

المملكة الأردنية الهاشمية



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

استراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن

إعداد

د. منذر المصري

سلسلة منشورات المركز (٦٦)

أيلول ١٩٩٨

أقر مجلس الوزراء هذه الاستراتيجية في جلسته التي عقدت بتاريخ ١٩٩٨/١١/٢١

اللجنة التوجيهية

د. منذر المصري	مستشار ولي العهد، رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
د. فكتور بله	رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية السابق
د. تيسير النهار	نائب رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
د. زهير الكايد	مدير عام معهد الإدارة العامة
م. علي نصر الله	مدير عام مؤسسة التدريب المهني
د. فيصل عبد اللطيف	الأمين العام المساعد، مجلس التعليم العالي
د. رياض غرايبة	الأمين العام المساعد السابق، مجلس التعليم العالي
د. زكي الأيوبي	عضو مجلس إدارة غرفة صناعة عمان
د. رائدة القطب	مديرة مجموعة الصحة الأسرية / قطاع أهلي
السيد طاهر جرادات	باحث في مديرية التنمية البشرية، وزارة التخطيط
د. حسين الخطيب	مدير مديرية التنمية البشرية بالوكالة السابق، وزارة التخطيط
السيد عادل لطفي	مدير مديرية الدراسات والمعلومات، وزارة العمل
السيد محمد خصاونة	رئيس قسم الدراسات الصناعية، الجمعية العلمية الملكية
السيد عمر وديان	رئيس قسم الدراسات الصناعية السابق، الجمعية العلمية الملكية

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٣	تقديم
٥	تنمية الموارد البشرية: المفهوم والنطاق
٨	التخطيط لتنمية الموارد البشرية
١١	نظم المعلومات
١٣	تنظيم العمل المهني
١٦	القطاع الأهلي وتنمية الموارد البشرية
١٨	التعليم العام والمهني
٢٢	التعليم العالي
٢٥	التعليم غير النظامي وتعليم الكبار
٢٨	التمويل
٣٠	البعد الإقليمي في تنمية الموارد البشرية

بسم الله الرحمن الرحيم

تقديم

سعى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، ومنذ توسيع نطاق عمله في عام ١٩٩٥ ليشمل قضايا تنمية الموارد البشرية المختلفة، إلى إعداد وثيقة تحدد جملة المفاهيم والقضايا والأهداف والسياسات المتعلقة بالعناصر المؤلفة لمنظومة تنمية الموارد البشرية. وتكمن أهمية مثل هذا الجهد في أنه أول جهد منظم يأخذ بعين الاعتبار القطاعات الرئيسية والفرعية المتضمنة في مفهوم تنمية الموارد البشرية، في إطار منظم ذي طابع شمولي يربط جانبي العرض والطلب معاً، وفق نموذج للتنمية يركز على أهمية التناغم والتنسيق في السياسات والآليات، وبما يساهم مساهمة فعالة في تنمية الموارد البشرية واستثمارها.

وبما يكسب هذه الوثيقة أهمية ومصداقية، أنها استفادت من دراسة تقييمية مستفيضة قامت بها الجمعية العلمية الملكية بالتعاون مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وبإشراف لجنة متخصصة تضم القطاعات المختلفة المعنية، حول واقع تنمية الموارد البشرية في الأردن.

كما اكتسبت هذه الوثيقة أهمية خاصة، إذ كانت وثيقة العمل الوحيدة للأسبوع العلمي السادس الذي عقدت تحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم، رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، خلال الفترة ١-١٩٩٨/٩/٥. وقد شارك في مناقشة هذه الوثيقة على مدار فترة الأسبوع العلمي أكثر من ١٥٠ شخصاً يمثلون جهات مختلفة من القطاعين العام والخاص. وقد كان من نتائج هذه المناقشات أن أدخلت تعديلات كثيرة على محاور الوثيقة ومضامينها.

وأخيراً، فقد حظيت وثيقة "استراتيجية تنمية الموارد البشرية" بموافقة مجلس الوزراء الموقر في جلسته التي عقدت بتاريخ ١١/٢١/١٩٩٨. ولا يعني ذلك بأي حال من الأحوال أنها غاية بحد ذاتها، وإنما يجب أن تكون بداية لعملية تخطيط منظمة تستهدف تنمية الموارد البشرية الأردنية، بحيث يتم إعداد برامج وخطط العمل التنفيذية الموجهة لمعالجة القضايا الأساسية في القطاعات المختلفة.

تعرض الوثيقة أولاً لمفهوم تنمية الموارد البشرية، معتمدة نموذجاً يحدد عناصر هذه المنظومة، ثم تتناول تسعة عناصر تتعلق بالتخطيط ونظم المعلومات وتنظيم العمل المهني والقطاع الأهلي والتعليم العام والمهني والتعليم العالي والتعليم غير النظامي والتمويل والبعد الإقليمي في تنمية الموارد البشرية. وقد اعتمدت الوثيقة نمطاً واحداً في مناقشة هذه العناصر، من حيث إبراز أهم القضايا ذات العلاقة بكل عنصر والأهداف المرسومة للتطوير والسياسات المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف.

إننا إذ نضع هذه الوثيقة بين أيدي المهتمين من راسمي سياسات ومخططين وأكاديميين وباحثين، لنأمل أن تجد سبيلها إلى تحقيق أهدافها، راجين في الوقت نفسه تزويدنا بالاقتراحات حول محاورها ومضمونها والخطط اللازمة لتنفيذها.

