

المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني
Economic & Social Council of Jordan



**مخرجات الحوارات الوطنية
حول
خارطة تحديث القطاع العام
2023/1/23**

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
4	الملخص التنفيذي
9	المقدمة
10	خارطة تحديث القطاع العام
15	مشروع الحوار الوطني
15	اهداف الجلسات الحوارية في المحافظات
16	المنهجية
18	مخرجات الحوار الوطني حول خارطة تحديث القطاع العام
56	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام
61	الجلسة الاولى: الهيكل التنظيمي والحوكمة
71	الجلسة الثانية: محور الموارد البشرية
76	الجلسة الثالثة: محور الخدمات الحكومية
80	جلسة محافظة إربد
82	نتائج الحوار في محافظة اربد
85	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة اربد
86	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة اربد
91	جلسة محافظة الكرك
93	نتائج الحوار في محافظة الكرك
98	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة الكرك
99	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة الكرك
103	جلسة محافظة المفرق
104	نتائج الحوار في محافظة المفرق
107	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة المفرق
110	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة المفرق
112	جلسة محافظة معان
113	نتائج الحوار في محافظة معان
116	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة معان
117	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة معان
121	جلسة محافظة مأدبا
123	نتائج الحوار في محافظة مأدبا
125	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة مأدبا

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

127	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة مادبا
131	جلسة محافظة عجلون
132	نتائج الحوار في محافظة عجلون
136	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة عجلون
137	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة عجلون
141	جلسة محافظة جرش
142	نتائج الحوار في محافظة جرش
145	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة جرش
146	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة جرش
150	جلسة محافظة الزرقاء
151	نتائج الحوار في محافظة الزرقاء
154	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة الزرقاء
155	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة الزرقاء
159	جلسة محافظة البلقاء
160	نتائج الحوار في محافظة البلقاء
163	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة البلقاء
164	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة البلقاء
168	جلسة محافظة الطفيلة
171	نتائج الحوار في محافظة الطفيلة
173	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة الطفيلة
174	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة الطفيلة
178	جلسة محافظة العقبة
180	نتائج الحوار في محافظة العقبة
184	اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة العقبة
186	نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة العقبة
201	المشاركون في الجلسات الحوارية في المحافظات
216	ممثلي المجلس الاقتصادي والاجتماعي المشاركون في الجلسات الحوارية في المحافظات
216	ممثلي الوكالة الامريكية للتنمية الدولية USAID
217	ملحق استبيان القيادات الحكومية

الملخص التنفيذي

قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني بإجراء حوار وطني بناء وشامل مبني على اختصاصات المشاركين ومعارفهم، إذ عُقدت الجلسات بمشاركة فئات المجتمع المختلفة وأطيافه وبمشاركة عدد من أصحاب العلاقة سواء من قطاع خاص أو عام، ورؤساء مجالس المحافظات والبلدية، ورؤساء غرف الصناعة والتجارة ومنظمات المجتمع المحلي والنقابات، إضافة إلى الأكاديميين والجامعيين، وعدد من الشباب.

نُظمت الجلسات الحوارية على مدى ما يقارب من ثلاثة أشهر، وذلك بواقع ثلاث جلسات في العاصمة عمان بدءاً من تاريخ 2022/09/21، وجلسة أسبوعية في كل محافظة من محافظات المملكة، تحمل العناوين التالية الهيكل التنظيمي والحوكمة، الموارد البشرية، الخدمات الحكومية، أنهى المجلس حواراته في محافظة العقبة بتاريخ 2022/12/14، وبواقع 14 جلسة حوارية.

اهداف الجلسات الحوارية في المحافظات

تشكيل تغذية راجعة حول الخطة، ومدخلًا للتوصيات والمقترحات والأفكار العلمية التي ستطرح خلال هذه الجلسات والتي سوف يقدمها المجلس للحكومة بعد كل هذه الحوارات.

الفئات المستهدفة في الحوار الوطني

اتبع المجلس منهجية موحدة في اختيار الفئات المشاركة في الحوار الوطني في كافة محافظات المملكة، والتي تكونت من القيادات المحلية والوطنية من الهيئات المنتخبة في المحافظات، والتي شملت أعضاء مجلس النواب، ومجالس المحافظات، والمجالس البلدية، والنقابات العمالية والمهنية، وغرف الصناعة والتجارة، إضافة إلى الحاكم الإداري (المحافظ)، كما تضمنت الفئات المستهدفة أعضاء مجالس الأعيان، والوزراء والنواب السابقين، ورؤساء الجامعات وأعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين، إضافة إلى طلبة الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني في كل محافظة.

المنهجية

أولاً: عقد جلسات للحوار الوطني والتي نُظمت بإرسال الأوراق المرجعية للمكونات الثلاثة لخارطة الطريق قبل موعد الحوار، وعرض أهم مكونات الخطة على المشاركين في الجلسة، وإجراء حوار مفتوح

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

حول المبادرات الموضوعية فيها، كما تم توزيع استبيان على المشاركين متضمناً أهم المبادرات الموجودة في الخطة.

ثانياً: فتح منصة للحوار على الموقع الإلكتروني للمجلس ومنصات التواصل الاجتماعي حول عدد من المبادرات ولمدة زمنية محددة، (هذا استطلاع غير علمي وسيتم الاسترشاد به دون الاعتماد عليه)، إذ بلغ عدد الذين شاركوا في النقاش على موقع المجلس (719) مشاركاً ومشاركة.

ثالثاً: إجراء تحليل لمخرجات خطة التحديث من خلال تحليل الأولويات التي حددتها الخطة، وإجراء تقييم إضافي لبعض القضايا. كما تم اتباع منهجية وخطوات محددة في تحليل مخرجات الجلسات الحوارية تتضمن:

1. تصنيف الردود إلى آراء ومقترحات واستفسارات.

2. تحليل مخرجات الحوار بعد التصنيف.

مخرجات نتائج الحوار الوطني حول خارطة تحديث القطاع العام

تركزت الحوارات التي تم إجراؤها في المحافظات على العديد من المبادرات التي تضمنتها الخارطة وضمن محاورها الثلاثة وهي الهيكل التنظيمي والحوكمة والموارد البشرية والخدمات الحكومية. حيث كان هناك العديد من الآراء والمقترحات والاستفسارات حول هذه المبادرات حسب كل محور ومبادرة على حدة تتعلق بمدى استدامة هذه المبادرات وآثارها المستقبلية على تبسيط الإجراءات والخدمات المقدمة للمواطنين بالإضافة إلى أسباب عدم شمولها للبلديات والهيئات والمؤسسات المستقلة ولبعض الوزارات مثل وزارة الصحة وغيرها، وقد كانت مخرجات الحوار على النحو التالي:

اولاً: محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

من أكثر المحاور التي حازت على اهتمام المشاركين محور الهيكل التنظيمي والحوكمة وما تضمنه من مبادرات تتعلق بإنشاء والغاء الوزارات والمؤسسات الحكومية لوجود تجارب سابقة في هذا الشأن. حيث ركزت الآراء والمقترحات المقدمة من المشاركين ضمن محور الهيكل التنظيمي والحوكمة على القضايا والمبادرات التالية:

1) إلغاء وزارة العمل وتوزيع مهامها على وزارة الداخلية (تصاريح العمل) ووزارة التربية وتنمية الموارد البشرية المستحدثة (مؤسسة التدريب المهني)، كما تبدى ذلك في استطلاع المشاركين في الحوار في المحافظات بنسبة (61%) والقيادات الحكومية بنسبة (61%). وكان ثمة معارضة لإلغاء الوزارة وذلك للدور الحيوي والمتعدد الذي تقوم به.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

2) انشاء وزارة التواصل الحكومي، أبدت الغالبية الساحقة حسب استطلاع المشاركين في الحوار المجتمعي بنسبة (80%)، واستطلاع القيادات الحكومية بنسبة (95%) إنشاء وزارة التواصل الحكومي.

3) دمج وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية. الغالبية المستطلعة آراؤهم من المشاركين في الحوارات أبدت دمج وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان لما له من أهمية في تطوير البنية التحتية وزيادة التنسيق بين الجهات المعنية وبنسبة (81%). بينما جاءت النتائج بالنسبة للقيادات الحكومية (موظفي الإدارة العليا) بالاتجاه المعاكس، إذ عارض الأغلبية عملية الدمج بنسبة (58%).

4) دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة، لقد أبدت الغالبية من المشاركين في الحوارات المجتمعية إضافة إلى القيادات الحكومية موافقة على دمج الوزارتين بوزارة واحدة وذلك حسب الاستطلاع الذي تم توزيعه على المشاركين، (المحافظات 87%، والقيادات الحكومية 82%).

5) دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي وإنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية. حظيت فكرة دمج وزارة التربية والتعليم، وإلغاء وزارة التعليم العالي بدعم أكثر من الثلثين من المشاركين في الحوار، حسب استطلاع المشاركين (70%)، وأكثر من ثلاثة أرباع (77%) في استطلاع القيادات الحكومية.

6) دمج هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي مع هيئة تطوير المهارات حيث حظي هذا الموضوع باهتمام خاص من الخبراء في التعليم العالي والأساتذة الجامعيين الذين شاركوا في الحوار (بحكم التخصص والاختصاص) أكثر من بقية المشاركين في جلسات الحوار في كافة المحافظات.

ثانياً: محور الموارد البشرية

لقد حظي محور الموارد البشرية بمساحة كبيرة من النقاش في كافة المحافظات وذلك لأسباب كثيرة، منها أن الموارد البشرية مهمة جداً في ظل عدم امتلاك الدولة الموارد الطبيعية الكافية، ولأن الموارد البشرية العاملة في الإدارة العامة هي الذراع التنفيذي للخطط والسياسات الحكومية، وأن أداء هذه الموارد ينعكس على مستوى الأداء الحكومي عموماً. وفيما يلي أهم المبادرات التي حظيت بنقاشات موسعة:

1) إلغاء ديوان الخدمة المدنية. جاءت مخرجات الحوار مؤيدة تأييداً كبيراً لإلغاء ديوان الخدمة المدنية وتغيير أدواره الحالية، ومؤيدة لإنشاء هيئة الخدمة المدنية والإدارة العامة مع تعظيم الدور الرقابي للهيئة. ولقد أيد إلغاء الديوان غالبية من ثلثي المستطلعين (62%) وغالبية شبه مطلقة في استطلاع القيادات الحكومية في القطاع العام (87%).

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- 2) تبني اللامركزية في التعيين حيث كانت اراء المشاركين في الجلسات الحوارية مؤيده لهذا التوجه لما له من اهمية في تحديث وتطوير آلية التعيين المعمول به حاليا على ان يكون دور الهيئة دور رقابي وان يكون التعيين مبني على الكفاءة.
- 3) المساءلة للموظفين والمسؤولين، والتركيز على اعتماد الكفاءة في التعيينات، وتغيير ثقافة الموظفين في القطاع العام والقضاء على الواسطة والمحسوبية في تقديم الخدمات للمواطنين وتعزيز الولاء الوظيفي، وضرورة الارتكاز على مبدأ المكافأة مقابل الإنجاز لدى الموظفين. كما اكد المشاركين على اهمية تعزيز الثقافة المؤسسية والمسؤولية للموظفين في القطاع العام.

ثالثا: محور الخدمات الحكومية

وفيما يتعلق بمحور الخدمات الحكومية فقد ايد المشاركون في استبيان المحافظات والقيادات الحكومية على اهمية الوصول الى حكومة رقمية بنسبة 94% و97% من المشاركين على الترتيب لما له من اهمية في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين والحد من الواسطة والمحسوبية والفساد. كما ايد 89% من المشاركين في المحافظات و100% من المشاركين في استبيان القيادات الحكومية على أهمية التحول الكامل للمدفوعات. كما كان هناك تأكيد من قبل المشاركين على اهمية تحسين الاجراءات وتطوير الخدمات ذات التماس المباشر مع المواطنين وتطوير البنية التحتية نظرا لتعدد المنصات التي تقدم الخدمات الحكومية وتفاوت جودة البنية التحتية بين المناطق.

القضايا التي لم تتطرق لها خارطة تحديث القطاع العام

اثار المشاركون بالحوار في مختلف محافظات المملكة عدد من القضايا المهمة التي لم تشملها خارطة تحديث القطاع العام والتي كانت على النحو التالي:

اولا: محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

1. اسباب ومبررات الدمج والالغاء للوزارات والمؤسسات،
2. مبادئ الحوكمة في التنفيذ والتقييم،
3. استثناء الهيئات والمؤسسات المستقلة والبلديات وامانة عمان ووزارة الصحة من الهيكل،
4. تطوير الهياكل التنظيمية والاداء المؤسسي للوزارات.
5. وجود خطة اصلاح مالي تتزامن مع الاصلاح الاداري.

ثانيا: محور الموارد البشرية

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

1. غياب معايير واسس التعيين والوصف الوظيفي ونظام الحوافز والمكافآت وفجوة الرواتب بين الموظفين في القطاع العام.

2. استقرار القيادات العاملة في القطاع العام واستمرارية العمل والإجراءات التي ستتبنها الخارطة لزيادة مشاركة المرأة وتمكين القيادات الشابة وآلية تنفيذ المبادرات التي تضمنتها الخارطة.

ثالثاً: محور الخدمات الحكومية

1. غياب الخطط التنفيذية والتركيز على خدمات الدفع بدلا من تحسين نوعية الخدمات وتسهيل الإجراءات على المواطنين.

2. هندسة الاجراءات وتكاملية الخدمات المقدمة للمواطنين بين كافة الجهات.

3. التنسيق بين مخرجات خطط التحديث لوجود مبادرات في خطة التحديث للاقتصادي وخارطة تحديث القطاع العام تختلف من ناحية الفترة الزمنية لتنفيذها.

4. الثقافة الرقمية وآلية التعامل مع كبار السن وذوي الاعاقة.

اضافة لما سبق، نتج عن الحوارات خلال الجلسات النقاشية ونتائج استطلاع الرأي والاستبانات العديد من القضايا الاخرى التي لم تتضمنها خارطة تحديث القطاع العام، والتي من اهمها:

- مركزية القرارات وتعدد الجهات المعنية باتخاذ القرار.
- الأثار المالية التي سترتب على تنفيذ الخطة ومصادر تمويلها.
- الابعاد الاجتماعية للخارطة.
- تطوير البنية التحتية.
- وزارة الادارة المحلية والبلديات.
- اليات ومعايير انتقاء الكفاءات وتحفيزها وحمايتها.
- تفويض الصلاحيات والاحلال والتعاقب الوظيفي.
- الربط مع رؤية التحديث الاقتصادي وتحديد التقاطعات بينهما.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

المقدمة

قامت الحكومة بتشكيل لجنة وطنية لتحديث القطاع العام إيماناً منها بأهمية تطوير حوكمة وكفاءة الإدارة العامة، وسعيًا لتحقيق جملة من الأهداف، لعل أهمها: الوصول لخدمات حكومية محورها المواطن، وإجراءات حكومية رشيقة ومتناسقة ومؤتمتة، تحقق التكامل وتسرع الرقمنة، وتدعم الإدارة الذكية وكفاءة الانفاق، وهيكله حكومية مرنة وذات كفاءة للجهاز الحكومي مصممة حول اولويات المواطن، وتمتثل الى اسس الحوكمة الرشيدة وتعزز الشفافية والمسائلة، وكذلك تبني خطط استشرافية مترابطة وعابرة للحكومات، وغير ذلك من الأهداف، وقد قدمت اللجنة تقريراً شمولياً يمثل خارطة طريق مفصلة يتضمن نتائج أولية وتوصيات لسبعة مكونات رئيسية، هي: الخدمات الحكومية، والإجراءات والرقمنة، والهيكل التنظيمي والحوكمة، ورسم السياسة وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات، بالإضافة إلى مكوّن خاص يدعم جميع المكونات الأخرى معني بتعزيز الثقافة المؤسسية وإدارة التغيير، لتصبح الإدارة العامة ممكّنة وقادرة على التطوير والإنجاز والتميز. وقد تم إعداد تقارير تفصيلية لكل مكوّن تتضمن وصفاً لواقع الحال والإجراءات والمبادرات المطلوبة للتحديث.

وبهذا الخصوص، قاد المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني خلال الشهر الماضي حوار وطني شمل كافة محافظات المملكة، للاستماع لمختلف أطياف المجتمع الأردني والمختصين والمعنيين بكافة مكونات ومحاور تحديث القطاع العام، لتجويد المخرجات وتطويرها بما يتواءم وحاجة المواطن الأردني والإمكانيات المتاحة للدولة ضمن المشروع الوطني للتحديث في مساراته الثلاث وهي التحديث السياسي والتحديث الاقتصادي والتحديث الإداري.

يأتي هذا التقرير ليقدم نتائج سلسلة الحوارات الوطنية حول خارطة تحديث القطاع العام وابرز مخرجات الحوار الوطني التي تضمنت اراء كافة المشاركين من مقترحات وتوصيات في الجلسات الحوارية حول الخارطة بهذا الخصوص.

ولابد من التأكيد هنا، على وجود تفاوت بين مخرجات الجلسات الحوارية ونتائج الاستبيان وفقاً للمنهجية المستخدمة حيث يوجد مشاركين في هذه الجلسات لم يقوموا بإبداء آرائهم وتعبئة الاستبيان وبعض المشاركين لم يقوموا بتعبئة الاستبيان وقدموا آرائهم خلال الجلسات حول محاور الخارطة. كما لا تتضمن نتائج الاستبيان اراء المشاركين في محافظة العاصمة التي ضمت خبراء ومختصين من كافة القطاعات، علماً بأنه قد تم رصدها لاحقاً خلال التحليل.

خارطة تحديث القطاع العام

تحقيقاً لرؤية جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم -حفظه الله ورعاه- بضرورة الارتقاء بمستوى جودة الخدمات المقدمة للمواطنين وتحسين كفاءة الإدارة العامة ومعالجة الإجراءات البيروقراطية، سُكِّلت لجنة تحديث القطاع العام بتاريخ 2021/12/26م برئاسة دولة رئيس الوزراء، وتمثيل من القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني.

شمل إطار عمل اللجنة سبعة مكونات رئيسية، هي: الخدمات الحكومية، والإجراءات والرقمنة، والهيكلة التنظيمية والحوكمة، ورسم السياسة وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات، وتعزيز الثقافة المؤسسية وإدارة التغيير. هذا وقد تم إعداد تقارير تفصيلية لكل مكون تتضمن وصفاً لواقع الحال والإجراءات والمبادرات المطلوبة للتحديث.



وقد حددت ثلاثة محاور رئيسية، وهي كالتالي:



محور التشريعات

يهدف هذا المحور إلى مراجعة التشريعات الناطقة للإدارة العامة، وتحديثها بما يتواءم مع الممارسات العالمية الفضلى لإزالة أي تناقضات أو تعارض فيما بينها، وتمتين نصوصها لتكون واضحة وعملية عند التطبيق ولا تختمل الأيس أو الاستثناءات.

محور المؤسسات

يهدف هذا المحور إلى النهوض بكفاءة القطاع العام وفعاليتيه، وما يتضمنه من تطوير للهياكل التنظيمية، وتعزيز لحوكمة المؤسسات وامتثالها للتشريعات، وتطوير الآليات التخطيط والتقييم وصنع القرار، وبناء قدرات الكوادر البشرية والقيادات واستقطاب الكوادر الفنية ذات الكفاءة والاحتفاظ بها، وتعزيز الثقافة المؤسسية الداعمة للخدمة العامة والإنتاجية.

محور الخدمات

يهدف هذا المحور إلى تطوير الخدمات الحكومية بما يليه طموح المواطن ويمكنه من الوصول إليها بانسيابية ومن خلال قنوات متنوعة، وبما يحقق رفع جودة تقديم تلك الخدمات، وتسريع رقمتها، وتبسيط إجراءاتها.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

كما تسعى رؤية تحديث القطاع العام إلى تحقيق 33 هدفاً استراتيجياً، تشكل بدورها خارطة طريق تحديث القطاع العام للأعوام العشرة القادمة، وسيتم تنفيذها على ثلاث مراحل، إذ تُبنى كل مرحلة على إنجازات سابقتها تراكمياً، والمرحلة الأولى للأعوام 2022-2025 تتضمن وضع 206 من الإجراءات والمبادرات سيتم تنفيذها خلال هذه المرحلة من خارطة الطريق، على أن يتم إجراء تقييم شامل للبرنامج ورصد الإنجازات المتحققة والدروس المستفادة من المبادرات، ليصار إلى تطوير المرحلة الثانية من البرنامج للأعوام 2026-2029، ويأتي ذلك العمل على إجراء تقييم شامل لهذه المرحلة في نهاية 2029، من أجل تصميم المرحلة الثالثة جنباً إلى جنب مع تحديد المبادرات المناسبة لها خلال الأعوام 2030-2033.

من أبرز التحديات والطموح المستقبلي والمبادرات في مكونات الخطة:

1. مكون الهيكل التنظيمي والحوكمة:

الطموح المستقبلي	التحديات
الوصول الى هيكل حكومية مرنة وذات كفاءة للجهاز الحكومي مصممة حول أولويات المواطن، وتمثل الى أسس الحوكمة الرشيدة وتعزز الشفافية والمساءلة.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ هيكل حكومي نمطي لا يحاكي التحديات القائمة والتطلعات المستقبلية ✓ وجود تداخلات وازدواجية في العديد من الأدوار بين الجهات الحكومية. ✓ ضعف الامتثال لمعايير الحوكمة، الازدواجية في أدوار الرقابة والمساءلة.

تضمنت الترتيبات المؤسسية والمبادرات في مكون الهيكل التنظيمي والحوكمة العديد من المبادرات من أبرزها ما يلي:

- ✓ انشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية من خلال دمج وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، وإلغاء مؤسسة التدريب المهني ونقل مهام التعليم والتدريب المهني والتقني إلى وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية .
- ✓ إلغاء وزارة العمل، ونقل مهامها الى وزارة الصناعة والتجارة والتموين و وزارة الداخلية .
- ✓ إنشاء وزارة التواصل الحكومي، نقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة التلفزيون الى وزارة التواصل الحكومي، واعادة هيكلتها.
- ✓ دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارة الثقافة والشباب.
- ✓ دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

2. مكون الموارد البشرية:

الطموح المستقبلي	التحديات
أنّ الواقع الحالي يحتم على أصحاب القرار توفير كفاءات ممكّنة ومسؤولة من قيادات ومواهب فاعلة ومتخصصة جاهزة للمستقبل قادرة على الارتقاء بالأداء وتحقيق الرؤى والأولويات الوطنية، يتم توظيفها وادارتها والمحافظة عليها حسب الحاجة على أسس تكافؤ الفرص والجدارة، بما يساهم في تعزيز مبدأ الثواب والعقاب.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ تواضع مستوى الكفاءة والانتاجية للموظف العام، ضعف مفهوم التطور الوظيفي والمهني. ✓ ضعف الاهتمام بإدارة الأداء وثقافة المساءلة من ثواب وعقاب. ✓ ضعف خطط الموارد البشرية المبنية على الأهداف والأولويات. ✓ ضعف القيادات والادارة الوسطى، محدودية القدرة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها.

ومن المبادرات في مكون الموارد البشرية:

- ✓ وضع إطار تشغيلي لترجمة التصور المستقبلي لهيكله الموارد البشرية المعتمد، لتمكين هيئة الخدمة والادارة العامة .
- ✓ تحديث منظومة تخطيط الموارد البشرية، وتحديث منظومة الاستقطاب والاختيار والتعيين لموظفي القطاع العام.
- ✓ تطوير منظومة متكاملة للدرجات الوظيفية والرواتب وادارة تقييم الاداء لموظفي الخدمة المدنية.
- ✓ تطوير المسارات المهنية المتخصصة للعاملين في مجال الادارة العامة والتطوير .
- ✓ الانتهاء من اعداد نظام الكتروني متكامل لإدارة الموارد البشرية .
- ✓ اعتماد اطار الكفايات القيادية ، كاطار موحد ومبتكر يعكس مواصفات القائد الذي نريد.
- ✓ اطلاق برنامج الملك عبدالله الثاني ابن الحسين لتأهيل القيادات الحكومية.

