



منظمة المرأة العربية
Arab Women Organization

واقع المشاريع التعليمية الموجهة للمرأة فى المملكة الأردنية الهاشمية

د.رعدة شريم

أستاذة مشارك ،
كلية العلوم التربية ، الجامعة الأردنية

هدفت هذه الدراسة المسحية إلى جمع بيانات تتعلق بالمشاريع التي نفذت أو تنفذ في الأردن للفترة الزمنية 1995-2005 في مجال التعليم لدى المرأة وفي خمس قطاعات رئيسية هي: محو الأمية لدى الإناث، وظاهرة التسرب من المدرسة لدى الإناث، وتنمية المهارات الحياتية للمرأة، ومحو الأمية التقنية للمرأة، وأخيراً التعليم المستمر. وقد أعدت استبانة خاصة لتخدم أغراض هذه الدراسة تتم تعبئتها من خلال المقابلة الشخصية مع المسؤولين عن التخطيط أو التنفيذ أو الإشراف أو التقييم لهذه المشاريع. وقد تم التوصل إلى رصد (87) مشروعاً موزعة على قطاعات التعليم المذكورة أعلاه وبنسب متفاوتة لاعتبارات تخص كل من هذه القطاعات المختلفة.

ولقد تبين خلال تعبئة الاستمارات أن بعض المشاريع في هذه القطاعات لها من الخصوصية ما يجعلها تقدم للإناث وحدهن وتقتصر عليهن. إلا أن بعض المشاريع الأخرى فكانت تقدم للمرأة والرجل على حد سواء، ربما مع بعض التفاوت في مدى الاستفادة بين الجنسين من هذه المشاريع وذلك وفقاً لطبيعة المشروع وحاجات كل من الطرفين وإمكانات الوصول إلى خدمات هذه المشاريع، وما إلى ذلك. واستناداً لهذا الطرح فقد حرص فريق البحث على استقصاء أعداد المستفيدين والمستهدفين من الجنسين في كل مشروع يطرح لإمكانية التوصل إلى تقدير نسبة المستهدفات والمستفيدات من النساء من المجموع الكلي للفئات التي توجه إليها خدمات هذه المشاريع في مختلف القطاعات.

1. منهجية الدراسة وإجراءاتها

استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات عن المشاريع التي نفذت أو تنفذ أو ستنفذ في مجال التعليم في الأردن. كما استخدم أسلوب المقابلة لتعبئة الاستبانة في كل مشروع من المشاريع التي تم رصدها في هذه الورقة وذلك ضمن الإجراءات التالية:

- رصد المؤسسات ذات الصلة بمجال التعليم في أي من الأبعاد أو القطاعات المراد تغطيتها وبين الملحق رقم (1) أسماء هذه المؤسسات. ومن ثم تحديد أسماء المسؤولين اللذين لهم صلة مباشرة بالمشاريع التي تنفذها هذه المؤسسات.
- أخذ مواعيد لمقابلة المسؤولين في هذه المؤسسات بإجراء الاتصالات الهاتفية، وشرح الأمر لهم بإيجاز تمهيداً لمقابلتهم.
- مقابلة المسؤول المباشر لشرح وتوضيح أهداف الدراسة وآلية العمل فيها وتزويده بملخص يتضمن الأبعاد الرئيسية لعناصر الاستبانة، وذلك بهدف منحه الوقت الكافي لتجهيز البيانات المطلوبة على نحو مسبق، حيث تتطلب البيانات الرجوع إلى الملفات القديمة، وربما الاستعانة بأكثر من شخص في المؤسسة. كما هدفت هذه المقابلة إلى تنبيه المسؤول إلى أهمية اختيار الشخص الأنسب والأكثر صلة ودراية بالمشروع، ومن ثم تحديد موعد لمقابلته لتعبئة بيانات الاستبانة من خلاله.
- إجراء المقابلة الرسمية مع الشخص المعني بالأمر أو الذي تم اختياره، وفي بعض الأحيان تطلب الأمر إجراء أكثر من مقابلة مع نفس الشخص أو إجراء مقابلة مع أكثر من شخص واحد في نفس المؤسسة حسبما تقتضيه طبيعة الظروف وطبيعة المشروع، وبين الملحق رقم (2) الأشخاص الذين تمت مقابلتهم في كل من المؤسسات التي تمت زيارتها.
- بلغ عدد المشاريع التي تم رصدها في هذه الدراسة (87) مشروعاً في المؤسسات التي استجابت لطلب الباحثين وإلحاحهم من أجل الحصول على البيانات. وكان من الممكن أن يرتفع هذا العدد لو أن بعض المؤسسات الأخرى استجابت لهذا الطلب، حيث تعذر على الباحثين الحصول على أي نوع من المعلومات من (3) مؤسسات. هذا بالإضافة على أن (7) مؤسسات أخرى لم تقدم كل ما لديها من المشاريع بحجة عدم التوثيق (عدم توفر البيانات) وضيق وقت الموظفين لديها.

أما المعايير التي استخدمت لاختيار المؤسسة و/أو المشروع فقد كانت كالتالي:

- تحديد المؤسسات ذات الصلة بمجال الدراسة في أي بعد من أبعادها.
- التأكد من المسؤولين في دوائر هذه المؤسسة عن مدى توفر مشاريع تنفذ في أي بعد من أبعاد الدراسة.
- اختيار المشروع الذي ثبت أن له صلة واضحة بأي من أبعاد الدراسة.
- اختيار المشاريع التي تستفيد منها المرأة سواء وجهت إليها مباشرة أو على نحو غير مباشر.

2. أهم الصعوبات التي برزت خلال عملية جمع البيانات

- احتاجت بعض المؤسسات إلى إجراء العديد من المكالمات الهاتفية والمتابعة والإلحاح من قبل الباحثين للحصول على الموافقة لإجراء اللقاء التعريفي الأول.
- عدم التزام بعض المسؤولين بالمواعيد التي يتم تحديدها من قبلهم بالرغم من وصول الباحثين في الموعد المحدد.
- انشغال المسؤول بالأعباء الوظيفية المناطة به لدى إجراء المقابلة مما يعيق عملية جمع البيانات، والشكوى من زيادة هذا العبء بإجراء هذه المقابلة.
- تنقل الباحث بين عدد من المؤسسات كل منها تحيله لأخرى غيرها، على اعتبار أن الأمر ليس من ضمن مسؤولياتها.
- عدم تمكن الباحث من الوصول إلى المسؤول في بعض المؤسسات إما بسبب السفر أو المرض أو التغيب أو لأي سبب لأخر.
- تغير بعض المسؤولين بأخرين غيرهم ضمن نفس المؤسسة، أو تحديداً في الفترة الزمنية لجمع البيانات، مما يترتب عليه عدم إمام المسؤول الجديد بالعمل السابق والبيانات المطلوبة عنه.
- عدم الاستعداد لدى معظم المسؤولين لإجراء المقابلة لتعبئة الاستبانة، على الرغم من معرفتهم المسبقة بأهمية وضرورة تحضير البيانات المطلوبة في وقت يسبق المقابلة (حيث تم إرسال نسخة من البيانات المطلوبة لأغراض هذه الدراسة في وقت سابق).
- عدم التعاون وبذل الجهد من قبل المسؤول لتوفير البيانات المطلوبة، بالإضافة على عدم أهلية بعضهم لإعطاء هذه البيانات.
- انتقاد عدد كبير من المسؤولين لبعض البيانات التي تتضمنها أداة الدراسة من مثل بنود التمويل، عدد العاملين.
- عدم التزام المسؤول بتقديم البيانات المطلوبة مما أدى إلى الاستعانة بأخرين في المؤسسة لاستكمال البيانات الناقصة فيها، مما يتطلب الكثير من الجهد والوقت المبذولين.
- صعوبة الوصول إلى كثير من المشاريع التي نفذت خلال الفترة التي تمسحها هذه الدراسة (2005/1995) لعدم توفر الملفات أو المعلومات الموثقة لهذه المشاريع.
- جمود وتكرار بعض بنود الاستبانة مما جعلها مملة نوعاً ما بالنسبة للشخص المقابل.
- صعوبة استيفاء البيانات الخاصة بالبند المتعلق بالتقييم خاصة إذا كان المقيم خارجياً (أي مؤسسة أخرى غير الممولة والمنفذة للمشروع).
- صعوبة الحصول على البيانات الخاصة بالبند المتعلق بالتمويل لعدد من الاعتبارات (تم الإشارة إليها في ثنايا هذه الورقة).
- التقارب والتشابه والتداخل بين بعض البنود في الاستبانة شكل صعوبة في التمييز بينها أو التعامل معها في بعض المواقف.

3. تحليل الاستمارة

وبما أن البيانات التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة ذات طبيعة كمية في جانب منها ونوعية في جانب آخر، فسوف يتم رصد وتحليل ومعالجة هذه البيانات انطلاقاً من هذين البعدين الكمي والنوعي:

3.1.البيانات الكمية

يتناول هذا الجانب الرصد الكمي للبيانات معبراً عنها بالأعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب مقتضيات الموقف، ولمزيد من الوضوح والتماسك في أسلوب طرح وعرض البيانات التي تم التوصل إليها في البنود المتعددة التي تحتويها أداة الدراسة، فقد رصدت هذه البيانات في جداول تبين النتائج المتعلقة بكل من بند من بنود الاستبانة مع التعليق على أهم وأوضح الاستنتاجات المترتبة عليها. وفيما يلي هذه النتائج:

3.1.1.توزيع المشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

يبين الجدول رقم (3.1) بأن عدد المشاريع في القطاعات الخمس قد تفاوتت من قطاع لآخر، حيث احتل قطاع تنمية المهارات الحياتية للمرأة المرتبة الأولى (41.4%) ، ومحو الأمية التقنية للمرأة المرتبة الثانية (26.4%)، والتعليم المستمر في المرتبة الثالثة (14.9%) ومن ثم ظاهرة تسرب الإناث من المدرسة (10.3%) ومحو الأمية لدى الإناث (6.9%).

جدول (3.1):

عدد المشاريع ونسبتها المئوية إلى المجموع العام لها في القطاعات المختلفة لمجال التعليم

النسبة المئوية	عدد المشاريع	القطاع
6.9	6	محو الأمية لدى الإناث
10.3	9	ظاهرة التسرب من المدرسة لدى الإناث
41.4	36	تنمية المهارات الحياتية للمرأة
26.4	23	محو الأمية التقنية للمرأة
14.9	13	التعليم المستمر
100.0	87	المجموع

3.1.2-المدة الزمنية المستغرقة في تنفيذ المشاريع

يبين الجدول رقم (3.2) أن المدة الزمنية المستغرقة في تنفيذ المشاريع، قد تراوحت بين فترة تقل عن السنة في أدها وتزيد عن الأربع سنوات كحد أعلى لتنفيذها.

ويلاحظ أن ما يزيد عن نصف المشاريع (55.8%) قد أستغرق تنفيذها فترة زمنية تتراوح بين السنة والسنتين، وأن ثلث (32.6%) هذه المشاريع قد أستغرق ما يزيد عن أربع سنوات، بينما احتاج بعضها (10.5%) لمدة زمنية امتدت بين السنة والسنتين.

جدول (3.2):

المدة الزمنية المستغرقة لتنفيذ المشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

المجموع	مدة المشروع بالسنوات				القطاع	
	دون السنة %	4 سنوات فما فوق %	4 - 2 %	2 - 1 %	العدد	النسبة
6		4		2	العدد	محو الأمية
100.0		66.7		33.3	النسبة	
9		1		8	العدد	التسرب من المدرسة
100.0		11.1		88.9	النسبة	
36		5	3	28	العدد	تنمية المهارات الحياتية
100.0		13.9	8.3	77.8	النسبة	
23	1	12	6	4	العدد	محو الأمية التقنية
100.0	4.3	52.2	26.2	17.4	النسبة	
13		6	1	6	العدد	التعليم المستمر
100.0		46.2	7.7	46.2	النسبة	
87	1	28	10	48	العدد	المجموع
100.0	1.1	32.2	11.5	55.2	النسبة	

3.1.3. الجهات المنفذة للمشاريع

يبدو أن مسؤولية تنفيذ المشاريع قد لا يناط بجهة واحدة فقط في كل الحالات، وإنما اشتركت أكثر من جهة في تنفيذ بعض المشاريع. ويتضح من الجدول رقم (3.3) أن للجهات الحكومية تواجد عال في معظم المشاريع (71.3%) تليها المؤسسات الدولية (32.2%) ومن ثم الجهات غير الحكومية (24.1%) وتأتي بعد ذلك مشاركة القطاع الخاص (10.3%) وأخيراً المنظمات الإقليمية (1.1%).

جدول (3.3):

الجهات المشاركة في تنفيذ المشاريع في القطاعات المختلفة لمجال التعليم

منظمة دولية (%)	جهات التنفيذ				القطاع	
	منظمة إقليمية (%)	قطاع خاص (%)	غير حكومي (%)	حكومي (%)	العدد	النسبة
1				6	العدد	محو الأمية
16.7				100.0	النسبة	
4			3	6	العدد	التسرب من المدرسة
44.4			33.3	66.7	النسبة	
6	1		15	18	العدد	تنمية المهارات الحياتية
16.7	2.8		41.7	50.0	النسبة	
12		7	3	19	العدد	محو الأمية التقنية
52.2		30.4	13.0	82.6	النسبة	
5		2		13	العدد	التعليم المستمر
38.5		15.4		100.0	النسبة	
28	1	9	21	62	العدد	المجموع
32.2	1.1	10.3	24.1	71.3	النسبة	

3.1.4. الجهات الممولة للمشاريع

تسهم المؤسسات الدولية بتمويل (85%) من المشاريع، تليها الجهات المحلية والتي تشارك بتمويل (60.9%) منها. ومن ثم تأتي المساندة الإقليمية (13.8%) وأخيراً التمويل الذاتي (8%) كما موضح في الجدول رقم (3.4).

كما يلاحظ من هذا الجدول أن هذه الجهات قد تشترك معاً في تمويل أو دعم المشروع الواحد معاً وجنباً إلى جنب.

جدول (3.4):

الجهات الممولة للمشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

الجهات الممولة				القطاع	
ذاتية (%)	محلية (%)	إقليمية (%)	دولية (%)	العدد	النسبة
	6	1	1	العدد	محو الأمية
	100.0	16.7	16.7	النسبة	
	6	1	9	العدد	التسرب من المدرسة
	66.7	11.1	100.0	النسبة	
3	21	5	30	العدد	تنمية المهارات الحياتية
8.3	58.3	13.9	83.3	النسبة	
3	13	4	22	العدد	محو الأمية التقنية
13.0	56.5	17.4	95.7	النسبة	
1	7	1	12	العدد	التعليم المستمر
7.7	53.8	7.7	92.3	النسبة	
7	53	12	74	العدد	المجموع
8	60.9	13.8	85.1	النسبة	

3.1.5. التغطية الجغرافية للمشاريع

يبين الجدول رقم (3.5) أن معظم المشاريع قد نفذت على المستوى القومي (64.4%) أي في كل أرجاء الأردن، وفي القطاعات الخمسة كلها، كما نفذت هذه المشاريع وفي مختلف قطاعاتها في المحافظات، ولكن على نحو أقل (11.5%) ومن ثم في القرية (8%) مع استثناء المشاريع الخاصة بالتسرب.