وأخيراً فإن هذه الوثيقة، ما كانت لترى النور، لولا الدعم الموصول من سمو رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، والجهود الكبيرة التي بذلها أعضاء اللجنة التوجيهية والمشاركين في الأسبوع العلمي السادس. فلجميع هؤلاء خالص الشكر والتقدير.

رئيس المركز

د. منذر المصري

استراتيجية تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية: المفهوم والنطاق

تشكل "تنمية الموارد البشرية" جزءاً من منظومة متكاملة تشمل ثلاث مجموعات من العناصر التي تترابط وتتفاعل في إطار المعايير والقيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية في المجتمع. وهذه المجموعات الثلاث هي:

١. عناصر العرض من القوى العاملة، وتشمل المصادر الآتية:
 - أ. نواتج (مخرجات) النظام التعليمي النظامي بمراحله ومستوياته وأنواعه المختلفة، ويشمل ذلك التعليم الأساسي والتعليم الثانوي والتعليم العالي.
 - ب. نواتج التعليم غير النظامي.
 - ج. نواتج التعليم والتدريب المهني والتقني، النظامي وغير النظامي، ويشمل ذلك التعليم الثانوي الشامل والتعليم الثانوي التطبيقي والتعليم التقني في كليات المجتمع والمعاهد المتوسطة، بالإضافة إلى برامج التدريب المهني غير النظامية المختلفة.
 - د. نواتج برامج التدريب في أثناء الخدمة لأغراض رفع الكفاءة وتحسين الأداء، أو الانتقال من عمل إلى عمل أو الارتقاء الوظيفي أو غير ذلك.
 - هـ. المتسربون من المراحل الدراسية المختلفة.
 - و. العمالة الوافدة.
 - ز. العمالة العائدة.
٢. عناصر الطلب على القوى العاملة، وتشمل المجالات الآتية:
 - أ. مجالات وأسواق العمل المحلية في ضوء طبيعة وتطور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.
 - ب. مجالات وأسواق العمل العربية في ضوء تطور العلاقات الاقتصادية والسياسية العربية، وخصائص العمالة وسمات الاقتصاد في الأقطار العربية.
 - ج. مجالات وأسواق العمل الأجنبية في ضوء العلاقات والتكتلات والنظم الاقتصادية الإقليمية والعالمية.
 - د. متطلبات الإحلال بسبب التقاعد والوفاء.

كما تشمل المتطلبات والعناصر الآتية في كل واحد من المجالات والأسواق المذكورة:

- أ. متطلبات القطاعات التنموية المختلفة الصناعية والزراعية والخدمية.
 - ب. متطلبات مستويات العمل المهني المختلفة التي تشمل الاختصاصيين والتقنيين والعمال الماهرين.
 - ج. خصائص العمالة والبطالة.
٣. قنوات الارتباط بين جوانب العرض والطلب المتعلقة بالقوى العاملة، وتشمل:
- أ. التشريعات.
 - ب. تنظيم العمل المهني فيما يتعلق بالتصنيف والتوصيف ومستويات العمل المهني.
 - ج. نظم المعلومات وقواعد البيانات المتعلقة بجوانب العرض والطلب.
 - د. الدراسات والبحوث التي تتناول جانبي العرض والطلب المتعلقة بالقوى العاملة.
 - هـ. الروابط والقنوات المؤسسية كالمجالس واللجان والوحدات الإدارية والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة بجانبي العرض والطلب.
 - و. خدمات التوجيه والإرشاد والتوعية والإعلام التي تستهدف فئات العرض من القوى العاملة مع الأخذ بالاعتبار خصائص الطلب على القوى العاملة.
 - ز. خدمات التشغيل والتوظيف التي تستهدف نواتج مصادر العرض من القوى العاملة وتوجيهها لفرص العمل المتوفرة.
 - ح. نشاطات أخرى مختلفة كالمؤتمرات والندوات المتعلقة بجانبي العرض والطلب.

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

التخطيط لتنمية الموارد البشرية

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

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

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

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

السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية يستدعي إبراز دور المرأة كمستفيدة ومشاركة في البرامج والمؤسسات والسياسات ذات العلاقة، مما يساعد على تطوير مساهمتها في القوى العاملة من النواحي الكمية والنوعية.

الأهداف

١. زيادة الموازنة بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.
٢. تطوير نوعية نواتج مصادر العرض من القوى العاملة.
٣. تطوير الروابط والقنوات بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.
٤. اعتماد إطار شمولي ذي أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية في التخطيط لتنمية الموارد البشرية لتحقيق التوازن بين متطلبات الفرد وحاجاته في ضوء ميوله وقدراته من ناحية، وبين الحاجات المجتمعية والتنموية من ناحية أخرى، في البرامج التي توفرها مصادر العرض من القوى العاملة.
٥. توفير الأطر والمعايير للتنسيق بين الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية.
٦. تطوير وضع المرأة ودورها في الجوانب والعناصر المختلفة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.