3. مكون الخدمات الحكومية

الطموح المستقبلي	التحديات
إنّ الواقع الحالي يدفع الى مراجعة مستوى الخدمات الحكومية المقدمة حالياً، بما يشمل الخدمات الالكترونية، ومراجعة نوعية الخدمات المقدمة للمواطنين ومستواها لتحسينها وتطويرها، وتحديد الاجراءات اللازمة لذلك، للوصول الى خدمات حكومية تلبى طموح المواطن ويمكنه من الوصول اليها بانسيابية ومن خلال قنوات متنوعة، وبما يحقق رفع جودة تقديم تلك الخدمات، وتسريع رقميتها وتبسيط إجراءاتها.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ التراجع في مستوى تقديم الخدمات الحكومية. ✓ التقدم البطيء في أتمتة الخدمات ورقمنتها. ✓ انخفاض مستوى رضا متلقي الخدمة الحكومية، ووجود بيروقراطية عالية في تقديم الخدمات.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

من المبادرات في مكون الخدمات الحكومية:

- تحسين الخدمات ذات التماس المباشر مع المواطنين وبيئة الأعمال (تستهدف 25 جهة حكومية).
 - الانتهاء من التحول الالكتروني للخدمات اي الوصول الى 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة عام 2025.
 - التحول الكامل للمدفوعات الرقمية عام 2024.
 - تشغيل مراكز للخدمات الشاملة بمعدل مركز في كل محافظة، والبدء بإنشاء مراكز اضافية واطاحة الفرصة للقطاع الخاص بتشغيل 5 مراكز عام 2024.
4. مكون رسم السياسة وصنع القرار

الطموح المستقبلي	التحديات
✓ تبني خطط استشرافية مترابطة وعابرة للحكومات بتشاركية وشمولية، وتوظيف الرقمنة والمحاكاة وتقييم الاثر لدعم عملية صنع القرار و رسم السياسات القائمة على الأدلة.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ضعف التكامل والتنسيق ما بين الخطط والاستراتيجيات واستمرارية تنفيذها. ✓ ضعف التطبيق الصحيح للخطط والاستراتيجيات، ومدى تناسقها مع الموازنة وخطط الموارد البشرية . ✓ ضعف عمليات التقييم، ومتابعة الاداء وقياس الأثر.

من أبرز المبادرات في مكون رسم السياسة وصنع القرار:

- ترجمة الرؤى الوطنية الى برامج تنفيذية واضحة واقعية قابلة للتطبيق وعابرة للحومات في المجالات الاقتصادية والسياسية والادارية لتوحيد جميع الجهود الوطنية.
- تطوير وتطبيق الية للربط بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط المالي على مختلف المستويات.
- تطوير وتفعيل آلية لرصد الاداء الوطني لمختلف المؤشرات في التقارير الدولية واعداد تقرير سنوي بهذا الخصوص.

5. مكون التشريعات

الطموح المستقبلي	التحديات
✓ الوصول الى تشريعات داعمة للتغيير اليجابي تستشرف المستقبل، وتوظف التكنولوجيا، وتضمن الامثال التلقائي للمعايير الفضلى ومواجهة المخاطر.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ضعف مواءمة بعض التشريعات القائمة مع التحديات الحالية والمستجدات المستقبلية. ✓ ضعف الامثال لبعض التشريعات. ✓ وجود تشريعات تحتمل اللتباس والازدواجية.

من المبادرات في مكون التشريعات:

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- تعديل نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020 ليضمن تأطير مخرجات التحديث بالتركيز على مخرجات محور الموارد البشرية والقيادات.
 - تفعيل التشريعات المتعلقة بالامتثال والحوكمة وتطويرها بما يعزز دور الجهة المسؤولة في رئاسة الوزراء عن متابعة الاداء، والجهات الرقابية، والجهات التي تعنى بوضع الخطط والسياسات خاصة وزارة التخطيط والتعاون الدولي وديوان الخدمة المدنية.
 - مراجعة تشريعات القطاعات (صحة وتعليم ومياه وطاقة وزراعة وتنمية اجتماعية) وذلك لرفع كفاءة العمل بهذه القطاعات.
 - تطبيق نظام الكوروني لأتمته التشريعات وتبني التكنولوجيا الحديثة المتخصصة بإدارة التشريعات وتطويرها.
6. مكون الإجراءات والرقمنة

الطموح المستقبلي	التحديات
✓ الوصول الى إجراءات حكومية رشيقة ومتناسقة ومؤتمته، تحقق التكامل وتسرع الرقمنة، وتدعم الادارة الذكية وكفاءة الانفاق.	✓ ضعف التوثيق والترابط وتعقيد الاجراءات الحكومية وازدواجيتها بين المؤسسات وداخلها. ✓ بطء في تطوير البنية التحتية الرقمية. ✓ ضعف الاستخدام الأمثل للموارد بسبب عدم التشارك بين المؤسسات الحكومية (المالية، والبشرية والنقل، وغيرها).

من المبادرات في مكون الإجراءات والرقمنة:

- وضع خطة عمل لإنشاء بنية الأنظمة التكنولوجية الخاصة بالعمليات التشغيلية والمساندة.
- أتمته ورقمنه الإجراءات والعمليات المساندة والتشغيلية، عن طريق تطبيق أنظمة الكورونية لأتمته العمليات بين الجهات الحكومية.
- تقييم النماذج التشغيلية وتحديثها للجهات الحكومية ذات الخدمات المشتركة القائمة.

7- مكون الثقافة المؤسسية

الطموح المستقبلي	التحديات
✓ ثقافة مؤسسية محفزة لخدمة المواطن، وتعزيز البيئة الداعمة للتحوّل والابتكار.	✓ ضعف الامتثال لمنظومة القيم المؤسسية. ✓ ضعف التركيز على ثقافة خدمة المواطن. ✓ ضعف البيئة الداعمة للتغيير والتطور والابتكار. ✓ محدودية البرامج الداعمة للتحوّل في الثقافة المؤسسية.

من المبادرات في الثقافة المؤسسية:

- تحديد المعايير اللازمة للثقافة المستقبلية المستهدفة لتنفيذ المبادرات الاصلاحية.
- إطلاق جائزة لأفضل قائد تغيير وأفضل فريق تغيير حقق أكثر إنجازات وتحسن في الأداء للمبادرات الاصلاحية.

مشروع الحوار الوطني

قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني بإجراء حوار وطني بناء وشامل مبني على اختصاصات المشاركين ومعارفهم، إذ عُقدت الجلسات بمشاركة فئات المجتمع المختلفة وأطيافه وبمشاركة عدد من أصحاب العلاقة سواء من قطاع خاص أو عام، ورؤساء مجالس المحافظات والبلدية، ورؤساء غرف الصناعة والتجارة ومنظمات المجتمع المحلي والنقابات، إضافة إلى الأكاديميين والجامعيين، وعدد من الشباب.

نُظمت الجلسات الحوارية على مدى ما يقارب من ثلاثة أشهر، وذلك بواقع ثلاث جلسات في العاصمة عمان بدءاً من تاريخ 2022/09/21، وجلسة أسبوعية في كل محافظة من محافظات المملكة، تحمل العناوين التالية الهيكل التنظيمي والحوكمة، الموارد البشرية، الخدمات الحكومية، أنهى المجلس حواراته في محافظة العقبة بتاريخ 2022/12/14.

ولحرص المجلس في نهاية جلساته على إصدار تقرير شامل يشمل الآراء والمقترحات والتوافقات والنتائج والتوصيات المنبثقة من الجلسات ومن خلال المنهجية العلمية التي تم اعتمادها، لرفعها إلى أصحاب القرار، ونشرها لاطلاع المواطنين على مخرجات الحوار.

انطلاقاً من دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي كونه مؤسسة استشارية تمثل أوساط المجتمع وفئاته المختلفة، ويهدف إلى التشجيع على الحوار الإيجابي، وبناء التوافق بين الشركاء في المجتمع الواحد حول أهم القضايا والسياسات والقرارات الاقتصادية والاجتماعية، وتقييم الآثار الاجتماعية للسياسات العامة، وتقديم مقترحات بديلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيزاً للمشاركة في صنع السياسات والقرارات في المجالات المختلفة، أطلق المجلس حوار وطني موسع ومععمق حول خارطة تحديث القطاع العام للاستماع لكل الآراء والمقترحات من أصحاب الخبرة والاختصاص بتكليف من الحكومة. حيث ستشكل هذه الآراء والمقترحات تغذية راجعة للحكومة. ولا بد من التأكيد على أن الحكومة منفتحة لإجراء أي تعديل بناءً على المقترحات والأفكار العلمية التي ستطرح خلال الجلسات لتجويد ما يمكن تجويده على التوصيات والمبادرات في الخطة، سيما وأن الخطة هي خارطة طريق للسنوات العشر القادمة وتتطلب إعداد خطط تنفيذية سيتم تنفيذها على مراحل زمنية مختلفة.

اهداف الجلسات الحوارية في المحافظات

هدفت جلسات الحوار الوطني التي أطلقها المجلس، والتي تأتي ضمن سلسلة حوارات ممتدة نظمها المجلس حول خارطة تحديث القطاع العام شملت كافة محافظات المملكة إلى:

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- تعميق الفهم لدى الأطراف ذات العلاقة بخطة تحديث القطاع العام والتوعية بمكوناتها.
- إعطاء الفرصة لذوي العلاقة (الشركاء الاجتماعيين) بالتعبير عن آرائهم حول الخطة أو العناصر ذات الاهتمام.
- تقديم الخلاصات والتوصيات حول عناصر الخطة استناداً لتلك الحوارات، وتقييم المجلس الاقتصادي والاجتماعي للخطة ومكوناتها.

وتكمن أهمية هذه الجلسات الحوارية التي اجراها المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بكونها احدى اللدوات المهمة التي ستشكل تغذية راجعة حول الخطة، ومدخلًا مهماً للتوصيات والمقترحات والأفكار العلمية التي ستطرح خلال هذه الجلسات والتي سوف يقدمها المجلس للحكومة بعد كل هذه الحوارات البناءة.

الفئات المستهدفة في الحوار الوطني

اتبع المجلس منهجية موحدة في اختيار الفئات المشاركة في الحوار الوطني في كافة محافظات المملكة، والتي تكونت من القيادات المحلية والوطنية من الهيئات المنتخبة في المحافظات، والتي شملت أعضاء مجلس النواب، ومجالس المحافظات، والمجالس البلدية، والنقابات العمالية والمهنية، وغرف الصناعة والتجارة، إضافة إلى الحاكم الإداري (المحافظ)، كما تضمنت الفئات المستهدفة أعضاء مجالس الأعيان، والوزراء والنواب السابقين، ورؤساء الجامعات وأعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين، إضافة إلى طلبة الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني في كل محافظة.

المنهجية

منذ بداية الجلسات اتبع المجلس منهجية علمية واضحة ومحدده، بدءاً بتحديد ثلاث محاور رئيسة شملتها خارطة: وهي محور الهيكل التنظيمي والحوكمة، ومحور الموارد البشرية، ومحور الخدمات الحكومية، والتي تم انتقاءها بدقة لغايات تأطير الحوار حولها، مع الأخذ بعين الاعتبار شمولية المحاور المنتقاة لتغطي كافة مكونات خارطة. كما تم الحرص عند دعوة المشاركين أن يكونوا من ذوي العلاقة والاختصاص والخبرة والكفاءة المشهود لهم في العمل العام والخاص، كما حرص المجلس على تمثيل كافة الفئات في الجلسات الحوارية يمثلون فئات من القيادات المحلية والوطنية ومن الهيئات المنتخبة في المحافظات شملت مجالس المحافظة ومجالس البلدية وأفراد ممثلين عن المجتمع المدني والجمعيات والأوساط الأكاديمية ومجلس الأمة ووسائل الإعلام والنقابات العمالية والمهنية وطلبة الجامعات وغرف الصناعة والتجارة. إذ بلغ عدد المشاركين في جلسات الحوار الوطني (773) مشاركاً ومشاركة، في الفترة الممتدة من 2021/9/21 الى 2021/12/14 حيث تم عقد 14 عشر جلسة حوارية،

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

ثلاثة منها في عمان. وتحقيقاً لأهداف الجلسات الحوارية التي وضعها المجلس والمذكورة أعلاه اعتمدت الجلسة الحوارية على النهج التالي:

أولاً: عقد جلسات للحوار الوطني والتي تُظَمَّت بإرسال الأوراق المرجعية للمكونات الثلاثة لخارطة الطريق قبل موعد الحوار، وعرض أهم مكونات الخطة على المشاركين في الجلسة، وإجراء حوار مفتوح حول المبادرات الموضوعية فيها، كما تم توزيع استبيان على المشاركين متضمناً أهم المبادرات الموجودة في الخطة.

ثانياً: فتح منصة للحوار على الموقع الإلكتروني للمجلس ومنصات التواصل الاجتماعي حول عدد من المبادرات ولمدة زمنية محددة، (هذا استطلاع غير علمي وسيتم الاسترشاد به دون الاعتماد عليه)، إذ بلغ عدد الذين شاركوا في النقاش على موقع المجلس (719) مشاركاً ومشاركة.

ثالثاً: إجراء تحليل لمخرجات خطة التحديث من خلال تحليل الأولويات التي حددتها الخطة، وإجراء تقييم إضافي لبعض القضايا. وبشكل أكثر تفصيلاً تم اتباع الخطوات التالية:

1. عقد جلسات عصف ذهني في كافة المحافظات وبمشاركة واسعة من أصحاب العلاقة، والاكاديميين، والشباب.
2. الاستماع الى آراء وملاحظات ومداخلات المشاركين وتوثيقها سواء بإعداد تقارير كتابية مفصلة لما جرى في الجلسات، وتسجيل جميع الجلسات.
3. استقصاء آراء المشاركين من خلال استبيان تحليلي شمل عشر قضايا رئيسية ذات علاقة بخطة تحديث القطاع العام، يحتوي على مجموعة أسئلة واقتراحات، يتم الاجابة عليها من خلال الجهاز المحمول ويتم من خلاله استمزاخ آراء المشاركين وملاحظاتهم عن الخطة.
4. اجراء عدد من المقابلات مع عدد من أصحاب الخبرة والاختصاص.
5. توزيع استبيان لاستطلاع آراء القيادات الحكومية من امناء ومدراء عاميين في الاجتماع الذي نظمه معهد الإدارة العامة.
6. طرح عدد من القضايا على الموقع الإلكتروني للمجلس، ورصد التغذية الراجعة حولها.
7. انتاج فيديو قصير ملخص عن كل جلسة تم عقدها ونشرها على مواقع التواصل الاجتماعي.

كما تم اتباع منهجية وخطوات محددة في تحليل مخرجات الجلسات الحوارية تتضمن:

1. تصنيف الردود إلى آراء ومقترحات واستفسارات.
- تم اعتماد آلية التصنيف الهرمي بحيث يكون هناك تصنيفات رئيسية لمخرجات الحوار وأخرى فرعية، حيث تعتبر هذه الآلية واحدة من أكثر التقنيات فائدة لأنها تنظم أي شكل من أشكال النص وتركيبه وتصنيفه إلى حد كبير لتقديم بيانات ذات معنى. بعد دراسة طبيعة مداخلات المشاركين أثناء الجلسات الحوارية تم تصنيف تلك المشاركات إلى ثلاث أصناف رئيسية ضمن كل محور من محاور الحوار وهي:

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- آراء، وهي اعتقادات الحضور ووجهات نظرهم التي يتبنوها.
- مقترحات، وهي مجموعة الأفكار التي أبدأها وقدمها المشاركون للبحث والاطلاع.
- استفسارات، وهي مجموعة المواضيع التي طلب المشاركون توضيحها وتبينها.
- تصنيف الآراء والمقترحات والاستفسارات إلى موضوعات فرعية ضمن كل محور انبثقت عن التصنيفات الرئيسية بعض التصنيفات الفرعية مما ساعد في تجميع الآراء والمقترحات والاستفسارات ضمن كل موضوع فرعي وبالتالي تسهيل دراستها وتحليلها بشكل أفضل للخروج بنتائج الحوار.

2. تحليل مخرجات الحوار بعد التصنيف

بعد تنظيم مخرجات الحوار وفقا لأصناف رئيسية وأخرى فرعية، تمت دراسة مداخلات المشاركين ضمن الموضوعات الفرعية وملاحظة الآراء والاستفسارات والاقتراحات الأكثر شيوعا وعرضها وفقا للتصنيفات الآتية الذكر.

ولابد من التأكيد هنا، على وجود تفاوت بين مخرجات الجلسات الحوارية ونتائج الاستبيان والآراء التي تم رصدها على موقع التواصل الاجتماعي للمجلس وفقا للمنهجية المستخدمة حيث يوجد مشاركين في هذه الجلسات لم يقوموا بإبداء آرائهم وتعبئة الاستبيان وبعض المشاركين لم يقوموا بتعبئة الاستبيان وقدموا آرائهم خلال الجلسات حول محاور الخارطة. بالإضافة الى وجود فئات غير معنية بمبادرات وقضايا طرحتها الخطة والتي تعتبر ذات اهتمام خاص من الخبراء المعنيين في هذا المجال. وتجدر الإشارة إلى أن اهتمام المشاركين في الحوار قد انصب على بعض عناصر الخطة دون غيرها، وبعض القضايا التفصيلية لم تحظ إلا بعدد محدود من المشاركات. كما كان هناك العديد من الآراء التي ليس لها علاقة بالخطة والتي تم استبعادها. ولابد من التأكيد الى ان الاستطلاع الذي تم اجراءه عبر منصة التواصل الاجتماعي للمجلس هو استطلاع يعكس الاتجاه العام لآراء المشاركين في القضايا والمبادرات التي طرحتها الخطة.

مخرجات الحوار الوطني حول خارطة تحديث القطاع العام

تركزت الحوارات التي تم اجراءها في المحافظات على العديد من المبادرات التي تضمنتها الخارطة وضمن محاورها الثلاثة وهي الهيكل التنظيمي والحوكمة والموارد البشرية والخدمات الحكومية. حيث كان هناك العديد من الآراء والمقترحات والاستفسارات حول هذه المبادرات حسب كل محور ومبادرة على حدة تتعلق بمدى استدامة هذه المبادرات واثارها المستقبلية على تبسيط الاجراءات والخدمات المقدمة للمواطنين بالإضافة الى اسباب عدم شمولها للبلديات والهيئات والمؤسسات المستقلة ولبعض الوزارات مثل وزارة الصحة وغيرها، وقد كانت مخرجات الحوار على النحو التالي:

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

اولا: محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

من اكثر المحاور التي حازت على اهتمام المشاركين محور الهيكل التنظيمي والحوكمة وما تضمنه من مبادرات تتعلق بإنشاء والغاء الوزارات والمؤسسات الحكومية لوجود تجارب سابقة في هذا الشأن. حيث ركزت الآراء والمقترحات المقدمة من المشاركين ضمن محور الهيكل التنظيمي والحوكمة على القضايا والمبادرات التالية:

(1) إلغاء وزارة العمل وتوزيع مهامها على وزارة الداخلية (تصاريح العمل) ووزارة التربية وتنمية الموارد البشرية المستحدثة (مؤسسة التدريب المهني)، ونقل رئاسة مجلس إدارة كل من صندوق التنمية والتشغيل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إلى وزارة الصناعة والتجارة والتموين. وتجدر الإشارة إلى أن إلغاء وزارة العمل قد حظي بالاهتمام الكبير من أغلب المشاركين في الحوار في كافة المحافظات دون المبادرات والمقترحات الأخرى في الخطة. وكان ثمة معارضة كبيرة لإلغاء وزارة العمل من كافة الشرائح الممثلة بالحوار المجتمعي، إضافة إلى القيادات الحكومية التي شاركت في الاجتماع الذي نظمه معهد الإدارة العامة، كما تبدى ذلك في استطلاع المشاركين في الحوار في المحافظات بنسبة (61%) والقيادات الحكومية بنسبة (61%). ولقد أشارت النقاشات إلى الدور الحيوي والمتعدد الذي تقوم به وزارة العمل. إذ أكدت الغالبية على أن الوزارة تقوم بتنظيم سوق العمل وخاصة مع وجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة، وحماية حقوق العمال والعمل، وتوفير شروط عمل لائق للعمل. وكذلك أشارت مخرجات الحوار إلى أن الوزارة تقوم أيضاً بإدارة العلاقة بين أصحاب العمل والنقابات العمالية، وأن الأردن عضو في عدد من المنظمات الدولية الملتزمة بمكافحة عمالة الأطفال، والاتجار بالبشر، والمساواة بين الذكور والإناث، وأن ثمة اتفاقيات دولية بين الأردن ودول معينة تحتل فيها حقوق العمال نصيباً كبيراً. وكذلك أشار المشاركون إلى أن إلحاق مهام وزارة العمل بوزارة الصناعة والتجارة والتموين ينطوي على تعارض بالمصالح، إذ إن وزارة الصناعة والتجارة تُعنى بشؤون القطاع الخاص في الصناعة والتجارة وقد يكون ثمة تعارض في المصالح والغايات بين الطرفين. إضافة إلى ذلك، فقد أشار بعض المشاركين إلى أنه إذا وُجدت جوانب ضعف في الوزارة فيمكن إيجاد سبل لحلها بدلاً من إلغاء الوزارة.

أما فيما يتصل بنقل رئاسة مجلس إدارة صندوق التنمية والتشغيل لوزارة الصناعة والتجارة والتموين فلم تجد معارضة كبيرة، إذ أكد الغالبية على إبقاء المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لوزارة العمل أو إيجاد ترتيبات أخرى لها تضمن استقلاليتها وليس نقلها لوزارة الصناعة والتجارة والتموين.

(2) انشاء وزارة التواصل الحكومي، أبدت الغالبية الساحقة حسب استطلاع المشاركين في الحوار المجتمعي بنسبة (80%)، واستطلاع القيادات الحكومية بنسبة (95%) إنشاء وزارة التواصل

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

الحكومي. وقد سوّغ المؤيدون لإنشاء الوزارة موقفهم بالحاجة إلى وجود مظلة مختصة وبترتيب هيكلي يتسم بالديمومة لتنظيم الإعلام الرسمي، وتوحيد الخطاب والرسالة. وبعض المعارضين لإنشاء وزارة التواصل الحكومي عبروا عن خشيتهم من تحول الوزارة والهيئات الإعلامية المرتبطة بها إلى مؤسسة بيروقراطية تضعف من ديناميكية عمل هذه المؤسسات وتحدّ من الحريات الإعلامية. وكذلك عبر البعض عن عدم الحاجة إلى وزارة تواصل حكومي بل إلى استراتيجية تواصل حكومي تقوم من خلالها الحكومة بالتواصل مع المواطنين والرأي العام فيما يخص القرارات والسياسات الحكومية. والمؤيدون لإنشاء الوزارة أكدوا على ضرورة ربط جميع مديريات الاتصال والإعلام بالوزارات والمؤسسات المختلفة بالوزارة الجديدة لتوحيد سياسات التواصل الحكومي مع الرأي العام.

(3) دمج وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية. الغالبية المستطلعة آراؤهم من المشاركين في الحوارات أيدت دمج وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان لما له من أهمية في تطوير البنية التحتية وزيادة التنسيق بين الجهات المعنية وبنسبة (81%). بينما جاءت النتائج بالنسبة للقيادات الحكومية (موظفي الإدارة العليا) بالاتجاه المعاكس، إذ عارض الأغلبية عملية الدمج بنسبة (58%)، أما بالتحليل النوعي للنقاشات التي دارت فقد كانت نسبة المعارضين لعملية الدمج أكثر من المؤيدين لها، إذ إن المؤيدين لعملية الدمج قد أشاروا إلى أنها عملية مهمة لتوحيد السياسات والجهود في تطوير البنية التحتية مما له انعكاس إيجابي على مستوى البنية التحتية، أما المعارضون لعملية الدمج فكان التخوف الأكبر لديهم هو زيادة أعباء الوزارة الجديدة وعدم قدرتها على إنجاز المطلوب منها. وكذلك، تم إثارة قضية الهيئات المستقلة للنقل وعن مستقبل أدوارها ومهامها مع الوزارة الجديدة، وإذا ما كان من الضروري التفكير بدمجها مع بعضها البعض. وقد أشار بعض المشاركين في الحوار إلى إمكانية ربط بعض الجوانب المتصلة بوزارة النقل بالإدارة المحلية والبلديات على غرار نموذج أمانة عمان. وكذلك أكد بعض المشاركين إذا كان الهدف هو زيادة التنسيق ومنع الازدواجية، فليكن التفكير في أساليب أخرى غير دمج الوزارتين مثل السياسات القطاعية وغيرها. كما أكد المشاركين على أهمية ارتباط الوزارة الجديدة بالوزارات والمؤسسات والهيئات الأخرى التي لها علاقه بالبنية التحتية مثل المياه والاتصالات والبلديات والطاقة.