ويلاحظ أن بعد تنمية المهارات الحياتية للمرأة هو البعد الوحيد الذي تم التخطيط له وتنفيذ برامجه في مختلف المناطق الجغرافية ولكن بنسب تختلف من منطقة لأخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار أن (41.7%) من المشاريع تنفذ على المستوى القومي.

جدول (3.5):

توزيع تنفيذ المشاريع على المناطق الجغرافية في قطاعات التعليم المختلفة

المجموع	المناطق الجغرافية							القطاع	
	جامعة (%)	مخيم (%)	حي (%)	قرية (%)	مدينة (%)	محافظه (%)	قومي (%)	العدد	النسبة
6				1		1	4	العدد	محو الأمية
100.0				16.7		16.7	66.7	النسبة	
9					1	2	6	العدد	التسرب من المدرسة
100.0					11.1	22.2	66.7	النسبة	
36	3	3	2	4	4	5	15	العدد	تنمية المهارات الحياتية
100.0	8.3	8.3	5.6	11.1	11.1	13.9	41.7	النسبة	
23			1	1		1	20	العدد	محو الأمية التقنية
100.0			4.3	4.3		4.3	87.0	النسبة	
13				1		1	11	العدد	التعليم المستمر
100.0				7.7		7.7	84.6	النسبة	
87	3	3	3	7	5	10	56	العدد	المجموع
100.0	3.4	3.4	3.4	8	5.7	11.5	64.4	النسبة	

3.1.6. الموقف الحالي للمشاريع

أن معظم المشاريع وعلى القطاعات الخمسة ما زالت مستمرة (62.1%) أو قائمة، وتم انتهاء العمل في عدد منها (24.1%) كما توجد مشاريع جديدة (9.2%) أو مخطط لها (3.4%). وقد توقف مشروع واحد منها فقط عن العمل (1.10%)، ولم يلغى أي من هذه المشاريع كما هو موضح في الجدول رقم (3.6).

جدول (3.6):

الوضع الحالي للمشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

المجموع	الموقف الحالي للمشروع						القطاع
	ملغى (%)	متوقف (%)	انتهى (%)	مخطط له (%)	مستمر (%)	جديد (%)	
6					6		محو الأمية
100.0					100.0		
9				1	4	4	التسرب من المدرسة
100.0				11.1	44.4	44.4	
36			14	2	17	3	تنمية المهارات الحياتية
100.0			38.9	5.6	47.2	8.3	
23		1	4		17	1	محو الأمية التقنية
100.0		4.3	17.4		73.9	4.3	
13			3		10		التعليم المستمر
100.0			23.1		76.9		
87		1	21	3	54	8	المجموع
100.0		1.1	24.1	3.4	62.1	9.2	

3.1.7. عدد العاملين في المشاريع

يبين الجدول رقم (3.7) أن متوسط عدد العاملين في قطاع محو الأمية التقنية كان الأعلى (م = 233) ربما لأن هذا القطاع يتعلق بفئة كبيرة من المجتمع، كما تتطلب طبيعة المهمة أعداد كبيرة لتنفيذ التدريب عليها. ويحتل التعليم المستمر المرتبة الثانية (م = 140) ولأسباب متشابهة. بينما أنخفض متوسط عدد العاملين (م = 29) في قطاع تنمية المهارات الحياتية على الرغم من ازدياد عدد المشاريع التي تنتمي إليها، وقد يعزى السبب أيضاً إلى أعداد الفئات المستهدفة وطبيعة التدريب. وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى أن البيانات التي يتضمنها الجدول رقم (7) غير مستكملة أو ناقصة بسبب عدم تمكن المسؤولين أو المخولين بالإجابة عن أسئلة الاستبانة (لدى إجراء المقابلة معهم) من تحديدها أو الإلمام بها أو معرفتها. وعليه تعتبر الأرقام المطروحة في الجدول أدناه مؤشرات عامة تفيد في مقارنة حاجات ومتطلبات وطبيعة المهام للقطاعات المختلفة.

**جدول (3.7):
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعدد العاملين في المشاريع في
قطاعات التعليم المختلفة**

الانحراف المعياري	عدد المشاريع	المتوسط الحسابي للعاملين	القطاع
48	2	38	محو الأمية
38	9	33	التسرب من المدرسة
54	34	29	تنمية المهارات الحياتية
459	19	233	محو الأمية التقنية
332	13	140	التعليم المستمر
276	77	99	المجموع

3.1.8. الفئات المستهدفة في المشاريع المختلفة

يلاحظ من الجدول رقم (3.8) أن الأنثى هي الفئة المستهدفة على نحو رئيس كإمرأة (74.7%) أو فتاة (58.6%). كما يلاحظ أن للمشروع الواحد فئات مستهدفة متنوعة. إلا أن للمرأة نصيب واضح في هذه المشاريع على اختلاف أبعادها ومجالاتها.

**جدول (3.8):
الفئات المستهدفة في المشاريع لقطاعات التعليم المختلفة**

الفئات المستهدفة						القطاع
أخرى (%)	جمعيات أهلية (%)	قطاع خاص (%)	الفتيات (%)	المرأة (%)	المرأة والطفل (%)	
				6		العدد
				100.0		النسبة
8			6	4	1	العدد
88.9			66.6	44.4	11.1	النسبة
18	2		23	24	3	العدد
50.0	5.6		63.9	66.7	8.3	النسبة
20		1	15	20	1	العدد
87.0		4.3	65.2	87.0	4.3	النسبة
11			1	11	1	العدد
84.6			7.7	84.6	7.7	النسبة
61	2	1	51	65	6	العدد
70.1	2.3	1.1	58.6	74.7	6.9	النسبة

3.1.9. بدايات المشاريع حسب التاريخ المخطط لها

يبين الجدول رقم (3.9) أن معظم المشاريع (62%) قد بدأ العمل بها وفقاً للزمن المحدد لها في المخططات الموضوعية لها، إلا أن بعضها قد تأخر العمل به لمدة 3 شهور (8.9%) ومن 3 - 6 شهور (8.9%) ومن 6 - 12 شهر (3.8%). وأخيراً فإن (16.8%) منها قد تأخر بدء العمل به لما يزيد عن السنة. وقد سجل قطاع محو الأمية التقنية أعلى النسب (23.8%) من بين القطاعات الأخرى في التأخر في البدء بتنفيذ بعض من مشاريعه.

جدول (3.9):

التواريخ المحددة للبدء بالمشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

المجموع (%)	تأخر لأكثر من سنة (%)	تأخر من 6 - 12 شهور (%)	تأخر من 3 - 6 (%)	تأخر حوالي 3 شهور (%)	بدأ في الوقت المخطط له (%)	القطاع	
						العدد	النسبة
5	1	1			3	العدد	محو الأمية
100.0	20.0	20.0			60.0	النسبة	
7	1	1	1	1	3	العدد	التسرب من المدرسة
100.0	14.3	14.3	14.3	14.3	42.9	النسبة	
33	5	1	5	5	17	العدد	تممية المهارات الحياتية
100.0	15.2	3.0	15.2	15.2	51.5	النسبة	
21	5			1	15	العدد	محو الأمية التقنية
100.0	23.8			4.8	71.4	النسبة	
13	1		1		11	العدد	التعليم المستمر
100.0	7.7		7.7		84.6	النسبة	
79	13	3	7	7	49	العدد	المجموع
100.0	16.5	3.8	8.9	8.9	62.0	النسبة	

3.1.10. انتهاء المشاريع وفقاً للمدى الزمني المخطط لها

يبين الجدول رقم (3.10) بأن معظم المشاريع (78.2%) لم ينتهي العمل بها بعد، فهل نستنتج من هذا الرقم أنها متأخرة عن مدى الانتهاء منها؟ في الواقع ينطبق التأخير على (16.1%) منها، ويبدو ذلك واضحاً لدى مقارنة نسبة المشاريع المستمرة (62.1%) في جدول رقم (6) بالمشاريع التي لم تنتهي بعد (78.2%). كما ويؤكد الجدول رقم (10) ذلك الاستنتاج حيث يشير إلى أن (16.5%) من المشاريع متأخر لمدة تزيد عن السنة. يشير الجدول أدناه إلى أن (11.5%) من المشاريع قد انتهى العمل به في المدة المقررة له وأن (9.2%) فيها متأخرة لزمان غير محدد ومشروع واحد فقط انتهى العمل به قبل الموعد المحدد ويمثل (1%) من النسبة العامة للمشاريع.

جدول (3.10):

المدى الزمني لانتهاء العمل في المشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

المجموع	المدى الزمني لانتهاء المشاريع				القطاع	
	لم ينتهي بعد (%)	يوجد تأخير (غير محدد) (%)	بنفس الوقت المخطط له (%)	انتهى قبل الموعد المخطط له (%)	العدد	النسبة
6	6				العدد	محو الأمية
100.0	100.0				النسبة	
9	9				العدد	التسرب من المدرسة
100.0	100.0				النسبة	
36	23	6	6	1	العدد	تممية المهارات الحياتية
100.0	63.9	16.7	16.7	2.8	النسبة	
23	20	1	2		العدد	محو الأمية التقنية
100.0	87.0	4.3	8.7		النسبة	
13	10	1	2		العدد	التعليم المستمر
100.0	79.9	7.7	15.4		النسبة	
87	68	8	10	1	العدد	المجموع
100.0	78.2	9.2	11.5	1.1	النسبة	

3.1.11. المستهدفين والمستفيدين من المشاريع

على الرغم من الوجود الحقيقي للفئات المستهدفة والفئات المستفيدة إلا أن الوصول إليها كافة لم يكن متاحاً، وبذلك فإن البيانات الموجودة في الجدول رقم (3.11) ليست من الدقة لتمثل طبيعة وواقع هذا البعد لأسباب عدة:

- فقدان البيانات التي تمثل الحجم الحقيقي لإعداد المستفيدين والمستفيدين في عشرة مشاريع على الأقل، مما يؤدي إلى عدم التماثل بين واقع الأمر والأرقام المرصودة في الجدول أدناه.
- نقص المعلومات وعدم دقتها لدى المسؤولين حتى في المشاريع التي رصدت عليها أرقاماً للمستفيدين والمستفيدين.
- الفئات المستهدفة واسعة جداً مما يؤدي إلى صعوبة حصرها في السنوات المختلفة من جهة وصعوبة الوصول إليها من جهة أخرى.
- عدم وجود محكات واضحة محددة لتحديد الفئات المستهدفة والمستفيدة.
- صعوبة التمييز بين المستهدف والمدرّب في بعض المشاريع، عندما يتحول المدرّب إلى مدرّب في مراحل لاحقة من المشروع، حيث أختلط الأمر على البعض بهذا الشأن. وبذلك فإن هذه الأرقام تقريبية أكثر منها واقعية في غياب الإحصاءات الواضحة الدقيقة والملفات المنظمة التي تحتفظ بهذه البيانات أو السجلات التي يمكن أن تعتمد لحصر الأعداد والأرقام. وبذلك فإن التعليق على هذه الأرقام الممثلة للبيانات من أجل الوصول إلى استنتاجات معينة يبدو غير مناسب في هذا المجال.

جدول (3.11):

متوسط أعداد الفئات المستهدفة والمستفيدة فعلياً والمستفيدات من النساء في مشاريع قطاعات التعلم المختلفة

القطاع	عدد المستفيدين			عدد المستفيدين الفعليين			عدد المستفيدين من النساء		
	المتوسط الحسابي	عدد المشايخ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المشايخ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المشايخ	الانحراف المعياري
محو الأمية	3566.40	5	3332.40	127.98	2	370.52	460.00	2	370.52
التسرب من المدرسة	654.35	7	817.69	305.51	3	236.92	176.66	3	236.92
تنمية المهارات الحياتية	2530.42	26	5325.33	5268.17	28	2802.88	1854.78	28	2802.88
محو الأمية التقنية	14632.82	11	25606.38	20694.64	11	10298.66	6313.09	11	10298.66
التعلم المستمر	1254.33	9	2360.89	2542.39	8	1715.76	1229.63	8	1715.76

3.1.12. طبيعة الخدمات التي تقدمها المشاريع المختلفة

يوجد تنوع واسع في طبيعة الخدمات التي تقدمها الفئة العظمى من هذه المشاريع. إلا أن خدمات التدريب تحتل المنزلة الأولى (88.5%) وتأتي التنمية المؤسسية (71.3%) في المرتبة الثانية تليها التعليم (70.1%) ومن ثم التزويد بالوسائل (64.4%) والتوعية الإعلامية (62.1%) وغيرها من الخدمات كما يوضحها الجدول رقم (3.12).

جدول (3.12):

طبيعة الخدمات التي تقدمها المشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

طبيعة المشروع										القطاع	
أخرى (%)	تطوير (%)	توعية إعلامية (%)	تزويد بالوسائل (%)	رسم سياسات (%)	تطوير لبنية التحتية (%)	تنمية مؤسسية (%)	تقديم خدمات (%)	تدريب (%)	تعليم (%)		
	1	1	5			1	1	2	6	العدد	محو الأمية
		16.7	83.3			16.7	16.7	33.3	100.0	النسبة	
1	1	7	4	6	2	7	4	7	6	العدد	التسرب من المدرسة
11.1	11.1	77.8	44.4	66.7	22.2	77.8	44.4	77.8	66.7	النسبة	
14	16	24	23	18	6	20	10	33	18	العدد	تنمية المهارات الحياتية
38.9	44.4	66.7	63.9	50.0	16.7	55.6	27.8	91.7	50.0	النسبة	
3	17	16	15	10	13	22	13	22	22	العدد	محو الأمية التقنية
13.0	73.9	69.6	65.2	43.5	56.5	95.7	56.5	95.7	95.7	النسبة	
6	7	6	9	8	2	12	6	13	9	العدد	التعليم المستمر
46.2	53.8	46.2	69.2	61.5	15.4	92.3	46.2	100.0	69.2	النسبة	
24	42	54	56	42	23	62	34	77	61	العدد	المجموع
27.6	48.3	62.1	64.4	48.3	26.4	71.3	39.1	88.5	70.1	النسبة	

3.1.13. تمويل المشاريع

تعتبر هذه الأرقام تقريبية إلى حد ما، نظراً لغياب الرصد الدقيق للحسابات ولعدم توفر السجلات ولقيام بعض المسؤولين بالتقدير لهذه الأرقام. هذا بالإضافة على أن ميزانيات بعض المشاريع متداخلة وفصلها عن بعضها أو توزيع (تخصيص) الميزانيات لكل منها ليس على درجة عالية من الدقة في كثير من المواقع ولكن يلاحظ من الجدول رقم (3.13) أن مشاريع قطاع محو الأمية التقنية احتل المرتبة الأولى من حيث حجم الميزانية المخصصة له، ويعزى السبب إلى تكاليف التزويد بالأجهزة وملحقاتها من التشغيل والصيانة. ويلاحظ من الجدول رقم (13) أن نسبة التمويل الدولي (75.5%) للمشاريع عامة كانت الأعلى تلتها المشاركة المحلية (25%) وبفارق كبير.