السياسات

١. اعتماد إطارين رئيسيين في التخطيط لتنمية الموارد البشرية: أولهما حاجات المجتمع وخصائصه وأوضاعه الاقتصادية والمتطلبات التنموية المختلفة من القوى العاملة، وثانيهما حاجات الفرد كإنسان ومواطن في ضوء قدراته واستعداداته.
٢. تطوير البعد المؤسسي في التخطيط لتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني عن طريق تفعيل وتطوير دور كل من المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في مجال التخطيط ووضع السياسات ورسم الاستراتيجيات وإجراء الدراسات والبحوث وأعمال المتابعة والتقييم والتنسيق بين الجهات العاملة في مجال تنمية الموارد البشرية.
٣. الأخذ بمبدأ التعددية فيما يتعلق بالجهات المسؤولة عن جانب العرض من القوى العاملة، مع تفادي الازدواجية والبعثرة في العمل والتسهيلات والخدمات، وتأمين قدر مناسب من التكامل والتنسيق، في إطار استراتيجيات معتمدة وتخطيط شامل لتنمية الموارد البشرية.

٤. تطوير القدرات التخطيطية للجهات والمؤسسات المعنية بتنمية الموارد البشرية في المجالات المتعلقة بمهامها وصلاحياتها، وذلك عن طريق توفير الوحدات الإدارية اللازمة، ورفع كفاءة العاملين فيها، وتطوير التقنيات المستخدمة لهذا الغرض.
٥. توسيع مشاركة المرأة وتفعيل دورها في المجالس واللجان والأنشطة المعنية بالتخطيط ورسم السياسات لتنمية الموارد البشرية.
٦. تطوير دور المؤسسات الإعلامية وبرامجها في مجال تنمية الموارد البشرية بشكل عام، وفي مجال الاتجاهات الإيجابية نحو العمل ونحو إعداد الفتاة وتأهيلها وتدريبها بشكل خاص.
٧. تفعيل الروابط والقنوات بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة ومأسستها ورفع كفاءتها. ويشمل ذلك التشريعات، ونظم المعلومات، والبحوث والدراسات، والقنوات المؤسسية، وتنظيم العمل المهني، وخدمات التوجيه والتشغيل، وغيرها.
٨. التوسع في الدراسات والبحوث المتعلقة بتنمية واستثمار الموارد البشرية، وتفعيل دور الجامعات والمؤسسات المعنية في هذا المجال.
٩. التوسع في الدراسات والبحوث المتعلقة بدور المرأة في تنمية واستثمار الموارد البشرية.
١٠. الاستفادة من النظم والنماذج العالمية المتعلقة بالتخطيط لتنمية الموارد البشرية، بهدف استثمارها لتطوير القدرات الوطنية في التخطيط.
١١. تطوير التشريعات الأردنية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية بما يكفل تحقيقها لأهداف الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.
١٢. تطوير تشريعات العمل بهدف تعزيز دور المرأة في مجالات العمل والإنتاج والقوى العاملة بما ينعكس إيجابياً على دورها في الجوانب والعناصر المختلفة بتنمية الموارد البشرية.
١٣. اعتماد التخطيط متوسط المدى (٥-١٠ سنوات) منهجاً لاستمرارية تطوير قطاع تنمية الموارد البشرية بشكل عام، وقطاع التربية والتعليم والتعليم العالي والتدريب المهني بشكل خاص، مع إيلاء العناية اللازمة لأعمال المتابعة والتقييم.

نظم المعلومات

يتسم سوق العمل الأردني بالحاجة إلى تطوير قاعدة المعلومات والبيانات والإحصاءات، وبخاصة ما يتعلق منها بجوانب الطلب على القوى العاملة في ضوء الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة والمتوقعة. وقد انعكس النقص في هذا المجال سلباً على القدرات الوطنية في التخطيط ورسم السياسات والاستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية بشكل عام وتطوير نظم التعليم والتدريب في المجالات والمستويات المختلفة بشكل خاص.

وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات والبحوث والمسوحات التي توفر بين الحين الآخر الكثير من البيانات والمعلومات ذات العلاقة، إلا أنها تبقى قاصرة عن أن تكون مصدراً مستمراً ومتطوراً للمعلومات ضمن منظومة متكاملة لقواعد المعلومات ذات مؤسسية وهيكلية حديثة. ويمكن القول أن عدداً من الإجراءات التي تمت حتى الآن لإنشاء مثل هذه المنظومة عن طريق المؤسسات المعنية كوزارة التخطيط ودائرة الإحصاءات العامة ووزارة العمل ومركز المعلومات الوطني والبنك المركزي والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وغيرها خطوة إيجابية في هذا المجال.

الأهداف

١. تعزيز القدرات الوطنية في مجال توفير نظم المعلومات وقواعد البيانات، واستخدامها لأغراض التخطيط ورسم السياسات ووضع الاستراتيجيات المتعلقة بتنمية واستثمار الموارد البشرية، وبخاصة فيما يتعلق بجوانب الطلب على القوى العاملة.
٢. تطوير القدرات الوطنية في الجوانب النوعية لنظم المعلومات، سواء ما يتعلق منها بالتجهيزات أو التقنيات أو البرمجيات أو كفايات القوى البشرية.