(4) دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة، لقد أبدت الغالبية من المشاركين في الحوارات المجتمعية إضافة إلى القيادات الحكومية موافقة على دمج الوزارتين بوزارة واحدة وذلك حسب الاستطلاع الذي تم توزيعه على المشاركين، (المحافظات 87%، والقيادات الحكومية 82%). والمؤيدون لفكرة دمج الوزارتين يعتقدون أن ثمة تداخلاً بين عمل الوزارتين، وتكاملاً في الأهداف. وخاصة أنهما تؤثران على شريحة كبيرة من المجتمع، وفي ظلّ تغير ثقافته والنهوض بالمنظومة الأخلاقية والقيمية له. وفي المقابل، كانت آراء المتحاورين من خلال النقاش بين

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

مؤيد ومعارض، فقد كانت النخبة القريية من العمل الثقافي، وممثلو مؤسسات المجتمع المدني ضد فكرة الدمج بين الوزارتين نهائياً، لأن كل وزارة لها أهدافها ومهامها المختلفة التي لا يمكن تغييرها، وأن الدمج قد يؤثر سلباً ويؤدي إلى التراجع في العمل الثقافي عموماً.

(5) دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي وانشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية. حظيت فكرة دمج وزارة التربية والتعليم، وإلغاء وزارة التعليم العالي بدعم أكثر من الثلثين من المشاركين في الحوار، حسب استطلاع المشاركين (70%)، وأكثر من ثلاثة أرباع (77%) في استطلاع القيادات الحكومية. وكذلك أكد المشاركون في الحوار أن فكرة الدمج تُعدُّ خطوة مهمة في الاتجاه الصحيح، وذلك لعدد من الأسباب، أهمها أنه لا يوجد حاجة لوزارة التعليم العالي في ظل وجود مجلس التعليم العالي وقانون خاص للجامعات والذي ينص على استقلالية الجامعات، وخاصة في ظل وجود مجالس أمناء لتلك الجامعات. وكذلك أشار غالبية المؤيدين لمبادرة الدمج إلى أنها سوف تمكن الوزارة الجديدة من بلورة سياسات تربوية وتعليمية متكاملة تشمل التعليم العام والجامعي. أما بخصوص إلحاق التدريب المهني بمنظومة التعليم المدرسي والجامعي، فقد أكد المشاركون أن ذلك سيعزز من قيمة التعليم المهني من جانب، ويؤدي إلى وجود سياسة واحدة للتعليم والتدريب والمهني، وإلى تكامل المسارات كافة في منظومة التعليم.

(6) دمج هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي مع هيئة تطوير المهارات حيث حظي هذا الموضوع باهتمام خاص من الخبراء في التعليم العالي والأساتذة الجامعيين الذين شاركوا في الحوار (بحكم التخصص والاختصاص) أكثر من بقية المشاركين في جلسات الحوار في كافة المحافظات. وثمة شبه إجماع على معارضة دمج هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها مع هيئة تنمية وتطوير المهارات الفنية والتقنية في هيئة واحدة. إذ إنّ لكل مؤسسة أهدافاً وفلسفة مختلفة، وكذلك أشار الخبراء إلى أنه للحفاظ على المهنية والحيادية لهيئة الاعتماد فإنه من الأفضل أن تبقى مستقلة مع التوسع في مهامها للمؤسسات التعليمية المختلفة، مثل المدارس على سبيل المثال. وقد أجمع الخبراء على أنه لا يجوز لهيئة رقابية (هيئة الاعتماد) أن تقوم بدور تقديم الخدمة أيضاً. وفي المقابل، لم تلق فكرة نقل المهام المتصلة بالحضانات ومراكز المنار التعليمية من وزارة التنمية الاجتماعية إلى وزارة التربية والتعليم أي معارضة تُذكر.

ثانياً: محور الموارد البشرية

لقد حظي محور الموارد البشرية بمساحة كبيرة من النقاش في كافة المحافظات وذلك لأسباب كثيرة، منها أنّ الموارد البشرية مهمة جداً في ظل عدم امتلاك الدولة الموارد الطبيعية الكافية، ولأن الموارد

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

البشرية العاملة في الإدارة العامة هي الذراع التنفيذي للخطط والسياسات الحكومية، وأن أداء هذه الموارد ينعكس على مستوى الأداء الحكومي عموماً. وكذلك، فإن أداء الإدارة العامة يؤثر على المواطنين مباشرة من خلال الخدمات التي تقدمها الحكومة للمواطنين. وبما أن القطاع العام يقوم بتوظيف الأردنيين في الإدارة العامة، فقد احتلت مسألة العدالة والشفافية في عملية التوظيف في النقاشات أهمية كبيرة من حيث استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها. ولقد تضمن محور الموارد البشرية العديد من المبادرات التي لقيت استحساناً لدى المشاركين، بينما كان ثمة وجهات نظر متباينة حيال البعض الآخر، وفيما يلي أهم المبادرات التي حظيت بنقاشات موسعة:

(1) إلغاء ديوان الخدمة المدنية. جاءت مخرجات الحوار مؤيدة تأييداً كبيراً لإلغاء ديوان الخدمة المدنية وتغيير أدواره الحالية، ومؤيدة لإنشاء هيئة الخدمة المدنية والإدارة العامة مع تعظيم الدور الرقابي للهيئة. وكذلك الحال تأييد الاتجاه نحو التعيين اللامركزي بدلاً من المخزون بناءً على الكفاءة وليس الأقدمية، وأبدت مخرجات الحوار معارضة نسبية لإلغاء العمل بالمخزون في عام 2027 وترحيله لحكومات لاحقة. ولقد أيد إلغاء الديوان غالبية من ثلثي المستطلعين (62%) وغالبية شبه مطلقة في استطلاع القيادات الحكومية في القطاع العام (87%). ولقد أشار العديد من المتحدثين إلى أن الديوان قد يكون حقق شيئاً من العدالة في التوظيف إلا أن ذلك أوقع ظلاماً على المؤسسات، لأنها لم تتمكن من استقطاب أفضل الكفاءات ولا سيما أن الدور يأتي للمتقدمين بعد سنوات عديدة من تخرجهم، مما يؤدي إلى ضعف تكوينهم المعرفي مقارنة مع الخريجين الجدد.

(2) تبني اللامركزية في التعيين حيث كانت آراء المشاركين في الجلسات الحوارية مؤيدة لهذا التوجه لما له من أهمية في تحديث وتطوير آلية التعيين المعمول به حالياً على أن يكون دور الهيئة دور رقابي وان يكون التعيين مبني على الكفاءة. فقد أشار المتحدثون في كافة المناطق إلى وجود بعد استراتيجي لإلغاء التعيين من المخزون واعتماد اللامركزية في التعيين عند الحاجة، وهو إلغاء الثقافة التي تكونت وتكرست لدى الشباب بأن الدولة مسؤولة عن توظيف كل الخريجين والنتائج السلبية التي تترتب على ثقافة الشباب في البحث عن العمل والالتكال على الحكومة في توظيفهم والأبعاد السياسية المرتبطة بذلك. وفي المقابل، أبدى المشاركون اهتماماً بضرورة وجود الشفافية في التعيين اللامركزي ووجود رقابة صارمة لتحقيق العدالة في الاختيار. وكان ثمة تخوف كبير لدى المعارضين من الوساطة والمحسوبية في حالة اللجوء للتعين اللامركزي وضعف الرقابة على المؤسسات. كما تم التأكيد من قبل المشاركين على تعزيز وتطوير الثقافة المؤسسية حيث تركزت المشاركات على أهمية تغيير الثقافة السائدة حالياً عن دور الحكومة في التوظيف وتعزيز ثقافة العمل لدى الشباب بالشراكة مع القطاع الخاص. وتفعيل نظام المحاسبة والمساءلة في القطاع العام. وكذلك أشارت نسبة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

من المشاركين في الحوار إلى ضرورة تحديث منظومة التعيين وإلغاء ديوان الخدمة المدنية، واستحداث هيئة الخدمة المدنية والإدارة العامة، إذ تتولى الهيئة الجديدة التفكير الاستراتيجي في تطوير الموارد البشرية في كافة مؤسسات الدولة. كما شدد المشاركون على أن تتولى الهيئة الجديدة المستحدثة التركيز على الدور الرقابي والتنظيمي لعملية الانتقال للمركزية في التعيين. كما أن العديد من المشاركين تساءلوا حول الإطار التشريعي الذي سوف تنشأ هيئة الخدمة المدنية والإدارة العامة بموجبه.

(3) المساءلة للموظفين والمسؤولين، والتركيز على اعتماد الكفاءة في التعيينات، وتغيير ثقافة الموظفين في القطاع العام والقضاء على الوساطة والمحسوبية في تقديم الخدمات للمواطنين وتعزيز الولاء الوظيفي، وضرورة الارتكاز على مبدأ المكافأة مقابل الإنجاز لدى الموظفين. كما أكد المشاركون على أهمية تعزيز الثقافة المؤسسية والمسؤولية للموظفين في القطاع العام. وفيما يتعلق بالقيادات فقد أكد المشاركون على وجود ضعف في القيادات العاملة في القطاع العام وضعف في استخدام الصلاحيات بسبب آلية التعيين المتبعة الحالية وعدم اللامام بالقوانين والتشريعات والتغيير المستمر. إضافة إلى الفجوة بين صانع القرار والمواطن. حيث تم التأكيد على أهمية تطوير وتمكين الموظفين وزيادة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار. وقد قدم المشاركون العديد من الاقتراحات وخاصة الخبراء منهم، مثل ضرورة ارتباط هيئة الخدمة والإدارة العامة بنائب رئيس الوزراء، وإنشاء معهد الإدارة العامة بقانون، وضرورة اعتماد الوصف الوظيفي في كافة المؤسسات، واتباع المسارات المهنية، وأن يؤخذ بمعيار التنوع والتضمين عند التوظيف ليكون لأبناء المحافظات فرصة في الحصول على الوظائف. وقد ركز المتحدثون على الأهمية والضرورة لتدريب الموظفين في كافة المراحل والمستويات وإعطاء معهد الإدارة العامة دوراً أكبر في هذا المجال.

ثالثاً: محور الخدمات الحكومية

وفيما يتعلق بمحور الخدمات الحكومية فقد أيد المشاركون في استبيان المحافظات والقيادات الحكومية على أهمية الوصول إلى حكومة رقمية بنسبة 94% و97% من المشاركين على الترتيب لما له من أهمية في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين والحد من الوساطة والمحسوبية والفساد. كما أيد 89% من المشاركين في المحافظات و100% من المشاركين في استبيان القيادات الحكومية على أهمية التحول الكامل للمدفوعات. كما كان هناك تأكيد من قبل المشاركين على أهمية تحسين الإجراءات وتطوير الخدمات ذات التماس المباشر مع المواطنين وتطوير البنية التحتية نظراً لتعدد المنصات التي تقدم الخدمات الحكومية وتفاوت جودة البنية التحتية بين المناطق.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

ومع التأييد شبه المطلق لعملية التحول الرقمي للخدمات الحكومية إلا أن النقاشات قد أبرزت عدداً من الملاحظات المهمة والتي يجب أن تؤخذ بالحسبان. فعلى سبيل المثال، فقد أثار البعض أن المشكلة في التحول الرقمي لا تكمن في توفير البنية التحتية لهذا التحول، وإنما ضرورة مواكبة ذلك للمتطلبات والإجراءات التي تتطلبها المؤسسات لإتمام الخدمة أو المعاملة لوجود تكرار في طلب الوثائق، مما يزيد من الوقت والكلف لإنهاء المعاملات. وكذلك قضية غياب -أو ضعف- التنسيق والتناسق بين خطة التحديث الإداري والتحديث الاقتصادي. فعلى سبيل المثال، في خطة التحديث الاقتصادي ثمة مبادرات في قطاعات الصحة والتعليم تعتمد على الرقمنة والأتمتة كان يجب أن تنفذ مع نهاية عام 2022، 2023 ولكنها غير موجودة في خطة التحديث الإداري وتحتاج إلى وقت أطول لتنفيذها. وكذلك أشار البعض إلى أنه وفي حالات كثيرة، ثمة جزء من الخدمة أصبح رقمياً، والجزء الآخر بقي كما هو مما يدل على عدم -أو ضعف- تكاملية الخدمات أحياناً في المؤسسة الواحدة، وبين المؤسسات المختلفة في أحياناً أخرى. كما تطرق البعض أيضاً إلى خلو الخطة من مفهوم الخدمات الشاملة وخاصة الخدمات التعليمية الشاملة أو الصحية الشاملة، وكذلك تمت الإشارة إلى أن هذا المحور لم يأخذ بالحسبان الآثار الاقتصادية المترتبة على هذه الخطة. كما تمت الإشارة في الحوارات إلى أن عملية التحول الرقمي والأتمتة لم تأخذ بالحسبان أثر ذلك على محور الموارد البشرية وخطة التطوير المرتبطة بها. والإشارة إلى عدم دقة البيانات وعدم إتاحتها لمقدمي الخدمات في القطاعات المختلفة التي تقدم الخدمات للمواطنين والتي تُعدُّ أساسية في عملية التحول الرقمي.

القضايا التي لم تتطرق لها خارطة تحديث القطاع العام

أثار المشاركون بالحوار في مختلف محافظات المملكة عدد من القضايا المهمة التي لم تشملها خارطة تحديث القطاع العام والتي كانت على النحو التالي:

أولاً: محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

1. أسباب ومبررات الدمج والالغاء للوزارات والمؤسسات،
2. مبادئ الحوكمة في التنفيذ والتقييم،
3. استثناء الهيئات والمؤسسات المستقلة والبلديات وأمانة عمان ووزارة الصحة من الهيكل،
4. تطوير الهياكل التنظيمية والاداء المؤسسي للوزارات.
5. وجود خطة اصلاح مالي تتزامن مع الاصلاح الاداري.

ثانياً: محور الموارد البشرية

1. غياب معايير واسس التعيين والوصف الوظيفي ونظام الحوافز والمكافآت وفجوة الرواتب بين الموظفين في القطاع العام.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

2. استقرار القيادات العاملة في القطاع العام واستمرارية العمل والإجراءات التي ستتبناها الخارطة لزيادة مشاركة المرأة وتمكين القيادات الشابة وآلية تنفيذ المبادرات التي تضمنتها الخارطة.

ثالثاً: محور الخدمات الحكومية

1. غياب الخطط التنفيذية والتركيز على خدمات الدفع بدلا من تحسين نوعية الخدمات وتسهيل الإجراءات على المواطنين.
 2. هندسة الإجراءات وتكاملية الخدمات المقدمة للمواطنين بين كافة الجهات.
 3. التنسيق بين مخرجات خطط التحديث لوجود مبادرات في خطة التحديث للاقتصادي وخارطة تحديث القطاع العام تختلف من ناحية الفترة الزمنية لتنفيذها.
 4. الثقافة الرقمية وآلية التعامل مع كبار السن وذوي الاعاقة.
- اضافة لما سبق، نتج عن الحوارات خلال الجلسات النقاشية ونتائج استطلاع الرأي والاستبانات العديد من القضايا الاخرى التي لم تتضمنها خارطة تحديث القطاع العام، والتي من اهمها:
- مركزية القرارات وتعدد الجهات المعنية باتخاذ القرار.
 - الأثار المالية التي سترتب على تنفيذ الخطة ومصادر تمويلها.
 - الابعاد الاجتماعية للخارطة.
 - تطوير البنية التحتية.
 - وزارة الادارة المحلية والبلديات.
 - اليات ومعايير انتقاء الكفاءات وتحفيزها وحمايتها.
 - تفويض الصلاحيات والاحلال والتعاقب الوظيفي.
 - الربط مع رؤية التحديث الاقتصادي وتحديد التقاطعات بينهما.

التوصيات

استناداً لمخرجات الحوار الوطني المشار إليه سابقاً والتضخم المؤسسي لبعض المبادرات التي لم تحظ بالاهتمام الكافي في اللقاءات الحوارية، نقدم التوصيات التالية:

توصيات محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

أولاً: قطاع التعليم والتعليم العالي

1. السير في دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتمكين مجلس التعليم العالي ومجالس الأمناء والدفع باتجاه استقلالية الجامعات.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

2. الإبقاء على هيئة الاعتماد وضمان الجودة مستقلة وإضافة اعتماد المدارس واختصاصاتها وعدم دمجها مع هيئة تنمية وتطوير المهارات الفنية والتقنية.

ثانياً: قطاع العمل

1. عدم السير بإلغاء وزارة العمل مع إجراء دراسة لإعادة هيكلتها.
2. تعيين رئيس لمجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي متفرغاً بمسمى (محافظ التأمينات الاجتماعية) أو رئيس مجلس التأمينات الاجتماعية، ويكون له نائبان أحدهما للتأمينات والآخر للاستثمار.

ثالثاً: قطاع الخدمات الاجتماعية

1. إعادة النظر في دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة وإخضاعها إلى مزيد من الدراسة.

رابعاً: قطاع خدمات البنية التحتية

1. السير بإجراءات دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية.

خامساً: قطاع تنظيم الأنشطة الاقتصادية

1. تعزيز قدرة وحدة الشراكة بين القطاعين العام والخاص في وزارة الاستثمار من النواحي الفنية والإدارية.

2. إعادة هيكلة المؤسسة التعاونية وتحسين كفاءتها وتطوير دورها وإعطائها صفة اعتبارية، وإنشاء صندوق مالي (بنك تعاوني) لدعم العمل التعاوني في المملكة تماشياً مع رؤية جلالة الملك والدور الذي يُمكن أن تقوم به المؤسسة التعاونية في تنفيذ خطة التحديث الاقتصادي.

سادساً: التواصل الحكومي ودعم القرار

1. إنشاء وزارة التواصل الحكومي لتعمل كمظلة إدارية لرسم السياسة الإعلامية للحكومة .
2. إنشاء وحدة مرجعية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي لرسم السياسات الوطنية (وحدة رسم السياسات) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي، أو في رئاسة الوزراء.
3. تحويل دائرة الإحصاءات العامة إلى مركز إحصائي وطني تفاعلي لجمع البيانات وتحليلها.

توصيات محور الموارد البشرية

1. إنشاء هيئة الخدمة العامة والإدارة العامة بقانون كخلف قانوني لديوان الخدمة المدنية، يرتبط برئيس الوزراء أو نائب رئيس الوزراء لتطوير القطاع العام، وتعطى صفة الضابطة العدلية، وتمارس الرقابة الإدارية على الدوائر ومؤسسات القطاع العام غير منقوصة، والإشراف على تخطيط الموارد البشرية على مستوى القطاع العام.
2. نقل صلاحيات التوظيف للدوائر والمؤسسات العامة (اعتماد التعيين اللامركزي)، شريطة أن تراقب الهيئة حسن سير الإجراءات وسلامتها، وتعطى حق إلغاء القرارات الإدارية المخالفة.
3. إعادة النظر في الوصف الوظيفي والمواصفات الوظيفية وتضمينها مؤشرات الأداء الفردي واعتمادها من الهيئة المستحدثة قبل الإعلان عن شغل الوظائف الشاغرة التي تعتمد عليها الهيئة بموجب تعليمات ملزمة لتخطيط الموارد البشرية تستند إلى تحليل العمل وفق الخطة الاستراتيجية التي تعتمد للدائرة.
4. اعتماد آلية علمية لتسعير الوظائف بالتركيز على المهارات تركيزاً رئيساً وليس فقط على الشهادات العلمية.
5. إعادة النظر في أنظمة المكافآت والحوافز وربطها بمخرجات الأداء الفردي والمؤسسي.
6. التجدير والمأسسة لمفهوم "ثقافة الخدمة العامة" لدى موظفي الإدارة العامة.
7. تضمين نظام الخدمة المدنية السلك المهني ليرتبط بالمهنة مثل المعلمين والأطباء.
8. تنظيم معهد الإدارة بقانون ومنحه الشخصية الاعتبارية.

توصيات محور الخدمات الحكومية

1. الأخذ بمبدأ الخدمات الشاملة وخاصة في قطاعي الصحة والتعليم في تقديم الخدمة.
2. التطوير والتعزيز لأدوات مشاركة "متلقي الخدمة" من خلال تطبيق منهجيات سماع صوت المواطن وإشراك المعنيين بتطوير معايير تقديم الخدمة، وقياس دوري لرضا متلقي الخدمات.
3. تطوير البنية التحتية التكنولوجية في المحافظات.
4. إيجاد حلول لكبار السن وذوي الإعاقة بسبب عدم تمكن أغلبهم من استخدام الرقمنة في الخدمات.

توصيات إضافية

استناداً لمخرجات الحوار الوطني وآراء الخبراء في المجلس الاقتصادي والاجتماعي، فتالياً بعض الملاحظات أو التوصيات الخاصة بقضايا لم تتضمنها الخطة:

1. إخضاع بعض المبادرات الخاصة بدمج أو إلغاء بعض المؤسسات أو الوزارات لمزيد من الدراسة والمشاورات.
2. أن تضع خطة التحديث الإداري خطة لدراسة إعادة الهيكلة للمؤسسات المستقلة.
3. النظر في إمكانية أن تشمل الخطة في مرحلة لاحقة للإدارات المحلية (المجالس البلدية) في خطة تحديث القطاع العام.
4. إجراء دراسات حول الإصلاح المالي ليوكب عملية التحديث الإداري.
5. النظر في إمكانية تطوير نموذج أردني للإدارة العامة في ضوء التوجه للحكومات الحزبية مستقبلاً.
6. لتلافي الازدواجية وضعف التكاملية في المؤسسات والوزارات، يمكن اللجوء إلى السياسات القطاعية للمؤسسات التي تتداخل مهامها وأدوارها مع بعضها البعض.
7. هندسة الاجراءات وتكاملية الخدمات المقدمة للمواطنين بين كافة الجهات الحكومية.
8. تعزيز الثقافة الرقمية وآلية التعامل مع كبار السن وذوي الاعاقة.

نتائج تحليل مخرجات الجلسات الحوارية

وفقاً لمنهجية التحليل التي تم اعتمادها من أجل تكوين صورة كلية عن توجهات و آراء المشاركين ومقترحاتهم تم تحليل جميع مخرجات الحوار ضمن الجلسات الحوارية. وقد شارك في الحوار الذي تم اجراءه في كافة المحافظات حوالي 773 مشارك، قام حوالي 222 مشارك بتعبئة الاستبيان وبنسبة 29% من اجمالي المشاركين. وتجدر الاشارة الى انه لم يتم توزيع الاستبانة في العاصمة عمان. وفي حال استثناء المشاركين في الجلسات التي عقدت في العاصمة عمان والبالغ عددهم 86 مشارك ترتفع نسبة المشاركين بتعبئة الاستبيان الى 32.3%. كما شارك 719 شخص عبر منصة التواصل الاجتماعي للمجلس حول عدد من المبادرات والقضايا التي تضمنتها الخارطة. ونتج عن الجلسات الحوارية المنعقدة في محافظات المملكة الكثير من المشاركات والتصورات التي شاركها الحضور حول ابرز محاور خارطة تحديث القطاع العام ومبادراته بشكل عام وبشكل مكثف وعلى النحو التالي:

محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

تنوعت الآراء حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة ومبادراته فجاءت بعضها مؤيدة وبعضها معارضة، كما كان هناك آراء وتصورات عامة حول محور المبادرات التي تضمنتها الخارطة بخصوص الهيكل التنظيمي نفسه.

