورشة تدريبية في مجال الإسقاطات ووضع السيناريوهات

في الفترة ما بين 26-28 تموز، 2016. في إطار الشراكة بين منظمة اليونسكو، ممثلة بمكتبها في عمان، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن (بصفته مركزاً إقليمياً لإعداد القيادات التربوية في مجال الإدارة والتخطيط التربوي)، فقد انعقدت في مقر المركز، الورشة التدريبية: الإسقاطات ووضع السيناريوهات، والتي هدفت إلى تزويد المشاركين بالمعرفة الأساسية لكيفية استخدام تقنيات الإسقاطات وأدوات المحاكاة التي يمكن استخدامها عند وضع سيناريو كمي لوثيقة خطة وطنية في مجال التخطيط والإدارة التربوية.

وقد شارك في الورشة ممثلين عن وزارات التربية والتعليم في الدول العربية الآتية: الأردن، وفلسطين، وسوريا، والسودان، ومصر. وبواقع ممثلين اثنين لكل دولة. إضافة إلى الفريق البحثي في المركز.

وافتح الورشة عطوفة الأستاذ الدكتور عبدالله العبابنة رئيس المركز وبحضور مندوبة مكتب اليونيسكو في عمان الأنسة سمية أبو حمديّة ونائب رئيس المركز الأستاذ الدكتور أحمد الطويسي.

المركز يشارك في حفل إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية

في السادس من أيلول، 2016، شارك المركز بحفل إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، وذلك برعاية كريمة من لدن جلاله الملك عبدالله الثاني وبحضور جلاله الملكة رانيا العبدالله. ويشكل إطلاق الاستراتيجية بداية لتنمية شاملة للموارد البشرية وفق برامج وخطط قابلة للتطبيق، ومؤشرات قياس واضحة، تمهيداً لإقرارها من قبل مجلس الوزراء، لتصبح نهجاً ثابتاً وراسخاً للحكومات المتعاقبة.

وألقت جلاله الملكة رانيا العبدالله، خلال حفل الإطلاق، كلمة شاملة شخّصت فيها واقع التعليم في الأردن وما يواجهه من تحديات، واضعة جلالتهما الجميع أمام مسؤولياتهم للمشاركة في تشكيل مستقبل أبناء وبنات الأردن.

من جانبه، استعرض رئيس اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية، وزير التعليم العالي والبحث العلمي، وجيه عويس، في كلمة له، الجهود التي بذلتها اللجنة منذ تشكيلها بالتعاون مع مختلف الجهات المعنية، وصولاً إلى مرحلة التوصيات والمقترحات، التي تضمنتها الاستراتيجية، عبر إيجاد حلول شاملة تعالج الاختلالات، سعياً لتحقيق الإصلاح الشامل خلال العشر سنوات القادمة.

وقال الدكتور عويس «إننا إذ نضع اليوم بين يدي جلالته خلاصة ما توصلت إليه اللجنة من توصيات وخطة عمل، نود التأكيد بأنه بالرغم مما أصاب التعليم في بلدنا من تراجع يدعو للقلق فرضته الظروف الاقتصادية الصعبة والعوامل المحيطة بنا، فنحن على ثقة تامة بأننا سنتجاوز الصعوبات وسيستعيد التعليم ألقه، ويعود كما كان دائماً الأفضل على المستوى الإقليمي والمنافس عالمياً بعزيمتكم ورعايتكم وبهمة المخلصين من أبناء هذا البلد.

وتضمنت توصيات اللجنة وضع خارطة طريق نحو النظام الأفضل لتنمية الموارد البشرية ضمن ثلاث مراحل مرحلة التغييرات على المدى القصير، ومرحلة تنفيذ المبادرات الجديدة، ومرحلة نشر الإصلاحات على مستوى منظومة التعليم بشكل كامل. وتشمل المرحلة الأولى تنفيذ المشاريع المعطلة والحاصلة مسبقاً على الموافقات، كبرنامج إعداد وتأهيل المعلمين، وبرنامج المسار السريع «المكاسب السريعة»، إلى جانب المشاريع التجريبية، وتحديد المتطلبات المسبقة للتغييرات اللاحقة. في حين طالت المرحلة الثانية تطوير الخدمات الجديدة وطرحها في مجالات الوظائف، التدريب أثناء الخدمة، التلمذة المهنية، وتصميم أنظمة جديدة وتقديمها في خدمات حيوية، مثل منح التراخيص للوظائف الفنية والحرفية. ونصت المرحلة الثالثة على التنفيذ الكامل لبرنامج التغيير الأساسية، والانتهاء من إصلاح أنظمة القبول في التعليم العالي، وتوفير برامج دراسية تقنية جديدة تمنح درجات علمية.

إعلان نتائج مستوى أداء طلبة الأردن في الدراسة الدولية TIMSS

في يوم الثلاثاء الموافق: 29 تشرين ثاني، 2016م، أعلن المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية اليوم الثلاثاء، نتائج مستوى أداء طلبة الأردن في الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم "TIMSS"، الذي أجري مطلع عام 2015، بحضور نائب رئيس الوزراء لشؤون الخدمات، وزير التربية والتعليم الدكتور محمد الذنيبات، ورئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الدكتور عبدالله العبابنة.

وقال رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الدكتور عبدالله العبابنة، أن الأردن من أوائل الدول العربية التي تشارك في الاختبارين الدوليين TIMSS & PISA، ويتولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية عملية الإشراف وإدارة هذين الاختبارين بالتنسيق والتعاون مع وزارة التربية والتعليم، مشيراً إلى أن عدد الدول التي تقدمت للاختبار لهذه الدراسة بلغ 39 دولة من ضمنها 10 دول عربية، احتلت الأردن المرتبة الخامسة بينها، فيما تحسنت مرتبة الأردن بين الدول المشاركة في هذا الاختبار.