جدول (3.13):

حجم التمويل المقدم للمشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

نسبة المشاركة في التمويل				حجم التمويل بالدولار	القطاع	
أهلي (%)	إقليمي (%)	دولي (%)	محلي (%)			
0.000	0.000	15.2	84.8	2291267.5	المتوسط	محو الأمية
6	6	6	6	5	عدد المشاريع	
		83.3	16.7	89095.625	المتوسط	التسرب من المدرسة
9	9	9	9	8	عدد المشاريع	
0.56	2.2	74	31.6	188830.50	المتوسط	تنمية المهارات الحياتية
36	36	36	36	32	عدد المشاريع	
0.46	1.5	84.6	13.30	4348598.0	المتوسط	محو الأمية التقنية
22	22	22	22	20	عدد	

					المشاريع	
7.6	0.000	87.0	5.3	92654.83	المتوسط	التعليم المستمر
13	13	13	13	6	عدد المشاريع	
1.5	1.3	75.5	25.1	1559759.1	المتوسط	المجموع
86	86	86	86	71	عدد المشاريع	

3.1.14. حجم الصرف على المشاريع المختلفة

طالما أن حجم الموازنات المشار إليها في البند السابق غير دقيقة وإنما تؤخذ كمؤشرات على التباين النسبي في تقدير متطلبات واحتياجات هذه المشاريع، يتوقع أن يقع حجم الصرف في نفس هذا السياق من الطرح أيضاً. يتضح من الجدول رقم (3.14) أن حجم الصرف في حالة معظم كل من هذه المشاريع لم يتجاوز الآلاف من الدولارات (84.2%) باستثناء كل من المشاريع المتعلقة بمحو الأمية التقنية حيث تجاوز حجم الصرف فيها 3 مليون (7.9%)، وربما يعزى السبب كما تمت الإشارة إليه سابقاً إلى تكاليف الأجهزة والصيانة.

جدول (3.14):

حجم ما تم صرفه على المشاريع في قطاعات التعليم المختلفة مقدراً بالدولار

المجموع	حجم الصرف بالدولار			القطاع	
	أكثر من 3 مليون %	3 مليون - 3 مليون %	بالآلاف %	العدد	النسبة
5			5	العدد	محو الأمية
100.0			100.0	النسبة	
9			9	العدد	التسرب من المدرسة
100.0			100.0	النسبة	
33		3	30	العدد	تنمية المهارات الحياتية
100.0		9.1	90.9	النسبة	
21	6	2	13	العدد	محو الأمية التقنية
100.0	28.6	9.5	61.9	النسبة	
8		1	7	العدد	التعليم المستمر
100.0		12.5	87.5	النسبة	
76	6	6	64	العدد	المجموع
100.0	7.9	7.9	84.2	النسبة	

3.1.15. طبيعة التمويل

يبين الجدول رقم (3.15) أن التمويل تراوح بين الثنائية (48.2%) والأحادية (43.6%) ويعتبر قطاع محو الأمية التقنية أكثر القطاعات استفادة من التمويل الأحادي والثنائي والمتعدد وينسب تفوق القطاعات الأخرى. وأيضاً ربما يعزى السبب إلى طبيعة الخدمات التي يقدمها هذا القطاع وما تتطلبه من دعم لتوفير الأجهزة والوسائل المطلوبة بهذا الشأن.

جدول (3.15):

طبيعة تمويل المشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

المجموع	طبيعة التمويل			القطاع	
	متعدد (%)	ثنائي (%)	أحادي (%)	العدد	النسبة
6		1	5	العدد	محو الأمية
100.0		16.7	83.3	النسبة	
9		5	4	العدد	التسرب من المدرسة
100.0		55.6	44.4	النسبة	
36	1	24	11	العدد	تنمية المهارات الحياتية

100.0	2.8	66.7	30.6	النسبة	محو الأمية التقنية
23	6	6	11	العدد	
100.0	26.1	26.1	47.8	النسبة	التعليم المستمر
13		6	7	العدد	
100.0		46.2	53.8	النسبة	المجموع
87	7	42	38	العدد	
100.0	8.2	48.2	43.6	النسبة	

3.1.16 نوعية الإنجازات في القطاعات المختلفة

تتراوح الإنجازات التي تمت على مستوى القطاعات المختلفة بين التعليم والتدريب والتوعية وأخرى غيرها ولكن يلاحظ أن التدريب (100%) احتل المنزلة الأولى تلاه التعليم (66.7%) ومن ثم التوعية (33.3%). كما يلاحظ من الجدول رقم (3.16) أن المشروع الواحد قد يكون له أكثر من إنجاز على هذه المستويات. بمعنى أن المشروع الواحد قد يتضمن التعليم والتدريب والتوعية وربما أمور أخرى ولكن بنسب مختلفة في التركيز على أي منها.

جدول (3.16):

نوعية الإنجازات في قطاعات التعليم المختلفة

الإنجازات			القطاع		
أخرى (%)	توعية (%)	تدريب (%)	تعليم (%)		
	1	2	6	العدد	محو الأمية
	16.7	33.3	100.0	النسبة	
1	9	8	6	العدد	التسرب من المدرسة
11.1	100.0	88.9	66.7	النسبة	
11	27	33	9	العدد	تنمية المهارات الحياتية
31.4	77.1	94.3	25.7	النسبة	
2	12	21	19	العدد	محو الأمية التقنية
9.1	54.5	95.5	86.4	النسبة	
2	4	12	8	العدد	التعليم المستمر
16.7	33.3	100.0	66.7	النسبة	

3.1.17 تقييم المشاريع

يلاحظ من الجدول رقم (3.17) أن (58.6%) من المشاريع لا يوجد تقييم لها، مما يشير إلى نقصان في الكثير من المعلومات الهامة والمتعلقة بهذه المشاريع. وقد أعتبر هذا البند من الاستبانة الأكثر صعوبة في الحصول على معلومات حوله وذلك لغياب هذه المعلومات من جهة، بسبب عدم توفرها في المؤسسة أو لعدم إجراء التقييم بتاتا ولا اعتبارات مختلفة.

جدول (3.17):

تقييم المشاريع في قطاعات التعليم المختلفة

المجموع	التقييم		القطاع	
	لا يوجد تقييم %	يوجد تقييم %		
6	2	4	العدد	محو الأمية
100.0	33.3	66.7	النسبة	
9		9	العدد	التسرب من المدرسة
100.0		100.0	النسبة	
36	20	16	العدد	تنمية المهارات الحياتية
100	55.6	44.4	النسبة	
23	6	17	العدد	محو الأمية التقنية
100.0	26.1	73.9	النسبة	

13 100.0	8 61.5	5 38.5	العدد النسبة	التعليم المستمر
87 100.0	36 41.4	51 58.6	العدد النسبة	المجموع

3.2. البيانات النوعية

يتناول هذا البعد البيانات ذات الطبيعة النوعية أو تلك التي تصف الأهداف العامة والفرعية للمشاريع وإنجازاتها الكمية والنوعية، وإجراءات التقييم المتبعة فيها، وما ينتج عنها من معلومات توضح معايير التقييم، ونقاط الضعف والقوة في المشاريع والتحديات الداخلية والخارجية التي واجهت تنفيذها، والمعلومات الأخرى ذات الصلة باستمرار المشروع ومدى الحاجة إليه والمقترحات التي توضع بشأن التحسينات المستقبلية أو لتلافي جوانب النقص والقصور فيها. وفيما يلي طرح للقطاعات الخمس لمجال التعليم الواحد تلو الآخر كما وردت في الاستبانة ووفقاً لتسلسل البيانات المطروحة فيها أيضاً.

3.2.1. محو الأمية

بذل الأردن جهوداً كبيرة للتخلص من الأمية منذ بداية العقد الخامس من القرن العشرين، وذلك باعداد البرامج اللازمة التي استمدت مرتكزاتها وأغراضها من فلسفة التربية والتعليم في الأردن وأهدافها العامة. وقد وضعت هذه البرامج لتناسب جميع المواطنين الذين لم تتح لهم فرص التعليم النظامي في حينه، بهدف تزويدهم بالمهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب، وتغيير اتجاهاتهم وميولهم إلى المطالعة الموجهة بحيث يكون بمقدورهم متابعة دراستهم في اطار تربية مستمرة لكي يسهموا في خطة التنمية الشاملة.

توسع الأردن في فتح مراكز لتعليم الكبار ومحو الأمية حتى عمت جميع مناطق المملكة، كما قامت وزارة التربية والتعليم بتنفيذ واعداد عدة مشاريع شاملة ومساندة للبرنامج العام لمحو الأمية بهدف تزويد الدارس بالثقافة المهنية لرفع مستواه الثقافي والاقتصادي والاجتماعي.

وفي هذا المجال تم رصد ستة مشاريع، أربعة منها تنفذها وزارة التربية والتعليم والخامس تشرف عليه اليونسكو، أما السادس فيتبع لمؤسسة نور الحسين.

3.2.1.1. الهدف العام لمشاريع محو الأمية

تأسيس مراكز في مختلف محافظات المملكة وفي كل الأقاليم (الشمال والوسط والجنوب) لتزويد الملتحقين من بالمهارات الأكاديمية اللازمة من القراءة والكتابة والحساب بالإضافة إلى إكسابهم بعض الحرف اليدوية المهنية، لمساعدتهم علي رفع مستوى معيشتهم وليصبحوا أيدي عاملة مدربة ومؤهلة تسهم في دفع عجلة التنمية الشاملة إلى الأمام. فهذه الاجراءات لا تعمل على خفض نسبة الأمية فقط وإنما الحد من مشكلتي البطالة والفقر أيضا. حيث تعمل هذه المشاريع على تعزيز مكانة المرأة في المجتمع.

3.2.1.2. الأهداف الفرعية لمشاريع محو الأمية

- خفض نسبة الأمية تدريجياً لتصل إلى أدنى حد ممكن وذلك بتعليم جميع المواطنين اللذين لم تتح لهم فرص التعليم في سن التعليم النظامي الرسمي، والوصول بالجميع إلى المستوى التعليمي والثقافي والمهني الذي يمكنهم من اكتساب المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب والتمكن منها، وليستطيع أي منهم متابعة الدراسة والتحصيل والتدريب.
- تطوير تشريعات تعليم الكبار لتساير أهداف التطوير التربوي.

3.2.1.3. الانجازات النوعية والكمية لمشاريع محو الأمية

- معالجة العديد من المشكلات التعليمية الناجمة عن التسرب في التعليم النظامي، بحيث يمكن استدراك ما أخفق التعليم المدرسي في تحقيقه لأعداد كبيرة عندما كانوا في سن التعليم.
- تزايد ثقة المتعلمين بأنفسهم وبقدراتهم على المشاركة الصحيحة في صنع قراراتهم الحياتية.
- تزايد رغبة المرأة ودافعيتها للتعلم وتغير في اتجاهاتها وسلوكها نحو الاقبال عليه.

انخفضت النسبة العامة للامية من 13.7 عام 1995 إلى 9.1 عام 2003 كما هو موضح في الجدول رقم (18). علما بأن نسبة الأمية لدى الذكور هي (5.1%) من المجموع العام، بينما تبلغ هذه النسبة لدى الإناث (14.8%) لغاية عام 2003.

جدول (18):

نسب الأمية من عام 1995 ولغاية 2003 لمن تزيد أعمارهم عن 15 سنة

الرقم	السنة	النسبة المئوية
1	1990	13.7
2	1998	11.7
3	1999	11.3
4	2000	11
5	2003	9.1

3.2.1.4. التقييم

- تخدم مراكز التعليم المجتمعي المجتمع المحلي والدارسات متحمسات للتعليم والتدريب ويرغبين في المزيد.
- إن أكثر من (85%) من المستفيدين من الإناث، والبقية من الذكور الشباب وكبار السن.
- بلغ مجموع البرامج التدريبية التي قدمتها المؤسسة (15) برنامجا معظمها موجه للنساء.
- تحتاج المادة التعليمية الخاصة بكبار السن لأن تكون أكثر اقترابا من حاجاتهم في الحياة العملية.
- يحتاج المشرفون على البرنامج الى كفاية تدريبية أعلى.
- التوزيع الجغرافي للمراكز عادل ويستجيب لحاجة المجتمعات الأقل حظا في أنحاء المملكة.

3.2.1.5. أما المعايير التي استخدمت لإجراء هذا التقييم فقد كانت كالتالي:

- أهداف مراكز التعليم المجتمعي.
- الاستفادة من خدمات المراكز.
- علاقة المراكز بالمجتمع المحلي.
- الأبعاد الكمية والنوعية لبرامج التدريب.
- نوعية المواد التعليمية المستخدمة في برامج محو الأمية وتعليم الكبار.
- قدرة المراكز على الاستمرار لمدة زمنية طويلة.
- التوزيع الجغرافي لمراكز التعليم المجتمعي.
- نسبة تمثيل الإناث بين الدارسين والمتدربين.

3.2.1.6. نقاط قوة المشروع

- -دعم وزارة التربية والتعليم ومكتب اليونسكو.
- الحماس والالتزام من قبل المشرفين والعاملين والمتدربين في المراكز.
- تزايد الاتصالات والنشاطات التعاونية بين أفراد متخصصين ومؤسسات المجتمع المحلي
- التمثيل الكبير للإناث من بين الملتحقين والخريجين في جميع الدورات التدريبية، حيث تبلغ النسبة الإجمالية للإناث الخريجات (85%) من المجموع العام.

3.2.1.7. نقاط ضعف المشروع

استناداً إلى استجابات مشرفي المراكز والمقابلات التي أجريت مع المدربين والمتدربين تم تصنيف نقاط الضعف في الفئات التالية:

3.2.1.8. الجوانب الفنية

- نقص المواد التدريبية وخطط العمل ومناهج الدورات التدريبية.
- انخفاض خبرة المدربين
- عدم الاتساق في الفترات الزمنية للدورات التدريبية المتشابهة في المراكز المختلفة.