السياسات

١. تطوير القدرات الوطنية في مجال المعلومات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، عن طريق إنشاء نظام وطني لهذا الغرض بالتعاون بين مركز المعلومات الوطني ودائرة الإحصاءات العامة والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

٢. تعزيز القدرات المؤسسية من إدارية وفنية وبشرية للهيئات المعنية بتوفير نظم المعلومات وقواعد البيانات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، كدائرة الإحصاءات العامة، ومركز المعلومات الوطني، والمركز الوطني لتنمية الورد البشرية، ووزارات التخطيط والعمل والتربية والتعليم وقطاع التعليم العالي وغيرها.
٣. التوسع في إجراء الدراسات والبحوث المبنية على الإحصاءات وقواعد البيانات المتعلقة بتنمية واستثمار الموارد البشرية وبخاصة ما يتعلق بقضايا الطلب على القوى العاملة.
٤. التوسع في استخدام التقنيات الحديثة بأنواعها المختلفة في الوصول للمعلومات وجمعها ومعالجتها ونشرها، مع مراعاة اقتصاديات العمل ذات العلاقة.
٥. تطوير برامج إعداد الاختصاصيين والفنيين وتأهيلهم وتدريبهم، في المجالات المتعلقة بنظم وتكنولوجيا المعلومات.
٦. تشجيع مؤسسات القطاع الخاص على إنتاج البرمجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية في المجالات التعليمية والتدريبية، تجاوبا مع الطلب المحلي والخارجي في هذا المجال.

تنظيم العمل المهني

تتضمن كل مهنة في العادة مجموعة كبيرة من الأعمال والواجبات والمهارات التي تؤدي من قبل أشخاص متفاوتين في القدرات الادائية ودرجات المسؤولية الوظيفية، مما يستدعي تفاوتاً في مستويات المهارات المطلوبة، ضمن ما يسمى بسلم المهارات. ويمكن تقسيم سلم المهارات هذا إلى فئات رئيسية محددة يمكن استخدامها في تنظيم العمل المهني، وفي أعمال التوصيف والتصنيف، وتحديد مستويات الأداء، وبيان العلاقات الوظيفية بين الأفراد، والمسؤوليات المترتبة على كل فئة، بالإضافة إلى تسهيل وضع نظام شامل للإعداد والتعليم والتدريب المهني.

وبشكل عام يمكن تقسيم مستويات العمل المهني إلى مجموعتين رئيسيتين، هما مجموعة مستويات العمل العليا التي يتم إعداد المشمولين فيها في العادة في مؤسسات التعليم العالي، ومجموعة مستويات العمل الأساسية التي يتم إعداد المشمولين فيها في العادة في مؤسسات التعليم الثانوي وما دون ذلك، أو ما يوازيها من مؤسسات التعليم والتدريب المهني.

ومن العمليات المكتملة لتحديد مستويات العمل المهني، عمليات التصنيف والتوصيف المهني. ويعنى التصنيف المهني بخصر الأعمال والوظائف التي تمارس في المجتمع، وتحديد مسمياتها وترتيبها في مجموعات (عائلات) مهنية حسب القطاعات الاقتصادية. كما يعنى التوصيف المهني بتعريف كل عمل من هذه الأعمال، مع بيان المهارات والواجبات التي يتضمنها، وتحديد المستوى الذي يشغله العمل في السلم الفني للمهارات. ومن المعلوم أن مؤسسة التدريب المهني قد قطعت منذ نشأتها شوطاً في إعداد البنية التحتية اللازمة لتنظيم العمل المهني، بما في ذلك أعمال التوصيف والتصنيف المهني وفحوص الأداء لعدد كبير من الأعمال الأكثر شيوعاً، وتطوير الخبرات الوطنية في هذا المجال.

الأهداف

١. رفع مستوى أداء القوى العاملة وتحسين إنتاجيتها في مجالات العمل المهني ومستوياته المختلفة.
٢. تطوير نظام شامل لممارسة العمل المهني بموجب معايير معتمدة.
٣. المساعدة في وضع السياسات المتعلقة بقضايا العمل والعمال، كالأستخدام، والأجور، وإجراءات الترخيص لممارسة العمل، ودراسات تنمية الموارد البشرية، وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني.

السياسات

١. اعتماد التصنيف المهني العربي الموحد كإطار عام لتنظيم العمل المهني في الأردن.
٢. الاستفادة من النظم والخبرات الدولية المتعلقة بتنظيم العمل المهني بشكل عام، والتوصيف والتصنيف المهني بشكل خاص.
٣. اعتماد نظام وطني شامل للتصنيف والتوصيف المهني للمهن والأعمال في قطاعات العمل المختلفة.
٤. اعتماد الفئات الخمس الرئيسية التالية في مستويات العمل المهني:

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

القطاع الخاص والأهلي وتنمية الموارد البشرية

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

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

الأهداف

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

السياسات

١. زيادة مشاركة القطاع الخاص والأهلي وتفعيل دوره في المجالس واللجان والأنشطة المتعلقة بالتخطيط ورسم السياسات لتنمية الموارد البشرية.
٢. تطوير دور القطاع الخاص والأهلي في مجالات تنمية الموارد البشرية من النواحي الكمية والنوعية.
٣. تطوير التشريعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، بهدف تطوير مساهمة القطاع الخاص والأهلي في المكونات والعناصر المختلفة لمنظومة تنمية الموارد البشرية.
٤. توفير الحوافز الضريبية وغيرها الممنوحة للقطاع الخاص العامل في مجالات تنمية الموارد البشرية.
٥. توفير الحوافز ذات الانعكاسات المادية والفنية للقطاع الأهلي التطوعي العامل في مجالات تنمية الموارد البشرية، كالجمعيات الخيرية العاملة في مجال تعليم الفئات الخاصة أو في مجال التعليم قبل المدرسة في المناطق الأقل حظاً.
٦. توسيع خدمات القطاع الخاص والأهلي العامل في مجالات تنمية الموارد البشرية لضمان التغطية الجغرافية المناسبة لجميع المناطق.
٧. تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية لمؤسسات القطاع الأهلي التطوعي العاملة في مجالات تنمية الموارد البشرية، وذلك عن طريق توفير التسهيلات والخدمات والحوافز لرفع كفاية العاملين في هذه المؤسسات وتحسين مستويات أدائهم.
٨. تعزيز دور مؤسسات القطاع الأهلي التطوعي العاملة في مجالات دعم المرأة ومساهمتها في التنمية.
٩. تنظيم وتطوير دور القطاع الخاص في مهام تسويق المهارات والتشغيل للقوى العاملة محلياً وخارجياً.
١٠. تشجيع المنحى القطاعي في تولى القطاع الخاص مهام تنمية الموارد البشرية، بحيث تتولى مؤسسات القطاع الواحد، كقطاع المصارف أو الصناعات الكيماوية أو غير ذلك، تنسيق جهودها في توفير التسهيلات والخدمات والمرافق لهذا الغرض.