وأظهرت النتائج تراجع مستوى الأردن في اختبار الرياضيات للصف الثامن في "TIMSS" 20 نقطة من 2011 إلى 2015، حيث جاءت نتيجة الطلبة الإجمالية في اختبار الرياضيات للعام الماضي 386، كما تراجع مستوى الأردن في امتحان العلوم للصف الثامن في "TIMSS" 23 نقطة من 2011 إلى 2015، وكانت العلامة الإجمالية لطلبة الصف الثامن في العلوم 426.

وأكد نائب رئيس الوزراء وزير التربية والتعليم الدكتور محمد الذنيبات أن نتائج اختبار "TIMSS" تعتبر مؤشراً مهماً لعملية التعليم وتطويرها، وأوضح أن نتائج اختبار "TIMSS" تشير إلى نقاط ضعف واضحة، لكن تجارب الدول التي كان لديها مثل هذه النتائج وتمكنت من تجاوزها وتحقيق تقدم، تثبت إمكانية إحداث التغيير الإيجابي وتحويل التحدي إلى فرصة، مع جعل التعليم أولوية وطنية، إذ تم العمل ضمن الخطط الاستراتيجية وبروح الفريق الواحد لتطوير الأنظمة التعليمية بشكل شامل، وتمكين المعلمين وتدريبهم وتطوير المناهج وتوفير التعليم النوعي المبكر.

وأكد أن الوزارة ستضع الخطط الكفيلة بتحقيق التحسن المطلوب بهذه الامتحانات الدولية، من خلال خطط سريعة ومتوسطة وبعيدة الأجل، بحيث تتضمن الخطط السريعة مأسسة عملية الاستعداد للاختبارات الدولية واستحداث قسم خاص للتدريب على الامتحانات الدولية، وإضافة انماط مثل هذه الأسئلة في الكتب المدرسية، والمضي بتنفيذ ما جاء بخطة التطوير التربوي التي اقرت عام 2015، والمساءلة للمدارس ذات الأداء المتدني والحوافز للمدارس الجيدة، وكذلك للمعلم والطالب.

وأشار إلى أن النتائج يجب أن تشكل حافزاً لنا للتطوير، فالعملية التعليمية لا تقاس نتائجها خلال سنة أو سنتين، وإنما هي عملية بناء تراكمي يحتاج، متأملاً قراءة هذه النتائج، مع نتائج اختبارات NAFKE الوطنية التي اظهرت تحسناً واضحاً في أداء المدارس الحكومية، مقارنة بالسنوات الماضية.

إعلان نتائج الأردن في الاختبار الدولي (PISA)

في يوم الأربعاء 6-12-2016، اعلن المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية نتائج الاردن في اختبار البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA) في دورته للعام 2015. وجاء في النتائج التي اعلنها رئيس المركز الدكتور عبدالله عباينة، بحضور نائب رئيس الوزراء لشؤون الخدمات وزير التربية والتعليم الدكتور محمد الذنيبات، ثبات اداء الطلبة في الاردن بين دورتي 2012-2015 للدراسة في جانب العلوم، وتحسن في القرائية وتراجع في الرياضيات.

وبشكل اكثر تفصيلاً، اظهرت النتائج تحسناً لأداء الطلبة في اختبار القرائية بمعدل 9 نقاط حيث سجل 408 نقاط في العام 2015 مقابل 399 نقطة في العام 2012، إلا ان هذا التحسن غير مهم احصائياً، إضافة إلى ثبات متوسط اداء الطلبة في العلوم والذي بلغ 409 نقاط في دورتي الامتحان 2012 و 2015، مقابل فروق غير دالة احصائياً في الرياضيات، بواقع 380 نقطة في العام 2015 مقارنة ب 386 نقطة في العام 2012.

كما اظهرت النتائج تحسناً في حجم التغير المطلق بين دورتي 2012 و 2015 للدراسة في المجالات الثلاثة مجتمعة وهي "الرياضيات والعلوم والقرائية" لطلبة المدارس الحكومية بواقع 5.33 درجة، مقارنة بمستوى اقرانهم في السلطات التعليمية المختلفة والتي بينت انخفاضا في متوسط الاداء في مدارس القطاع الخاص بواقع 35 درجة و 12.7 درجة في مدارس وكالة الغوث. إلا ان هذا التحسن في أداء المدارس الحكومية غير مهم إحصائياً.

وفيما يتعلق بحجم التغير المنوي بين دورتي 2012 و 2015 للبرنامج اظهر تحسنا في المدارس الحكومية بنسبة 1.36 بالمئة وانخفاضا في مدارس القطاع الخاص بنسبة 7.40 بالمئة، و 3.10 بالمئة في مدارس وكالة الغوث.

واكد نائب رئيس الوزراء وزير التربية والتعليم الدكتور محمد الذنيبات ان الوزارة تعتبر مؤشرات ونتائج هذه الدراسة في غاية الاهمية للاستفادة منها في تطوير منظومة التربية والتعليم في مختلف المجالات، مشيراً الى استمرار الاردن في المشاركة بهذه الاختبارات لأنها توفر اداة فعالة لقياس مستوى اداء الطلبة ومدى تحقيق الاهداف المنشودة والحصول على مؤشرات وبيانات مهمة.

وقال ان الوزارة ستعمل على وضع الخطط الكفيلة بتحقيق التحسن المطلوب في هذه الاختبارات الدولية (PISA،TIMSS)، ومأسسة عملية الاستعداد لها واستحداث قسم خاص للتدريب على الامتحانات الدولية، وإضافة انماط مماثلة لأسئلة الامتحانات الدولية في الكتب المدرسية ومساءلة المدارس ذات الاداء المتدني ومنح الحوافز للمدارس الجيدة والتركيز على تطوير المناهج العلمية وبخاصة الرياضيات والعلوم وتمكين الطلبة من المهارات الاساسية.