3.2.1.9. الجوانب الإدارية

- ضعف التنسيق والاتصالات بين مشرفي المراكز.
- عدم تحديد أدوار مشرفي المراكز ومسؤولياتهم.
- عدم ملاءمة مواعيد التدريب في بعض المراكز.
- عدم توفير وسيلة مواصلات مجانية للمتدربين القادمين من أماكن بعيد نوعاً ما .
- عدم فاعلية الإجراءات الإدارية البيروقراطية التي تحكم عمليات الاتصال بين المراكز
- عدم ملاءمة موقع بعض المراكز.

3.2.1.10. الجوانب المالية

- تأخر صرف مكافآت ورواتب العاملين في المراكز.
- مطالبة المتدربين والدارسين برسوم قيمتها عشرون ديناراً أردنياً.
- عدم صرف سلفة نثرية لمديري المراكز للتغطية احتياجات الدورات والمراكز.

3.2.1.11. جوانب أخرى عامة

انعدام الدعم المالي أو النوعي من القطاع الخاص في المجتمعات المحلية كالبنوك والشركات والجمعيات والمؤسسات الحكومية.

3.2.1.12. التحديات الداخلية الخارجية

التحديات الخارجية:

- عدم توفر الدعم المالي لدفع الرواتب والمكافآت وشراء المواد والأدوات اللازمة وصيانة الأجهزة وما إلى ذلك.
- انخفاض عدد الملتحقين بالمراكز ، والانقطاع عن الحضور بعد التسجيل في بعض الأحيان ، مما أدى إلى عدم فعالية بعض المراكز من الناحية العملية.
- الفشل في إشراك مؤسسات القطاع الخاص المحلية كالبنوك والشركات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية في دعم المراكز.

التحديات الداخلية:

- عدم الاستجابة العملية للحاجات المتجددة للمجتمعات المحلية فيما يتعلق بالدورات التدريبية التي تطرح.
- ضعف اهتمام المتدربين بالالتحاق في دورات تدريبية دون الحصول على شهادات معتمدة عند التخرج.
- إلزام الأفراد بدفع عشرين ديناراً كرسوم للالتحاق بالبرنامج مما أدى إلى عزوفهم عنها.

3.2.1.13. أهم المتغيرات التي تمثل فرص خارجية للمشروع: الدعم المالي

3.2.1.14 مدى قدرة المشروع على الاستدامة : كبيرة وحتى نهاية عام 2020 في حالة توفر الدعم المادي.

3.2.1.15 الحاجة التي تستدعي استمرارية المشروع: القضاء على الأمية، وذلك اتساقاً مع مؤتمر "التعليم للجميع" الذي التزمت فيه الأردن بمبدأ القضاء على الأمية.

3.2.1.16 مدى الحاجة إلى تمديد مدة المشروع مع ذكر الأسباب: الحاجة موجودة، وذلك للقضاء على الأمية.

3.2.1.17 ما الذي يمكن إضافته في حالة في تنفيذ المشروع مرة أخرى:

- زيادة مكافآت العاملين في المشروع.
- ترويج نشاطات المراكز على المستوى الوطني والمحلي وذلك بتنظيم حملات إعلامية في وسائل الإعلام المختلفة.
- إنشاء وحدة تنسيق يكلف بها أحد كوادر التعليم العام ممن لديهم مهارات قيادية لتطوير ومتابعة نشاطات المراكز والعلاقات بينها.
- إقامة دورات تدريبية للمعلمين والمدربين في المراكز.
- إيجاد حل لتسهيل نقل الدارسين والمتدربين من وإلى المراكز خاصة أولئك الذين يقطنون بعيداً عنها.
- إعادة النظر بالمادة (8) من تعليمات وزارة التربية والتعليم رقم 31968/42/1 الصادرة بتاريخ 2004/8/13 والخاصة باستيفاء رسوم قيمتها عشرون ديناراً من كل متدرب أو دارس.
- تنظيم حملات إعلامية لتوعية المجتمع بأهداف وبرامج مراكز التعليم المجتمعي على المستويين المحلي والوطني.
- إنشاء لجان محلية لتقديم الدعم بأشكاله المختلفة وتقوية الربط بين المراكز ومؤسسات المجتمع المحلي.
- إضافة تدريب في تكنولوجيا المعلومات لجذب الدارسين.
- إعطاء مواد الصفوف الحالية لأكثر من مرة في الأسبوع.

3.2.1.18 المقترحات بخصوص المشاريع المكتملة في المستقبل

- طرح مشاريع لتطوير دورات المعلمين والمدربين في المراكز.
- طرح مشاريع لتطوير وتحديث المنهاج المدرسي في المراكز.

3.2.1.19 هل من الأفضل أن تشارك في المشروع عدد من الجهات؟ ما هي؟ ولماذا؟

نعم، كان من الأفضل أن تشارك في المشروع بعض المنظمات الدولية والإقليمية والمحلية.

3.2.1.20. أما مجالات التنسيق المختلفة فتشمل الأبعاد الادارية والفنية والمادية

3.2.2. ظاهرة تسرب الإناث من المدرسة

أرتبط التسرب من المدرسة في التسعينات بمحو الأمية، حيث تم تطوير قاعدة بيانات لرصد هذه الظاهرة، وبالتالي طرحت برامج بسيطة في البداية لدعم أداء الطلبة. وعملت وزارة العمل إلى جانب وزارة التربية والتعليم في دعم قاعدة البيانات هذه. استمر الحال على هذا النحو إلى أن قرر مجلس الوزراء في 2002/10/29 بالموافقة على مذكرة التفاهم بين الحكومة الأردنية ومنظمة العمل الدولية ILO . ومنذ ذلك التاريخ تولت وزارة العمل مسؤولية متابعة هذه الفئة من الأطفال. إلا أن معظم برامج التسرب من المدرسة موجهة نحو الذكور أكثر من الإناث في الوقت الراهن، ويعزى السبب إلى أن الذكور المتسربين من المدرسة يمكن مشاهدتهم سواء في الشوارع أو في مواقع العمل المناسب أو غير المناسب لهم في الوقت الذي يصعب فيه الوصول إلى الإناث في أماكن تواجدهم. وقد تم رصد تسعة مشاريع خاصة بالمتسربين من المدرسة ذكوراً أو إناثاً.

3.2.2.1. الهدف العام لمشاريع التسرب من المدرسة

مكافحة مشكلة عمالة الأطفال الناجمة عن التسرب من المدرسة، وذلك بالتعاون بين كافة المؤسسات ذات العلاقة، وبناء القدرة المؤسسية لدى العاملين في هذه المؤسسات للحد من هذه الظاهرة، وإعادة دمج الأطفال ببرامج تعليمية ومهنية تتناسب مع احتياجاتهم.

3.2.2.2. الأهداف الفرعية

- القيام بحملة متعددة الوسائل تستهدف عموم الشعب لتثقيفهم بمخاطر عمالة الأطفال من خلال:
 - (1) صياغة قوانين وقائية (2) التركيز على أهمية التعليم.
- زيادة مستويات الوعي العام بمشكلة عمالة الأطفال.
- رفع الكفايات المهنية والفنية للعاملين في وزارة التربية والتعليم ولدى العاملين في المدارس الأساسية.
- تزويد الدارسين بالثقافة الأكاديمية والمهنية.

3.2.2.3. الانجازات

- إعداد مدربين محوريين لتدريب مدربين آخرين.
- إعداد الأطر العامة للمواد القرائية ومحتواها.
- تشكيل لجان واختيار مراكز التدريب وتحديد معايير العاملين فيها.
- إعداد ورش عمل من أجل التطوير المهني لأعضاء اللجنة الفنية والعاملين في الميدان في وزارة التربية والتعليم.
- تطوير قاعدة البيانات الموجودة في الوحدة (وزارة العمل) وذلك بإضافة مؤشرات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية وتقيس الأبعاد والمخاطر الجسدية والنفسية للطفل العامل.
- تشكيل لجنة توجيهية خاصة للإشراف ومتابعة تنفيذ المشروع الوطني الخاص بالقضاء على أسوء أشكال عمل الأطفال في الأردن بدعم من منظمة العمل الدولية.
- التوقيع على الاتفاقية الخاصة بتعزيز وبناء قدرات وزارة العمل من أجل القضاء على عمالة الأطفال في الأردن.
- إصدار تقرير حول حجم الأطفال العاملين في الأردن وخصائصهم للفترة (1991-2005).

3.2.2.4. التقييم

لم يتم تقييم المشاريع لغاية الآن، حيث ما زالت في بداياتها. وسوف يتم تصميم نموذج تقييمي مرحلي للمشاريع ومراجعة لنشاطاتها منذ مراحلها المبكرة.

3.2.3. تنمية المهارات الحياتية لدى المرأة

احتلت مشاريع تنمية المهارات الحياتية المرتبة الأولى من حيث عدد المشاريع ذات الصلة بها. إلا أن هذه المشاريع لم توجه كلها على نحو مباشر للمرأة ذاتها. وإنما طرحت لقطاعات مختلفة من المجتمع بما فيها الأنثى كفتاة وامرأة وأم وقد تراوحت الفئات المستهدفة في هذا القطاع من صغار الأطفال إلى طلبة الجامعات الشباب من الجنسين ومن تنمية القدرة الذاتية إلى تنمية القدرة المؤسسية.

كما تنوعت المهارات الحياتية المستهدفة في عملية التدريب بحيث شملت وغطت العديد من الأبعاد والمجالات ذات الطبيعة الإنفعالية، الاجتماعية، والصحية، والمهنية والسياسية، والقيادية، ورفع الكفاية الفردية والمؤسسية.

وحيث يتم تعريض الذكور والإناث في التعليم والتدريب لنفس المهارة في بعض المواقع مما يؤدي بالتالي إلى إزالة الكثير من الحواجز والصعوبات في إمكانية تبني المرأة للمواقف أو القرارات أو المهن التي تتدرب عليها، بسبب التغير الحاصل على الذكر أيضاً.

3.2.3.1. الهدف العام لمشاريع تنمية المهارات الحياتية

توعية المرأة بحقوقها ودمجها في عملية التنمية وزيادة إمكانات مشاركتها السياسية وتطوير مهاراتها الوالدية والقيادية وحمایتها من الاستغلال كامرأة أو طفلة كذلك العمل على إعداد المدربين والفنيين اللازمين لأداء هذه المهام.

3.2.3.2. الأهداف الفرعية لمشاريع تنمية المهارات الحياتية للمرأة

- تنمية مهارات الاتصال الاجتماعية وحل المشكلات والثقة بالنفس.
- تنمية المهارات المهنية (تدريب مهني، ومشاريع تنموية)
- تنمية وتطوير مساهمة المرأة في الحياة السياسية بأشكالها المختلفة وإشغالها للمراكز القيادية المختلفة.
- تعزيز دور المرأة ومشاركتها في مجتمعها المحلي.
- تعزيز مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار.
- توعية المرأة بحقوقها وواجباتها الشرعية والقانونية.
- التدريب على حل المشكلات ومواجهتها والتكيف مع ضغوط الحياة والعمل.
- تزويد الوالدين والمربين عموماً بالمعارف والمهارات والممارسات التربوية المناسبة للتعامل مع الأطفال وحمایتهم.
- نشر مفاهيم حماية الطفل من الإساءة في أرجاء المملكة.
- توعية الوالدين بالأدوار المتوقعة منهم تجاه أولادهم في مرحلة الشباب.
- زيادة وعي الأسرة بالممارسات النمائية السليمة وإدارة الأزمات.
- تعزيز التفكير الناقد والتحليلي والإبداعي.
- الوعي بمفهوم الدور الجندري وتغيير المفاهيم الخاطئة عن الأدوار الجندرية.

3.2.3.3. الإنجازات في مجال تنمية المهارات الحياتية

مجال التدريب

- إعداد حقائب تدريبية في مجال الحماية من الإساءة والممارسات التربوية السليمة.
- إعداد المدربين الفنيين للمشاركة في الورشات التدريبية.
- تنفيذ العديد من الورشات التدريبية في مجال المهارات الحياتية.

3.2.3.4. مجال التوعية

- التعرف والتوعية بمفاهيم الجندر والحقوق والمشاركة الفعلية.
- توعية النساء بأهمية المطالبة بحقوقهن الشرعية والمدنية والاجتماعية والسياسية.
- عقد (65) دورة تثقيفية لبرنامج تنمية الطفولة المبكرة، والتوعية الوالدية، حيث تم الوصول من خلالها إلى 1362 فرداً من المثقفين من جميع مديريات التربية والتعليم وبلغت نسبة الذكور في هذه العينة 40% مقابل 60% للإناث.
- التوعية بمفاهيم الإساءة للطفل والوقاية منها.

3.2.3.5. تقييم مشاريع تنمية المهارات الحياتية

بلغ عدد مشاريع تنمية المهارات الحياتية (36) مشروعاً خضع (20) مشروعاً منها للتقييم الداخلي أو الخارجي. ولكن وعلى الرغم من إجراءات التقييم قد أخذت مسارها على النحو اللازم في بعض المشاريع، إلا أن نتائج هذا التقييم غير مثبته في سجلات أو تقارير أو غير متوفرة في المؤسسة المنفذة للمشروع. هذا بالإضافة إلى صعوبة الوصول للجهات القائمة على التقييم لوجودها خارج الأردن أحياناً.

كما أن بعض المشاريع تحتاج لفترة من الزمن بعد البدء بتنفيذها ليتم تقييمها على النحو السليم. ومن الإشكالات الأخرى ذات الصلة بقضايا التقييم في هذا القطاع تلك المتعلقة بتبني معايير مختلفة وغير محددة في نماذج التقييم المعتمدة. كما تكثفي بالتغذية الراجعة المستمدة من المشاركين في مشاريع أخرى. ولا بد من الإشارة في هذا المجال أن بعض المشاريع ما زالت تخطو خطواتها الأولى في هذا القطاع.

3.2.3.6. المعايير التي استخدمت في التقييم

- تنفيذ الأنشطة التي تحقق الأهداف.
- إعداد الفئة المستهدفة والمشاركة في الدورات (التدريب).
- اكتساب المهارات الأساسية واستخدامها والتغير في السلوك لدى الفئات المستهدفة.
- مدى التنسيق بين الجهات المتعاونة.
- الانتهاء ضمن الجدول الزمني المخطط له.
- تطوير أدوات تقييم لمتابعة إجراءات التدريب نفسها.
- القياس القبلي والبعدي.
- التغذية الراجعة.

3.2.3.7. أهم معوقات إجراء التقييم

- يتم التقييم على نحو جزئي وليس كلي.
- بعض المشاريع غير جاهزة لغايات التقييم.
- عدم قابلية بعض معايير التقييم للقياس.
- بعض معايير التقييم غير موضوعية.
- عدم وجود تمويل مالي يكفي لإجراءات التقييم.