يستعرض الجدول ادناه أبرز الآراء ضمن هذا المحور:

آراء معارضة	آراء مؤيدة	القضايا النقاشية
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الحاجة لتبني حقيقي لملف البطالة وتنظيم سوق العمل وخصوصاً في ظل الارتفاع المستمر في نسبة البطالة من جهة وارتفاع الطلب على العمالة الوافدة من جهة أخرى. ▪ تشكل الوزارة الميزان بين أصحاب العمل والعمال. ▪ إلغاء الوزارة سوف يخلق فوضى كبيرة في سوق العمل. ▪ هناك شك في جاهزية الوزارات المختلفة للقيام بمهام وزارة العمل. ▪ يجب تعزيز ملف التشغيل ليس فقط من خلال التشغيل المباشر (الديوان) بل من خلال برامج 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يساهم إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها إلى وزارات مختلفة في التخفيف من الازدواجية في المهام وتسريع الاجراءات وتسهيل المعاملات، وبالتالي الترشيح المرجو. ▪ تخلت الوزارة بشكل أو بآخر عن أهم دور لها وهو إدارة ملف البطالة، و اكتفت بالتركيز على تنظيم شؤون العمال والذي لا يحتاج إلى 	إلغاء وزارة العمل



مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>تهدف الى رفع كفاءة الشباب.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب أن يكون التوجه نحو تصويب الوضع الراهن من حيث قيامها بمهامها وخصوصاً أننا لسنا متأكدين من مدى جاهزية الوزارات المختلفة للقيام بهذه المهام. ▪ يعتبر الحاق شؤون العمال بضده (أصحاب الأعمال) في وزارة التجارة والصناعة والتمويل غير منطقي. ▪ وزارة العمل تعد من الوزارات الحيوية ولها دور كبير في معالجة المشاكل المتعلقة بسوق العمل والعمالة والبطالة ولذلك فإن إلغائها سيساهم في خلق مشاكل تمس الوطن والمواطن. ▪ الأولى التوسع في اختصاصاتها والتطوير على التشريعات النازمة لسوق العمل وليس تحجيمها ▪ لأن التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تتحقق إلا بوجود بيئة عمل آمنة. ▪ لأن مبررات الإلغاء غير واضحة وغير منطقية. ▪ هناك تضارب بين المصالح حين ندمج مهامها مع وزارة التجارة والصناعة و التمويل، كما أن الوزارة عضو في منظمة العمل الدولية. ▪ العمل والعمال قطاع كبير وباجة إلى مرجعية تنظم شؤونه. ▪ إلغاء وزارة العمل سيشنت العمال وسيزيد من العبء على الوزارات المضاف إليها مهام وزاره العمل. 	<p>وزارة بأكملها للقيام به.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ مع إلغاء وزارة العمل في حال كان ذلك سيسرع من الاجراءات ويسهل المعاملات. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مبررات إعادة وزارة الاتصال الحكومي غير مقنعة، فالمشكلة ليست في من يقود الإعلام، وإنما بتعدد المرجعيات، لذا فإن الحل يكمن في منح المؤسسات الاستقلالية والحرية في التعبير. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك حاجة لمظلة مختصة يكون دورها أكبر من التحدث باسم الحكومة. ▪ لأن دور التواصل مهم 	<p>إنشاء وزارة التواصل الحكومي</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ لأن الحاجة وجود سياسات اتصال وليس وزارة، بحيث تتبع الوزارات نهج التواصل الذي ترسمه السياسة. ▪ لأن وكالة الأنباء الأردنية و مؤسسة الإذاعة والتلفزيون سلطة رابعة لا يجوز نقل ارتباطهما إلى الوزارة. ▪ التواصل نهج ويجب أن يكون في جميع الوزارات وليس وزارة. 	<p>و ضروري في هذه المرحلة بالتحديد، لذا يجب أن تختص جهة بالتواصل واستقبال التغذية الراجعة والأفكار والمقترحات والاستفسارات من المواطنين.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ لكل وزارة اختصاص واستراتيجيات مختلفة، كما أن حجم أعمالهم كبير جدا والدمج سيزيد من العبء على الوزير. ▪ ثقة تراجع في عمل كل وزارة على حدة، فليس من المنطق دمجهم. ▪ النقل أوسع من دور البنية التحتية بكثير. ▪ حجم أعمالهم كبير جدا والدمج سيزيد من العبء على الوزير . 	<p>لدمج وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان دور في توحيد سياسات وجهود تطوير البيئة التحتية.</p>	<p>دمج وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ لكل وزارة أهداف ومهام مختلفة، كما أن مبررات الدمج غير مقنعة و غير منطقية. ▪ الثقافة روح الأمة ولها دور في تشكيل هوية وفكر المواطن الأردني، لذا يجب تعزيزها ورفدها بالموارد أسوة بالدول المجاورة. ▪ هناك حاجة إلى استراتيجية وطنية للثقافة يشارك فيها جميع الأطراف من ذوي العلاقة. ▪ الثقافة أقرب للإعلام وخصوصا أنها لا تقتصر على فئة الشباب. ▪ ضد دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة لأن التجربة السابقة لم تكن ناجحة. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك تداخل وتكامل في أعمال الوزارتين. ▪ للوزارتين دور كبير وتأثير على شريحة كبيرة من المجتمع، وخصوصا في تغيير ثقافة المجتمع والنهوض بالمنظومة الأخلاقية. 	<p>دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك إشكال في التسمية والمهام، حيث أن وزارة التربية لن تكون قادرة على القيام بتنمية الموارد البشرية. ▪ من غير المنطقي أن تحمل وزارة مسؤولية وعاء 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ سيكون الدمج خطوة في الاتجاه الصحيح، ففي ضوء استقلالية الجامعات لا حاجة لوجود وزارة التعليم العالي، 	<p>دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>بهذه الضخامة، حيث أن وزارة التربية لوحدها تحتاج إلى وزيرين على الأقل وزير تربية ووزير للشؤون الادارية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ سوف يؤثر الدمج سلبا على أداء الوزارتين ويشتت جهودهما. ▪ التوجه الأصح هو توسيع الدور الإداري لوزارة التعليم العالي بحيث تشمل إدارة الجامعات. ▪ السياسات التي تنظم مخرجات التربية والتعليم مختلفة عن تلك التي تنظم مخرجات التعليم العالي. ▪ هناك تباين في الاختصاصات والمهام للوزارتين. ▪ هناك قلق من دمج التعليم المهني والتقني مع التربية والتعليم، الآن الممارسات العالمية خصصت لهذا المسار جهاز تنظيمي متخصص، لأن متطلباته ومدخلاته ومخرجاته مختلفة، بحيث يلعب فيها القطاع الخاص دور كبير جدا أيضا، وبالتالي هناك ظلم إذا القينا هذا العبء على الحكومة لوحدها، لأنها قد لا تتمكن من النجاح في إدارته. ▪ تنمية الموارد البشرية أوسع من مسار التعليم. ▪ السياسات التي تنظم مخرجات التربية والتعليم مختلفة عن مخرجات التعليم العالي. 	<p>وهذا يوافق التوجه العالمي نحو ذلك أيضا.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ الحاق التدريب المهني إلى منظومة التعليم الجامعي يعد ارتقاء في الشهادة المهنية، مما سيزيد من اقبال الشباب لها. ▪ سوف يساهم الدمج في توحيد سياسات وقرارات مسار التعليم، وخصوصا أن السياسات في التعليم العام والعالي والمهني والتقني غير واضحة ولا توأكب التغير المتسارع في التعليم والعمل. ▪ ضرورة وجود أدوات ومؤشرات لقياس نتائج الدمج. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ليس من الحكمة أن يتم دمج هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وهيئة تنمية وتطوير المهارات الفنية والتقنية في هيئة واحدة، حيث أن لكل أهداف وفلسفة واجراءات مختلفة. ▪ ضد دمج اعتماد مؤسسات التعليم العالي مع هيئة تنمية المهارات، وذلك لكون هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي مهمة جدا ويجب أن توسع مظلتها لتشمل المدارس والأفضل أن تبقى مستقلة، أما بالنسبة لهيئة تنمية المهارات 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ سوف يرفع هذا الدمج من قيمة الشهادة المهنية، مما سيغير نظرة المجتمع للتعليم المهني وبالتالي زيادة الإقبال على المسار المهني للتعليم. 	<p>دمج هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي مع هيئة تطوير المهارات</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>فهو موضوع آخر.</p> <ul style="list-style-type: none"> لا يجوز لجهة رقابية أن تكون جزء من مقدم الخدمة، الأصل فالاعتماد أن يكون مستقل و ليس له صلة بالوزارة. 		
<ul style="list-style-type: none"> من الظلم أن يتم إلغاء مؤسسة التدريب المهني وخصوصا في ظل حاجتنا للتعليم المهني، ضمها للوزارة الجديدة جيد ولكن مع ابقاء جسم المؤسسة بحيث لا تتأثر وظائفها ورسومها. 	<ul style="list-style-type: none"> الحاق التعليم المهني مع بالوزارة الجديدة يعتبر استكمالاً لمنظومة التعليم. تجهيزات مراكز التدريب المهني أفضل من تجهيزات المدارس المهنية التابعة للوزارة. 	<p>نقل مهام مؤسسة التدريب المهني والتقني إلى وزارة التربية وتنمية الموارد البشري</p>

آراء عامة حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

- كان منطلق مبادرات الهيكلية ورقيا وليس من خلال مهام المؤسسات على أرض الواقع.
- ارتكزت المبادرات على التعميم الكلي، التحديات القائمة لدى كل وزارة مختلفة عن الأخرى، يجب أن تبدأ الخطة بالتفصيل ثم يتم تركيب الأجزاء الصغيرة التي تمت دراستها للخروج بالحلول.
- وفقا لمبادرات الهيكلية، من يضع السياسات وينفذها و يقيمها هي جهة واحدة وهذا أبعد ما يكون عن الحوكمة الرشيدة.
- وفقا لأسس الحوكمة الرشيدة، يجب أن تكون الجهة التي تراقب أي قطاع مستقلة عن القطاع نفسه، بحيث لا تكون تحت سيطرة هذه القطاعات.
- مبررات الدمج غير واضحة، إذا كان السبب من الدمج هو التقليل من عدد الوزراء، فوزير بوزارة واحدة لا يكفي لجميع المهام، وخصوصا في ظل التحديات التشريعية التي تضغط على الوزير وتزيد من العبء عليه.
- أهم شيء في موضوع إعادة الهيكلية ودمج المؤسسات هو تحديد ال functionality و التنسيق بين عمل وتداخل أهداف المؤسسات المدموجة.
- أي عملية تحديث على الهيكل التنظيمي يجب أن يسبقها دراسات ومنهجية دقيقة تعزز النتيجة سواء كانت دمج أو إلغاء أو إنشاء كيان جديد.
- عملية انشاء واستحداث المؤسسات في الأردن لم تقم على شيء ثابت أو شيء مدروس.
- الهيكل التنظيمية لمعظم المؤسسات نمطية وللأسف هناك عدم استقرار في الهياكل التنظيمية. يجب أن يكون هناك مرونة أكبر حتى تتمكن المؤسسات من تأدية مهماتها.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- لا يكون دمج الوزارات حل إداري دائماً، القضاء على المركزية هو الحل.
- تتفاوت مشكلة الترهل الإداري بين مختلف الوزارات، ولكن هناك تراجع كبير وملحوظ في بعض الوزارات الخدمية.
- سوف يحل الدمج موضوع ضعف التنسيق بين الجهات المختلفة ولكن مهم جداً مع إعادة تعريف أدوار المؤسسات والوزارات وجود متابعة لذلك.
- نحن كمواطنين لا يعيننا الاجراء المتخذ سواء دمج أو إلغاء، ما يعيننا فعلا انعكاس ذلك على سرعة الخدمات المقدمة والعدالة.

اقتراحات اخرى حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

أما فيما يخص الاقتراحات الاخرى حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة فقد كان هنالك عدة اقتراحات ضمن القضايا التي تناولها الحوار واقتراحات أخرى عامة حول محور الهيكل التنظيمي للقطاع العام كما يلي:

موضوع المقترح	المقترح
إلغاء وزارة العمل	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاستفادة من أفضل الممارسات العالمية لصياغة مهام وزارة العمل بدلا من إلغائها حيث أنه تكاد لا تخلو دولة من وزارة العمل. ▪ في حال إلغاء وزارة العمل، أن يتم نقل مهامها إلى جهة واحدة لتجنب تشتت المهام.
إنشاء وزارة التواصل الحكومي	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أن يتم ربط جميع مديريات الاتصال في المؤسسات الحكومية بالوزارة الجديدة لتوحيد سياسات التواصل.
دمج وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تطوير وزارة الإدارة المحلية بحيث تأخذ جزء من صلاحيات الحكومة المركزية بتقديم الخدمات، فمثلا النقل العام يذهب إلى البلديات مثل ما حصل في أمانة عمان، والتطوير الحضري يكون مع البلديات. ▪ ايجاد آلية التنسيق مع المياه والاتصالات وغيرها حيث أن جميعها معني بالبنية التحتية.
دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعادة النظر في تسمية الوزارة الجديدة، حيث أن كلمة "التعليم" اسقطت من الاسم المقترح "وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية" ▪ تحديد الهدف المراد تحقيقه ومتطلبات النجاح بالإضافة إلى تحديد أدوات ومؤشرات لقياس نتائج الدمج.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضم كل من المركز الوطني للمناهج والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية إلى وزارة التربية والتعليم، مما يحقق الترشيح والتجويد المطلوب. ▪ هناك توجه عالمي نحو إلغاء وزارة التعليم العالي، بحيث تمنح الجامعات الاستقلالية المالية والإدارية مما يرفع من جودة التعليم، وإعطاء الجامعات الحق في اختيار طلابها، وبالتالي اقترح أن تلغى الوزارة بأكملها وتستبدل بمجلس لسياسات التعليم العالي. ▪ الإبقاء على استقلالية المركز الوطني لتطوير المناهج كما هو متعارف عليه عالمياً، بحيث تقوم وزارة التربية بالتنفيذ (أي تدريس هذه المناهج)، وخصوصاً أن المركز قطع شوطاً كبيراً خلال الأربعة أعوام السابقة. ▪ إنشاء مجلس أعلى للموارد البشرية ممثل فيه التربية والتعليم والتعليم العالي والمهني والتقني والقطاع الخاص، بحيث يكون مسؤولاً عن رسم سياسات التعليم، وتقوم وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي بتنفيذ سياساته. ▪ أن يتم أخذ نفس النهج المتبع في إنشاء مركز للمناهج مستقل عن الوزارة، أيضاً يجب أن يتم إنشاء مركز لوضع الاختبارات، حيث أنه لا يجوز تقييم الطلبة من قبل وزارة التربية والتعليم وخصوصاً طلبة الثانوية العامة، مما يسمح لوضع منهجية قبول مختلفة للجامعات. ▪ التركيز على الشراكة الحقيقية مع القطاع الخاص وبناء القدرات الريادية للموارد البشرية وليس فقط المعرفية، ولهذا يجب أن ترتبط الجامعات مع القطاع الخاص للوصول إلى خريجين لا يبحثون عن وظيفة وإنما يخلقون فرص عمل. ▪ دمج المركز الوطني لتطوير المناهج وأكاديمية تدريب المعلمين إلى وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية حيث أنه من المنطق أن تتولى الوزارة الجديدة موضوع التدريب وخصوصاً أن "الموارد البشرية" أصبحت من مهامها. ▪ أن يكون لوزارة التربية وتنمية الموارد البشرية دور في إعداد الشباب للعمل سواء العمل في وظيفة أو ريادة الأعمال. ▪ تسمية "التعليم المهني والتقني والفني" وهو مسمى أشمل من مهني فقط. 	<p>العالي</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ دراسة إلغاء ودمج بعض الهيئات المستقلة، حيث أن هناك بعضها بحاجة إلى إعادة هيكلة. ▪ إعادة الهيئات المستقلة إلى وزاراتها كونها تثقل على ميزانية الدولة. ▪ الهيئات المستقلة تكلف الحكومة ما يزيد عن نصف مليار سنوياً. ▪ الأولى إعادة هيكلة الهيئات المستقلة. ▪ يجب التوجه نحو إلغاء الهيئات المستقلة، بدلا مما جاءت به الخارطة من انتاج 	<p>هيكله الهيئات المستقلة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

هيئات ووحدات جديدة.	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وفقا لأسس الحوكمة الرشيدة، يجب أن تكون الجهة التي تراقب أي قطاع مستقلة عن القطاع نفسه، بحيث لا تكون تحت سيطرته. ▪ اقترح أن يكون لكل قطاع مجلس للسياسات مكون من الحكومة والقطاع الخاص ومؤسسات مجتمع مدني وكله برئاسة وزير يقترح السياسات والبدائل ولكن لا يتخذ القرارات. ▪ بالنسبة للدمج من حيث المبدأ فهو مهم، ولكن يكون بدمج بعض العمليات أو المهام وليس بدمج مؤسسة بأكملها . ▪ أن يكون هناك توجه نحو توحيد الهيكل التنظيمي لمؤسسات الحكومة وايجاد شبكة Network تربط بين هذه المؤسسات كون هناك تقاطع في المهام والمسؤوليات . ▪ أن يكون الإلغاء أو الدمج مسبق بمنهجية واضحة ومفصلة، بحيث يراعي الجانب الاختصاصي و الجانب المهامي والخدمي عند اقتراح الدمج من ناحية ادارية و عملياتية. ▪ أن يرافق تطوير التشريعات الناظمة لتغييرات الهيكل التنظيمي بتطوير لمهام الوزير أيضا، بحيث توزع المهام ضمن الفريق وليس فقط الوزير . ▪ أن يكون هناك وزارة خاصة بالموارد البشرية بحيث تأخذ من مهام وزارة العمل مثل دراسة سوق العمل. ▪ دمج ديوان الخدمة مع وزارة العمل بحيث تكون جهة واحدة معنية بموضوع العمل والعمال والباحثين عن عمل وتعيينهم بدلا من نقل بعض مهام وزارة العمل إلى وزارة التجارة. ▪ تعميم تطوير الأداء المؤسسي بحيث لا يقتصر على الجائزة فقط وبالأخص المعايير المرتبطة بالFQM ▪ يجب أن يشمل تطوير الهيكل التنظيمي تسهيل وتبسيط الاجراءات، مثلا: اجراءات عمل البلديات فيها الكثير من المركزية والتحديات سواء مع وزارة العمل أو التجارة والصناعة او غيرها ▪ فيما يخص عمل البلديات، يجب أن تتواءم مخرجات الهيكله مع اللامركزية ليتم النقل التدريجي للخدمات إلى البلديات، خدمات في قطاعات النقل والطاقة والصحة. بحيث تبدأ التجربة في بلدية كبيرة ثم تعمم. ▪ تقييم وتطوير تجربة مجالس المحافظات، حيث أن العمل مازال مركزيا مما يضعف الإنجاز. 	<p>اقتراحات عامة حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- تفعيل دور الجهات الرقابية مثل ديوان المحاسبة، ديوان المحاسبة هو جهة الرقابة الشرعية وهو موجود في كل مؤسسة في كل دائرة وكل مديرية ويقوم بتجميع الأخطاء والتجاوزات ورفعها في تقرير ولكن ليس لديه أي سلطة تنفيذية ويجب النظر في ذلك.
- اتباع نهج دوري لتقييم أداء الوزارات كل ستة أشهر من قبل رئاسة الوزراء، بحيث يطلب من كل وزارة تقديم خطة للدورة القادمة وهكذا.
- إنشاء جهة واحدة تعنى بتنظيم الأنشطة الاقتصادية في الأردن، بحيث تحل محل وزارة الصناعة والتجارة والتموين ووزارة التخطيط، مما يوحد السياسات و يحد من تعدد الجهات التي تشترك في رسم الاستراتيجيات الاقتصادية في الأردن.
- فيما يخص تنظيم قطاع الصحة، ثمة أكثر من جهة تعمل في هذا القطاع، العام والخاص والخدمات الطبية والجامعات، وكل الجهات مستقلة ولا يوجد أي سلطة على الجميع، لذا لابد من تنظيمه بطريقة مختلفة مع الحفاظ على خصوصية كل جهة، كتفعيل دور المجلس الصحي العالي الأردني الذي وجد لأجل هذه الغاية.
- اقترح أن يكون المجلس الصحي هيئة رقابية على القطاع الصحي العام والخاص
- يجب اعادة صياغة عمل وزارة الصحة بحيث تركز على الرعاية الصحية الأولية (والتي تميزت بها) ولتعداد صياغة عملها فيما يخص المستشفيات، لأن الوضع الحالي كارثة على الأردن
- دمج وزارة الزراعة مع وزارة البيئة.
- تغيير اسم وزارة التجارة والصناعة والتموين إلى وزارة الاقتصاد الوطني .
- إعادة إنشاء ديوان المظالم.
- دمج وزارة الاستثمار مع وزارة العمل.
- اقترح دمج التدريب المهني مع وزارة الشباب .
- دمج وزارة العمل مع الموارد البشرية بحيث تعمل على تطوير وتدريب الموارد البشرية قطاعيا.
- إعادة قراءة دمج مديرية الأمن العام والمديرية العامة للدفاع المدني والمديرية العامة لقوات الدرك.
- دمج وزارة الطاقة والثروة المعدنية مع وزارة البيئة خصوصا أن هناك تكاملية في أدوارهم .
- دمج الصناديق والمؤسسات الحكومية التي تقدم مساعدات للمواطنين لتوحيد المصرف.
- انشاء وزارة للسعادة بهدف الوصول إلى أرضية مشتركة بين المواطن والحكومة،

<p>كما يمكن أن تركز على سهولة الخدمات المقدمة لأصحاب الهمم وعائلاتهم .</p> <p>▪ إنشاء قسم سعادة المتعاملين لدى المؤسسات الحكومية لخدمة لتقييم رضى المواطنين في الخدمات المقدمة وجمع التغذية الراجعة.</p>	
--	--

تساؤلات واستفسارات حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

أما فيما يخص التساؤلات والاستفسارات حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة فقد كان هنالك عدة تساؤلات ضمن القضايا التي تناولها الحوار وأخرى عامة حول محور الهيكل التنظيمي للقطاع العام كما يلي:

التساؤل	التساؤل أو الاستفسار
محور	هل تم أخذ رأي موظفي الوزارات المعنية في عملية الدمج أو الالغاء ؟
الهيكل	على أي اساس تمت اعادة الهيكلة، هل تم استشارة أصحاب العلاقة ؟
التنظيمي	لدينا تجارب سابقة في دمج الوزارات، هل أخذت الدروس والعبر عندما اقترحت مبادرات الهيكلة؟
والحوكمة	هل الدمج فيزيائي أم هو دمج بالاسم فقط و تبقى كل وزارة في مبنائها؟ بمعنى هل سيكون هناك إعادة رسم للمهام ودمج حقيقي لبعض المديریات أم الدمج إسمي فقط؟
بشكل عام	هل الدمج سيؤدي الى التضارب في المهام؟ هل هو دمج شكلي أم سيكون مرافق له تعديل على التشريعات النازمة؟ ماهي الاسس والمعايير التي ستتبع في الدمج؟
	ماهي الغاية من دمج الوزارات، هل هي تخفيض التكاليف أم التقليل من الازدواجية في المهام؟
	لماذا استثنيت الخارطة أمانة عمان من الهيكلة؟
	هل دمج الوزارات فقط لأجل الدمج؟ ماهي الأهداف من الدمج؟
	ماذا سيحل بالموظفين الذين ستلغى أو تدمج وزاراتهم؟
	ما هو الأساس الذي اعتمد عند اقتراح الدمج؟
	فيما يخص دمج وزارتي الشباب والثقافة فقد تم الدمج والإلغاء أكثر من مرة، ما هو مبرر الدمج؟
	هل ستؤدي مبادرات اعادة الهيكلة إلى تبسيط الإجراءات وتقلل العمليات، أم أنه دمج فيزيائي فقط؟
	لدينا تجارب سابقة في دمج الوزارات، هل أخذت الدروس والعبر عندما اقترحت