برعاية صاحب السمو الملكي الامير الحسن بن طلال المعظم حفظه الله

(رئيس المجلس الاعلى للعلوم والتكنولوجيا)

الملتقى الإقليمي حول السياسات المعنية بتعزيز الشراكة المؤسسية بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب وبين عالم العمل في الدول العربية

في الفترة بين 18-20 كانون الأول، 2016، أقيمت في المركز فعاليات الملتقى الإقليمي حول السياسات المعنية بتعزيز الشراكة المؤسسية بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب وبين عالم العمل في الدول العربية، وذلك بالتعاون مع المركز الدولي للتعليم والتدريب المهني والتقني يونسكو-يونيفوك الإقليمي، وذلك برعاية سمو الأمير الحسن الذي انتدب الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وشارك في الملتقى ثلاثون مشاركاً من مؤسسات التعليم المهني والتقني وممثلون عن القطاع في كل من: تونس، ولبنان، والأردن، ومصر، والعراق، وليبيا، والسودان، واليمن. وسيتم خلال أيام الملتقى، وتم مناقشة الفرص والتحديات التي تواجه الشراكة المؤسسية بين مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني وبين مؤسسات القطاع الخاص، وكذلك تبادل الخبرات لوضع إطار لهذه الشراكة وبالتالي يسعى الملتقى إلى التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تتعلق ببناء الشراكة المؤسسية واعتماد الأدوات والآليات التي من شأنها تعزيز هذه الشراكة.

وتحدث في جلسة الافتتاح مندوب سمو الأمير الحسن بن طلال راعي الملتقى، الدكتور عبدالله العباينة، والذي نقل تحيات سمو الأمير الحسن للمشاركين وتمنياته للملتقى بتحقيق أهدافه. كما أكد في كلمته على ضرورة استثمار فرصة هذا الملتقى لتعزيز سبل التعاون والتنسيق بين مراكز اليونيفوك في الدول العربية وأن يكون هذا التنسيق نموذجاً يحتذى به.

وتحدث السيد سليم شحادة مدير التعليم المهني والتقني بمكتب اليونسكو ببيروت، وأشار إلى أن التحدي المستمر هو عدم التطابق بين مخرجات مؤسسات التعليم المهني والتقني والحاجات الفعلية لسوق العمل العربي. ونوه إلى أهمية الالتفات لهذا الملتقى على أنه منصة من صميم أهدافها تعزيز الشراكة بين مزودي التدريب والقطاع الخاص.

السيد كمال ارمينوس مقرر مراكز اليونيفوك في المنطقة العربية لدى المركز الدولي للتدريب والتعليم المهني في بون/ألمانيا، تحدث من جانبه، وأشاد بدور المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في استضافته هذا الملتقى، وأشاد بالتعاون بين مراكز اليونيفوك بالمنطقة العربية. وأكد على ضرورة توجيه مخرجات التعليم المهني والتقني نحو تلبية احتياجات التنمية الشاملة في المنطقة العربية. ونوه إلى أن المركز الدولي لليونسكو بألمانيا يتطلع لهذا الملتقى بأنه فرصة حقيقية لتبادل الخبرات والاطلاع على التجارب الناجحة، واقتراح الحلول للمشكلات التي تواجهنا في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.

المهندس علي نصرالله مستشار نائب رئيس الوزراء وزير التربية والتعليم ومنسق الملتقى، رحب بالمشاركين وأكد على أن هذا الملتقى فرصة ثمينة للحوار والمناقشة للسياسات المتبعة في الشراكة بين مزودي التدريب وبين القطاع الخاص كشريك استراتيجي.

واستمر الملتقى على مدى ثلاثة أيام نوقشت فيه العديد من أوراق العمل التي تمحورت حول نماذج للتعاون والشراكة بين المؤسسات التي تُعنى بالتعليم والتدريب المهني والتقني والقطاع الخاص، وكذلك ايجاز عن أشكال الشراكة في بعض الدول العربية المشاركة، وأخيرا أطار مقترح لبناء العلاقة المؤسسية بيت مزودي التدريب وبين القطاع الخاص.

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

مؤتمر: دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي
تحرص الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، ومقرها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن، على الاهتمام بالندوات والمؤتمرات التي تُعنى بتنمية الموارد البشرية. وقد انعقد الدورة الخامسة من مؤتمر الرابطة السنوي باستضافة من أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بجمهورية مصر العربية، بالتعاون مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن بصفتها مقراً للأمانة العامة للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، وبدعم وتمويل من اتحاد مجالس البحث العلمي العربية- الجامعة العربية. وذلك للفترة 16-17 تشرين الثاني/نوفمبر 2016 م.

وكان موضوع المؤتمر: دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي.
وكان هذا الموضوع هو المنطلق المحوري لينبثق عنه سبعة محاور رئيسة هي على النحو الآتي:

- ✓ نماذج فاعلة للقطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
- ✓ القطاع الخاص والأهلي في مواجهة المشكلات ذات الأولوية (الأمية، البطالة، التسرب من التعليم).
- ✓ العمل التطوعي والعمل الاهلي وتنمية الموارد البشرية (مفاهيم واشكاليات).
- ✓ دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية المرأة العربية وتمكينها.
- ✓ دور القطاع الخاص والأهلي في استثمار الشباب العربي وتنميتهم على الصعيدين العربي والعالمية.
- ✓ دور القطاع الخاص والأهلي في تدعيم المنظومة البحثية والعلمية في الوطن العربي.
- ✓ دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الشباب الباحثين والاستفادة من العقول العربية المهاجرة

الدول المشاركة في المؤتمر:

جاءت المشاركات من (10) دول عربية، وعلى النحو الآتي:
الأردن، ومصر، والعراق، والجزائر، والمغرب، وفلسطين، والسودان، والسعودية، وتونس، والإمارات.