3.2.3.8. أهم نتائج التقييم

- زيادة الوعي لدى السيدات والمشاركات في المشروع.
- إنعاش بعض المناطق من خلال المشروع.
- تقبل المشاركات للأفكار الجديدة.
- زيادة القدرة على حل المشكلات لدى النساء.
- أحداث تغيرات اقتصادية واجتماعية لدى الفئات المستهدفة.
- تغير طريقة تعامل المشاركات مع أطفالهن.
- زيادة عدد المشاركين والمتطوعين في برامج المشاريع.
- تطور الحس الجماعي بتحسين المنطقة والبنية التحتية.
- تطور روح العمل في الفريق.
- زيادة الطلب على المحاضرات المتخصصة من قبل الجهات التي تم التعامل معها.
- الأدلة التي استخدمت كانت مناسبة للفئات المستهدفة.
- الفترة الزمنية المطروحة لإكساب المهارات الحياتية غير كافية على الرغم من أهمية الموضوع.

3.2.3.9. أهم نقاط القوة التي تميزت بها المشاريع

- استهداف الأسرة كمنهج في التدريب.
- إتاحة الفرصة للمرأة لتعرف حقوقها ومنحها الثقة للمطالبة بها.
- إتاحة الفرصة للمرأة للخروج والتعرف على محيطها وعلى المسؤولين والاتصال بهم ومناقشتهم.
- تغير سلوكيات واتجاهات النساء داخل مجتمعاتهم المحلية.
- استفادة فئات كانت بحاجة للدعم والمساعدة.
- مطالبة الرجال للمشاركة في برامج كالتي تطرح للنساء.
- تقبل المجتمع للمشاريع التي تطرح.
- تغطية مناطق واسعة من المملكة في بعض المشاريع.
- تطوير وتحسين مهارات الشباب في حل مشاكلهم والعمل مع الآخرين.
- تبادل الخبرات بين المؤسسات والمنظمات الدولية.
- إيجاد المشاركة بين الجنسين.
- إدخال تقنيات جديدة في بعض المناطق.
- المساهمة المحلية في تكاليف المشروع.
- حماية الأطفال المعرضين للإساءة.
- تنوع قطاعات المجتمع التي غطتها المشاريع.
- تنوع مستويات التوعية والتدريب.
- شكلت دافعية وحماس المشاركين مصدر قوة ودعم المشروع.
- الاستفادة من الخبراء المحليين.
- استخدام آليات جديدة في تنفيذ بعض المشاريع.
- إعداد الأدلة المستخدمة في التدريب.

3.2.3.10. أهم نقاط الضعف التي ظهرت في المشاريع

- عدم تمكن بعض النساء من الاستمرارية في حضور فترة التدريب كلها.
- ضيق مساحة الزمن المحددة لبعض ورشات العمل.
- التغطية للفئات المستهدفة كانت منخفضة في بعض المشاريع.
- تداخل المهام لدى العاملين في المشروع الواحد في بعض الأحيان.
- عدم ملائمة الوقت الخاص بالتدريب مع الفئة المستهدفة.

- الميزانية المخصصة لبعض المشاريع كانت دون كفاية حاجاتها.
- انخفاض مهارات المدربين في بعض المشاريع.
- ارتفاع كلفة بعض المشاريع.
- حاجة المشاركات إلى حوافز مادية ومعنوية للمشاركة.
- ارتباط الإجراءات المالية الروتينية بالمنظمات الدولية أو الجهة الممولة.

3.2.3.11. التحديات الداخلية والخارجية

التحديات الداخلية

- ارتفاع حجم الجهود المطلوبة بالمقارنة مع الوقت المتاح لتنفيذ المشروع.
- عدم وضوح معايير اختيار المدربين.
- صعوبة تنقل الإناث من أماكن سكانهن ومواقع التدريب والعكس.
- عدم الالتزام من قبل الإناث لارتباطهن بزواج أو عمل أو دراسة.
- انخفاض الأجر المدفوعة للمدربين.
- صغر حجم بعض المراكز بالمقارنة مع النشاطات المنعقدة فيها.
- إمكانات الوصول لمن هم بحاجة فعليه للمشاريع المنفذة.
- حاجة النساء المتطوعات للحصول على أجور أو مكافآت رمزية مقابل عملهن.
- مدى القدرة على مأسسة هذه المشاريع دون الحاجة على دعم خارجي.
- العمل في مناطق متعددة ومتباعدة ومتفرقة يتطلب جهداً مضاعفاً.

التحديات الخارجية

- وجود منافسة من جهات أخرى تقدم برامج مماثلة.
- اعتراض الرجال على الأفكار الجديدة التي تعطي لزوجاتهم.
- التعامل مع بعض الفئات المستهدفة محدد بالعطل الصيفية.
- عدم وجود تنسيق بين الجهة المنفذة والتمولة والمتابعة في الميدان.
- الضغوط التي تشكلها الإجراءات المتعلقة بتوقيع الخطة وموعد التنفيذ.
- انخفاض الصلاحيات المخولة للمسؤولين في بعض المناطق في بعض المشاريع.
- عدم وجود ترويج إعلامي من قبل وسائل الإعلام عند الحاجة إليه في المشاريع التي تتطلب ذلك.
- تحديات مالية تقيد إجراءات التنفيذ.
- تأخر التمويل يؤدي التأخر في بدء التنفيذ.

3.2.3.12. المتغيرات التي تشكل فرصاً خارجية للمشاريع عموماً

- ظهور ممول خارجي أو وجود التمويل الكافي الذي يحقق الأهداف.
- حاجة المجتمع المحلي للخدمات وطلبه لها.
- نقل الخبرة لأماكن أخرى.
- اتساع قاعدة الفئات المستهدفة مما يسمح بإخضاع الآخرين لنفس الخبرة.
- استخدام المراكز التي تم تأسيسها مع المنتفعين في المجتمع المحلي.
- جذب انتباه المؤسسات الدولية لتعميم المشاريع في مناطق أخرى.
- توفر كوادر فنية مؤهلة.

3.2.3.13. مدى قدرة المشاريع على الاستدامة

الاستدامة مرهونة بمدى توفر الدعم المادي وحاجة المجتمع المحلي للخدمات التي تقدمها المشاريع ومدى الفائدة المتحققة عنها.

3.2.3.14. الحاجة التي تستدعي استمرارية المشاريع: الحاجة قائمة للأسباب التالية:

- ظهور حاجات جديدة في المجتمع المحلي تستدعي استمرارية المشاريع.
- ظهور مستهدفين جدد بحاجة إلى التوعية والتدريب.
- أهمية المواضيع المطروحة وتلبيتها لحاجات المستهدفين.
- مأسسة بعض المشاريع.

3.2.3.15. في حالة تنفيذ المشاريع مرة أخرى، ما الذي يمكن أن يضاف:

- ربط المشروع مع جهات تقدم تدريب مهني وفني.
- اختيار أشخاص مؤهلين لإدارة المشاريع.
- توسيع قاعدة التطبيق في مختلف المحافظات الأخرى.
- مساهمة مؤسسات عدة في تطبيق المشروع وعلى نحو متكامل.
- توخي الدقة في اختيار المشاركين.
- مراعاة الترتيب والتوزيع للبرامج التي تضمنها المشاريع.
- رفع كفاية التمويل ومنح مكافآت مادية للمستهدفين.
- تطوير وسائل التدريب ومواده.
- تكرار المشاريع الناجحة في مواقع أخرى.

3.2.3.16. المقترحات بخصوص المشاريع المكتملة في المستقبل مقترحات بخصوص التطوير

- إعادة صياغة المادة التدريبية.
- رفع كفاية وتأهيل المدربين وزيادة عددهم.
- التعامل مع الفئات المستهدفة من عدة جوانب أو أبعاد.
- أن يرافق المشروع تقييم قبلي وبعدي.
- الدخول على مناطق جديدة.
- نقل الخبرة من شريك لآخر.
- إدخال عنصر الذكور في بعض المشاريع الخاصة.

مقترحات بخصوص تلافي العيوب

- التركيز على الفئة المستهدفة على نحو أعلى لتحقيق الفائدة المتوخاة.
- تجنب الازدواجية في طرح المشاريع.
- أن تكون الفئة المستهدفة في نفس منطقة العمل.
- توزيع الأدوار بدقة وتفاهم.
- مشاركة عدة أطراف في التقييم.
- تدريب العاملين في المشاريع قبل البدء بتقديم التدريب الفعلي للآخرين من قبلهم.
- التأكيد على بناء الفريق ومدى جاهزيته قبل البدء بالتنفيذ.
- زيادة الفترات الزمنية لبعض المشاريع.

3.2.3.17. هل كان من الأفضل أن تشارك في المشروع عدداً من الجهات؟ ما هي؟ ولماذا؟ وما هي مجالات التنسيق المختلفة؟

من الأفضل أن تشارك عدداً من الجهات المختلفة في المشاريع. ومن هذه الجهات:

- التلفزيون الأردني.
- الجامعات الأردنية كافة.
- منظمات دولية أخرى.
- الوزارات المختلفة.
- مؤسسة التدريب المهني.

الأسباب التي تستدعي ذلك هي:

- تعدد التخصصات وضرورة تكاملها.
- لوجود الخبرات العلمية المتخصصة في بعض هذه الجهات.
- لتوحيد الجهود وتكاملها.
- لتغطية أكبر قدر من الفئات المستهدفة في الوطن.

مجالات التنسيق:

- تقاسم الأدوار في المحتوى التدريبي وفقاً للاختصاص.
- المشاركة في إصدار الأدلة.
- المشاركة في تنسيق أو اختيار الفئات المستهدفة.

3.2.4. محو الأمية التقنية

بلغ عدد المشاريع في هذا القطاع (23) مشروعاً بنسبة (26.4%) من مجموع المشاريع في مجال التعليم. أما المشاريع التي وجهت خصيصاً للمرأة فبلغ عددها (6) مشاريع، وركزت على المعلومات الأولية في تقنية المعلومات، وتهدف بالفعل الى محو الأمية التقنية. ولكن يوجد الآن في الأردن العديد من المشاريع التي تتبنى برامج أكثر تخصصاً في مجال تكنولوجيا المعلومات وعلى مستوى أعلى من ذلك الذي يقدم للإناث لوحدهن. وتطرح هذه المشاريع ضمن خطة وزارة التربية والتعليم في مشروع تطوير التعليم من أجل الاقتصاد المعرفي (ERFKE)، حيث يتعلق المكون الثاني من هذا المشروع بالتنمية المهنية والتدريب، إذ تدرب الفئات العاملة في قطاعات التعليم والإدارة على الاستخدامات التربوية لتكنولوجيا المعلومات. ويطال هذا التدريب العاملين من الجنسين وغير موجهة لفئة دون أخرى. ولكن إذا علمنا بأن 55% من المعلمين هن من الإناث فإننا نتوقع أن تستفيد فئة كبيرة منهن من هذا التدريب.

3.2.4.1. الهدف العام لمشاريع محو الأمية التقنية

تنمية المهارات الحاسوبية لدى المرأة وتمكينها من الاستفادة من هذه التكنولوجيا في مجال العمل، وذلك بتوفير الدورات التدريبية بمستويات مختلفة. والعمل على إيجاد كوادر فنية مدربة في المؤسسات التعليمية لتزويد الدارسين بتدريب مناسب لمهارات تكنولوجيا المعلومات.

3.2.4.2. الأهداف الفرعية لمشاريع محو الأمية التقنية

- تمكين الأفراد من استخدام تكنولوجيا المعلومات.
- الترويج الفعال لكفاءة وفاعلية استخدام التكنولوجيا.
- زيادة وعي الشباب بكيفية الاستفادة من التكنولوجيا.
- تطوير القدرات الفردية من خلال بناء قاعدة من الكفاءات المهنية.
- تعزيز مشاركة المرأة في إعداد السياسات وتنمية قطاع التكنولوجيا.
- الترويج لبرامج محو الأمية الحاسوبية.
- تبادل الخبرات بالإطلاع على تجارب الدول الأخرى داخل وخارج المنطقة.

3.2.4.3. الإنجازات

- تدريب فتيات وشباب ليتولوا أمر تدريب أفراد من المجتمع المحلي.
- إصدار كتاب ليستخدم في التدريب.
- القيام بالتوعية لقضية محو الأمية التقنية.
- التزويد بالأجهزة.

- تطوير البنى التحتية.
- إجراء دراسات لتحديد الاحتياجات.
- تدريب الفئات المستهدفة.
- إنتاج حقائب أردنية ترجمت فيها المادة التدريبية.
- إنشاء موقع إلكتروني لإدارة التدريب.

3.2.4.4. التقييم

بلغ عدد المشاريع في قطاع محو التقنية الأمية (23) مشروعاً خضع ستة منها فقط للتقييم أي ما نسبته (26.1%) بينما بقي سبعة عشر مشروعاً لم يتناوله التقييم وبنسبة (73.9%) حيث أن منها ما سوف يستكمل في مراحل أخرى لاحقة، وبعضها ما زال مستمراً لغاية الآن، كذلك توجد مشاريع مخطط لها ولم تدخل حيز التنفيذ بعد.

3.2.4.5. معايير إجراء التقييم

- تقييم المستفيدين أنفسهم للفائدة التي حصلوا عليها.
- تفاعل المجتمع المحلي مع المتطوعين ومع فكرة المشروع.
- أهداف البرنامج.
- أثر البرنامج على أداء الفئات المستفيدة.
- ظروف التدريب ومواقفه.
- الصعوبات والمعوقات التي تواجه تنفيذ وتطبيق المشروع.
- القدرة على استخدام الحاسوب.

3.2.4.6. نتائج التقييم

- تحقيق الهدف الرئيسي بالنسبة للفئة المستهدفة في المشروع.
- فعالية البرنامج في تحسين كفاءة المعلمين المتدربين.

3.2.4.7. نقاط القوة في المشاريع

- وصول المشروع إلى مختلف مناطق المملكة.
- وصول المشروع على عدد كبير من النساء العاطلات عن العمل.
- إتاحة فرص التفاعل بين المتطوعين والمتقدمين من المركز.
- الخدمات التي قدمت في المشروع كانت بأسعار مدعومة من الحكومة.
- سهل البرنامج إمكانية العمل مع المرأة خاصة في المناطق النائية.
- بناء قدرات المستفيدين ورفع مستوى الوعي لديهم.
- رفع مستوى أداء المؤسسات.

3.2.4.8. نقاط الضعف

- عدم كفاءة بعض المدربين.
- الأدوات المستخدمة في التدريب تفتقر الى قضايا تتعلق بالتفكير الناقد.
- حاجة الخدمات المقدمة في المراكز إلى درجة أعلى من التطوير.
- اقتصر التدريب على المراكز التي تحتوي على إنترنت وكمبيوترات أكثر.