<p>مبادرات الهيكلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بالنسبة لقضية دمج الوزارات، هل سيلمس المواطن آثار الدمج أو الالغاء؟ ▪ هناك مشكلة في الاجراءات وسلاستها حاليا قبل الدمج فكيف بعد الدمج؟ ▪ هل هناك خطة بدل الدمج؟ خصخصة بعض المهام مثلا؟ ▪ ماذا سيحل بالموظفين الذين ستلغى أو تدمج وزاراتهم؟ ▪ الهدف في هذا المحور تلبية طموح المواطن وهو هدف مطاط، كيف سيتم قياس الوصول الى طموح المواطن في عمان وفي المحافظات؟ 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ هل بني التوجه نحو إلغاء وزارة العمل على تحليل وتقييم حقيقي للمشكلة، هل المشكلة في دور وزارة العمل؟ أم في التشريعات؟ أم في أداء الوزارة؟ أين ستذهب مهام إدارة قانون العمل ومصالح العمال وأصحاب العمل والرقابة على العمالة الوافدة؟ ▪ هل ستكون الوزارات المنقول إليها قادرة على القيام بالمهام المتعلقة بقانون العمل؟ ▪ ذكرت الخارطة آلية توزيع جزء من مهام الوزارة، ولكن ماذا عن باقي المهام؟ من الجهة التي ستقوم بباقي المهام؟ فمثلا مجالس المؤسسات التي يترأسها وزير العمل من سيرأسها؟ والنقابات لمن ستتبع؟ هل ستتبع لوزارة الصناعة والتجارة وهي في الأصل تمثل أصحاب العمل؟ لماذا لم يتم التشاور مع أصحاب العلاقة؟ كيف خرجت هذه التوصية وماهي مبرراتها؟ ▪ من سيتولى ملف البطالة عند إلغاء وزارة العمل؟ ▪ أين ستنتقل مهام الوزارة بالتحديد؟ نحن نتحدث عن فوضى كبيرة في سوق العمل في حال لم تحدد هذه التفاصيل، أيضا من هي الجهة التي ستعنى بتلقي شكاوى العمل والعمال؟ ومن سيكون المسؤول عن ملف البطالة؟ ▪ كيف يقترح إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة التجارة والصناعة والتموين و وزارة الداخلية على الرغم من التباين في طبيعة عملهم؟ ▪ فيما يخص الغاء وزارة العمل، من سيتولى رئاسة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ومؤسسة التدريب المهني وصندوق استثمار أموال الضمان الاجتماعي وصندوق التنمية والتشغيل والتي يترأسها حاليا وزير العمل؟ ▪ ماهي آلية الدمج وآلية التطبيق ومراحله؟ ▪ هل هناك دراسة تثبت أن وزارة العمل مقصرة في أدائها؟ 	<p>التعديلات الهيكلية على قطاع العمل</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص إلغاء مؤسسة التدريب المهني ونقل مهامها إلى وزارة التربية والموارد البشرية، حاليا نسبة الملتحقين بالتعليم الثانوي بعد الإلزامي 77%، أي ثمة 23% غير 	<p>التعديلات الهيكلية</p>

<p>ملتحقين بالتعليم وإنما يتدرب بعضهم في مراكز مؤسسة التدريب المهني، السؤال من سيكون مسؤولاً عن تدريبهم، وخاصة أن التدريب سيكون بالتنسيق مع القطاع الخاص؟</p> <p>▪ هل سيزيد الدمج من الوحدات الإدارية؟ هل سيتم تنسيق المهام بحيث لا تتداخل وخصوصاً أن الوزارتين يقومون على خدمة ما يقارب 3 ملايين مواطن.</p> <p>▪ من هذا العملاق الذي سيقوم بإدارة هذه المنظومة الضخمة، برأيي أن دمج الوزارتين ستكون المسمار الأخير في نعش التعليم. كما سيندرج تحت الدمج الحضانات والتعليم المهني، اذا كان النظام الحالي يعرج إذا كيف بعد الدمج؟</p> <p>▪ بالنسبة لهيئة الاعتماد، هي هيئة رقابية كيف لها أن تكون جزء من مقدم الخدمة؟</p> <p>▪ فيما يخص الغاء مؤسسة التدريب المهني والحاق مهامها بوزارة التربية و تنمية الموارد البشرية، هل ستنطبق على موظفي التدريب المهني امتيازات موظفو التربية والتعليم مثل مكرفة المعلمين وغيرها ؟</p>	<p>على قطاع التعليم</p>
--	---------------------------------

القضايا التي لم يتطرق لها محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

نتج عن مخرجات الحوار في المحافظات وجود العديد من القضايا التي لم تتطرق لها الخارطة في هذا المحور تتعلق بما يلي:

1. اسباب ومبررات الدمج والالغاء للوزارات والمؤسسات،
2. عدم اتباع مبادئ واسس الحوكمة في التنفيذ والتقييم عند الدمج كونها جهة واحدة،
3. استثناء الهيئات والمؤسسات المستقلة والبلديات وامانة عمان ووزارة الصحة والمجلس الصحي العالي من الهيكل،
4. عدم تتطرق الخارطة لتطوير الهياكل التنظيمية والاداء المؤسسي.

محور الموارد البشرية

تنوعت الآراء حول الموارد البشرية ومبادراته فجاءت بعضها مؤيدة وبعضها معارضة، كما كان هناك آراء وتصورات عامة حول محور الموارد البشرية نفسه، تستعرض الجداول التالية أبرز الآراء ضمن هذا المحور:

آراء مؤيدة	آراء معارضة
<p>▪ مع الإلغاء ولكن في حال كان هنالك اتباع لأسس الحوكمة الرشيدة في تطوير مهام الديوان.</p> <p>▪ أن الأوان أن يتم العمل على ديوان الخدمة</p>	<p>▪ إلغاء ديوان الخدمة المدنية أكبر مصيبة ستواجه الشعب الأردني لأنه على الأقل يعمل بنظام الدور بالرغم من الوساطة والمحسوبية .</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد إلغاء ديوان الخدمة المدنية والاتجاه نحو اللامركزية في التعيين وخصوصا في ظل الواسطة المحسوية ستكبر مشكلة تعيين الكفاءات أكثر . ▪ ضد إلغاء ديوان الخدمة المدنية، ولكن في نفس الوقت مع التعديل والتطوير على أسس ومعايير الاختيار . ▪ ضد إلغاء ديوان الخدمة المدنية، لم الإلغاء من الممكن الإبقاء على المؤسسة مع التعديل والتطوير على مهامها. ▪ ابقاء ديوان الخدمة المدنية مع توضيح لمفهوم الوظيفة العامة، والتوجه نحو نظام "إعادة التعيين" بحيث يبقى الموظف في وظيفته ما لم يقدم لوظيفة أخرى (أعلى) ويعاد تعيينه بناء على أسس وشروط معينة. ▪ أن يتم تطوير مهام ديوان الخدمة المدنية دون أن يتحول إلى هيئة بل أن يكون هناك تأهيل للموظفين وتطوير في الاجراءات دون خلق جسم جديد . ▪ الإبقاء على نظام الدور ولكن مع تحديث نظامه بما يناسب الكفاءات المطلوبة في سوق العمل. 	<p>وتنظيمه بطريقة أفضل .</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ إلغاء ديوان الخدمة المدنية، لأن فيه مركزية عالية. ▪ هناك بعدا استراتيجيا وهو إلغاء ثقافة لدى الشباب أن الدولة تقوم بالتوظيف، إلغاء الديوان مصدر فخر حقيقة . ▪ التوجه نحو اللامركزية في التعيين توجه عالمي. ▪ أدى نظام الدور إلى شباب في انتظار الدور ولكن من غير مواكبة للتطور المعرفي والتكنولوجي . ▪ مع إلغاء نظام الدور لأنه وإن بدا أنه عادل من حيث الاختيار إلا أن ذلك ظلما للمؤسسات الحكومية، ولكن في المقابل نحن بحاجة إلى لجان تعيين كالقضاة نزهيين. ▪ نحن بحاجة إلى نظام جديد عادل وشفاف يستهدف الكفاءات. ▪ نحن بحاجة إلى تطوير نظام الخدمة المدنية حيث أنه حاليا مقبرة توظيف الشباب والفئة المستهدفة. ▪ مع تحويل ديوان الخدمة المدنية إلى هيئة، بحيث يوضع قانون ينشئ بموجبه الهيئة ويشرف على أنظمة الهيئة ويعطيها صفة الضابطة العديلية، ويعطيها دور الرقابة الإدارية. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ اللامركزية في التوظيف و التعيين كارثة وخصوصا في غياب الحوكمة بشكل كامل. ▪ هناك الكثير من الطرق الملتوية بالتعيين من خلال المقابلات. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ مع تحديث منظومة التعيين وإلغاء ديوان الخدمة المدنية واستحداث هيئة الخدمة والإدارة العامة بحيث يصبح دور الهيئة دور استراتيجي مفكر يدعم الوزارات بدلا من الدور التقليدي الاجرائي السابق لديوان الخدمة، كما يمكن أن يكون للهيئة دور 	<p>اللامركزية في التعيين</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

	<p>المراقب والمنظم لعملية اللامركزية في التعيين (التعيين المباشر) التي تستخدم أدوات جديدة مثل المقابلات والامتحانات. مما يزيد من فرصة استقطاب الكفاءات.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ نحن بحاجة إلى تطوير نظام الخدمة المدنية حيث أنه حالياً مقبرة توظيف الشباب والفئة المستهدفة. ▪ الاجراءات التنظيمية والادارية في مسألة التعيين يجب أن تكون مبنية على الكفاءة وليس بعمر وظيفي معين. 	
--	---	--

تاليا سرد لمجموعة من الآراء العامة حول محور الموارد البشرية وموضوعات أخرى مرتبطة بإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية:

موضوع المداخلة	الآراء
آراء عامة حول محور الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ المبادرات التي جاء بها محور الموارد البشرية لم تدخل إلى عمق عمل القطاع الحكومي، ولم تنزل إلى الميدان، كما أنّ الأهداف الاستراتيجية عبارة عن رؤى وتمنيات، وهي بعيدة عن صياغة أهداف استراتيجية حقيقية وواقعية، لذا يجب إعادة النظر فيها. ▪ التغيير في الإدارة والتغيير في الثقافة المؤسسية للموظفين مرتبط بالاقتصاد ووضع الاقتصاد الوطني. ▪ للموارد البشرية دور كبير في إصلاح الأداء الحكومي والمؤسسي في كل العالم، ومفهوم الموارد البشرية لا يقتصر على إدارة شؤون الموظفين (كما هو متعارف عليه لدى مؤسساتنا)، وهذا الوعي بمفهوم الموارد البشرية لمسناه في خارطة حيث تطرقت إلى جوانب مثل التمكين والتدريب ومتابعة الأداء. ▪ لم تأخذ خارطة منظومة القيم لدى الموظفين بشكل كاف، حيث أن البعد القيمي والثقافي لا يقل أهمية عن البعد الإجرائي.
آراء عامة حول التعيين في الخدمة المدنية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك حاجة كبيرة لزيادة التعيين في بعض المراكز الخدمية مثل تعيين الأطباء في المراكز والمستشفيات الحكومية. ▪ بغض النظر عن الإجراء الذي سيتبع فيما يخص ديوان الخدمة المدنية، المهم إيجاد نظام تعيين فيه عدالة، ضعف العدالة زاد من ضعف الثقة بين المواطن والحكومة.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك مشكلة في التعيين بغير حاجة، في كل جامعات العالم هناك اداري واحد لكل أكاديمي، أما في جامعاتنا فالنسبة هي ثلاث اداريين لكل أكاديمي، وهذه أبرز آثار الواسطة والمحسوبية. ▪ ديوان الخدمة المدنية الحالي يبدو عادل في التوظيف في قطاعي الصحة والتعليم، أما باقي القطاعات فان الآلية تخلو من الشفافية والشروط في بعض الأحيان غير منطقية. ▪ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب نقطة أساسية عند الحديث عن تحديث الإدارة العامة. ▪ بخصوص موضوع التعيينات، فيجب أن تكون على مستوى المملكة وليس حسب المناطق، مما يعزز الهويات الفرعية. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إن دور الدولة هو رسم السياسات والمساهمة في التشغيل من خلال بناء شراكة حقيقية مع القطاع الخاص. توضيح هذا الدور مهم حتى يتم التصدي للثقافة السائدة بأن الدولة هي من يقوم بالتوظيف. ▪ يجب العمل على مفهوم العمل العام لدى الموظف والمواطن. ▪ يجب تعديل ثقافة لدى المواطنين أن الديوان جهة توظيفية. ▪ فيما يخص تقرير التخصصات الراكدة والذي يصدره ديوان الخدمة فإن هذا التقرير ليس فقط مبني على احتياج القطاع العام بصرف النظر عن القطاع الخاص، انما يركز أيضا فكرة التوظيف لدى الشباب وأن التخصص يحكم المسار المهني للشخص. ▪ في ضوء الحديث عن إلغاء ديوان الخدمة، نحن بحاجة أيضا إلى تغيير ثقافة تحميل الحكومة أعباء التوظيف، و تحميل الشباب مسؤولية تطوير مهاراتهم بأنفسهم. ▪ اعتقد أن علينا معالجة ثقافة "من دخل دار ابو سفيان فهو آمن" التي يتعامل بها كل الموظفين الحكوميين وهي السبب وراء الترهل الإداري. 	<p>الثقافة السائدة عن الخدمة المدنية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ عدم وجود نظام محاسبة أو مسائلة لأي مسؤول عن قراراته، كذلك الأمر بالنسبة للموظفين عن أدائهم. ▪ التحدي الأكبر هو أن الحكومات المتتالية تريد توظيف القرابة، مشكلتنا الحقيقية في الواسطة والمحسوبية. ▪ نظام الخدمة المدنية بالعقوبات والحوافز لا يطبق إلا على موظفي وزارة التربية والتعليم. ▪ أدوات إدارة الموارد البشرية المتصلة بالتخطيط وجدول التشكيلات والتقييم بحاجة إلى الكثير من التطوير وخصوصا في ظل الثقافة الاجتماعية السائدة من واسطات 	<p>تحديات إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>ومحسوبيات.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك غياب للوصف الوظيفي وخصوصا لموظفي البلديات. ▪ هناك مشاكل في تسعيرة الموظف العام. ▪ هناك تشوه في موضوع الرواتب خصوصا في الوظائف الاشرافية، تجد الفرق بين الموظف العادي والموظف في الوظائف الاشرافية بين 10-25% وهذا يلغي الحافز للوصول إلى المناصب القيادية، يجب أن يكون الفرق أكبر (كما في القطاع الخاص). 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وصلت الإدارة العامة إلى الذروة (القمة) ثم بدأت بالتراجع، وفي الحالتين الموضوع مرتبط بالقيادات، اذا انتظمت القيادات وكانت ذات كفاءة تنتظم باقي المنظومة. ▪ ضعف القيادات سببه الرئيسي الواسطة والمحسوبة ولنصل الى الحوكمة علينا التغلب على الواسطة والمحسوبة. ▪ نحن عاجزين عن صنع أصحاب قرار يقودون عملية التغيير والتحديث ويتركون أثر طيب، لذا برأيي أن الإصلاح السياسي هو من يقود مسيرة الإصلاح، ومن دونه لن ترى الإصلاحات الثانية أي نور. ▪ آلية وصول أصحاب القرار الى مواقع صنع القرار يشوبها فساد (مثل شراء الأصوات) ▪ ليس لدينا اصحاب قرار يتركون بصمة أي ما يسمى ب "القائد" ▪ الوزير والأمين العام موظفين وليسوا راسمي سياسات و خصوصا في ظل التغييرات المستمرة على الحكومة يجب أن لا تتأثر السياسات والإستراتيجيات بتعاقب الحكومات. ▪ لدينا أزمة في المسؤول الأول والمسؤول الثاني والقدرة على استخدام الصلاحيات وأخذ القرار. ▪ التحديث ليس قضية تشريعات بل قضية قيادات، لدينا خلل وخصوصا في نظام تعيين القيادات الإدارية العليا مثل أمين عام ومدير عام. ▪ هناك فجوة وانفصال تام بين صانعي القرار والمواطنين. ▪ أهم عنصر هو التركيز على بناء قدرات القيادات والذي سينعكس على الموظفين. 	<p>إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية- القيادات</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ أنظمة الحوافز والمكافآت بحاجة إلى تطوير. ▪ يجب أن يكون هناك أدوات تميز الموظف الجيد عن الموظف الغير جيد، لأن النظام الحالي يحبط الموظف الجيد كونه يحصل على نفس التقييم مما يؤدي الى تراجع إداؤه. 	<p>إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية- بيئة عمل</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ بالنسبة لتحفيز الكوادر فإنه يجب أن يكون من خلال الزيادات. ▪ من الضروري حماية الموظف من المزاجية في العمل ومن التغييرات الإدارية المتكررة التي يتبعها أيضا مزاجية. ▪ الموارد البشرية هي المحور الأساسي في هذه المنظومة، نحن ندرك مشكلة ضعف الولاء الوظيفي. قد تكون نقطة البداية معالجة نهج الإدارة ثم الموظفين. ▪ الموظف الحكومي بحاجة الى تعديل سلوك وخصوصا الموظف الذي يعمل لدى الجهات الخدمية، سلوكيات مثل شعوره انه يمتلك المؤسسة وبالتالي لديه الحق أن يختار كيف ومتى سيقدم الخدمة وأيضا سلوكيات أخرى متعلقة بالانضباط في الوقت وتقديم العمل على أكمل وجه. ▪ تأييد النهج المقترح في الخارطة فيما يخص تمكين وتدريب موظف القطاع العام. ▪ مهم جدا إعادة صياغة مفهوم الموظف العام، من حيث بناؤه وتمكينه ووضع في المكان المناسب حتى يتم الاستفادة منه. ▪ هناك مزاجية في العمل لدى الكثير من الموظفين وهذا معيق بحاجة إلى معالجة. ▪ التوجه نحو تمكين وتحفيز موظفي الحكومة توجه محمود وجميل. ▪ أحد أسباب تراجع الأداء أن السلم الوظيفي غير واضح و خصوصا تطور الموظف ليصل إلى الأدوار القيادية. ▪ أحد أهم أسباب التحديات التي ذكرتها الخارطة في يخص ضعف الموظف العام هو غياب عنصر التحفيز، وخصوصا التحفيز المالي. ▪ تنمية الموارد البشرية هو الأساس في عملية اصلاح القطاع العام. ▪ لمواجهة الترهل الإداري يجب العمل على تمكين و تحفيز الموظفين. ▪ الموظفين في القطاع العام بحاجة إلى اهتمام أكبر، هم بحاجة إلى التطوير والتأهيل والتمكين بالإضافة إلى مراقبة الأداء والمسائلة والعقاب. 	<p>ممكنة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب التأكيد على أهمية دور معهد الإدارة العامة كمعهد لإثراء المعرفة والخبرة والرؤية لدى الموظفين، كما يجب أن يكون شرط لترقي الموظفين اجتياز متطلبات تدريبية من خلال المعهد، تماما مثل القوات المسلحة. ▪ تطوير الأداء للموظفين أهم من تطوير الهيكله وهو الأساس. ▪ وفقا لمبدأ الحاكمية الرشيدة، فإن تطوير قدرات الموظفين يسبق الحاكمية الرشيدة، بمعنى التمكين يسبق ومن ثم المحاسبة والتعزيز. ▪ السبب الرئيسي وراء تدني مستوى الخدمات الموظف نفسه، للأسف موظفين لا يعلمون بالقانون ولا يحترمون الوقت. ▪ أحد أسباب هروب المستثمرين إلى جانب تخبط القوانين، أيضا عدم إلمام 	<p>إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية- تطوير القدرات</p>

الموظفين بالقانون.

اقتراحات أخرى حول محور الموارد البشرية

أما فيما يخص الاقتراحات حول محور الموارد البشرية فقد كان هنالك عدة اقتراحات ضمن القضايا التي تناولها الحوار واقتراحات أخرى عامة كما يلي:

- فيما يخص هيئة الخدمة والإدارة العامة اقترح أن تربط بنائب رئيس وزراء قوي ومستدام لضمان تنفيذ المطلوب منها، كما أنها تتطلب بنية مؤسسية وتنظيمية وتعديلاً تشريعياً.
- الاطلاع على النموذج المتبع في الجهاز العسكري من ترقيات وتدريب وإسقاطه على القطاع العام المدني لنجاحه.
- يجب الأخذ بالحسبان أهمية تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار، إذ إن تمثيلها ضعيف جدا في الوزارات، ويجب النظر في سياسات إدماج النوع الاجتماعي.
- إنشاء "وزارة الموارد البشرية" بحيث تضم مركز تنمية الموارد البشرية وديوان الخدمة المدنية، وتكون مسؤولة عن التخطيط للموارد البشرية في القطاعين.
- أن يكون لمعهد الإدارة العامة قانون ومجلس إدارة مربوط برئيس الوزراء.
- يجب أن تتغير التعليمات الناظمة للخدمة المدنية، بحيث يكون التعيين في القطاع العام على أساس الكفاءة وليس الأقدمية، أيضا أن يتم ربط المكافأة بالأداء (الآن تحولت المكافأة إلى راتب ثان)، أيضا تفعيل العقاب وأن يتم محاسبة الموظف على أي تقصير، وأخيرا يجب أن يكون هناك تقييم حقيقي للأداء (الآن تقييم جميع موظفي القطاع الحكومي 90% فما فوق) .
- إعادة النظر في وحدات الرقابة الداخلية في الوزارات، هل يعقل أن تكون تابعة للوزير وتعين من خلال الوزير؟
- دراسة العامل النفسي لدى الموظفين، مثلا: قياس الرضى الوظيفي لدى الموظفين حيث انه مرتبط بشكل اساسي بالأداء.
- إنشاء اطار عمل مؤسسي حكومي يركز على مشاركة المرأة السياسية والاقتصادية.
- أن يكون هناك خطة تلي استقطاب وتعيين الموارد البشرية، يجب التحقق للاستفادة الأكبر بعد تدريب وتأهيل الموظفين.
- أن نتقل من مفهوم إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية و منه إلى إدارة رأس المال البشري .
- إشعار المواطنين بالمخطط الزمني للإلغاء ديوان الخدمة.
- أن لا تقتصر تنمية الموارد البشرية على العقاب والمحاسبة بل أيضا على المكافأة والحوافز.
- اتباع نهج القوات المسلحة في تمكين القيادات، بحيث كل مدير يؤهل من بعده مدير فني ومدير إداري.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- ضبط التغييرات على الهيكل وعلى الموظفين التي تلي استلام وزير جديد لوزارته وذلك لضمان استمرارية سير العمل.
- تمكين القيادات الشابة.
- صحيح أننا نعاني من تدني في مستوى الخدمات ولكن لو بحثنا في أسباب هذه التحديات سنجد أن هناك ضعف لدى الموظف في معرفة القوانين المتعلقة بعمله، لذا اقترح أن يعطى موضوع تدريب وتأهيل الموظفين أولوية .
- استخدام للذكاء الاصطناعي للحد من الوساطة والمحسوبية.
- يجب العمل على وضع وصف وظيفي وخطة تدريبية واضحة لجميع الموظفين.
- الأخذ بعين الاعتبار تحفظ المجتمع على اسم "هيئة" عند تسمية المؤسسة الجديدة التي ستحل محل ديوان الخدمة المدنية.
- اقترح ضم ديوان الخدمة المدنية إلى وزارة تحديث القطاع العام هو ومعهد الإدارة العامة الأردني.
- يجب التركيز على بناء قدرات ومهارات الموظفين الذين لديهم تماس مباشر مع المواطنين وبالتحديد موظفو البلديات حيث أن عملهم بحاجة إلى تنظيم (من خلال تشريعات)
- أن يؤخذ بمعيار التنوع والتضمين (Diversity and Inclusion) عند التوظيف بحيث يكون لأبناء المحافظات فرصة في الحصول على الوظائف.
- فيما يخص تسعير الوظائف، اقترح توحيد الأجور مع المؤهل العلمي بغض النظر عن مكان العمل، وخصوصاً أن ذلك سوف يعزز الاخلاص الوظيفي لكونه نظاماً عادلاً .
- عادة يمانع الموظفون أي تغيير وتطوير على الإجراءات، لذا من المهم وضع خطة لإدارة التغيير .