التعليم العام والمهني

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

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

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

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

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

الأهداف

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

السياسات

١. تطوير المنحى المتعدد المجالات في القطاع الاجتماعي والخدمات من حيث موقع النظام التعليمي فيه، وبحيث يتكامل قطاع التعليم مع القطاعات الأخرى ذات العلاقة كالثقافة والشباب والصحة والتنمية الاجتماعية والعمل.
٢. تطوير التعليم قبل المدرسة في رياض الأطفال وفق خطة وطنية تعالج القضايا المختلفة المتعلقة بهذه المرحلة التعليمية، بما في ذلك قضايا ترخيص رياض الأطفال، ومعايير اعتمادها، والإشراف عليها، وتمويلها، ودور كل من القطاعين الحكومي وغير الحكومي فيها، وإعداد العاملين فيها وتأهيلهم وتدريبهم، والتوسع الكمي في أعداد الملتحقين بها، وإحكام ارتباطها بالتعليم الأساسي، وتوفير المواد التربوية، وغير ذلك.
٣. تطوير الخدمات التربوية المتاحة للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة من النواحي الكمية والنوعية، ويشمل ذلك المتفوقين والموهوبين وبطيئي التعلم والمعاقين.
٤. تعميم وتطوير تدريس رزمة المواد ذات الأبعاد التطبيقية في مرحلة التعليم الأساسي، كمواد التربية الرياضية والفنية والموسيقية والمهنية والحاسوب.
٥. تطوير البعد الخاص بالمهارات الاجتماعية والحياتية ومهارات التفكير الناقد والمنحى التجريبي والعلمي في المناهج وأساليب التدريس.
٦. التوسع في خدمات التعليم والتدريب المهني التي تحقق أهدافا اجتماعية مباشرة كتلك الموجهة للعاطلين عن العمل وذوي الدخل المتدني والذين يتلقون المعونات الاجتماعية والمقيمين في المناطق الريفية.

٧. تأمين الارتباط بين الخدمات التعليمية بشكل عام وخدمات التعليم والتدريب المهني بشكل خاص من ناحية، والمؤسسات والبرامج والمشاريع المتعلقة بحزمة الأمان الاجتماعي من ناحية أخرى.
٨. تحسين وتنويع الخدمات والتسهيلات المتوفرة للمرأة في مجالات التعليم والتأهيل والتدريب المهني والتقني.
٩. تعميم نمط المدرسة الشاملة التي توفر أنواعا مختلفة من التعليم الأكاديمي والمهني في المرحلة الثانوية.
١٠. تطوير التعليم الثانوي المهني بمساربه الشامل والتطبيقي من النواحي الكمية والنوعية والتنوعية، وتعزيز ارتباطه بمتطلبات التنمية ومؤسسات العمل والإنتاج وبالتقنيات الحديثة.
١١. ترشيد الارتباط وتنظيم القنوات بين التعليم العام والمهني من ناحية والتعليم العالي من ناحية أخرى، لتطوير ديمقراطية التعليم، ورفع مستوى التعليم العالي، وإحكام ارتباط التعليم العالي بمستوى الطالب وقدراته بغض النظر عن نوع التعليم الثانوي الذي التحق به.
١٢. تطوير فحوى التقويم التربوي وإجراءاته، سواء فيما يتعلق بالامتحانات المدرسية أو العامة، بحيث يقيس قدرات الطالب واستعداداته المختلفة.
١٣. تطوير التشريعات التربوية التي تعالج عناصر ومكونات النظام التعليمي المختلفة.
١٤. تطوير مفهوم إلزامية التعليم في مرحلة التعليم الأساسي بما يضمن منع التسرب ومسؤولية ولي الأمر في هذا الخصوص.
١٥. تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني والتربوي لدى المؤسسات المعنية بتنمية الموارد البشرية للمساعدة في اختيار نوع العمل أو التعليم، ولتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الفتى والفتاة نحو العمل والتأهيل والتدريب في المجالات المهنية المختلفة.
١٦. تطوير خدمات الالتحاق بالعمل والتوظيف داخل النظام التعليمي وخارجه.
١٧. تعزيز الأبعاد والممارسات الديمقراطية في المناهج والأنشطة وأساليب التدريس والإدارة التربوية، وتأكيد أهمية التربية المدنية والوطنية في النظام التعليمي.
١٨. تطوير الإدارة التربوية، وتعزيز اللامركزية ودور الوحدات الإدارية في المركز والميدان، وتوسيع الصلاحيات الإدارية والمالية للمدرسة، وتفعيل عنصر المساءلة في النظام التربوي.
١٩. تطوير العلاقات التشاركية التفاعلية بين المدرسة والمجتمع المحلي، وتعزيز مساهمة المدرسة في تنمية المجتمع المحلي من جهة، ومساهمة المجتمع المحلي في جهود التطوير التربوي من جهة أخرى.
٢٠. تطوير وضع البناء المدرسي والارتقاء بمواصفاته، من حيث توافر الخدمات والتسهيلات والمرافق التربوية اللازمة للعملية التعليمية التعلمية في المناطق المختلفة.