توصيات المؤتمر:

وقدم في المؤتمر خمسة وعشرون بحثاً وورقة عمل من خلال خمس جلسات علمية، تخللها مناقشة الباحثين لما جاءت عليه الأبحاث/اوراق العمل، وفي الجلسة الختامية أقر المشاركون في المؤتمر توصيات تمحورت حول دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي،

حيث يؤكد المؤتمر بأن عقد هذا المؤتمر في هذا السياق التحديتي لمسيرة تنمية الموارد البشرية وبخاصة فيما يتصل بدور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية لعلامة دالة على الوعي بأهمية تضافر جهود القطاعين العام والأهلي لتحقيق المستوى المأمول من شروط ازدهار التنمية البشرية في الوطن العربي. وقد جاءت توصياتهم على النحو الآتي:

1. توجيه خطاب شكر وتقدير لأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بجمهورية مصر العربية، ولكافة منسوبيها للجهود الكبيرة التي بذلت لإنجاح المؤتمر.
2. حث منظمات المجتمع المدني في الدول العربية التي تُعنى بتنمية الموارد البشرية للانضمام لرابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، وذلك بغية التعاون وتبادل الخبرات.
3. إدخال مفاهيم جديدة لمنظومة مناهج التعليم والتدريب في الوطن العربي مما يعزز الوعي بقضايا تنمية الموارد البشرية؛ مثل مفاهيم: التعليم من أجل التوظيف، والتعليم الريادي والمبادرة والإبداع.
4. ضرورة إنشاء مركز إقليمي يقوم على جمع المعلومات وتبويبها وتبادلها عن متطلبات سوق العمل العربي ورصد متغيراته في دول المنطقة مع الأخذ بعين الاعتبار واقع التركيبة العمالية الوافدة، والتركيبية السكانية والتوقعات المستقبلية لنمو العمالة المواطنة واحتياجات التدريب والإحلال.
5. يؤكد المؤتمر على أهمية الاستفادة من المؤهلات العلمية والخبرات العملية الطويلة لمؤسسات البحث العلمي العربية في عمليات تأهيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
6. أهمية المساهمة الفاعلة للقطاع الأهلي والخاص في تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي، من خلال المشاركة في تصميم المناهج وامتلاك وإدارة مؤسسات معينة لهذا الغرض.
7. أهمية أن تقوم جامعات القطاعين العام والخاص بزيادة مخصصات البحث العلمي وتوجيهه نحو خدمة المجتمع العربي وقضاياه، وأن يكون لهذه الأبحاث دور في صنع القرارات على مستوى التنمية البشرية.
8. الاهتمام بشخصية الطالب من خلال التعرف على احتياجاته من مختلف الجوانب ومحاولة إشباعها بمشاركة مؤسسات المجتمع المدني للحد من ظاهرة التسرب من المدارس، وذلك بتفعيل دور الأنشطة اللامنهجية داخل المدرسة من أجل إشغال وقت الفراغ لدى الطلبة من جهة، وتفريغ طاقاتهم المكبوتة من جهة أخرى. وتعظيم الجهود المبذولة في التعليم غير النظامي لاستيعاب المتسربين من المدارس.
9. بذل جهد أكبر لإيضاح مدى جدوى وأهمية العمل التطوعي في تغيير الواقع المعيشي بالنسبة للمجتمع العربي من خلال نشر ثقافة العمل الحر والتطوعي، وذلك بوضع التشريعات التي تنظمه مع التركيز على الأنشطة التطوعية وبرامجها ومشروعاتها التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للفرد والمجتمع العربي.

10. تعزيز دور مراكز بناء قدرات المرأة في كافة الدول العربية، وتفعيلها وزيادة رقعة انتشارها في الوطن العربي.

11. دعوة الحكومات العربية إلى ضرورة التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة من خلال استراتيجية وطنية تهدف إلى ضمان تكافؤ الفرص الاقتصادية للمرأة العربية وبما يحقق مشاركة أكبر لها في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتعزيز مشاركتها في رسم السياسات ومواقع صنع القرار.

12. زيادة عدد حاضنات الأعمال الريادية بالإضافة إلى مراكز الأعمال وإدارة المواهب البشرية في الدول العربية والعمل على توسيع قاعدة انتشارها، مع الاهتمام ببناء شبكات التواصل والربط بين الجهات الممولة وبين القائمين على الأعمال الريادية وأصحاب المشاريع الخاصة، والاستفادة من التجارب العربية الناجحة في هذا المضمار، وبما يساهم في خفض معدلات البطالة.

13. تأكيد الاهتمام بقيمة الأشخاص ذوي الاعاقة، وذلك من الجوانب كافة، وبما يكفل استثمار قدراتهم وادماجهم في منظومة الموارد البشرية في الوطن العربي بشكلٍ فاعل.

من ناحية أخرى، وضمن أنشطة المركز كأمانة عامة للرابطة، فقد تم طباعة أعمال الدورة الرابعة لمؤتمر الرابطة السنوي، " الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها: الواقع والمأمول، والذي انعقد في رحاب قسم علم الاجتماع- كلية الآداب والعلوم الإنسانية بصفافس- جامعة صفافس في الفترة 28-29 أكتوبر (تشرين أول) 2015م.

أما الأنشطة المستقبلية للرابطة، في عام 2017، فقد تقرر عقد الدورة السادسة لمؤتمر الرابطة السنوي بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة بفلسطين، وقد اتفق على أن يكون مكان انعقاد المؤتمر بمدينة عمّان. وفي الفترة 15-16/10/2017م. وسيكون المؤتمر تحت عنوان: (المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل). وسيحظى المؤتمر برعاية كريمة من لدن صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم (رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا).