3.2.4.9. المحددات الداخلية والخارجية

- المحددات الداخلية
- انخفاض دافعية بعض المستفيدين من البرنامج.
- اعتماد البرنامج على وجود الإنترنت مما يشكل صعوبة في إمكانات التطبيق في المنزل.

- امتداد مساقات التدريب إلى أشهر مما سبب الملل من المشروع.
- ارتفاع كلفة المشروع.
- حاجة بعض الفئات المستفيدة إلى المزيد من الوقت أثناء التدريب (مثل كبار السن).
- **المحددات الخارجية**
- عدم تجهيز بيئة العمل والترويج لها.
- حاجة المتطوع إلى المزيد من الوقت والجهد للتعرف على المجتمع المحلي.
- عدم تقبل فكرة المشروع من قبل بعض أفراد المجتمع المحلي.
- خدمة الإنترنت لم تكن بالمستوى المطلوب.

3.2.4.10. أهم المتغيرات التي تمثل فرص خارجية للمشاريع

توفر برامج وكوادر أردنية مدربة بإمكانها نقل الخبرة إلى الدول العربية المجاورة التي هي بحاجة حالياً إلى هذه البرامج والخدمات التي تتميز بها الأردن حالياً.

3.2.4.11. قدرة المشاريع على الاستدامة: عالية جداً، بسبب حاجة المجتمع المحلي لها والإقبال على المشاركة فيها.

3.2.4.12. مدى الحاجة إلى تمديد المشاريع

- بعض المشاريع دخل في مرحلته الثانية.
- بعضها بحاجة على تمديد بسبب التغير السريع في تكنولوجيا المعلومات.

3.2.4.13. ماذا يمكن أن يضاف إليه في حالة تنفيذ المشاريع مرة أخرى؟

- إعادة صياغة المادة التعليمية لتحسين طريقة عرضها وتجنب التكرار فيها ولتضمينها المهارات التدريبية المطلوبة وغير الموجودة حالياً.
- تحسين الخدمات المقدمة خلال التنفيذ.
- إضافة شبكة لاسلكية لتوصيل المعلومات.
- رفع كفاءة المدربين.
- تقليل فترة التدريب باستخدام مناحي أخرى مختلفة.

3.2.4.14. مقترحات لتطوير المشاريع:

- زيادة مدة تطوع المدربين.
- تحسين فعالية الأجهزة المستخدمة

3.2.5. التعليم المستمر

بلغ عدد المشاريع التي تمت تغطيتها (13) مشروعاً أي بنسبة (14.9%) من المجموع العام للمشاريع في مجال التعليم. وقد تم الاكتفاء بهذا العدد لصعوبة الحصول على معلومات شاملة عن بعض المشاريع الأخرى المشابهة لها من حيث الأهداف وأسلوب التنفيذ، وبالتالي فإن هذه المشاريع يمكن النظر إليها على أنها ممثلة لهذا القطاع.

يوجد في الأردن الآن العديد من المشاريع في قطاع التعليم المستمر ولكن ليس في مجال التعليم بحد ذاته وإنما في مجالات أخرى مختلفة.

مشاريع التعليم المستمر التي تم استعراضها في هذا الجزء من التقرير تغطي العديد من الأبعاد وتخدم المرأة والرجل على حد سواء في سياقات إدارية وتربوية، في مجملها العام، باستثناء مشروع واحد يستهدف المرأة على وجه التحديد ويتعلق بتنمية دورها القيادي.

كما لا بد من الإشارة إلى أن مشروع تطوير التعليم من أجل الاقتصاد المعرفي (ERFKE) والذي تبناه وتنفذه وزارة التربية والتعليم يوجه اهتماماً خاصاً بتدريب مربيات رياض الأطفال لتحسين مهارات التعامل مع الأطفال، من حيث إدراك حاجاتهم وجوانب نموهم، في المكون الرابع لهذا المشروع.

كما تتولى وزارة التربية والتعليم مشروعاً يهدف إلى رفع الكفاءة المؤسسية من حيث نوعية الخدمات المقدمة والأنظمة الإدارية المتطورة في مختلف المستويات التنظيمية، مما يؤدي إلى إخضاع العاملين في مؤسساتها على التدريب وفقاً لمستجدات هذا المجال.

3.2.5.1. الهدف العام لمشاريع التعليم المستمر

تعزيز وتطوير مهارة وكفاية المشاركات في المجالات التربوية والإدارية والاجتماعية والقيادية بحيث توظف هذه الكفاءات في الحياة الشخصية والمهنية للمشاركة، كما تهدف هذه المشاريع إلى تطوير القدرة المؤسسية لضمان جودة الإدارة والأداة وحسن التعامل مع الأحداث.

3.2.5.2. الأهداف الفرعية لمشاريع التعلم المستمر

- استخدام المنحى التعليمي النشط لتحسين الأداء.
- زيادة الوعي لفهم دور النوع الاجتماعي في الإدارة والتخطيط المهني والتطوير.
- التأكيد على نقل التعليم إلى الممارسة العملية.
- التمكن من إدارة الموقف التعليمي التعليمي.
- إطلاق القدرات والمبادرات الإبداعية.
- زيادة الوعي لفهم دور النوع الاجتماعي في الإدارة والتخطيط المهني والتطوير.
- استخدام مفاهيم النوع الاجتماعي في التخطيط لزيادة العدالة والمساواة.
- تطوير خطة تدريب للنوع الاجتماعي.
- التعرف إلى أساليب تعلم الكبار.

3.2.5.3. الإنجازات في مشاريع قطاع التعليم المستمر

- نشر التوعية بدور المرأة.
- عقد ندوات للتوعية بمفهوم النوع الاجتماعي.
- دمج مفهوم النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج مما يتيح المجال لتحليل أثارها على الرجال والنساء معاً من خلال: تطوير ثقافة مؤسسية داعمة، ووصف وظائف مبنى على المهارات، وبرامج تدريبية لتمكين المرأة، وتبنى آلية لإدخال الوعي الاجتماعي إلى المؤسسة.
- تبادل الخبرات الثقافية مع مؤسسات خارج الأردن.
- إجراء مجموعة من الدراسات والبحوث لتحليل الحاجات التدريبية وجمع البيانات الإحصائية المتعلقة بعدد النساء في المراكز القيادية.
- وضع الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة.

3.2.5.4. التقييم

بلغ عدد المشاريع التي نفذت في قطاع التعليم المستمر (13) مشروعاً خضع (8) منها للتقييم فقط وبنسبة (61.5%) بينما بقي خمسة (5) منها خارج نطاق عملية التقييم (38.5%).

هذا مع الأخذ بعين الاعتبار أن المعلومات التي تم التوصل إليها بخصوص التقييم تتعلق بالإجراءات الداخلية، أي المنفذة من قبل إدارة التدريب. أما التقييم الخارجي فقد نفذ من قبل

المجلس الثقافي البريطاني ولخمسة مشاريع، ولكن لا يوجد تقارير تتعلق بأي منها في المؤسسات الخاصة بها. كما أن التقييم الداخلي ينفذ عادة من قبل منسق البرامج نفسه، وليس من قبل أخصائي قياس. والتقييم الذي ستم الإشارة إليه يتعلق بالمشاغل التدريبية نفسها وليس بالمشروع ككل. كما تنقص المدربين الخبرة الكافية لإجراء القياس والتحليلات الإحصائية المتعلقة به. ولا يوجد بالمؤسسة قسم خاص بالمتابعة والتقييم ومعظم التقييمات التي تتم تأخذ شكل التغذية الراجعة من قبل المشاركين، وعلى الرغم من وجود استبانات تملء من قبل المشاركين أيضاً، للتعرف إلى مدى فعالية المشروع إلا أن هذه الاستبانات تفتقر إلى الشمولية في تغطيتها لجوانب المشروع من جهة وإلى اعتمادها على إجابات المشاركين (التغذية الراجعة) فقط أثناء التدريب أو في نهايته، إلا أنها لا تقيس على نحو فعلي مدى تحقيق الأهداف الخاصة بالمشروع ولا مدى نقل أثر التدريب للواقع العملي المستقبلي. وبالتالي تبقى هذه الأداة محددة في تقييمها لمدى فاعلية وكفاية المشاريع، إذ لا بد من وجود جهة أخرى متخصصة لتنفيذ الإجراءات الخاصة بالمتابعة والتقييم الجزئي أو المرحلي أو النهائي بعد أن ينتهي المشروع بفترة زمنية مناسبة للتأكد من مدى فاعليته على المدى القريب والبعيد.

3.2.5.5. نتائج التقييم

- التفاوت بين مواد التدريب بالنسبة لخاصتي الجودة والنوعية.
- يعتبر دليل التدريب المعد الخطوة الأولى نحو توفير تدريب عالي الجودة.
- تعديل في مادة التدريب وإعادة إشراك الرجل ليكون داعماً للمرأة في المشروع.
- وجود تكرار في مواضيع الدورات التي تم تنفيذها.

3.2.5.6. معايير إجراء التقييم

- القدرة على تحقيق الأهداف.
- مدى القابلية للتطبيق.
- توافر التسهيلات لإجراء التدريب.
- التغذية الراجعة.
- مدى ملائمة بيئة التدريب.
- تفاعل المتدربين.

3.2.5.7. نقاط القوة (الإيجابيات)

- الإقبال المتزايد من قبل الفئة المستهدفة لحضور الدورات لأهمية مواضيعها وإمكانية توظيفها في العمل.
- تلبية حاجات المتدربين والمدربين.
- توعية المرأة بأهمية دورها في بناء المجتمع.
- ممارسة المرأة لدورها في القيادة.
- المشاركة الفاعلة من قبل المتدربين.
- إشراك الجامعات الأردنية في المشاريع.

3.2.5.8. نقاط الضعف (السلبيات)

- انخفاض عدد الذكور المشاركين.
- التغيير في المدربين وتنقل المهام فيما بينهم.
- انخفاض الموازنة المالية للمشاريع.
- نظام مكافآت المدربين لم يكن مرضياً.

3.2.5.9. التحديات الداخلية والخارجية

التحديات الداخلية

- صغر حجم قاعات التدريب مقارنة بعدد المتدربين.
- صعوبة الاتصال بالأشخاص المكلفين.
- نظام المكافآت المتبع غير مرض.
- اتساع وكبر حجم العمل المطلوب من مديرية التدريب.
- عدم وجود نموذج تقييم محدد للمشاكل التدريبية.

التحديات الخارجية

- إيقاف التمويل من قبل بعض المنظمات.
- انخفاض عدد المشاركين في حالة الدورات الاختيارية.
- تضارب التعليمات بين الجهتين الممولة والمنفذة.
- صعوبة المتابعة لبعض الدورات بسبب الأعداد الكبيرة من المشاركين فيها.
- صعوبة تنقل المشاركين لأسباب مادية.
- صعوبة في تركيب الأجهزة في المناطق النائية.
- الفئة المستهدفة تفوق الميزانية المخصصة لتنفيذ المشروع.

3.2.5.10. أهم المتغيرات التي تمثل فرص خارجية للمشاريع

- مشاركة المدربين الجادة لتعميم المشروع.
- تعميم المشروع في الوزارات المختلفة.
- إدخال برنامج الإصلاح الإداري بالتعاون مع منظمات دولية.

3.2.5.11. مدى قدرة المشروع على الإستدامة: كبيرة جداً لأهميته

3.2.5.12. الحاجة التي تستدعي استمرارية للمشاريع

- توضيح دور المرأة في بناء المجتمع.
- أهمية مواضيع الدورات وتوظيفها في مجال العمل.

3.2.5.13. مدى الحاجة إلى تمديد مدة المشروع، مع ذكر الأسباب

الحاجة لتمديد الفترة كبيرة، للأسباب التالية:

- الحاجة إلى المهارات التدريبية.
- يخدم المشروع تطلعات الفئة المستهدفة وينسجم مع برنامج التنمية المهنية المستدامة.

3.2.5.14. في حالة تنفيذ المشروع مرة أخرى ما الذي يمكن أن يضاف إليه؟

- إمكانية الوصول إلى خطة وطنية قائمة على الجهد المشترك بين الوزارة والجامعات والجهات الأخرى ذات العلاقة لتحقيق الهدف المنشود.
- تعميم التجربة على أعداد أكبر وإضافة ما يستجد في مجال العلم.
- إعادة النظر في مدة الساعات التدريبية.
- إيجاد مصادر تمويل خارجية.
- توفير مكافآت وحوافز مادية ومعنوية للمدربين والمتدربين .
- تأهيل وحرفية أعلى للمدربين.
- تطوير أدوات ووسائل تدريب متخصصة.

3.2.5.15 المقترحات بخصوص المشاريع المكملة في المستقبل

مقترحات بخصوص التطوير

- إيجاد مراكز تدريبية في مناطق مختلفة لتعميم المشاريع.

مقترحات لتلافي العيوب

- تقليل عدد الساعات التدريبية.
- توفير الدعم للقائمين على التدريب ومتابعتهم وتقويم عملهم.
- التركيز على مجموعات صغيرة من المتدربين حتى يتم بناء نوعية جيدة منهم.

3.2.5.16 هل كان من الأفضل مشاركة عدد من الجهات؟ ما هي؟ وما هي

مجالات التنسيق المختلفة؟

نعم ويقترح مشاركة الجهات التالية:

- الجامعات
- المعهد الوطني للتدريب.
- لجان المرأة.
- المنظمات الدولية.

مجالات التنسيق:

- إعداد المواد التدريبية.
- إعداد المدربين.
- تقديم خدمات وأبنية ووسائل تعليمية.
- تبادل الخبرات.

4. نتائج المسح

- يلاحظ وجود توجه لدى الأردن في الوقت الراهن لتناول القضايا الخاصة بالمرأة من منطلق شمولي متكامل أي في إطار المجتمع الذي تعيش فيه. حيث تبين أن دعم المرأة وتطويرها بعيداً عن تطور المحيطين بها قد لا يؤدي إلى النتيجة المتوخاة، بل ربما يضع المرأة في مواجهات وتحديات، من الصعب التنبؤ بنتائجها، ولكن عندما تستهدف الأسرة كوحدة في الخدمات التي تقدم لها فإن الرجل يتغير ويتطور إلى جانب المرأة، مما يرفع من قدرة المرأة على الاستفادة من الفرص المتاحة أمامها دون معارضة شديدة من الذكور القيميين على تقدير مصيرها. مما ينتج عنه بالتالي المزيد من الثقة بالذات لديها والقدرة في التعبير عن هذه الذات وتأكيداً لها بأقل قدر ممكن من التهديد. وبذلك فإن بعض المشاريع التي تقدم تستهدف كلا الجنسين معاً، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه ما زال للمرأة أيضاً خصوصية معينة لا بد من تناولها في بعض البرامج التي تطرح ويتم تناولها بقصدية معينة طالما أن الأمر يخص المرأة وحدها إن اقتضى الأمر ذلك. ويمكن القول بأن هذا التناول لقضايا المرأة يأخذ بعين الاعتبار تلك العلاقة المتبادلة بينها وبين المجتمع المحيط بها فكل يؤثر ويتأثر بالآخر، خاصة أسرتها ذلك المجتمع الصغير الذي يشكل حجر الزاوية بالنسبة إليها.