٢١. الارتقاء بمكانة المعلم العلمية والاقتصادية والاجتماعية، وتطوير برامج إعدادة قبل الخدمة، وتحقيق النمو المهني المستمر لديه، والسعي لتحقيق شعار "التعليم مهنة ورسالة".
٢٢. توسيع قاعدة النشاطات اللاصفية بأنواعها وأشكالها المختلفة داخل المدرسة وخارجها، وتعزيزها لتكون رافداً فعالاً في تحقيق الأهداف التربوية.

التعليم العالي

شهد عقد الثمانينات والتسعينات تطورات وتحولات كبيرة في مجال التعليم العالي بمستوياته الجامعي والمتوسط، وبخاصة فيما يتعلق بحجم الالتحاق، ودور القطاع الخاص والأهلي، وعدد المؤسسات التعليمية، والتمويل، وغير ذلك. وارتفع عدد مؤسسات التعليم الجامعي إلى عشرين جامعة وكلية جامعية، منها سبع جامعات رسمية، والباقي خاصة وأهلية. كما ارتفع حجم الالتحاق ليبلغ تسعين ألف طالب تقريباً ثلثاهم في الجامعات الرسمية، وذلك عدا عن الطلبة الذين يدرسون في الخارج.

أما في مجال التعليم الجامعي المتوسط، فقد بلغ عدد المؤسسات التعليمية خمسين كلية مجتمع ومعهداً تقريباً، يدرس فيها حوالي مائة تخصص، ويلتحق بها حالياً خمسة وعشرون ألف طالب.

ومن الجدير بالذكر أن قطاع التعليم العالي بحاجة إلى خطط تطويرية شاملة على غرار خطة التطوير التربوي لقطاع التربية والتعليم. ومن ناحية أخرى، يعاني قطاع التعليم العالي من ضعف المواءمة بين نواتج التعليم من جهة والمتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل من جهة أخرى. كما يعاني من ضعف الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعات، وشح مصادر التمويل لمؤسسات التعليم العالي الرسمية، والحاجة إلى تطوير التعليم الجامعي المتوسط من النواحي الكمية والنوعية بعد التراجع الذي طرأ على هذا المستوى من التعليم العالي.

الأهداف

١. تطوير مصادر التمويل الذاتية والخارجية لمؤسسات التعليم العالي وتنويعها.
٢. تحسين الكفاية الداخلية لمؤسسات التعليم العالي، فيما يتعلق باقتصاديات التعليم ونوعية مدخلاته المختلفة.
٣. تحسين الكفاية الخارجية لمؤسسات التعليم العالي، فيما يتعلق بالتوافق بين نواتج هذه المؤسسات ومتطلبات سوق العمل والخطط التنموية.
٤. تطوير القدرات الوطنية ليصبح الأردن مركزاً إقليمياً للتعليم العالي بمجالاته ومستوياته المختلفة.

السياسات

١. تطوير مصادر التمويل الذاتي لمؤسسات التعليم العالي عن طريق الأعمال والمشاريع الاستثمارية والإنتاجية والبحوث العلمية التطبيقية لحساب القطاعات الإنتاجية.
٢. تطوير عنصر التمويل الذاتي المتعلق بالرسوم الدراسية وترشيده، عن طريق رفع مساهمة الطلبة القادرين ماديا في كلفة التعليم، وبحيث لا يقف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدارس المؤهل حائلا أمام التحاقه بالدراسة، مما يستدعي توسيع وترشيد البعثات والقروض الدراسية.
٣. توسيع قاعدة مصادر التبرعات والإعانات لمؤسسات التعليم العالي، ومساهمة مؤسسات قطاعات الإنتاج والأفراد وبخاصة الخريجين في دعم التعليم العالي.
٤. تطوير وتفعيل التشريعات المتعلقة بتخصيص نسبة من أرباح مؤسسات قطاعات المؤسسات الاقتصادية لأغراض البحث العلمي.
٥. تطوير وترشيد المساهمة الحكومية في تمويل التعليم العالي، ويشمل ذلك تفعيل منهجية المساءلة والرقابة على الأمور المالية لمؤسسات التعليم العالي، واعتماد معايير وأسس تتعلق بحجم المؤسسة ونوعية تخصصاتها وإنجازاتها لتحديد المساهمة التي تحصل عليها.
٦. تطوير وتعزيز استقلالية الجامعات من الجوانب الأكاديمية والإدارية والمالية وتفعيل مجالس الأمناء والمجالس الأخرى في الجامعات للقيام بمهامها بكفاءة وفاعلية.
٧. تفعيل مجلس التعليم العالي للقيام بمهامه في مجال وضع السياسات والمتابعة والتقييم لمؤسسات التعليم العالي.
٨. تطوير مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط (كليات المجتمع) من النواحي الكمية والنوعية، ويشمل ذلك:
 - أ. اعتماد الأسس والمعايير اللازمة لاعتماد مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط.
 - ب. تطوير وترشيد المجالات والتخصصات والبرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط، في ضوء متطلبات سوق العمل والخطط التنموية.
 - ج. إبراز البعد التطبيقي في تصميم برامج التعليم الجامعي المتوسط.
 - د. التوسع في البرامج غير النظامية التي تتجاوب مع الحاجات المجتمعية.
 - هـ. اعتماد الأسس والمعايير اللازمة للتجسير بين مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط والجامعات، دون الإخلال بالمهمة الأساسية لهذه المؤسسات فيما يتعلق بإعداد العمالة المتوسطة من الفنيين والتقنيين.
 - و. التوسع في حجم الالتحاق بالتعليم الجامعي المتوسط وبخاصة للإناث، وفي المجالات