وستكون محاور أعمال المؤتمر على النحو الآتي.

1. دور المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية العربية.
2. المشكلات التي تواجه تمكين المرأة العربية.
3. استثمار المرأة العربية وتنميتها على الصعيدين العربي والعالمي.
4. نماذج فاعلة للقطاع الخاص والأهلي في تمكين المرأة العربية.
5. المرأة العربية في سوق العمل العربي: الواقع والمستقبل.

الأنشطة والفعاليات المتوقعة وفق خطة العمل للعام 2017م

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

يعاني سوق العمل الأردني من بعض الاختلالات؛ منها ما يتعلق ببنية منظومة القوى العاملة وارتفاع معدل البطالة، خاصة بين الجامعيين وبالأخص بين الإناث، وتدني مستوى مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، وقلة فرص العمل الجديدة السنوية التي يستحدثها القطاع الخاص مقارنة مع حجم القوى العاملة التي تتدفق سنويا الى سوق العمل، 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 راکدة 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، وفقا للكشف التنافسي لعام 2017 قد بلغ (334.301) متقدم، مثلت نسبة المتقدمين الحاصلين على المؤهل العلمي دبلوم كليات المجتمع حوالي (21%) حيث بلغت نسبة الإناث منهم حوالي (87%)، كما تشير بيانات ديوان الخدمة المدنية بأن حوالي (56.6%) من الحاصلين على المؤهل العلمي دبلوم كليات المجتمع المتقدمين بطلبات توظيف يندرجون تحت مجموعة المهن التعليمية وتمثل نسبة الإناث منهم حوالي (93.8%).

من هنا وتنفيذاً للرؤى الملكية السامية من خلال توجهات 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 نجاحها. 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 والأليات والمؤسسات التي سيعهد إليها مهمة التنفيذ. ويجدر التنويه إلى أن المركز الوطني لا يملك المشاغل والتجهيزات والمناهج والمدرسين؛ وبالتالي فإن التنفيذ الفعلي يتم من قبل مزودي التدريب وداعمي التشغيل وفق الاطار الذي تقره اللجان.

و يتم 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 بجلسته بتاريخ 2014/11/18

يمتد دعم المشروع للملتحقين 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 الملتحق بالمشروع. يمنح المشروع شهادة تدريب معتمدة للملتحقين اذ حققوا متطلبات النجاح في البرنامج كما يسهم في توفير بعض المستلزمات اذ يرغب 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 خاصة بهم.

ويأتي هذا المشروع تأسيساً على ما حققته المشاريع المماثلة التي تم تنفيذها في الأردن من نجاح واضح 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 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، دير علا، عرجان، عين الباشا، قصبه عجلون). إضافة إلى الحالات الإنسانية المسجلة في ديوان الخدمة المدنية من جميع المحافظات، وبإقي المتقدمين إلى ديوان الخدمة المدنية.

➤ تنفيذ وإدارة المشروع

1. حاكمية المشروع:

- رئيس اللجنة التوجيهية - معالي وزير العمل.
- رئيس اللجنة الفنية - عطوفة رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- 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 اليها 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 تتولى عملية التدريب وفقاً لاتفاقيات توقع معها وأطرافها (وزارة العمل، صندوق التشغيل والتدريب، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، مزودو التدريب والتشغيل) او من خلال طرح العطاءات الخاصة بشراء خدمات التدريب و التشغيل معا وحسب الاصول.

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

إنجازات المشروع (المركز):

بناءً على ما سبق ومن خلال البدء في تنفيذ البرنامج فان من اهم انجازات مشروع اعادة تأهيل خريجي كليات المجتمع / المهن 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 في تخصصات مشرفي السلامة والصحة المهنية وخدمات الاتصال الهاتفي والسياحة والفندقة (المواصلات النثرية).
- اعداد قوائم بالمشاركين في برنامج خدمات الاتصال الهاتفي من الحالات الانسانية وجيوب الفقر ومواقع تدريبهم في كلية القدس في اقليم الوسط والشمال.
- اعداد قوائم بالمشاركين في برنامج السياحة والفندقة من الحالات الانسانية وجيوب الفقر ومواقع تدريبهم في كلية عمون.

- 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 كمؤهل.
- برنامج خدمات الاتصال الهاتفي واعتماده كمؤهل منقبل مركز الاعتماد وضبط الجودة.
- تم اعتماد مؤهل السياحة والفندقة من قبل مركز الاعتماد وضبط الجودة.
- 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 وتم اعتماده.
- مؤهل مشغلو الات الصناعات الدوائية والمستحضرات الصيدلانية وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة وتم اعتماده.
- مؤهل الخياطون وارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة وتم اعتماده.
- مؤهل العناية بالبشرة وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة وتم اعتماده.
- مؤهل العناية بالشعر وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة وتم اعتماده.
- برنامج نجار اثاث وتم ارساله للاعتماد لمركز الاعتماد وضبط الجودة وتم اعتماده.
- مؤهل البع بالتجزئة واعتماده.
- تم اعداد برنامج لخدمات التأمين.

3. الاعلانات / البروشورات:

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 وبرنامج خدمات الاتصال الهاتفي وبرنامج السياحة والفندقة.
- (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، (150) مشارك في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية وبرنامج خدمات الاتصال الهاتفي وبرنامج السياحة والفندقة.
- المشاركة في برنامج للإذاعة الأردنية حول مشاريع التشغيل.
- الاعلان في محطة تلفزيونيه (الاردن الان) عن المشروع.
- عمل (3) بنرات للمشروع للمشاركة في اليوم الوظيفي التي اقامته وزارة العمل.