تساؤلات واستفسارات حول محور الموارد البشرية

أما فيما يخص التساؤلات والاستفسارات حول محور الموارد البشرية فقد كان هنالك عدة تساؤلات ضمن القضايا التي تناولها الحوار وأخرى عامة حول محور الهيكل التنظيمي للقطاع العام كما يلي:

موضوع التساؤل	التساؤل أو الاستفسار
استفسارات عامة حول محور الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص التنفيذ، من أين سنبدأ؟ إذ يجب الانتقال من مركزية إدارة الموارد البشرية إلى اللامركزية، وهذا يتفق مع مبادئ الإدارة الحديثة، وما هي الإجراءات التنفيذية التي ستقومون بها لتنفيذ ما جاء في الخطة؟ كيف ستفعل الرقابة والمسائلة؟ ▪ هل ستتناول الخطة تفعيل لمبدأ الدوام المرن وإيجاد البنية التحتية من خلال منصات الرقمنة وخاصة للسيدات لما فيه من تسهيل وتشجيع لدخولهم والاستمرارية في انخراطهم في سوق العمل سواء الخاص أو العام.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ثمة 7 مبادرات في البرنامج التنفيذي للخطة يجب أن تنفذ مع نهاية عام 2022، فهل من الممكن تنفيذ 7 مبادرات خلال شهرين؟ ▪ أحد أهم التحديات في هذا المحور هو التغيير المستمر في المناصب القيادية وماله من تأثير سلبي على استمرارية سير العمل، كيف ستعالج الخارطة هذه المشكلة؟ 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ماهي الآلية الجديدة المقترحة؟ ▪ كيف سينتقل الدور من دور إجرائي لديوان الخدمة المدنية إلى الدور الرقابي؟ وكيف سيتم تفعيل دور الديوان المتمثل في تطوير قدرات العاملين والتدريب وتفعيل أسس التعيين والترقية وتفعيل المحاسبة والمساءلة، وهذا لم يحدث خلال السنوات السابقة، وبقي دوره مقتصرًا على حفظ دور المتقدمين في الدور التنافسي؟ ▪ هناك عدة تعديلات على المادة 9 والتي تخص ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة القليلة الماضية، لماذا كل هذه التعديلات؟ ▪ فيما يخص إلغاء ديوان الخدمة المدنية ألا يوجد اجحاف في حق المنتظرين لأعوام طويلة؟ ماذا سيكون رد فعلهم؟ ▪ ما الفرق بين دور الهيئة وديوان الخدمة المدنية؟ ▪ بحسب الخارطة من المقترح أن يتم إلغاء ديوان الخدمة المدنية عام 2027، ماهي الاجراءات التي ستتبع خلال الخمس سنوات القادمة (المرحلة الانتقالية)؟ ▪ لدينا تجربة سابقة في إلغاء ديوان الخدمة المدنية ولكن ماذا حدث؟ توغلت الوساطة والمحسوبيّة؟ ما هو الاختلاف؟ كيف ستعالج الفكرة المطروحة هذه المشكلة؟ ▪ ماهي الآثار المترتبة على الاستغناء عن ديوان الخدمة المدنية؟ ▪ ماهي المعايير الجديدة التي سيتم من خلالها تعيين الموظفين؟ ▪ كيف ستضبط اللامركزية في التعيين؟ ▪ الخارطة طموحة وفكرة إلغاء ديوان الخدمة المدنية كفكرة رائعة، ولكن كيف نتجاوز الوساطة والمحسوبيّة في حال اتبع نظام التعيين المباشر (اللامركزي)؟ ▪ بالنسبة إلى إلغاء ديوان الخدمة والانتقال إلى اللامركزية في التعيين، كيف سيتم معالجة المخزون والإلغاء الطلبات التي ينتظر أصحابها سنوات طويلة؟ ▪ إلغاء ديوان الخدمة والانتقال إلى اللامركزية معناه أن لكل وزارة نظامها في 	<p>إلغاء ديوان الخدمة المدنية</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>التعيين، هل سيكون هناك معايير للتعيين؟ من سيراقبها؟ ماهي الآلية؟</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بالنسبة إلى إلغاء ديوان الخدمة المدنية، الحق ضائع الآن وهي جهة واحدة وفيها ما فيها من الفساد، كيف سيصبح الوضع في حال توجهنا للامركزية وتعددت الجهات، كيف سيعالج النظام الجديد هذه الإشكالية؟ ▪ إن لدى ديوان الخدمة المدنية أسس واضحة للتعيين بينما هناك استحداث لطرق تعاقدية مختلفة أسسها غير واضحة، هل سيكون للهيئة الجديدة دور في رسم سياسات التعيين ومراقبته؟ 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص تأهيل القيادات، ما هي أسس الاختيار و كيف يتم ترشيح الأسماء للتدريب ولماذا يكون التركيز دائما على معيار سنوات الخبرة، أن الخبرة خارج المؤسسة لا تحتسب؟ ▪ فيما يخص وصول المرأة الى المراكز القيادية سؤالي هو أين المرأة في المحافظات؟ ▪ تطرقت الخارطة لموضوع اعداد القيادات الشابة، ماهي الاجراءات؟ ▪ هل سيكون هناك نظام واضح لاختيار صانعي القرار؟ 	<p>القيادات</p>

القضايا التي لم يتطرق لها محور الموارد البشرية

نتج عن مخرجات الحوار في المحافظات وجود العديد من القضايا التي لم تتطرق لها الخارطة في هذا المحور تتعلق بما يلي:

1. عدم الاخذ بعين الاعتبار منظومة القيم والثقافة المؤسسية لدى الموظفين في القطاع العام.
2. غياب معايير واسس التعيين والوصف الوظيفي ونظام الحوافز والمكافآت،
3. الفجوة في الرواتب بين الموظفين في القطاع العام.
4. ضمان استقرار القيادات العاملة في القطاع العام واستمرارية العمل والإجراءات التي ستتبنها الخارطة،
5. اجراءات زيادة مشاركة المرأة وتمكين القيادات الشابة وآلية تنفيذ المبادرات التي تضمنتها الخارطة.

محور الخدمات الحكومية

تنوعت الآراء حول محور الخدمات الحكومية ومبادراته فجاءت بعضها عامة وأخرى ركزت على جوانب مثل شمولية وتكامل الخدمات والبنية التحتية والثقافة المؤسسية، يستعرض الجدول التالي أبرز الآراء ضمن هذا المحور:

موضوع المداخلة	الآراء
آراء عامة حول محور الخدمات الحكومية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ من المفرح أن نرى أن هناك توجه لإنشاء المزيد من مراكز الخدمة الشاملة، والتي أثبتت كفاءتها وفعلا سهلت على المواطن. ▪ هناك بعض المبادرات مثل الحلول السحابية يجب أن تنفذ مع نهاية 2024 وهذا تحدي كبير، كونه بحاجة إلى وقت طويل. ▪ هناك ضعف في مستوى الإنجاز فيما يخص الحكومة الإلكترونية وخصوصا عند المقارنة مع الدول المجاورة. ▪ بالنسبة للرقمنة وما يسمى ب e-government او الحكومة الالكترونية: يجب أن تتصف الخطة بالواقعية وخصوصا في غياب الخطط تنفيذية . ▪ الأردن في السبعينات و الثمانينات كان يصدر كفاءات للدول المجاورة وكان الرائد في الادارة الا أنه اليوم في آخر الصفوف وخصوصا في موضوع الحكومة الالكترونية. ▪ الحوكمة والرقمنة ستحد من الفساد. ▪ من واجب الإدارة الاستمرار والرقمي وتطوير الخدمات المقدمة. ▪ تدني جودة الخدمات الحكومية المقدمة هو انعكاس مباشر لضعف هذه القيادات وبالأخص القيادات الوسطى. ▪ الخدمات الالكترونية و نظم الموارد البشرية تشهد تقدم سريع لدى جميع الدول وللأسف نحن نتقدم بشكل بطيء، جدا مع أنه لدينا عقولا نيرة و نتمنى أن تتم الاستفادة منها. ▪ هذا محور مهم جدا واتفق تماما أننا بحاجة الى التحول الكامل للخدمات المرقمنة. ▪ التقدم في الخدمات الحكومية الالكترونية هو تقدم في طرق الجباية، بالمقابل لا نشهد تقدم في الخدمات التي تسهل على المواطن وتختصر عليه الوقت و الجهد. ▪ مازالت عملية الربط الإلكتروني بين المؤسسات الحكومية بطيئة وبحاجة إلى تطوير. ▪ الربط الإلكتروني يجب أن يكون سريع. ▪ المواطن يسعى إلى تجويد الخدمات بغض النظر عن النظام أو الإجراء الذي قامت عليه تحسين الخدمات. ▪ مع التحول الرقمي على أن يكون له أثر على تسريع وتسهيل الإجراءات. ▪ ما يهمني كمواطن أن تؤدي هذه الجهود إلى خدمات الكترونية سريعة و سهلة من خلال منصة الكترونية موحدة. ▪ مع التوجه نحو الرقمنة وأتمتة الخدمات ولكن مع مراعاة تطبيقها بشكل فني سليم.
شمولية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نحن بحاجة الى إعادة هندسة للإجراءات، بحيث تصبح عدد الإجراءات اللازمة لإنهاء

<p>المعاملة أقل، لوجود تكرار في طلب الوثائق مما يزيد من الوقت والكلف اللازمة لإنهاء المعاملات.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تنظيف البيانات مهمة جدا ويجب أن تكون صحيحة في حال الربط مع الأنظمة الحكومية، حاليا هناك تقدم فيما يخص تنظيم بيانات الأفراد لأن الفرد مفوض عن نفسه، أما في الشركات هناك جهد كبير والأمور فيها أعقد. ▪ الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين افقية وليست عامودية بين الدوائر والوزارات وعليه يجب فصل الجهات التي تقدم الخدمة في أي عملية هيكلية حتى نضمن الاستمرارية، بحيث لا يتم البدء من جديد في كل مرة. ▪ عدم الرضا الحاصل لدى المواطنين ليس لأن الخدمة لم تقدم بشكل جيد الكترونيا ولكن لأن الخدمات غير متكاملة، لذا يجب إعادة النظر والاطلاع على الإجراءات والقوانين المتعلقة بتقديم الخدمات. ▪ الخدمات التي تم التركيز عليها في خارطة الطريق هي ما يسمى بخدمات الجباية، ويجب التركيز على تحسين نوعية الخدمات بحيث تخدم المواطن وتسهل حياته. ▪ هناك مشكلة في تعدد المنصات التي تقدم الخدمة مما يصعب معرفة هذه الخدمات وكيفية الوصول إليها، يجب أن يكون هناك تطبيق موحد ليسهل الوصول إلى هذه الخدمات. ▪ هناك بيروقراطية عالية في الاجراءات والخدمات المقدمة كما أنها طويلة. ▪ يجب الاهتمام بالبنية التحتية اللازمة للتحويل الرقمي بحيث يمكننا من الاعتماد عليها و تكون فعلا حل يسرع و يسهل الخدمات. 	<p>وتكامل الخدمات</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الخدمات الحكومية بحاجة إلى تحسين من حيث الإجراءات ومن حيث القائمين على تقديم الخدمة (موظفو الصف الأول). ▪ نحن بحاجة للوصول إلى الخدمات المرقمنة التي تقلل الاحتكاك بين المواطن (متلقي الخدمة) والموظف العام. ▪ أن الأوان أن تتغلب على مزاجية الموظف العام عند تقديم الخدمات للمواطنين. ▪ لا تلقى دوائر الخدمة الحكومية الاحترام ذاته الذي تلقاه المرافق الخدمية للقطاع الخاص من قبل متلقي الخدمة (المواطن). 	<p>الثقافة المؤسسية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب أن تراعي تكاليف أئمة الخدمات ما فيه مصلحة الجميع وأولهم المواطن، حيث أننا نشعر أن لدى بعض الجهات الحكومية توجه لاعتبار تقديم الخدمات الالكترونية فرصة للربح، بينما الأصل أنها فرصة وطنية تقوم على تقديم خدمات رقمية وتعتمد على قدرة البنوك على الربط مع الأنظمة الحكومية والحصول على البيانات بطريقة آمنة وسهلة وسريعة. 	<p>تعدد المنصات وتكاليف تقديم الخدمة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص المدفوعات المرقمنة فقد سمحت الدولة بالاستفادة لجهات نحن لحد الآن لا نعلم من هم. ▪ جاءت حوسبة بعض الإجراءات ضد المواطن مثلا (اختلاف رسوم الطلب من محافظة إلى محافظة أخرى، أنظمة غير مرنة و صعبة مثل نظام حكيم) 	<p>الالكترونيا</p>
---	---------------------------

القضايا الاخرى التي لم يتطرق لها محور الخدمات الحكومية

نتج عن مخرجات الحوار في المحافظات وجود العديد من القضايا التي لم تتطرق لها الخارطة في هذا المحور تتعلق بما يلي:

1. غياب الخطط التنفيذية،
2. التركيز على خدمات الدفع والجباية بدلا من تحسين نوعية الخدمات وتسهيل الاجراءات على المواطنين،
3. عدم وضوح آلية هندسة الاجراءات وتكاملية الخدمات المقدمة للمواطنين بين كافة الجهات،
4. كيفية التنسيق بين مخرجات خطط التحديث لوجود مبادرات في خطة التحديث الاقتصادي وخارطة تحديث القطاع العام تختلف من ناحية الفترة الزمنية لتنفيذها،
5. كذلك لم يتضمن هذا المحور الثقافة الرقمية وآلية التعامل مع كبار السن وذوي الاعاقة.

اقتراحات حول محور الخدمات الحكومية

أما فيما يخص الاقتراحات حول محور الخدمات الحكومية فقد كان هنالك عدة اقتراحات ضمن القضايا التي تناولها الحوار واقتراحات أخرى عامة كما يلي:

- التحول الرقمي وليس الأتمتة والذي يتطلب وجود نظام معلومات للموارد البشرية (HRIS) لكل المؤسسات ويتم ربطه مع الديوان.
- يجب النظر في الاجراءات التشريعية، وإعادة تبسيطها كذلك الصلاحيات الممنوحة لمقدمي الخدمات عند ادخال الرقمنة يجب منح صلاحيات اتخاذ القرار للاستفادة منها، مثل اجراء الاقرار الضريبي الكترونياً بحاجة الى ان يرافقه صلاحية اتخاذ القرار لمن يقوم بتنفيذه.
- يجب أن يكون تطوير معايير الاختيار والتعيين تدريجياً.
- يجب أن يكون هناك توجه للاستفادة من كمية البيانات الضخمة التي تحويها كل وزارة وربطها في محور الموارد البشرية أيضاً.
- نسبة الخدمات الحكومية المؤتمتة لا تزيد عن 18% أي 442 خدمة من أصل 2460، لذا اقترح أن يتم الاستعانة بالجامعات الأردنية من خلال برامج مخصصة تهدف للاستفادة من قدرات الشباب الريادية.
- أخذ التفاوت في البنية التحتية في مختلف المناطق بعين الاعتبار عند تقديم الخدمات الحكومية والرقمية.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- لا شك أن هناك إرادة للإصلاح ولكن يجب التركيز على تطوير الخدمات الأساسية ذات التماس المباشر مع المواطنين مثل الخدمات الصحية.
- فيما يخص مراكز الخدمات الشاملة فقد نجحت نجاحا باهرا في جائحة كورونا لذا يجب أن تعمم.
- تدريب الموظفين والكوادر القائمة على الرقمنة بحيث تسرع العمل.
- ضرورة العمل على تعزيز ثقافة التعامل إلكترونيا مع الصرافات الآلية واستخدام منصات الحكومة الإلكترونية.
- التطرق لمقياس ازدهار المدن City Index للتعرف على الخدمات التي يجب أن تقدم للمواطنين ومنه يبدأ التخطيط الاستراتيجي الذي يترجم إلى برامج تنفيذية قابلة للقياس، بالإضافة إلى بناء قدرات القائمين على تنفيذ هذه البرامج.
- أما فيما يخص التساؤلات والاستفسارات حول محور الخدمات الحكومية فقد كان هنالك عدة تساؤلات ضمن القضايا التي تناولها الحوار وأخرى عامة حول محور الهيكل التنظيمي للقطاع العام كما يلي:
- الأردن من أعلى الدول التي تقدم خدمات للمواطنين مقارنة بالدول الأخرى حيث تقدم ما يقرب عن 2400 خدمة الى متى سيستمر هذا الوضع وهل على المدى المتوسط و الطويل ستبقى الحكومة قادرة على تنفيذ هذا الكم من الخدمات؟
- بحسب خطة التحديث الاقتصادي هناك مبادرات في قطاعات الصحة والتعليم يجب أن تنفذ مع نهاية العام الحالي والقادم تعتمد على الرقمنة والأتمتة ولكن في خارطة تحديث القطاع العام بحاجة هذه المواضيع مؤجلة وبحاجة الى وقت أطول لتنفيذها. كيف يكون التنسيق بين مخرجات خطة التحديث ومخرجات خارطة الطريق؟
- قامت الحكومة بالتوجه نحو الاتمته والرقمنة قبل عشر سنوات، وإلى اليوم لا يشعر المواطن أن آلية العمل في الدوائر والمؤسسات الحكومية قد تغيرت، فما زلنا نشكو من البيروقراطية، هل سيكون هناك جهود لتغيير عقلية الموظف وثقافته لكي يتعامل مع الأنظمة الحديثة؟
- ما هو الفرق بين منظومة الدفع الجديدة والتي تتبناها الوزارة حالياً عبر مدفوعاتكم؟
- التوقيع الرقمي أصبح متاح إلا أنه غير مفعّل أو معتمد ما هو المطلوب لتفعيله على نطاق واسع؟
- ماهي الآلية التي ستتم فيها الرقمنة بما يناسب فئتي كبار السن وذوي الاعاقة وهم يشكلون 25% من السكان، كيف سيتم تقديم الخدمة لهم، وخصوصا في غياب الثقافة الرقمية لديهم؟
- كيف يمكن تطبيق المؤسسة في تنفيذ الاستراتيجيات والخطط بحيث تكون عابرة للحكومات فيما يتعلق بخطط التحول الرقمي والاتمته؟
- بالنسبة للمبادرات التنفيذية في محور الخدمات الحكومية ورد ذكر اشراك القطاع الخاص في مراكز الخدمة الشاملة، نريد التوضيح؟

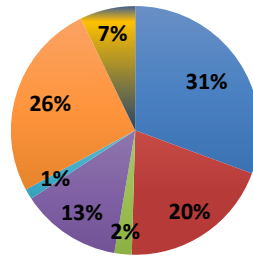
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- بالنسبة للوصول الى 100% من الخدمات المرقمنة، هل لدينا الموارد البشرية المدربة والكفؤة؟
- هل لدينا المعدات والتقنيات والبرمجيات اللازمة للتحويل الرقمي؟
- هل لدينا دراسة تحلل التغذية الراجعة من متلقي الخدمات الإلكترونية لمعرفة ما اذا كانت سهلة أو صعبة وأخذ ملاحظتهم بعين الاعتبار.
- هل الوصول إلى 100% من الخدمات المرقمنة بحلول عام 2025 هدف واقعي؟
- فيما يخص الرقمنة و الحوسبة، لماذا لا يزال يطلب من المعلمين تعبئة كشف العلامات يدويا؟ وقس على ذلك أمثلة كثيرة؟
- ماهي الخطط التنفيذية للوصول الى طموحات الرقمنة في الخارطة؟
- هل جميع المواطنين قادرين على مواكبة الرقمنة؟ ما هو البديل لمن لا يستطيع ولا يملك متطلبات الرقمنة؟
- فيما يخص انشاء مراكز الخدمات الشاملة في المحافظات، هل سينعكس عليه استغناء للوحدات الإدارية المتفرقة في المحافظات أم دمجها، هل هناك تصور واضح؟
- لماذا نجحت الرقمنة في دائرة الضريبة العامة ولم تنجح في المؤسسات الأخرى؟
- كيف سيكون التحويل الرقمي في المحافظات والبلديات؟
- ما المقصود بمراكز الخدمات الشاملة، وهل ستكون الأمور المالية عائق؟

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في المحافظات

شارك 222 شخص في تعبئة الاستبيان منهم حوالي 33% اناث و 67% ذكور. بلغ عدد المشاركين الذين يحملون درجة البكالوريوس واعلى حوالي 91% من المشاركين. كما توزعت طبيعة عمل المشاركين بين اكاديميين 31% ومجتمع مدني 26% وطلاب بنسبة 20% ومجالس محافظات 13% و نقابات مهنية و عمالية 7% ونواب ووزراء سابقين 2% وغرف صناعة وتجارة 1%.

طبيعة عمل المشاركين



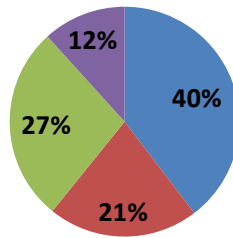
- اكاديمي
- طالب جامعي
- كبار رجال الدولة (نائب حالي, نائب سابق, وزير سابق)
- مجالس المحافظات والبلديات
- ممثل عن غرفة صناعة أو تجارة
- ممثل عن نقابات مهنية و عمالية

تنوعت نتائج الاستبيان حول القضايا التي تم طرحها ضمن محور الهيكل التنظيمي والحوكمة ومبادراته في المحافظات فجاءت بعضها مؤيدة وبعضها معارضة. من ابرز نتائج الاستبيان بخصوص هذه القضايا:

قضية رقم 1: إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها إلى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين.

بلغت نسبة المشاركين المعارضين لإلغاء وزارة العمل 63% فيما أيد حوالي 37% من المشاركين الغاء الوزارة.

إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها إلى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين

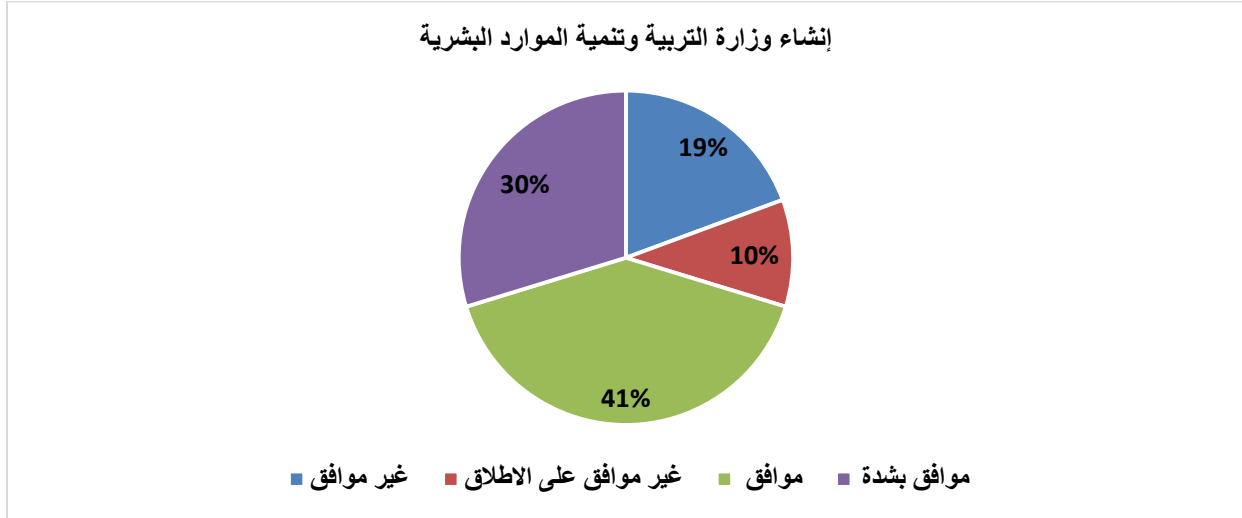


- موافق بشدة
- موافق
- غير موافق على الاطلاق
- غير موافق

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

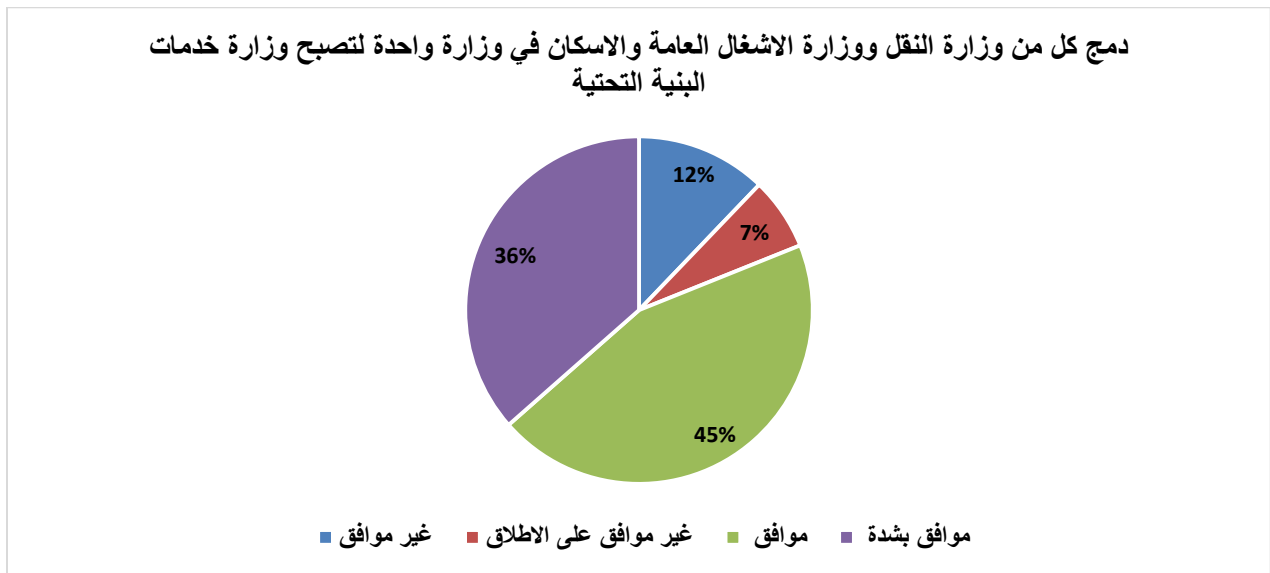
قضية رقم 2: إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية.