- يوجد فقدان تام أو جزئي، لبعض البيانات أو المعلومات المتعلقة بالمشاريع بعضها أو كلها وفي زوايا أو مواقع أو جوانب عديدة لتفاوت من مشروع لآخر كتلك التي تتعلق بقضايا مثل: التقييم، إعداد الفئات المستهدفة والمستفيدة، أو العاملة في المشاريع، تحديد الإناث كفئة مستهدفة أو مستفيدة، وتحديد الميزانيات خاصة في ظل وجود ميزانية عامة تغطي أكثر من مشروع في آن واحد. هذا بالإضافة إلى أن بعض

العاملين أو المسؤولين في الدوائر أو المؤسسات، حيث تتوفر المعلومات المراد جمعها، قد لا يعرفون إلا القليل أو ما يكفي لتعبئة بيانات الاستبانة وذلك بسبب تغير مواقع الموظفين أو المشرفين على هذه المشاريع من جهة، ولعدم إمكانية الرجوع إلى السجلات التي توثق تلك الأمور أما لعدم توفرها أو للنقص في المعلومات الواردة فيها أو لعجز الموظف من الوصول إليها أو قراءة بياناتها أن وجدت، مما قد يؤدي ببعض أحياناً إلى تقديم معلومات قد لا تتوافر فيها الدقة المتوخاة. وبذلك لا بد من الإشارة إلى أن ما تم التوصل إليه في هذا التقرير يعتبر بمثابة مؤشرات جيدة في عموميتها ولكن لا بد من أن تؤخذ بشيء من الحذر في التفاصيل الدقيقة جداً في بعض جوانبها من مثل تقدير الأعداد المستهدفة والمستفيدة والعاملة أو تقدير الميزانيات وهكذا.

- يلاحظ أن بعض المشاريع المطروحة لرفع سوية الأداء لدى فئات معينة تأخذ بعين الاعتبار أيضاً سيكولوجية هؤلاء الأفراد وظروفهم الاجتماعية والمادية. فعندما يقترن محو الأمية بالثقافة المهنية بهدف رفع المستوى الثقافي والاقتصادي والاجتماعي لفئة الأميين، فإن ذلك يعمل على زيادة دافعيتهم نحو التعليم وإقبالهم عليه. مما يحسن بالتالي من مستواهم النفسي والمادي وفي هذه السياسة الكثير من الحكمة والجدية والرغبة الأكيدة في خدمة المجتمع على نحو عام وأفراده على نحو خاص وفي أماكن تواجدهم المختلفة عبر الوطن كله.

- تتشابه معالجة بعض القضايا التي تخص فئتي الذكور والإناث وتتداخل الخدمات التي تقدم لكلا الطرفين، فأحياناً تكون استفادة أحدهما أكثر من الآخر لاعتبارات اجتماعية / ثقافية من جهة ولحجم الظاهرة وطبيعتها، ومدى جدتها من ناحية ثانية. ويتصل هذا الطرح على نحو خاص بظاهرة التسرب من المدرسة. حيث يلاحظ أن الخدمات المتوفرة لمعالجة هذه القضية يستفيد منها الذكور أكثر من الإناث وبشكل ظاهر في الوقت الراهن. ويعزى سبب ذلك إلى أن الذكور المتسربين من المدرسة يشكلون ما يسمى بظاهرة " عمالة الأطفال " وتلك الفئة من الأطفال يمكن مشاهدتها وملاحظتها ورصدها دون صعوبة بالغة، في الوقت الذي يصعب فيه الوصول إلى الإناث في مواقع تواجدهم. كما أن عمالة الأطفال تشكل خطورة أكبر على هذه الفئة من الذكور بالمقارنة مع الإناث المتسربات من المدرسة. كذلك فإن بعض الفتيات المتسربات تطالهن برامج محو الأمية في كثير من الأحيان.

- يشكل بناء القدرة المؤسسية اهتماماً بحد ذاته في عدد من المشاريع، مما يؤدي بالتالي إلى تفعيل الخدمات وإيصالها لفئات أوسع ولإعداد أكثر من المستهدفين فيها. هذا التوجه الذي يسود في الأردن حالياً يفعل في الكثير من قطاعات التعليم، وعلى وجه الخصوص في معالجة ظاهرة التسرب من المدرسة وفي التعليم المستمر ومحو الأمية التقنية. فالتعليم والتدريب والتوعية قائمة على مستويات متعددة ولفئات كبيرة، ليتم الانتقال فيما بعد إلى مستوى آخر أكثر تقدماً حين يصبح المتدرب مدرباً للآخرين وبالتالي تصل الخدمات للعديد من الفئات المستهدفة. وتلك الإستراتيجية فعالة واقتصادية، على البعدين العملي والمادي، خاصة إذ أحسن إعداد المدربين إعداداً جيداً.

- احتلت مشاريع تنمية المهارات الحياتية للمرأة المرتبة الأولى ونسبة (41.4%) من مجموع المشاريع في القطاعات الأخرى لمجال التعليم، واستهدفت المرأة في المشاريع التي تشكل هذا القطاع في عدد من القضايا ذات الصلة بحياتها الصحية والاجتماعية والمهنية والسياسية والقيادية والاقتصادية. كانت خدمات التوعية

والتدريب على هذه المهارات تطالها كطفلة ومراهقة وامرأة وأم ومربية، وبذلك نلاحظ مدى اتساع الفترات العمرية والمواضيع والقضايا والحاجات التي تغطيها هذه المشاريع، لترفع من كفاءة المرأة على المستويين الشخصي والمهني، حيث تعمل على حمايتها من الاستغلال والإساءة من خلال برامج التوعية والتعريف بحقوقها السياسية والاجتماعية، وتمكينها من مهارات مواجهة التحديات وحل المشكلات. هذا بالإضافة إلى تمكينها من المهارات الوالدية لتستمتع بأمومتها ولضمان حق البقاء والنمو السوي لأطفالها وللمحافظة على سوية العلاقات الأسرية بين كافة أطرافها. مما يعود بالنفع والفائدة ليس على المرأة وحدها وإنما على أسرته ومن ثم على المجتمع بأسره.

- خطا الأردن خطوات واسعة في مجال محو الأمية التقنية، هدفت إلى تعميم فوائد التدريب بمستويات متعددة ومختلفة لتناسب حاجات الفئات المختلفة ولمواكبة التطور التكنولوجي السريع. فبالإضافة إلى طرح برامج تدريب أولية أو بسيطة موجهة للمرأة على وجه الخصوص في المواقع المختلفة في الأردن، فهناك العديد من المشاريع المطروحة الآن والتي تستهدف توجيه التعليم نحو الاقتصاد المعرفي، حيث يطال هذا التوجه المرأة والرجل على حد سواء. ويتوقع أن تستفيد فئة كبيرة من الإناث من هذه المشاريع. فإذا أخذنا بعين الاعتبار أن ما يقرب من 55% من المعلمين في المدارس هن من الإناث فإننا نستطيع التنبؤ بأن فئة كبيرة من الإناث سوف تخضع للتدريب، ولنقوم بالتالي بممارسة هذا التدريب في المدارس، وعليه تستفيد أعداد كبيرة من المتعلمات من الإناث في المدارس. وهكذا تدور الحلقة.

- أحتل بعد التدريب المنزلة الأولى (88.5%) بين معظم مشاريع قطاعات التعليم الخمسة، أتى بعده التنمية المؤسسية (71.3%) ومن ثم التعليم (70.1%) والتوعية الإعلامية (62.1%). هذا بالإضافة إلى العديد من الخدمات الأخرى التي تقدم بهذا الشأن في طبيعة الحال. ولكن أن تحقق هذه الخدمات مراتب متقدمة على بقية الخدمات الأخرى فيعتبر مؤشراً هاماً على فهم متطلبات وحاجات المجتمع عامة، والمرأة خاصة، من حيث حاجتها إلى التعلم والتدريب في أي من القطاعات الخمسة. كما أن التنمية المؤسسية والتوعية الإعلامية تطال المرأة وغيرها من أفراد المجتمع بالنفع والفائدة، ربما على نحو أعلى، أحياناً، مما لو كانت موجهة لها وحدها.

- على الرغم من الأهمية التي يحتلها بند التقييم في أي برنامج أو مشروع منذ بداية التخطيط المبدئي له وخلال إجراءات تنفيذه المرحلية والنهائية، إلا أن هذا البند من الاستبانة كان الأصعب في الحصول على معلومات كافية بشأنه، ليس فيما يتعلق بالمشاريع الجديدة، وإنما في تلك التي نفذت، وذلك أما لصعوبة الوصول إلى الجهة التي نفذت التقييم لوجودها خارج الأردن أحياناً ولعدم احتفاظ المؤسسة بنسخة من هذا التقييم في سجلاتها وملفاتها أو لعدم إجراء التقييم لأنه غير مدرج في بند الميزانية منذ البداية أو لأن الميزانية نفذت وليس فيها متسع لهذا الإجراء. وبند التقييم هذا له إشكاليته الخاصة به، من حيث الأدوات المستخدمة فيه والجهات المنفذة له والرصد القائم بشأنه وأخيراً احتمالات الاستفادة منه وإمكانية الرجوع إليه في السجلات. كل تلك الأمور بحاجة لأن تؤخذ بجديّة وبصيغ جديدة علمية وعملية.

- تحملت الجهات الحكومية مسؤولية تنفيذ معظم المشاريع في مختلف القطاعات وبنسبة (71.3%)، بينما احتلت المنظمات الدولية المرتبة الثانية بهذا الشأن (32.2%) ربما أن الإشراف الحكومي على هذه المشاريع يجعل أمر توزيعها على

قطاعات وفئات المجتمع أكثر اتساعاً وتكاملاً، لشمولية النظرة المتوقع أن تتسم بها هذه الجهات الرسمية. ولكن تجدر الإشارة هنا إلى أن العمل في الكثير من المشاريع كان مشتركاً بين عدد من الجهات مما يؤكد مبدأ التعاون وتعميم الفائدة.

- يوجد بعض التداخل أو التكرار أحياناً في بعض البيانات المدرجة على بنود الاستبانة والسبب في ذلك يعزى إلى طبيعة أداة الدراسة المستخدمة في هذه الدراسة.

وأخيراً، فإن هذا المسح الشامل للقطاعات المختلفة في مجال التعليم قد قدم لنا العديد من المؤشرات الهامة بشأن الوضع العام للمشاريع التي نفذت سابقاً أو القائمة حالياً أو المخطط لها مستقبلاً، بالإضافة إلى أن الاستنتاجات التي أمكن التوصل إليها قد تخدم في تعزيز جوانب القوة في المشاريع وتعميمها وتلافي جوانب الضعف والقصور في حالة تطبيقها مرة أخرى.

5. التوصيات المستقبلية

5.1. القضايا الأولى بالموالجة في الأردن وفقاً للأولوية:

5.1.1. ظاهرة تسرب الإناث من المدرسة: حيث يتوجه الاهتمام نحو الذكور حالياً ، فمعظم برامج التسرب من المدرسة يستفيد منها الذكور أكثر من الإناث، لسهولة رصد عمالة الأطفال الذكور من جهة ولارتفاع نسبة الذكور المتسربين من جهة أخرى، إلا أن صعوبة الوصول إلى الإناث المتسربين فتشكل قضية هامة لا بد من تداولها وبحثها ومعالجتها وإيجاد السبل المناسبة لتلافي نتائجها السلبية المستقبلية.

5.1.3. المهارات الحياتية للمرأة: على الرغم من ارتفاع عدد المشاريع المرصودة بهذا الشأن، يبقى هذا القطاع يعاني من نقص الكفاءات التي تعمل فيه، حيث يتم الاعتماد على المتطوعين والمتطوعات ممن لا يملكون الكفاءة والتدريب المناسبين في كثير من الأحيان. كما يحتاج هذا البعد إلى الرصد الدقيق والموضوعي لنوعية المهارات المطلوبة ومدى الحاجة إليها دون الاعتماد على العشوائية والتخمين بهذا الشأن. كذلك يحتاج هذا القطاع إلى تحديد طبيعة المسؤولية المناطة بالمؤسسات كل منها وفقاً لطبيعة المهارة، كذلك العمل على إدخال مهارات تستجد وفقاً لطبيعة التغيرات الحاصلة في المجتمع. أيضاً لا بد من تحديد معايير دقيقة وموضوعية قابلة للقياس لتقييم نتائج التدريب لتمكين المسؤولين من تحديد النتائج وبناء التوقعات المستقبلية، ورصد الميزانيات اللازمة، فهناك صرف للأموال، ولكن تكثر التساؤلات حول المردود والنتائج.

5.1.4. التعليم المستمر: المشاريع القائمة حالياً تخدم أهدافاً مؤسسية على نحو خاص، إلا أن المرأة تستفيد منها على نحو غير مباشر. وربما يتطلب الأمر توجيه مشاريع تخص المرأة بالذات تؤدي إلى تجديد المعرفة لديها في مجالات اهتمامها وعملها وتناول المرأة في كافة قطاعات المجتمع وتصلها أينما كانت.

5.1.5. محو الأمية التقنية للمرأة: على الرغم من التقدم الذي أحرزه الأردن في هذا القطاع، إلا أنه أيضاً يخدم أغراضاً مؤسسية في معظمه، أما الممارسات العملية في الجانب الذي يخدم المرأة فيحاجه إلى إعادة دراسة وتقييم. فالخدمات الحاسوبية لا تصل إلى جميع فئات أو قطاعات المرأة في المجتمع الأردني خاصة في المجتمعات الريفية والمناطق النائية والفقيرة لاعتبارات مادية. فإن تعميم فكرة إقامة مراكز عامة لاستخدام الحاسوب قد يكون حلاً مناسباً لخدمة المرأة في هذه المناطق.

5.2. قطاعات المرأة في الأردن التي يجب أن تستهدف بالمشاريع المستقبلية:

5.2.1. **المرأة في المناطق النائية:** تحتاج الى العديد من الخدمات خاصة فيما يتعلق بالمهارات الحياتية في العديد من الجوانب والمجالات، كذلك يتطلب الأمر في هذا المجال للعمل على تغيير مفاهيم الذكور أيضاً لإتاحة المجال لمزيد من حرية الحركة والتطور أمام المرأة، كذلك معالجة قضايا التسرب في هذه المناطق ومحو الأمية التقنية لدى المرأة وإنهاء قضايا محو الأمية في تلك المناطق.