4. العطاءات / الشروط المرجعية:

- أعدت إدارة المشروع مجموعه من الوثائق الخاصة بطرح عطاء تنفيذ التدريب والتشغيل لمهن مراكز الاتصال الهاتفي والمهن الفندقية والسياحة وخدمات التأمين وغيرها للوصول الى عروض اقتصاديه وفنيه 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 الهاتفي) وكلية عمون (الخدمات الفندقية والسياحية).
- تم الغاء عطاء خدمات التأمين وحيث لم يحال بسبب عدم قناعة لجنة العطاءات الخاصة بكتب الالتزام بالتشغيل.

5. العملية التدريبية:

بدا المركز تنفيذ التدريب للدفعة الاولى بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني بتاريخ 18/10/2015 حيث تم الآتي:

- تم تجهيز (9) مجموعات موزعه على الاقاليم الثلاثة في تسع مجموعات بعدد (133) متدربه الدفعة الاولى في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية.
- تم الانتهاء من تدريب الدفعة الاولى بتاريخ 11/1/2016
- 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.
- تم الانتهاء من تدريب في تخصص السياحة والفندقة ل(43) متدربا في كلية عمون.
- تم الانتهاء من تدريب في تخصص خدمات الاتصال الهاتفي ل(80) متدرب في كلية القدس.
- تم عقد دورتين تدريبيتين باسم سلامة الغذاء والدواء بالتعاون مع مؤسسة الدواء والغذاء لرفع كفاءة المشتغلين والمشتغلات لمشرفي السلامة والصحة المهنية في عمان واريد ل (50) مشتغل ومشتغلة.

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:
- زيارات تقييميه للعملية التدريبية لجميع مواقع التدريب في الاقاليم الثلاث بما لا يقل عن (30) زيارة تقييميه للعملية التدريبية للمرحلة الاولى لمشرفي السلامة والصحة المهنية.
 - زيارات تقييميه للعملية التدريبية لجميع مواقع التدريب في الاقاليم الثلاثة بما لا يقل عن (15) زيارة تقييميه للعملية التدريبية للمرحلة الثانية لمشرفي السلامة والصحة المهنية.
 - زيارات تقييميه للعملية التدريبية لجميع مواقع التدريب في اقليم الشمال والوسط بما لا يقل عن (20) زيارة تقييميه للعملية التدريبية لبرنامج خدمات الاتصال الهاتفي.
 - زيارات تقييميه للعملية التدريبية لجميع مواقع التدريب في اقليم الوسط بما لا يقل عن (10) زيارة تقييميه للعملية التدريبية لبرنامج السياحة والفندقة.
 - زيارات لمواقع العمل وشاركت فيها المتدربات.
 - زيارات اصحاب العمل لمواقع التدريب.
 - زيارات اصحاب العمل لأماكن التشغيل الاولى بما لا يقل عن (50) زيارة في الاقاليم المختلفة.
 - تم المشاركة في الحملة الوطنية الرابعة للتشغيل وتم حضور المتدربات المعرض والالتقاء مع اصحاب العمل.
 - تم حضور يوم وظيفي لبرنامج السياحة والفندقة في كلية عمون لثلاث مرات.

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 مكدونالد 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.
 - تم الاجتماع مع اكاديمية سايت اند ساوند من أجل التدريب على تخصصات جديدة.
 - تم الاجتماع مع اكاديمية البتراء للسياحة والسفر من أجل التدريب على تخصصات جديدة.

8. التشغيل الاولي في اماكن العمل:

عملت ادارة المشروع على وضع الادوات والاليات الخاصة بتشغيل من انهى برنامج السلامة والصحة المهنية وبالتعاون مع وزارة العمل من خلال ممثلي الوزارة في المركز والمحافظات وبالتنسيق مع اصحاب العمل حيث تم توقيع (163) عقد عمل لدى اصحاب العمل من الدفعة الاولي وجاري العمل على تكملة عقود العمل لباقي المتدربات قبل نهاية شهر 2016/1. تم تشغيل (110) خريج وخريجة كمشرف سلامة وصحة مهنية وتشغيل (12) خريج في تخصص السياحة والفندقة وتشغيل (41) خريج وخريجة في تخصص خدمات الاتصال الهاتفي.

9. ورش التحليل المهني والاعتماد.

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

10. اللقاءات والاجتماعات مع اصحاب الصناعة / القطاع الخاص:

أجرى المركز العديد من الاجتماعات مع اصحاب العمل لاستكشاف المهن التي يحتاجها سوق العمل ولتعريف أصحاب 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 ومصدري 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.
- اكااديمية سانت أند ساوند.
- اكااديمية البتراء للسياحة والسفر

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 صندوق المعونة الوطنية ومؤسسات 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.
- تقرير تجميعي /لصندوق التشغيل والتبريد عن الانجازات والنشاطات الي تم تنفيذها من قبل المشروع لنهاية 2016/12/31.

- 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.
- تقرير تقييم لأماكن التشغيل الأولي وسير عملية التشغيل للخريجات من التخصصات المختلفة.
- تقرير محاضر اجتماع مع كية القدس عن سير عملية التشغيل.
- تقرير محاضر اجتماع مع كلية عمون عن سير عملية التشغيل.