- والتخصصات المرتبطة بالحاجات المجتمعية.
- ز. تطوير وتعزيز استقلالية مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط، وزيادة صلاحيتها، واعتماد اللامركزية في إدارتها.
- ح. تمكين المجتمع المحلي بشكل عام، ومؤسسات العمل والإنتاج بشكل خاص، من المشاركة في إدارة مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط.
٩. تطوير النماذج والأساليب والتقنيات المستخدمة في التعليم العالي، بما في ذلك أنماط التعليم عن بعد.
١٠. تحسين الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي، ويشمل ذلك الجوانب الكمية والنوعية للمدرسين والجهاز الإداري، والتجهيزات والمرافق التربوية وأساليب التدريس والبرامج الدراسية واقتصاديات التعليم وغير ذلك.
١١. تحسين الكفاءة الخارجية لمؤسسات التعليم العالي، ويشمل ذلك التوافق بين نواتج هذه المؤسسات وبين متطلبات حاجات العمل والخطط التنموية، والتوازن النسبي في حجم الالتحاق بمستويات التعليم العالي المتوسط والجامعي، وتنوع البرامج حسب الحاجة.
١٢. تطوير الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعات من النواحي الكمية والنوعية. ويشمل ذلك زيادة التنوع، وتحسين النوعية والمستوى والتوسع في حجم الالتحاق، والترشيد والتنسيق بين الجامعات في هذا المجال، وتوثيق الروابط مع قطاعات العمل والإنتاج.
١٣. توسيع فرص التحاق الفتاة بالدراسات العليا في الجامعات لزيادة مساهمتها في التعليم العالي والبحث العلمي.
١٤. تطوير برامج إعداد المعلمين في الجامعات، وبخاصة ما يتعلق بالأساليب والتقنيات والتطبيقات الميدانية.
١٥. تطوير الأسس والمعايير والآليات المناسبة لتقييم النواتج والعمليات في مؤسسات التعليم العالي.
١٦. تطوير نظام شامل لاعتماد مؤسسات التعليم العالي يتضمن المدخلات والعمليات المختلفة ذات العلاقة.
١٧. تشجيع التوجه نحو التعليم الجامعي الأهلي غير الربحي.
١٨. تنظيم وترشيد الالتحاق بالتعليم العالي بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص في ضوء الحاجات التنموية ومتطلبات سوق العمل من ناحية، وقدرات الدارسين ورغباتهم من ناحية أخرى.
١٩. إيلاء العناية اللازمة للهيئات التدريسية في مؤسسات التعليم العالي من حيث النمو المهني وأساليب التدريس ومستويات الأداء والكفاءة في العمل والوضع الاقتصادي.

التعليم غير النظامي والتعليم الكبار

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

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

الأهداف

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

السياسات

١. العمل على أن يكون التعليم والتدريب غير النظامي والتعليم الكبار جزءا بارزا من الخطط الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وخطط التطوير المختلفة المعنية بتنمية الموارد البشرية.
٢. مواصلة الجهود الرامية إلى القضاء على الأمية، وتقليص نسبة الأمية من ١٢% عام ١٩٩٨ إلى ٥% قبل عام ٢٠٠٥، وذلك بين الفئات العمرية فوق ١٥ عاما.
٣. تحديث وتطوير التشريعات التي تعالج النظم والقضايا والهياكل المختلفة المتعلقة بالتعليم غير النظامي.
٤. تطوير أسس ومعايير اعتماد وترخيص المؤسسات والجهات والمراكز التي تقدم خدمات التعليم غير النظامي والتعليم الكبار.
٥. توفير القنوات الأفقية والعمودية بين نمطي التعليم غير النظامي والتعليم النظامي، بحيث يشكل النمطان منظومة متكاملة تتيح للدارس الانتقال من نمط لآخر بيسر ومرونة ضمن شروط ومعايير محددة.
٦. تطوير أعمال المراكز والمعاهد ومؤسسات التعليم والتدريب في القطاعين العام والخاص التي تقدم خدمات التعليم غير النظامي في أثناء الخدمة.
٧. دعم استخدام التقنيات الحديثة في برامج التعليم غير النظامي.
٨. دعم دور القطاع الأهلي التطوعي من النواحي الكمية والنوعية في تنفيذ برامج التعليم غير النظامي.
٩. تطوير الأسس والمعايير اللازمة لتمويل برامج التعليم غير النظامي، ومنها:
 - أ. أن يتحمل صاحب العمل الكلفة الرئيسية لرفع كفاية العاملين عنده، وتنمية الموارد البشرية لديه.
 - ب. أن يتحمل الدارس القادر ماديا الكلفة الرئيسية الناجمة عن انخراطه في برامج التعليم غير النظامي، بينما يتم توفير الدعم المادي اللازم لغير القادرين ماديا لهذا الغرض من مصادر القطاعين العام والخاص.
 - ج. توفير الحوافز الضريبية وغيرها لمؤسسات القطاع الخاص التي تدعم برامج التعليم غير النظامي.
 - د. توفير الحوافز ذات الانعكاسات المادية لمؤسسات القطاع الأهلي التطوعي التي تقدم خدمات مجانية أو منخفضة الرسوم في مجالات التعليم غير النظامي.
١٠. توفير التغطية الجغرافية المناسبة لمراكز وبرامج التعليم غير النظامي والتعليم الكبار.