5.2.2. **المرأة الريفية:** بحاجة أيضاً إلى المزيد من المهارات الحياتية ومعالجة قضايا التسرب من المدرسة واستكمال قضية محو أمية المهارات القرائية والتقنية.

5.2.3. **الفتاة المراهقة:** لمعالجة قضايا التسرب حيثما وجدت، وإعادة دمجها في التعليم وتزويدها بالمهارات الحياتية الخاصة بالشباب في مجالات حل المشكلة والتواصل وحل الصراعات والتفكير الناقد وما إلى ذلك.

5.2.4. **المرأة الأم:** لتزويدها بالمهارات الحياتية الخاصة بالأساليب الوالدية وحل الصراعات ودعم تقدير الذات وما إلى ذلك.

5.2.5. **المرأة في مرحلة الرشد المتأخر:** لتعليمها المهارات الحياتية المتعلقة بالثقافة الصحية والتكيف مع التغيرات الحياتية الاجتماعية والسيكولوجية والجسدية، ومعرفة احتياجاتها من الخدمات التعليمية الأخرى في أي من الأبعاد المطروحة في هذه الدراسة.

5.3. مجالات التنسيق والتعاون بين الجهات المختلفة داخل الأردن من أجل النهوض بالمرأة وبين الأقطار العربية إن أمكن.

- التعاون والتنسيق بين المؤسسات المختلفة ضرورة تتطلبها طبيعة المشاريع التي تقتضي وجود التخصصات والمهارات المتعددة في مجال المشروع الواحد، إلا أن الأمر الأهم يتعلق بتحديد مسؤولية كل طرف (مؤسسة) من هذه الأطراف والالتزام به لتحقيق الأهداف المتوخاة من المشروع. فلا بد من توحيد الجهود المشتركة في إطار من التفاهم وتحديد المسؤوليات.

- التعاون والتنسيق يتطلب تحديد آلية العمل والمتابعة والتقييم وتحديد مسؤوليات لكل طرف من الأطراف، أما مدى تحقيق ذلك فمرهون بتلك المؤسسات ومدى استعدادها لإقامة هذه العلاقات على أسس مدروسة وأهداف واضحة. وربما أن هذه الدراسة المسحية قد بينت لنا وجود مثل هذا التعاون ولكن على نحو يتسم بالسطحية والروتين وعدم الفاعلية في بعض (أو كثير) من الحالات، كما تسود المركزية في تنفيذ الكثير من المشاريع بحيث تستحوذ عليها إحدى المؤسسات أو المراكز أو الأفراد دون غيرها/ غيرهم وبذلك يقتضي الأمر إعادة لدراسة لطبيعة ونوعية هذا التعاون وعلى أسس جديدة وموضوعية هادفة.

أما ماذا يستطيع الأردن أن يقدم للدول العربية الأخرى؟ فربما أن الجهود التالية التي أثمرت في الأردن بإمكانها أن تكون مجالاً لتبادل الخبرات والتفاعل مع الدول العربية الأخرى.

- **محو الأمية:** من حيث الأساليب والاستراتيجيات والمنهجية المستخدمة فهذا القطاع قد يفيد الدول الأخرى التي ترتفع فيها نسبة الأمية.
- **التقنية المعلوماتية:** لدى الأردن خبرات جيدة في هذا المجال يمكن للدول العربية الأخرى الاستفادة منها.

- **المهارات الحياتية:** أيضاً لدى الأردن خبرة جيدة في هذا المجال من الممكن أن تفيد الدول الأخرى كما أن الأردن بحاجة على الاستفادة من خبرات الدول الأخرى بهذا المجال.

وأخيراً فهناك عدداً آخر من التوصيات التي نجمت عن هذه الدراسة وليست في أي من التصنيفات السابقة:

- ضرورة الاحتفاظ بسجلات وملفات توثق بدقة وموضوعية كافة الجوانب المتعلقة بالمشروع منذ بداياته وخلال مراحل تنفيذه وحتى الانتهاء منه، والاحتفاظ بهذه الملفات في المؤسسة التي تنفذ المشروع على نحو يمكن الوصول إليها عند الحاجة.
- رسم السياسة التقييمية للمشروع منذ بداية تنفيذه، وتحديد الأدوات المناسبة للتقييم، وجهة التقييم ونوعيته ورصد الميزانية الخاصة به، والحرص على إتمام إجراءاته.
- إعداد الكوادر المدربة تدريباً جيداً والمؤهلة تأهيلاً عالياً قبل البدء بتنفيذ المشروع لضمان حسن الأداء ونجاح البرنامج خاصة عندما يشكل التدريب عنصراً رئيساً في المشروع.
- الاهتمام بطبيعة المادة التي تشكل محور عملية التدريب أو التعليم من حيث نوعيتها ومدى مناسبتها للفئات المستهدفة وأسلوب طرحها والمدة الزمنية التي تحتاجها لتحقيق الأهداف المتوخاة منها.
- القيام بحملات توعية تغطي المناطق المراد تنفيذ المشروع فيها قبل البدء به لترويجه وتعريف الأفراد بأهدافه وكيفية تنفيذه وذلك لرفع دافعيتهم نحو المشاركة فيه، مما يعمل بالتالي على رفع كفاياتهم الذاتية في مجال هذا المشروع أو غيره.
- حث القطاعات الخاصة في المجتمع على المشاركة في تقديم الخدمات للفئات المستهدفة بأي من الطرق العديدة المتاحة: أما بتقديم خبراء للتدريب أو للتعليم أو التوعية أو من خلال التمويل للمشاريع التي تعتمد للتنفيذ وجعلهم شركاء فيها، أو بأي أسلوب آخر يتسق وطبيعة المؤسسة التي تشارك في خدمة أفراد المجتمع الذي تنتمي إليه.
- الحرص على أن يقدم التدريب أو التعليم للفئات المستهدفة بما يتناسب وطبيعة مهامهم أو حياتهم الاجتماعية، كذلك أن تكون الخدمات المقدمة في أماكن ومواقع يسهل عليهم الوصول إليها دون معاناة كبيرة وأن تكون المساحات المتوفرة للتدريب مناسبة للأعداد المتقدمة للتدريب.
- توفير حوافز مناسبة للمدربين أو القائمين على الإشراف على تنفيذ المشاريع في مختلف قطاعاتها، وذلك لرفع دافعيتهم وتقديراً للجهود التي يبذلونها في هذا المجالات.
- ضرورة إخضاع أداة الدراسة (الاستبانة) لدراسة استطلاعية قبل البدء بتنفيذ الدراسة الرئيسية لمعرفة جوانب قوتها أو قصورها وأين يحتاج إلى تعديل يخدم أغراض الدراسة على نحو أفضل، وذلك في المرات القادمة وفي دراسات أخرى.

وأخيراً، فإن الموقف يستدعي التنسيق والتعاون بين المؤسسات والجهات المختلفة ذات العلاقة والقائمة على الاعداد والتنفيذ والتمويل والتقييم للمشاريع، وذلك تجنباً لللازدواجية والتكرار ومنعاً لهدر الموارد البشرية والمادية.

ملحق رقم (1):

المؤسسات ذات العلاقة بقضايا التعليم في مجالاته المتعددة

المؤسسات الحكومية	المؤسسات الخاصة / الأهلية	المؤسسات الدولية
وزارة التنمية الاجتماعية	الإتحاد العام للجمعيات الخيرية	وكالة الغوث لتشغيل اللاجئين/ الأنروا
وزارة التخطيط	جمعية مراكز الإنماء الاجتماعي	اليونيسكو
وزارة التربية والتعليم	الصندوق الأردني الهاشمي	مؤسسة كويست سكوب للتنمية الاجتماعية
وزارة العمل	معهد الملكة زين الشرف التنموي	اليونيفم
وزارة المواصلات وتكنولوجيا المعلومات	مؤسسة نور الحسين	اليونيسف
المجلس الأعلى للشباب	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	المجلس الثقافي البريطاني
مؤسسة التدريب المهني	الإتحاد العام لنقابات العمال	منظمة العمل الدولية
جامعة اليرموك	غرفة صناعة الأردن	UNDP
	مؤسسة نهر الأردن	UNU
	اللجنة الوطنية لشؤون المرأة	

ملحق رقم (2):

المعلومات المتعلقة بالمؤسسات والمسؤولين والأشخاص الذين تمت مقابلتهم لتعبئة استبيانات الدراسة

الرقم	المؤسسة	اسم المسؤول الأول	اسم الشخص الذي تمت مقابلته	طبيعة العمل/الوظيفة
1	وزارة التربية والتعليم	أحمد العياصرة	زياد النسور	رئيس قسم وحدة التدريب الالكتروني
2	وزارة التربية والتعليم	أحمد العياصرة	هالة الطاهر	World المنسق الوطني لبرنامج Links في الأردن
3	وزارة التربية والتعليم	أحمد العياصرة	أحمد قطيش	رئيس قسم تدريب الإداريين
4	وزارة التربية والتعليم	حسين الزهراني	نصر أبو ملوح	ميرمج
5	وزارة التربية والتعليم	أحمد العياصرة	عدنان عطية	مدرب
6	وزارة التربية والتعليم	أحمد العياصرة	عبد القضاة	رئيس قسم
7	وزارة التربية والتعليم	أحمد العياصرة	محمد سعيد غزل	رئيس قسم
8	وزارة التربية والتعليم	أحمد العياصرة	د. نسيمه الخالدي	مشرقة لغة إنجليزية
9	وزارة التربية والتعليم	أحمد العياصرة	د. خلف عليمات	مشرف تدريب
10	وزارة التربية والتعليم	د. منى مؤتمن	رولا بشارات	عضو قسم ومنسقي برامج
11	وزارة التربية والتعليم	د. منى مؤتمن	سميرة جبر داوود	عضو قسم رياض أطفال
12	وزارة التربية والتعليم	د. منى مؤتمن	ناديا شهاب	عضو تعليم نظامي
13	وزارة التربية والتعليم	د. منى مؤتمن	إيمان العجم	عضو قسم إرشاد
14	وزارة التربية والتعليم	د. منى مؤتمن	أسماء أبو حمودة	عضو قسم رياض أطفال
الرقم	المؤسسة	اسم المسؤول الأول	اسم الشخص الذي تمت مقابلته	طبيعة العمل/الوظيفة
15	وزارة التربية والتعليم	د. منى مؤتمن	غازي الشنطي	رئيس قسم
16	وزارة التربية والتعليم	جهاد أبو الشعر	جهاد أبو الشعر	مسؤول مراقب
17	المجلس الأعلى للشباب	عارف اسحاقاات	عارف اسحاقاات	مدير المنظمات والتعامل الدولي

18	المجلس الأعلى للشباب	د. محمود السرحان	د.محمود السرحان	الأمين العام المساعد للمجلس
19	المجلس الأعلى للشباب	موسى العودات	جبر عريقات	مساعد مدير الشؤون الشبابية
20	مركز الملكة رانيا	د.عبد الرحمن الزبيدي	عدنان أبو حليوة	مساعد مدير
21	UNIFIM	د. شيرين شكري	ميرا افتتاحية	مساعدة مشروع
22	UNIFIM	د. شيرين شكري	سالي غزال	مساعدة مشروع
23	UNRWA	إيفلين زخاري	رندة حلاوة	مديرة برامج نسائية
24	UNU	منى عودة	منى عودة	مديرة برامج
25	QUEST SCOPE	هيثم مهيار	وسام زعتر	مشرفة برنامج فرعي
26	British Counsel	عزة حمودة	تمارا الحض	مديرة المشاريع الثقافية
27	وزارة الاتصالات	رزان فاشة	رزان فاشة	مديرة قسم سياسات تكنولوجيا المعلومات
28	وزارة التنمية الاجتماعية	د.فواز الرطوط	هناء العتر	مسؤولة برنامج الاحتضان والتوعية الوالدية
29	وزارة التنمية الاجتماعية	د.فواز الرطوط	محمد الخرابشة	رئيس قسم الدفاع المدني
30	وزارة التنمية الاجتماعية	د. محمد الطراونة	خليل الهلالات	ضابط إرتباط
الرقم	المؤسسة	اسم المسؤول الأول	اسم الشخص الذي تمت مقابلته	طبيعة العمل/الوظيفة
15	وزارة التربية والتعليم	د. منى مؤتمن	غازي الشنطي	رئيس قسم
32	مؤسسة التدريب المهني	د. محمد الطراونة	هانى خليفات	مدير مديرية تنظيم العمل المهني
33	غرفة صناعة الأردن	د. محمد الطراونة	عبدالله عوده	مدير الدائرة القانونية
34	الاتحاد العام لنقابات العمال	د. محمد الطراونة	خالد الهباهبة	منسق العلاقات الدولية
35	جامعة اليرموك	د. محمد الطراونة	د. عبد الحليم الشيبان	مدير المشروع
36	مؤسسة نهر الأردن	د. محمد الطراونة	عالية خليفات	ضابط تطوير برنامج حماية الطفل
37	مراكز الانماء الاجتماعي	فريال صالح	فريال صالح	مديرة الجمعية
38	معهد الملكة زين الشرف	هدى حقي	كرمل نصار	مدرب
39	معهد الملكة زين الشرف	هدى حقي	حمد محارمة	مدرب إرشاد أسري
40	معهد الملكة زين الشرف	هدى حقي	سلمى النجار	مدربة ومنسقة مشاريع
41	معهد الملكة زين الشرف	هدى حقي	إيهاب البكري	مدير مشروع
42	معهد الملكة زين الشرف	هدى حقي	خولة عزيزية	مدربة
43	مؤسسة نور الحسين	نينى جدع	إنتصار نسيبة	مسؤولة برامج المرأة
44	الصندوق الأردني الهاشمي	حسام مورهللي	حسام مورهللي	مسؤول المشاريع الصغيرة
45	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	د. خطاب أبولبدة	د.خالد القضاة	مسؤول الإرشاد المهني
الرقم	المؤسسة	اسم المسؤول الأول	اسم الشخص الذي تمت مقابلته*	طبيعة العمل/الوظيفة
15	وزارة التربية والتعليم	د. منى مؤتمن	غازي الشنطي	رئيس قسم

رئيس المؤسسة	زياد علاونة	سحر الفايز	جمعية مؤسسة الأرض والانسان لدعم التنمية	47
مديرة وحدة بناء القدرات وخدمات تطوير الأعمال	دينا على شافاقوج	مها الخطيب	مؤسسة نهر الأردن	48
أخصائية التدريب والتوعية	لبنى القدومي	مها الخطيب	مؤسسة نهر الأردن	49

* يؤخذ بعين الاعتبار أن الشخص الواحد في المؤسسة الواحدة عمل على تقديم البيانات لأكثر من مشروع واحد أو تمت مقابلته لتعبئة أكثر من استمارة واحدة.