13. لقاءات مع الشركاء ومنها:

- معالي وزير العمل.
 - عطوفة مدير عام صندوق المعونة الوطنية.
 - عطوفة مدير عام مؤسسة التدريب المهني.
 - المعنيون في ديوان الخدمة المدنية لتعريفهم بالمشروع ومتطلباته.
14. الملتحقون في برامج السلامة والصحة المهنية، خدمات الاتصال، السياحة والفندقة

أعداد المتدربين الملتحقين حسب المحافظات

الدفعة الاولى والثانية للمتدربين في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية							
الدفعة	المحافظة	اللواء	الحالة	مكان التدريب	عدد المرشحين	عدد الملتحقين	
الأولى	العاصمة	سحاب ، قصبه عمان ، القويسمة ، الجامعة	حالة انسانية	معهد السلامة	25	17	
	البلقاء	عين الباشا ، قصبه السلط ، ديرعلا÷ عيرا ويرقا ، العارضة	حالة انسانية	معهد السلط الحرفي	20	12	
	مأدبا	مأدبا ، الجيزة.ناعور ، وادي السير	حالة انسانية	معهد مأدبا السياحي	25	13	
	الكرك	قصبه الكرك ، فقوع ، القصر ، المزار الجنوبي ، الموجب ، مؤاب	حالة انسانية	معهد الاميرة تغريد	25	21	
	الطفيلة	الحسا ، بصيرا ، قصبه الطفيلة	حالة انسانية	معهد الطفيلة	15	7	
	اريد	الكور÷ ، الرمثا ، قصبه اريد ،	حالة انسانية	معهد حكما	25	18	
	اريد	الطيبة المزار الشمالي ، بني عبيد ، قصبه اريد	حالة انسانية	معهد المشارع	20	16	
	المفرق	الباديه الشماليه الغربيه ، مثلث صبحا	حالة انسانية	معهد المفرق	20	17	
	عجلون	صخرة ، عرجان ، قصبه عجلون	حالة انسانية	معهد عجلون	20	12	
			المجموع				195

الدفعة الاولى والثانية للمتدربين في برنامج مشرفي السلامة والصحة المهنية							
الدفعة	المحافظة	اللواء	الحالة	مكان التدريب	عدد المرشحين	عدد الملتحقين	
الثانية	العاصمة	الموقر ، سحاب ، ماركا ، ناعور ، قصبه عمان ، الجامعة ، القويسمة ، وادي السير	حالة انسانية	كلية القدس	8	21	
	الزرقاء	قصبه الزرقاء ، الرصيصة ، الهاشمية	حالة انسانية		10		
	البلقاء	عين الباشا	جيوب الفقر		4		
	اريد / الرمثا	قصبه اريد ، بني كنانه ، الرمثا ، المزار الشمالي ، الوسطية ، الطيبة ، الكورة	حالة انسانية	الشركة الوطنية	32	18	
	جرش / عجلون	قصبه جرش ، قصبه عجلون	حالة انسانية	الشركة الوطنية	15	11	
	العقبة	وادي عربة	جيوب الفقر	الشركة الوطنية	51	19	
		المجموع				120	69

المتدربين في برنامج خدمات الاتصال الهاتفي

عدد المتدربين	عدد المرشحين	مكان التدريب	الحالة	اللواء	المحافظة	الدفعة
23	2000	كلية القدس	حالة انسانية	الموقر، سحاب، ماركا، ناعور، قصبه عمان، الجامعة، القويسمة، وادي السير	العاصمة	مجموعة 1
			حالة انسانية	قصبه الزرقاء، الرصيصة، الهاشمية	الزرقاء	
			جيوب الفقر	عين الباشا	البلقاء	
26		كلية القدس	حالة انسانية	قصبه اربد، بني كنانه، الرمثا، المزار الشمالي، الوسطية، الطيبة، الكورة	اربد/عجلون	مجموعة 2
			حالة انسانية	قصبه عجلون		
11		كلية القدس	حالة انسانية	قصبه عمان، حي نزال، وادي السير، سحاب	العاصمة	مجموعة 3
20		كلية القدس	عادية	الموقر، سحاب، ماركا، ناعور، قصبه عمان، الجامعة، القويسمة، وادي السير	العاصمة	مجموعة 4
			عادية	قصبه مادبا	مادبا	
			عادية	قصبه الزرقاء، عين الباشا	الزرقاء/البلقاء	
80		2000	المجموع			

المتدربين في برنامج السياحة والفندقة

عدد المتدربين	عدد المرشحين	مكان التدريب	الحالة	اللواء	المحافظة	الدفعة
43	1000	كلية عمون	حالة انسانية	الموقر، سحاب، ماركا، ناعور، قصبه عمان، الجامعة، القويسمة، وادي السير	العاصمة	الثانية
			حالة انسانية	قصبه الزرقاء، الرصيصة، الهاشمية	الزرقاء	
			جيوب الفقر	عين الباشا	البلقاء	
			حالة انسانية	قصبه اربد، بني كنانه، الرمثا، المزار الشمالي، الوسطية، الطيبة، الكورة	اربد	
			حالة انسانية	قصبه جرش، قصبه عجلون	جرش عجلون	
			جيوب الفقر	قصبه المفرق	المفرق	
43	1000	المجموع				

أعداد المشتغلين حسب المحافظة في برامج
(السلامة والصحة المهنية، خدمات الاتصال الهاتفي، السياحة والفندقة)

حسب المحافظة

الرقم	المحافظة	السلامة والصحة المهنية	خدمات الاتصال الهاتفي	السياحة والفندقة
1	اربد	30	17	3
2	المفرق	14	0	0
3	جرش	5	0	0
4	عجلون	8	2	0
5	البلقاء	9	9	6
6	العاصمة	11	6	2
7	الزرقاء	8	5	1
8	مأدبا	2	2	0
9	الكرك	14	0	0
10	معان	0	0	0
11	الطفيلة	6	0	0
12	العقبة	3	0	0
	المجموع	110	41	12

اعداد المسجلين للبرامج التدريبية لعام 2016م

المجموع	معان	مأدبا	عجلون	جرش	المفرق	الكرك	العقبة	العاصمة	الطفيلة	الزرقاء	البلقاء	اربد	البرنامج التدريبي
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	مشغولات الصناعات الدوائية
134	11	0	23	1	5	7	2	0	7	5	39	34	مشغولات انتاج الصناعات الغذائية
23	0	0	5	0	0	3	1	0	5	0	4	5	مشغولات انتاج الصناعات الكيماوية
21	0	0	3	0	1	2	1	0	1	1	5	7	منجدون