بلغت نسبة المشاركين المعارضين لإنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية 29% فيما أيد حوالي 71% من المشاركين انشاء الوزارة.



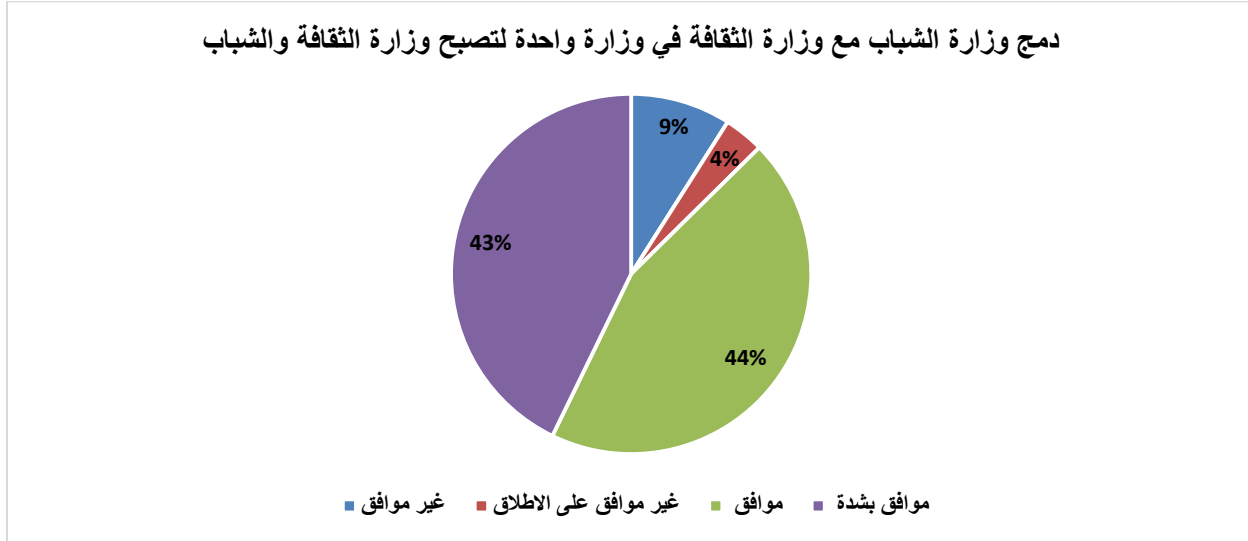
قضية رقم 3: دمج وزارتي النقل والأشغال العامة والاسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

أيد 81% من المشاركين عملية الدمج فيما عارض 19% من المشاركين دمج وزارتي النقل والأشغال العامة والاسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية.



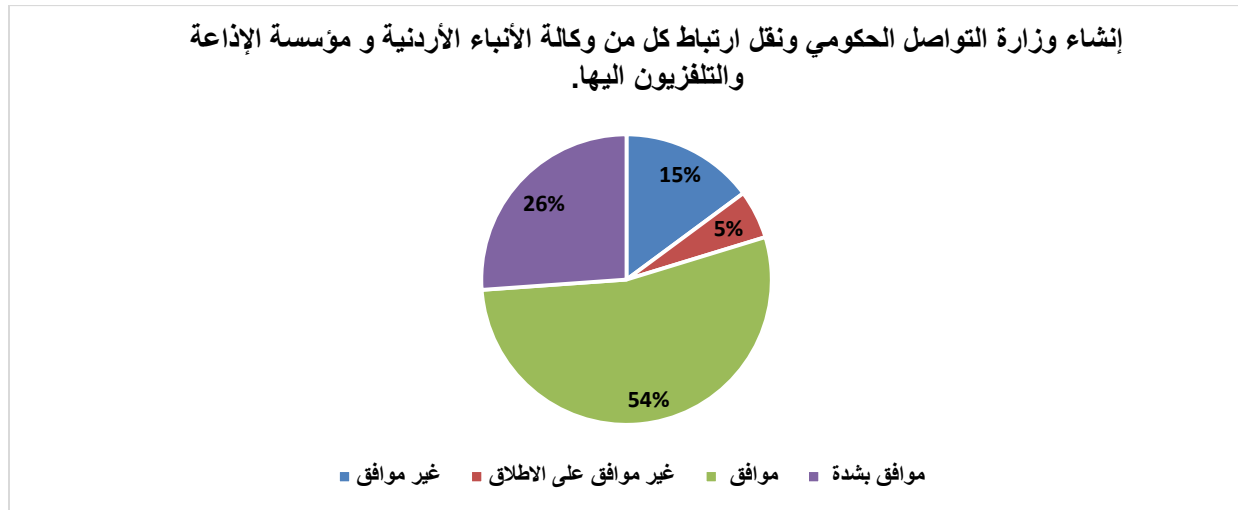
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

قضية رقم 4: دمج وزارتي الثقافة والشباب في وزارة واحدة لتصبح وزارة الثقافة والشباب.
وافق 87% من المشاركين في الاستبيان على دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة فيما عارض 13% دمج الوزارتين.



قضية رقم 5: إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الأنباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون إليها.

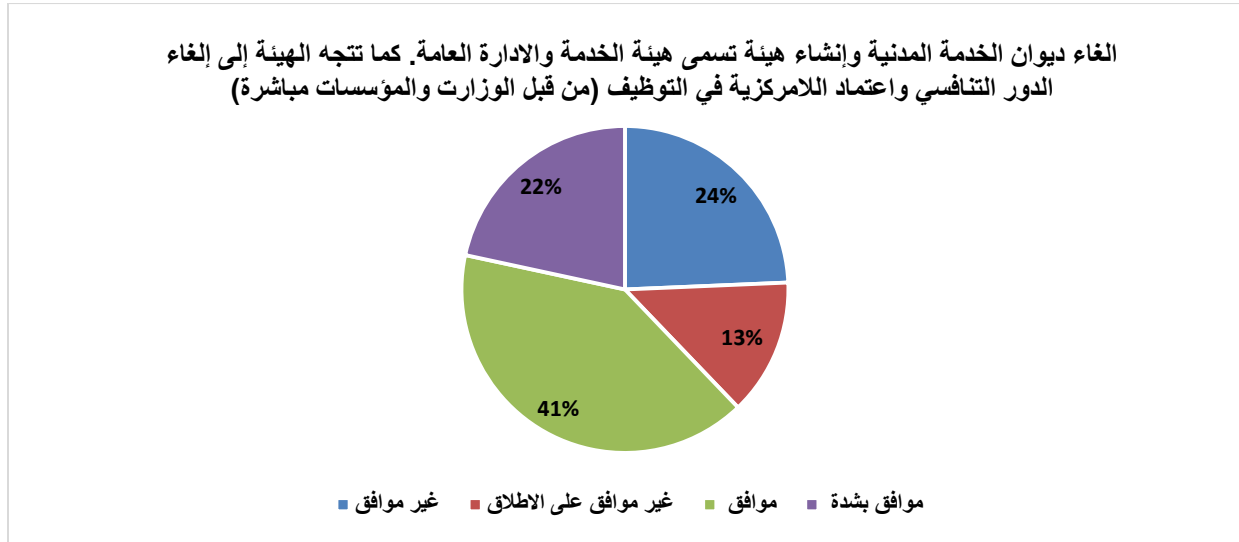
80% من المشاركين وافقوا على إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الأنباء الأردنية و مؤسسة الإذاعة والتلفزيون إليها فيما عارض 20% من المشاركين هذا التوجه لإنشاء وزارة التواصل الحكومي.



مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

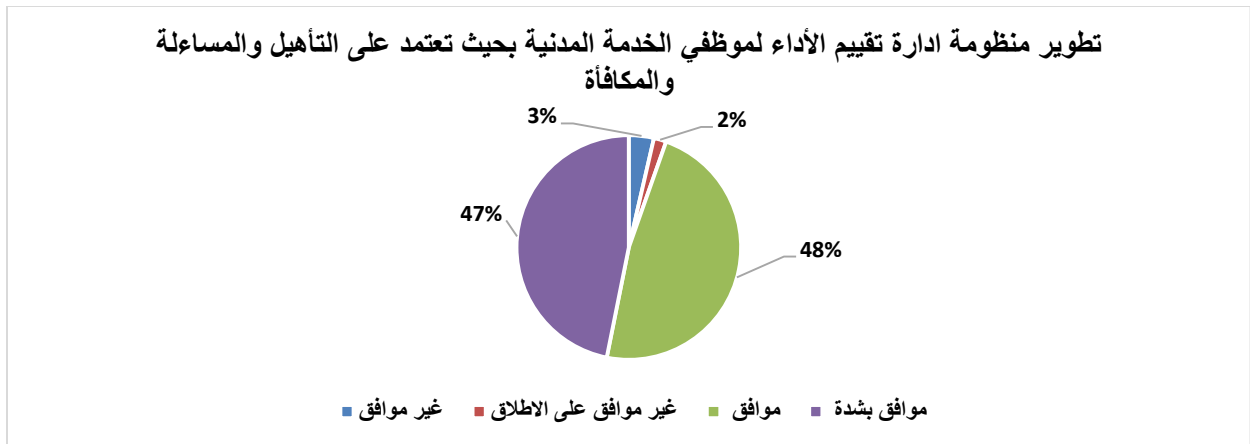
قضية رقم 6: الغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى هيئة الخدمة والادارة العامة. كما تتجه الهيئة إلى إلغاء الدور التنافسي واعتماد اللامركزية في التوظيف (من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة).

38% من المشاركين عارضوا الغاء الديوان وإنشاء هيئة تسمى هيئة الخدمة والادارة العامة فيما ايد 62% من المشاركين الغاء الديوان.



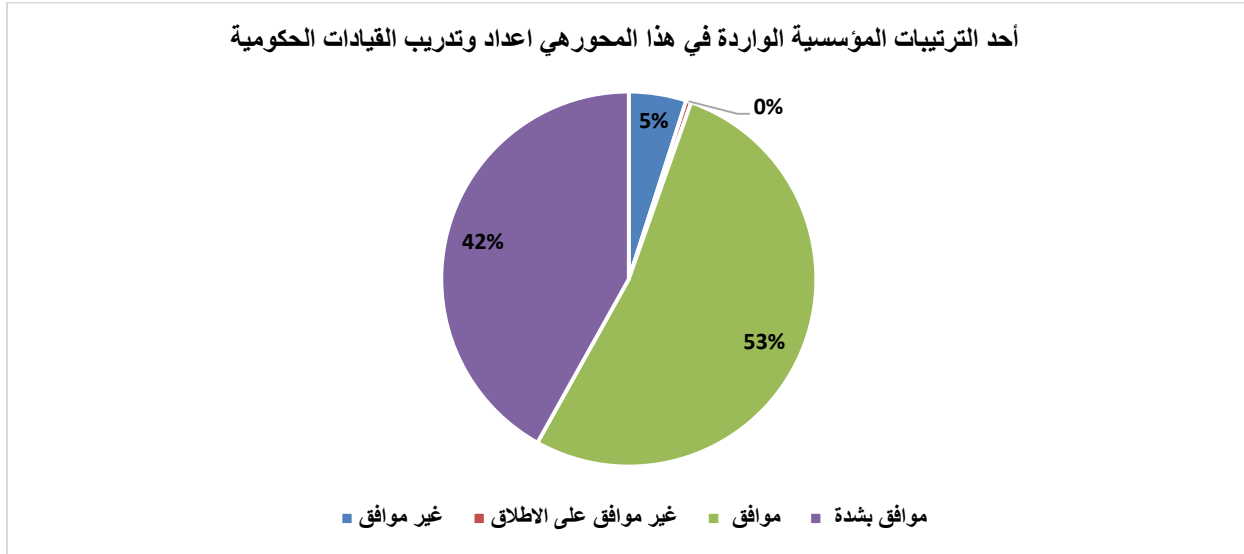
قضية رقم 7: تطوير منظومة ادارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة

95% من المشاركين ايدوا موافقتهم على تطوير منظومة ادارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة.



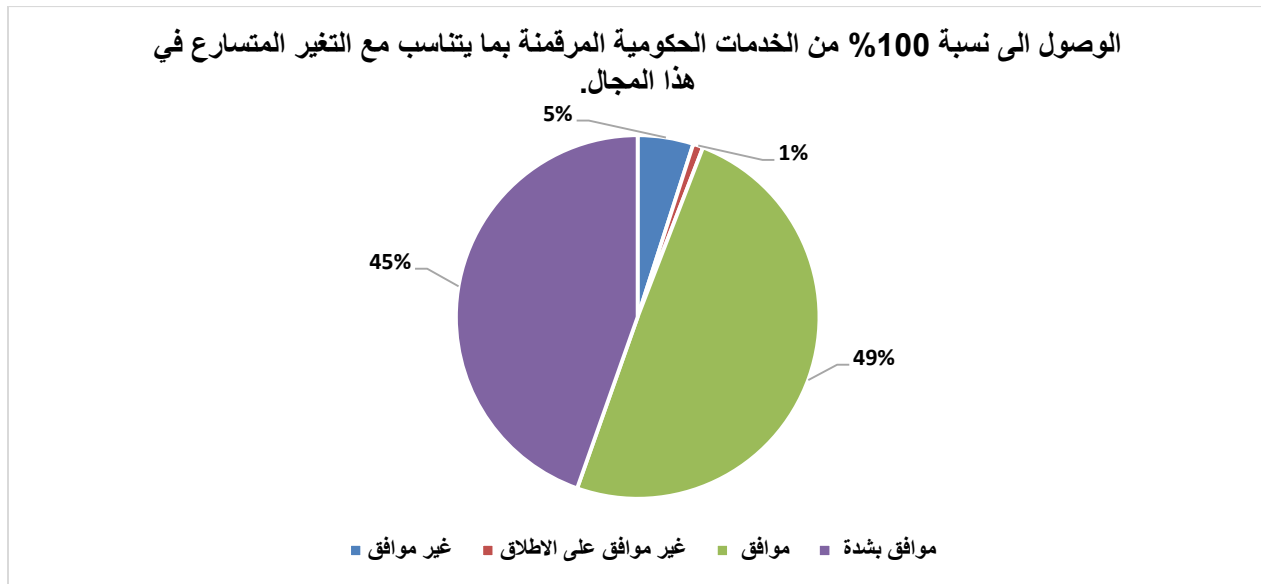
قضية رقم 8: اعداد وتدريب القيادات الحكومية.

95% من المشاركين في الاستبيان أكدوا على أهمية اعداد وتدريب القيادات الحكومية.



قضية رقم 9: الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغيير المتسارع في هذا المجال.

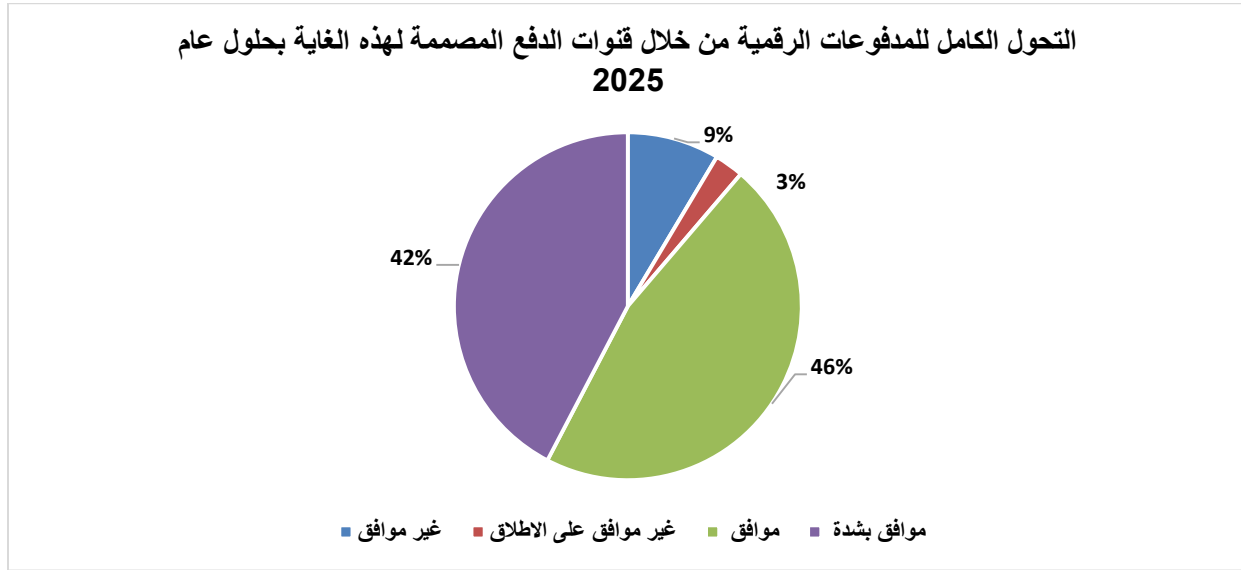
94% من المشتركين أكدوا على أهمية الوصول الى خدمات حكومية مرقمنة بما يتناسب مع التغيير المتسارع في هذا المجال.



مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

قضية رقم 10: التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام

88% من المشاركين اكدوا على اهمية التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025.



نتائج الحوار الوطني حول خارطة تحديث القطاع العام لكل محافظة

المحافظة: محافظة العاصمة

الجلسة الاولى: الهيكل التنظيمي والحوكمة

المكان: مبنى المجلس الاقتصادي والاجتماعي / عمان

اليوم والتاريخ: الاربعاء 21 أيلول 2022



تم خلال الجلسة الأولى للحوار، تقديم عرض من قبل رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الدكتور موسى شتيوي، وبين إن الحوار الوطني الذي أطلقه المجلس سيتم ضمن سلسلة من الحوارات والاجتماعات الوطنية في محافظات المملكة كافة، ضمن 3 محاور رئيسية، وهي، الهيكل التنظيمي والحوكمة، والموارد البشرية، والخدمات الحكومية. وقال إن الحوار يهدف إلى تعميق الفهم لدى الأطراف ذات العلاقة بخطة تحديث القطاع العام والتوعية بمكوناتها، وإعطاء الفرصة لذوي العلاقة (الشركاء الاجتماعيون) بالتعبير عن آرائهم حول الخطة أو العناصر ذات الاهتمام، وتقديم الخلاصات والتوصيات حول عناصر الخطة استناداً لتلك الحوارات، وتقييم المجلس الاقتصادي والاجتماعي للخطة ومكوناتها.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

ومن ثم قدم وزير التخطيط والتعاون الدولي، معالي السيد ناصر الشريدة، عرض لخارطة طريق تحديث القطاع العام، والتي ستمتد لـ 10 سنوات قابلة للتحديث والتطوير بهدف تجويد القطاع العام وجعله قطاعاً عاماً ممكناً وفعالاً يعمل كوحدة واحدة لتحقيق الرفاه للمواطنين، منوهاً إلى أنه تم النظر بشكل قطاعي لمؤسسات الدولة عند مناقشة الخطة. وتتضمن الخطة برامج تنفيذية على مدى 10 سنوات المرحلة الأولى من هذه البرامج خلال الفترة من 2022 إلى 2025، يليها برنامج تنفيذي على مدى 3 سنوات وبرنامج آخر وصولاً إلى السنوات العشر. وعرض الشريدة، خلال الجلسة، لمكونات خطة التحديث والتي تتكون من 7 مكونات تشمل الخدمات الحكومية، والإجراءات والرقمنة، والهيكل التنظيمي والحوكمة، ورسم السياسات وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات، والثقافة المؤسسية. وأكد الحضور على أهمية مراجعة القضايا التي أثير حولها جدل كبير بعد إطلاقها وان تساهم في رفع كفاءة وأداء الموارد البشرية والعمل على معالجة جميع نقاط الضعف فيها، منوهين إلى أن الاستمرار بمراجعتها وجود المنتج النهائي ويحقق الهدف العام وهو الوصول إلى قطاع عام كفؤ وفعال، يسهم بشكل كبير في مسيرة التنمية.

نتائج الحوار في محافظة العاصمة حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

آراء الحضور:	محور الهيكل التنظيمي والحوكمة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد دمج وزارة الثقافة مع وزارة الشباب، وذلك لأن لكل وزارة هدف ومهام مختلفة، كما أن مبررات الدمج غير مقنعة و غير منطقية. ▪ فيما يخص إنشاء وحدة لرسم السياسات الوطنية لدى وزارة التخطيط، إذا كانت مديريةاً أنا مع. ▪ مع إنشاء وزارة التواصل الحكومي ولكن الأفضل أن تسمى "وزارة الإعلام". ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، حيث أن لدينا نصف مليون عاطل في انتظار دورهم في ديوان الخدمة و مليون ونصف عامل وافد. ▪ ضد دمج وزارة الثقافة والشباب، حيث أنه لا يوجد منطق يسمح بدمج الوزارتين معاً، فلكل وزارة اهتمام والمسوّغ المقدم في الخطة غير مقنع. ▪ ضد دمج وزارة الأشغال مع وزارة النقل، حيث أن لكل وزارة اختصاص واستراتيجيات، كما أن ثمة تراجع في عمل كل وزارة على حدة، فليس من المنطق دمجهم. ▪ فيما يخص إنشاء وزارة التربية والموارد البشرية، هنا تم اسقاط كلمة التعليم وبرأيي يجب إعادة النظر في هذه التسمية. ▪ مع إلغاء مؤسسة التدريب المهني والحاقتها كمديرية في وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية وخصوصاً أن ذلك يعتبر استكمالاً لمنظومة التعليم. ▪ فيما يخص إنشاء وزارة التربية والموارد البشرية، يبدو أنه لا يوجد انسجام بين ما جاءت به 	