١١. تطوير البعد المؤسسي في التخطيط للتعليم غير النظامي وتعليم الكبار عن طريق إنشاء مجلس لهذا النوع من التعليم، يضم ممثلين من القطاعين العام والخاص، يعنى بوضع السياسات وبمهام التخطيط للتعليم غير النظامي على مستوى وطني، ونشر الوعي بهذا النمط من التعليم، والتنسيق بين الجهات المعنية بالتنفيذ.

١٢. تطوير دور مؤسسات التعليم العالي في برامج التعليم المستمر والتربية المستديمة.

التمويل

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

الأهداف

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

السياسات

1. تطوير سياسات واستراتيجيات واضحة المعالم لتمويل العناصر والمكونات المختلفة لتنمية الموارد البشرية.
2. تطوير مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تمويل كلفة العناصر والمكونات المختلفة لتنمية الموارد البشرية وبخاصة في المجالات غير الربحية كالتعليم والتدريب المهني، باعتبار هذه المؤسسات المستفيد المباشر من نواتج مصادر العرض من القوى العاملة.
3. ترشيح مساهمة الدارسين في تمويل كلفة إعدادهم وتأهيلهم وتدريبهم بحيث تغطي مساهمة الدارسين القادرين ماديا بقدر الإمكان كلفة إعدادهم في مؤسسات التعليم العالي من ناحية، وبحيث لا يقف الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدارس عائقا أمام الاستفادة الكاملة من الخدمات والتسهيلات المتوافرة من ناحية أخرى.

٤. تطوير قدرات المؤسسات المعنية بتنمية الموارد البشرية، وبخاصة مؤسسات مصادر العرض من القوى العاملة، على التمويل الذاتي.
٥. تشجيع إجراء دراسات الكلفة والفعالية المتعلقة بنظم وبرامج تنمية الموارد البشرية.
٦. ايلاء العناية اللازمة لاقتصاديات التعليم والتدريب في مؤسسات مصادر العرض من القوى العاملة، عن طريق استخدام التقنيات والأساليب الأقل كلفة، وزيادة الإنتاجية، ورفع الكفاءة والفاعلية في العمل، وتطوير القدرات والهياكل والأساليب الإدارية، وإجراء الدراسات المتعلقة باقتصاديات التعليم.

البعد الإقليمي والعالمي في تنمية الموارد البشرية

يتميز سوق العمل الأردني بأنه سوق مصدر ومستورد للعمالة في آن واحد. فالعمالة الأردنية المهاجرة، التي تبلغ حالياً ثلاثمائة ألف عامل، تتوافر في كثير من الأقطار، وبخاصة الأقطار العربية. وتتميز العمالة الأردنية المهاجرة بأنها تتركز في قطاعات الخدمات الاجتماعية والتجارة والإنشاءات والصناعات التحويلية، كما تتميز بارتفاع نسبة خريجي التعليم العالي والمستوى التعليمي بشكل عام، وبالتالي ارتفاع نسبة الاختصاصين والفنيين بينهم.

وتشكل الأقطار العربية، وبخاصة مصر، مصدراً لأكثر من ٩٠% من مجمل العمالة الوافدة. التي يقدر عددها بمئات الآلاف وتتسم العمالة الوافدة بانخفاض المستوى التعليمي والعمل ضمن مستويات العمل الأساسية، وبخاصة كعمال محدودي المهارات، في قطاعات الزراعة، والتجارة والمطاعم والفنادق، والخدمات العامة. وهذا على الرغم من أن سوق العمل الأردني يعاني من بطالة تتجاوز ١٥% في الوقت الحاضر.

الأهداف

١. تطوير القدرات الوطنية من النواحي الكمية والنوعية للاستفادة من فرص العمل في الأقطار العربية.
٢. السعي لتحقيق الهدف القومي في مجال حرية انتقال العمالة العربية.
٣. توفير عوامل الجذب لعودة العلماء والاختصاصيين الأردنيين العاملين في الخارج.
٤. تعزيز مكانة الأردن كمركز جذب لطلبة التعليم العالي من الأقطار العربية والإسلامية.
٥. تنظيم وترشيد دراسة الطلبة الأردنيين في الخارج.
٦. التفاعل مع الثقافات العالمية، والانفتاح على التجارب الدولية في مجالات تنمية الموارد البشرية.

السياسات

١. توفير المعلومات والبيانات عن السياسات والإجراءات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وألويات الطلب على القوى العاملة في الأقطار العربية بشكل عام والأقطار الجاذبة للعمالة الأردنية

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