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:

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:

<p>يتم بشكل دوري.</p>	<p>متابعة الأمور الفنية لمشروع المنار والمشاريع المنضوية تحت مظلة المركز والتي تشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● إدارة المواقع الالكترونية. ● متابعة الخدمات الخاصة بالمشاريع. ● تقديم الدعم اللازم والمتمثل بأجهزة الموظفين ومشتريات المشاريع. 	<p>1</p>
<p>تمت العملية بنجاح ونتج عنها توفر عدة خدمات والتي سيتم توظيفها لاحتياجات المركز.</p>	<p>الربط مع شبكة الحكومة الآمنة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● الاشراف الكامل على العملية. ● تركيب الاجهزة والخدمات الجديدة ● ربط كافة الاجهزة والخدمات بالشبكة الجديدة. ● ربط نظام البريد الإلكتروني بالشبكة الحكومية. ● اعادة تهيئة التطبيقات والبرامج على الشبكة الجديدة مع إعادة تنصيبها إن لزم الامر. ● تحميل المواقع الإلكترونية خلال الشبكة الجديدة. ● ربط شبكة المركز بالإنترنت بواسطة الكابلات الجديدة. 	<p>1</p>
<p>تم إلغاء شراء التراخيص الخاصة بنظام Firewall بسبب تركيب نظام حماية خاص بالحكومة الالكترونية وسيتم دراسة شراء أنظمة حماية ومراقبة داخلية، أما في ما يتعلق بالنسخ الاحتياطية فسيصار الى تخصيص خوادم خاصة</p>	<p>متابعة درجات الحماية والأمان على نظام Firewall بشكل يضمن حماية خدمات وأجهزة المركز من الفيروسات والهجمات الخارجية.</p> <p>إنشاء نظام نسخ احتياطية (Backup) متكامل:</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 (كالمواقع الالكترونية والبريد الالكتروني) ليتم 	<p>2</p> <p>3</p>

<p>وشراء برمجيات خاصة لهذا الغرض ان امكن.</p>	<p>تخزينها على وحدة تخزين خارجية (SAN Storage).</p> <ul style="list-style-type: none"> دمج خادم بيانات الموظفين ووحدة تخزين بيانات الخادومات 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 لضياح أو فقدان البيانات الخاصة بهم. 	
<p>تم تطوير الموقع بتصميم ومواصفات عالية وبمجهود داخلي من قبل موظفي المركز والمشاريع، والعمل جاري حاليا على تزويده بالبيانات ومن ثم تحميله.</p>	<p>تطوير الموقع الالكتروني للمركز وتحميل كافة المحتويات والدراسات.</p>	4
<p>تم مع الربط بشبكة الحكومة الآمنة إلا انه لم يتم تطبيق نظام كلمات السر المعقدة.</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 والخادومات 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 الدراسة الوطنية "الدراسة التقييمية لأثر برنامج شبكات المدارس 2016" SNRS والتي شملت:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تجهيز قوائم الطلاب الواردة من وزارة التربية والتعليم لتصبح مناسبة لبرمجيات تلك الدراسات. • 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. 	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 واللوجستي 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. تم انجاز عدد من الدراسات و تحويلها من الشكل التقليدي المطبوع الى الشكل الالكتروني من خلال اجراء المسح الضوئي لها، وادراجها ضمن منشورات المركز على الموقع الالكتروني الخاص بالمركز .

تتمثل خطة عمل المكتبة لسنة 2017 في الآتي:

1. المعالجة الفنية للكتب والمواد المكتبية غير المطبوعة مثل الأقراص وأشرطة الكاسيت والاقراص 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 (الويناسيس) (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. تجليد التقارير السنوية الصادرة عن المركز وتسجيلها وترتيبها لتسهيل استرجاعها.
5. تفعيل عملية الإهداء والتبادل مع مراكز المعلومات والجامعات والمؤسسات الأكاديمية.
6. تمثيل المكتبة في الاجتماعات و المؤتمرات والندوات.
7. تزويد الباحثين سواء أفراد أم مؤسسات بالمواد المطلوبة أو الدراسات بالشكل المطبوع أو بالشكل الإلكتروني من خلال البريد الإلكتروني، والوسائل الأخرى المتاحة.
8. التغطية الإعلامية وتوثيق الفعاليات والبرامج والأنشطة التي يقوم بها المركز من خلال التنسيق مع صحفيين معينين من جهاتهم الاعلامية والإخبارية لتغطية أخبار ونشاطات المركز.
9. إعداد تقرير إعلامي سنوي يوثق كافة الاعمال والنشاطات التي يقوم بها المركز والتي تم تغطيتها عبر الصحف اليومية الرسمية والمواقع الاخبارية الالكترونية الاخرى.

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 .
11. استكمال تحويل الدراسات من الشكل التقليدي المطبوع الى الشكل الالكتروني ومتابعتها.

الأنشطة والفعاليات المتوقعة وفق خطة العمل للعام 2017م

مجال الدراسات المسحية

سيتم خلال عام 2017 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، 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.

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.

إضافة للدراسات القطاعية ذات الأولوية في سوق العمل

تم في الربع الاخير من عام 2016 الموافقة على دعم المرحلة الثالثة من دراسات القطاعات ذات الاولوية 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، وهي قطاعات السياحة والاتصالات والانشاءات.

وتهدف هذه المسوحات، التي ستتم خلال عام 2017، إلى الآتي:

- تحديد الفجوة بين جانبي العرض والطلب.
 - تحديد الحاجات الكمية والنوعية لكل مهنة لازمة للقطاع للسنوات الثلاث القادمة.
- تطوير خطة تنمية موارد بشرية لكل قطاع في ضوء نتائج الفجوة بين العرض والطلب لكل قطاع