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- خارطة تطوير القطاع العام وخطة التحديث الاقتصادي، حيث خرجت جلسة قطاع التعليم وسوق العمل (إحدى جلسات خطة التحديث الاقتصادي) بأهمية وجود مجلس يعنى بتنمية الموارد بشرية ولكن لم تطرح فكرة الحاق الموارد البشرية مع وزارة التربية.
- مع دمج وزارة التربية والتعليم، ولكن على أن تأخذ الاجراءات التي تلي الدمج الأسئلة التالية في عين الاعتبار: ما الذي يرجى تحقيقه؟ ماهي العوامل التي توصلنا إلى التعليم النوعي والتعليم الجيد والتميز والدامج، كما أكد على ضرورة وجود أدوات ومؤشرات لقياس نتائج الدمج.
 - ضد دمج التربية مع الموارد البشرية، حيث أني لا اعتقد أن وزارة التربية قادرة على القيام بمهام تنمية الموارد البشرية، لا أرى التسمية ولا المهام منطقيين.
 - مع إلغاء مؤسسة التدريب المهني ونقل مهامها إلى وزارة التربية والموارد البشرية وخاصة أن تجهيزات المراكز أفضل من تجهيزات المدارس المهنية التابعة للوزارة.
 - ضد دمج اعتماد مؤسسات التعليم العالي مع هيئة تنمية المهارات، وذلك لكون هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي مهمة جدا ويجب أن توسع مظلتها لتشمل المدارس والأفضل أن تبقى مستقلة، أما بالنسبة لهيئة تنمية المهارات فهو موضوع آخر.
 - مع دمج وزارة التعليم مع التعليم العالي، حيث أن هذا الدمج سيكون خطوة في الاتجاه الصحيح، ففي ضوء استقلالية الجامعات لا حاجة لوجود وزارة التعليم العالي، وهذا يوافق التوجه العالمي نحو ذلك أيضا.
 - أهم التحديات التي تواجه القطاع العام حاليا عدم وجود مرجعية حقيقية لإدارة الإدارة العامة في الأردن، فأحيانا تكون وزارة ومن ثم تصبح وحدة.
 - أهم التحديات التي تواجه محاولات تحديث القطاع العام أنها لا تعتمد المعلومة أو الدراسة العميقة الحقيقية لواقع الإدارة العامة لذلك نجد التقييمات للوضع الحالي انطباعية (ترهل، ضعف ..) ، لم يذكر أين وما حجمه وفي أي موقع.
 - أهم التحديات التي تواجه القطاع العام حاليا هو تعدد في المؤسسات الحكومية وتحت مسميات مختلفة (هيئة، سلطة، ..) والذي ينجم عنه تعدد في الأنظمة والتشريعات والتي تتضارب مع بعضها البعض، لذا يجب إعادة النظر في المعايير التي تبنى عليها هذه المؤسسات والصلاحيات التي تعطى لها، بما لا يلغى النطاق الإشرافي للوزير.
 - ضد دمج وزارة النقل مع وزارة الأشغال العامة، إن لدى وزارة النقل 4 استراتيجيات بحرية وجوية وبرية وسكك حديد، لا يمكن الحاقها بوزارة الأشغال.
 - يجب أن يتم دراسة إلغاء ودمج بعض الهيئات المستقلة، ومن المؤكد أن بعضها يجب أن يبقى مستقلا ولكن هناك الكثير بحاجة إلى إعادة هيكلة.
 - منطلق مبادرات الهيكله كان ورقيا وليس من خلال مهام المؤسسات على أرض الواقع.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- ارتكزت المبادرات على التعميم الكلي، التحديات القائمة لدى كل وزارة مختلفة عن الأخرى، يجب أن تبدأ الخطة بالتفصيل ثم يتم تركيب الأجزاء الصغيرة التي تمت دراستها للخروج بالحلول. فمثلا في قطاع التعليم: هل المشكلة في التربية والتعليم وما هي المشكلات التي نريد أن نعالجها في الخطة القادمة، هل هي قلة المدارس أو تدريب المعلمين أو ضعف الطلبة؟ وهل يلزم وضع مصفوفة الأداء والتقويم لكل مؤسسة للوصول إلى الشكل الجديد. وكذلك وزارة العمل: فالمشكلة في ازدياد البطالة وغياب المشاريع الاقتصادية التي تشغل الشباب، وليس وجود الوزارة أو إلغاؤها، وعند إلغاء الوزارة فأين ستذهب اختصاصاتها؟ وكذلك التدريب المهني والتقني ليس له علاقة بالتعليم وإنما بالقطاع الخاص.
- ضد دمج وزارة النقل، لدينا مشكلة في النقل حيث أن كلفته عالية على الاقتصاد الوطني، ألا يستدعي ذلك إنشاء وزارة نقل لو لم يكن لدينا وزارة نقل.
- فيما يخص دمج وزارة التربية مع وزارة التعليم العالي، أن تحمل وزارة مسؤولية 3 ملايين شخص هل مثل هذا الترتيب يساعد في حل مشاكل هذه القطاعات.
- فيما يخص إنشاء وزارة الاتصال، كل المسوّغات التي ساقتها الحكومة لإعادة وزارة الاتصال الحكومي غير مقنعة، فالمشكلة ليست في من يقود الإعلام، وإنما بتعدد المرجعيات، والحل يكمن في إعطاء المؤسسات الاستقلالية والحرية في التعبير، إذ من الأخطاء السابقة والتي ما يزال الإعلام يعاني منها هو هيكله مؤسسات الإعلام. كما أن المحتوى الذي تقدمه الحكومة للمواطنين هو الذي يساعد في ردم الإشاعات وليس من خلال ناطق رسمي أو وزير اعلام يوجه ويقود المؤسسات الإعلامية، فيجب التركيز على إعطاء المؤسسات الاعلامية استقلالية وجرعة من الشجاعة بحيث تعطي محتوى للمواطنين.
- ضد دمج وزارة الثقافة مع وزارة الشباب، فالثقافة روح الأمة، وهي وزارة سيادية يجب تعزيزها ورفدها بالموارد أسوة بالدول المجاورة.
- ضد دمج وزارة الثقافة مع وزارة الشباب فوزارة الثقافة تساهم في تشكيل هوية المواطن الأردني، فيجب دعمها وتعزيز دورها.
- العمل والنشاط ليس بديلا عن الانجاز، منذ إنشاء وزارة التنمية الإدارية إلى الآن تم وضع العديد من الخطط وهذا ما نسميه العمل أو النشاط، ولكن المطلوب هو الإنجاز، ولأن الخطة المقدمة كبيرة جدا فالإنجاز سيكون محدوداً، وبالتالي ستتسع فجوة الثقة بين المواطن والحكومة.
- أهم أسباب فشل الخطط السابقة أن معظم الخطط السابقة أصدرت من فوق وأسقطت للأسفل بعيدا عن المعنيين بالتنفيذ، كما أنها لم تُبنَ على دراسات وتحليل معمقة ولم

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- تربط بنتائج ومؤشرات أداء محددة، أيضا عدم تخصيص الموارد المالية اللازمة للتنفيذ، وأخيرا لم يكن الجهاز التنفيذي المسؤول على المستوى المطلوب. إذا العبرة ليست في التخطيط إنما في البدء بالتنفيذ وتوفير البعد السياسي الذي يضمن استمرارية الخطط واستمرارية التنفيذ.
- في الأردن من يضع السياسات وينفذها ويقيمها هي جهة واحدة وهذا أبعد ما يكون عن الحوكمة الرشيدة.
- السياسات في التعليم العام والعالي والمهني والتقني غير واضحة ومحددة، وعالم العمل والتعليم يتغير بتسارع.
- ضد دمج وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي لأن هذا الدمج ينافي مبدأ اللامركزية.
- هناك قلق من دمج التعليم المهني والتقني مع التربية والتعليم، الآن الممارسات الفضلى في العالم خصصت لهذا المسار جهاز تنظيمي متخصص، لأن متطلباته مختلفة ومدخلاته مختلفة ومخرجاته مختلفة، بحيث يلعب فيها القطاع الخاص دور كبير جدا أيضا، وبالتالي هناك ظلم إذا القينا هذا العبء على الحكومة لوحدها، لأنها قد لا تتمكن من النجاح في إدارته.
- فيما يخص رياض الأطفال، لا بأس من دمجها بالتعليم العام، ولكن الحضانات أمر مختلف وعادة يتولاها القطاع الخاص.
- ليس من الحكمة أن يتم دمج هيئة اعتماد المؤسسات المهنية والتقنية مع هيئة الاعتماد العام، حيث أن هيئة اعتماد المؤسسات المهنية والتقنية لها فلسفة مختلفة وإجراءات مختلفة والهدف منها مختلف.
- ضد إنشاء وزارة للتواصل الحكومي، اعتقد أننا بحاجة إلى سياسات اتصال وليس إلى وزارة.
- دور وزارة الثقافة بحاجة إلى إعادة صياغة، هي ليست وزارة للاحتفالات والمهرجانات وحسب، وهي بحاجة إلى طريقة ما لتعبئة الفراغ في عقول شبابنا، ونحن بحاجة إلى استراتيجية وطنية للثقافة يشارك فيها جميع الأطراف من ذوي العلاقة.
- فيما يخص تنظيم قطاع الصحة، ثمة أكثر من جهة تعمل في هذا القطاع، العام والخاص والخدمات الطبية والجامعات، وكل الجهات مستقلة ولا يوجد أي سلطة على الجميع، برأيي يجب أن يكون هذا القطاع هو ملك للدولة ويجب تنظيمه بطرق مختلفة مع الحفاظ على خصوصية كل جهة، ويجب أن يفعل دور المجلس الصحي العالي الأردني الذي وجد لأجله.
- يجب أن تكون الجهة التي تراقب أي قطاع مستقلة عن القطاع نفسه، بحيث لا تكون تحت

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

سيطرة هذه القطاعات.

- ضد إلغاء وزارة العمل كونها تشكل الميزان بين أصحاب العمل والعمال، وتوازن الكفة بينهما وتوزع المهام، ومسألة إلغائها تشكل ضرراً كبيراً على الأقل للسنوات العشر القادمة، ونحن الآن نشكو من دوائر العمل وإن تم إلغاء الوزارة فالتشتت سيصبح أكبر.
- إذا كان السبب من الدمج هو التقليل من عدد الوزراء، فوزير بوزارة واحدة لا يكفي لجميع المهام، وخصوصاً في ظل التحديات التشريعية التي تضغط على الوزير وتزيد من العبء عليه.
- ضد دمج وزارة الأشغال العامة ووزارة النقل، فإن وزارة النقل أهم من وزارة الأشغال العامة خصوصاً فيما يخص المواطن الذي يتلقى العديد من الخدمات، ومن المهم أن تبقى مستقلة بخدماتها.
- قد أوكلت الخطة بعض المهام الخاصة بالمؤسسة التعاونية إلى مراقب عام الشركات، وهذا يضعف دور العمل التعاوني الأردني، وبالتالي يجب إعادة النظر في التسجيل.
- مع إلغاء وزارة العمل مما يساهم في التخفيف من الازدواجية في المهام بما يضمن التوزيع الفعال للمهام.
- فيما يخص عمل البلديات، يجب أن تتواءم مخرجات الهيكلية مع اللامركزية ليتم النقل التدريجي للخدمات إلى البلديات، خدمات في قطاعات النقل والطاقة والصحة، ونبدأ التجربة ببلديات كبيرة ثم تعمم التجربة.
- يجب توفير الموارد البشرية للعاملين في تكنولوجيا المعلومات ويجب ان يكون هناك خطة تنفيذية تدار من خلالها والقيام بتدريبهم، وهذا غير وارد في الخارطة.
- تساؤلات واستفسارات:
- فيما يخص إلغاء مؤسسة التدريب المهني ونقل مهامها إلى وزارة التربية والموارد البشرية / حالياً نسبة الملتحقين بالتعليم الثانوي بعد الإلزامي 77%، أي ثمة 23% غير ملتحقين بالتعليم وإنما يتدرب بعضهم في مراكز مؤسسة التدريب المهني، السؤال من سيكون مسؤولاً عن تدريبهم، وخاصة أن التدريب سيكون بالتنسيق مع القطاع الخاص؟
- هل بني التوجه نحو إلغاء وزارة العمل على تحليل وتقييم حقيقي للمشكلة، هل المشكلة في دور وزارة العمل؟ أم في التشريعات؟ أم في أداء الوزارة؟ أين ستذهب مهام إدارة قانون العمل ومصالح العمال وأصحاب العمل والرقابة على العمالة الوافدة؟
- هل نستطيع فعلاً تطبيق ما ورد في خطة التطبيق؟
- فيما يخص إلغاء وزارة العمل، ذكرت الخارطة آلية توزيع جزء من مهام الوزارة، ولكن ماذا عن باقي المهام؟ من الجهة التي ستقوم بباقي المهام؟ فمثلاً مجالس المؤسسات التي يرأسها وزير العمل من سيرأسها؟ والنقابات لمن ستتعبع؟ هل ستتعبع لوزارة الصناعة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- والتجارة وهي في الأصل تمثل أصحاب العمل؟ لماذا لم يتم التشاور مع أصحاب العلاقة؟ كيف خرجت هذه التوصية وماهي مبرراتها؟
- كيف سينتقل الدور من دور إجرائي لديوان الخدمة المدنية إلى الدور الرقابي؟ وكيف سيتم تفعيل دور الديوان المتمثل في تطوير قدرات العاملين والتدريب وتفعيل أسس التعيين والترقية وتفعيل المحاسبة والمساءلة، وهذا لم يحدث خلال السنوات السابقة، وبقي دوره مقتصرًا على حفظ دور المتقدمين في الدور التنافسي؟
 - فيما يخص التنفيذ، من أين سنبدأ؟ إذ يجب الانتقال من مركزية إدارة الموارد البشرية إلى اللامركزية، وهذا يتفق مع مبادئ الإدارة الحديثة، وما هي الإجراءات التنفيذية التي ستقومون بها لتنفيذ ما جاء في الخطة؟ كيف ستفعل الرقابة والمسائلة؟
 - اقتراحات الحضور:
 - ضم المركز الوطني للمناهج والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية إلى لوزارة التربية والتعليم وبالتالي يتم ترشيح الحكومة.
 - دمج وزارة الزراعة مع وزارة البيئة.
 - تغيير اسم وزارة التجارة والصناعة والتمويل إلى وزارة للاقتصاد الوطني.
 - هناك توجه عالمي نحو إلغاء وزارة التعليم العالي، بحيث تمنح الجامعات الاستقلالية المالية والإدارية مما يرفع من جودة التعليم، واعطاء الجامعات الحق في اختيار طلابها، وبالتالي اقترح أن تلغى الوزارة بأكملها وتستبدل بمجلس لسياسات التعليم العالي.
 - الإبقاء على استقلالية المركز الوطني لتطوير المناهج كما هو متعارف عليه عالميا، بحيث تقوم وزارة التربية بالتنفيذ (أي تدريس هذه المناهج)، وخصوصا أن المركز قطع شوطا كبيرا خلال الأربع أعوام السابقة، إن نقل المركز يعطي شرعية للازدواجية التي كانت قائمة عندما كان هناك إدارة مناهج وإدارة تربية كما استهلكت عملية النقل من إدارة المناهج إلى المركز الوطني للمناهج سنوات عدة.
 - عوضا عن دمج التربية والتعليم مع التعليم العالي، اقترح إنشاء مجلس أعلى للموارد البشرية ممثل فيه التربية والتعليم والتعليم العالي والمهني والتقني والقطاع الخاص، بحيث يكون مسؤولاً عن رسم سياسات التعليم، وتنفيذ هذه السياسات وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي.
 - فيما يخص هيكله وتنظيم قطاع التعليم اقترح أن يتم أخذ نفس النهج المتبع في انشاء مركز للمناهج مستقل عن الوزارة، أيضا يجب أن يتم إنشاء مركز لوضع الاختبارات، حيث أنه لا يجوز تقييم الطلبة من قبل وزارة التربية والتعليم وخصوصا طلبة الثانوية العامة، مما يسمح لوضع منهجية قبول مختلفة للجامعات.
 - بخصوص موضوع الدمج والإلغاء، يجب النظر عند إنشاء الوزارة إلى السبب والغاية من

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- إنشائها، ومن المؤكد أنها أنشئت لحاجة ضرورية، ولكن الممارسات الإدارية الخاطئة أعطت انطبعاً سلبياً عن المؤسسة الجديدة.
- ضد دمج وزارة الإشغال العامة مع وزارة النقل، الأصل هو تطوير وزارة الإدارة المحلية بحيث تأخذ جزء من صلاحيات الحكومة المركزية بتقديم الخدمات، فمثلا النقل العام يذهب إلى البلديات مثل ما حصل في أمانة عمان، والتطوير الحضري يكون مع البلديات.
 - فيما يخص حوكمة عمل اللجنة التي خرجت بخارطة الطريق، فالأصل هو وجود لجنة وزارية منفصلة عن لجنة الخبراء، وقد اتبعت اللجنة منهجية تتضمن اطلاعها على 14 ممارسة دولية في المجال، ولكنها لم تطلعنا على هذه الممارسات الإيجابية التي تم اعتمادها،
 - اقترح أن يكون لكل قطاع مجلس للسياسات القطاعية- بالمناسبة في الأردن لا يوجد توافق على القطاعات- مكون من الحكومة والقطاع الخاص ومؤسسات مجتمع مدني وكله برئاسة وزير يقترح السياسات والبدائل ولكن لا يتخذ القرارات.
 - فيما يخص انشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، فيجب التركيز على الشراكة الحقيقية مع القطاع الخاص وبناء القدرات الريادية للموارد البشرية وليس فقط المعرفية، ولهذا يجب أن ترتبط الجامعات مع القطاع الخاص للوصول إلى خريجين لا يبحثون عن وظيفة وإنما يخلقون فرص عمل، مثلا: لدينا 40 ألف مهندس عاطل عن العمل، لو درس هؤلاء ريادة الأعمال إلى جانب الهندسة في الجامعات لبدأوا مشاريعهم الخاصة، بينما نجد في الصين 80% من الطلاب لديهم مشاريع يبدأون فيها بعد التخرج.
 - يجب أن تتغير التعليمات الناظمة للخدمة المدنية، بحيث يكون التعيين في القطاع العام على أساس الكفاءة وليس الأقدمية، أيضا أن يتم ربط المكافأة بالأداء (الآن تحولت المكافأة إلى راتب ثان)، أيضا تفعيل العقاب وأن يتم محاسبة الموظف على أي تقصير، وأخيرا يجب أن يكون هناك تقييم حقيقي للأداء (الآن تقييم جميع موظفي القطاع الحكومي 90% فما فوق).
 - يجب الأخذ بالحسبان أهمية تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار، إذ إن تمثيلها ضعيف جدا في الوزارات، ويجب النظر في سياسات إدماج النوع الاجتماعي. واللجنة الوزارية لتمكين المرأة ستقوم بتحليل كافة خطط التطوير الثلاث.
 - لتكون مبادرات الخطة قابلة للتنفيذ يجب أولا إعادة هيكلة الديوان بما يتناسب مع الدور الجديد أيضا وتأهيل الفريق و أخيرا التحول الرقمي وليس الأتمتة والذي يتطلب إلى وجود (HRIS نظام معلومات للموارد البشرية) لكل المؤسسات ويتم ربطه مع الديوان.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

اقتباسات من المشاركين في الجلسات الحوارية حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة ما يلي:

" لا يجوز دمج هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي مع هيئة تنمية المهارات لأن هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي يجب أن توسع مظلتها لتشمل المدارس والأجدر أن تبقى مستقلة "
الدكتور عزمي محافظة، وزير التربية والتعليم ووزير التعليم العالي والبحث العلمي.

"إذا أردنا تحسين نوعية وجودة التعليم يجب أن تكون الجامعات مستقلة إدارياً ومالياً وأن يكون لها الحق في اختيار طلابها"
الدكتورة محاسن الجاغوب، رئيسة لجنة التعليم / مجلس الأعيان.

" يجب أن تكون المناهج تابعة لوزارة التربية والتعليم وعدم وجود مركز مستقل لها "
الدكتور راتب السعود، وزير التعليم العالي الأسبق.

" فكرة دمج الوزارات والمؤسسات في خطة تطوير القطاع العام تجافي مبدأ التخفيف من المركزية والتمركز وديمقراطية الإدارة"
الدكتور محي الدين توق، وزير التعليم العالي والبحث العلمي الأسبق.

" التعميم يؤدي إلى كثير من الأخطاء، ويجب ان يتم تحديد الخلل الإداري والأدائي والفني في كل وزارة ومن ثم وضع مصفوفة خاصة في كل وزارة وتحديد الأمور المشتركة بين الوزارات والأمور الخاصة ومن ثم البناء عليها"
الدكتور ابراهيم بدران، وزير التربية والتعليم الاسبق.

" في ظل إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها إلى وزارة الصناعة والتجارة كيف سيتم التعامل مع الطبيعة الاقتصادية لاستقدام العمالة الوافدة "
محمد الخلايلة، غرفة صناعة الأردن.

" يجب أن تتواءم مخرجات الهيكلية مع اللامركزية حتى يتم نقل الخدمات تدريجياً إلى البلديات "
الدكتور عبدالله القضاة، الامين العام الأسبق لوزارة تطوير القطاع العام.

" لماذا لا تقوم هيئة الاعتماد بمراقبة أداء التعليم العالي ومؤسساته وكذلك على مزودي التدريب والتشغيل "
المهندس منذر البطاينة، خبير أكاديمي

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

اقتباسات المشاركين عبر منصة التواصل الاجتماعي حول محور الهيكل التنظيمي والحكومة

تم طرح قضايا للنقاش على منصة التواصل الاجتماعي للمجلس تتعلق بالمقترحات التي جاءت بها خطة تطوير القطاع العام، والتي أطلقتها الحكومة في شهر تموز من عام 2022، لجمع آراء ومقترحات المواطنين حولها. كان من أبرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون عبر منصة التواصل الاجتماعي حول محور الهيكل التنظيمي والحكومة ما يلي:

"أكبر خطأ هو إلغاء وزارة العمل فهي على الأقل وزارة اتخذت اسم تنظيمي لسوق العمل الأردني وترتيب الأدوار ولو اسمياً بين رب العمل والعامل. ويا ريت تلغوا وزارات ومؤسسات ليس لها داعٍ بالأصل أولى من إلغاء وزارة العمل الأردنية ودمج أعمالها ومهامها لوزارات أخرى".

"أمريكا فيها ستة وزارات واحده من أهم الوزارات هي وزارة العمل الغاء وزارة العمل اعتداء صارخ لحقوق العمال وغياب الحماية لهم حقوق العمال سيتم التغول عليها بشكل أكبر مما عليه الآن من هو المستفيد من الغاء وزارة العمل؟ الغاء الهيئات المستقلة أولى من الغاء وزارة العمل".

"لوزارة العمل دور محوري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد ولها مهام متخصصة ومتشعبة وكذلك لها اثر مباشر على كثير من المواطنين".

"خطوه في الاتجاه الصحيح لتقليل النفقات"

"نفسو الواحد يسمع عن دمج الهيئات المستقلة او الغاءها لأنها استنزاف للمال العام"

"نقل تصاريح العمل لوزارة الداخلية لا يجوز فالوزارة معنيه بضبط العمالة وغير معنيه ومهيئة لمعرفة احتياجات سوق العمل من العمالة الوافدة".

"نتوقع ان تكون هذه التغييرات لمواكبة التقدم والتطور وتقليل الوزارات في صالح النتائج بشكل اسرع وتركيز اكبر على المهام"

"لا اعتقد ان القرار سيتوج بالنجاح مستقبلا الاولى الغاء وزارات وهيئات أخرى ليس لها داعي مثل وزارة التنمية السياسية والشؤون القانونية ودمجها مع وزارات أخرى تكون لها نفس المهام او قريبه منه".

"اعتقد اذا جعلنا الاسم وزارة التعليم وتنمية الموارد البشرية افضل وأكثر وضوحا ولا يقتصر عملها على التعليم من المرحلة الاساسية حتى الثانوية إنما يتعدى ذلك حتى آخر مراحل التعليم العالي الهدف هو رسم سياسة التعليم من الألف إلى الياء بما يحقق الأهداف المنشودة للمجتمع الأردني ككل حسب المخططات قصيرة ومتوسطة وبعيدة المدى".

"لا يجب أن يكون الدمج غاية بحد ذاته! للأسف تم استخدام العنوان وكأنه الهدف الرئيسي دون ان النظر بمبررات وغايات وآثار الدمج! بما أن الطالب هو محور التحسين او التطوير لكل ما يتعلق في هذا القطاع فالإجابة على السؤال نحتاج أن نفهم انعكاس تلك الخطوة على تحسين مخرجات التعليم الأساسي والعالي كما ونوعا، نريد معلومات دقيقة لسيناريوهات تعكس أهمية الدمج بين التربية والتعليم العالي على التخطيط الشمولي والتحسين من كفاءة الموارد البشرية وربطها بسوق العمل".

"نعم فكرة ممتازة.. لأنها ستساعد على دمج فئة الشباب ومراكزهم وأنشطتهم بالفعاليات الثقافية مما سيؤدي الى دعم وتعزيز دورهم في تطوير المشهد الثقافي ككل".

الجلسة الثانية: محور الموارد البشرية
المكان: مبنى المجلس الاقتصادي والاجتماعي / عمان
اليوم والتاريخ: الخميس 29 أيلول 2022



تحدث خلال الجلسة الثانية، رئيس ديوان الخدمة المدنية، عطوفة السيد سامح الناصر، وبين إن الإرادة السياسية التي وفرها جلالة الملك عبدالله الثاني مهدت الطريق نحو تحقيق وإنجاح الإصلاح الإداري وإعادة بناء القطاع العام الكفؤ من خلال تنمية وتطوير الموارد البشرية والتي تصب في النهاية في تحقيق التنمية المستدامة للدولة. وأضاف أن هناك العديد من التحديات في تنمية الموارد البشرية أبرزها إضعاف دور الديوان ومعهد الإدارة العامة، مؤكداً أن نجاح خطة التطوير مرتبطة أساساً بصلاحيات الديوان بتطوير القطاع العام. وأشار الناصر إلى أن خطة التطوير تركز بشكل أساسي على تمكين المورد البشرية وتنميتها وتطويرها وصولاً إلى تقديم الخدمات العامة للمواطنين بشكل أفضل. وعن تغيير مسمى الديوان إلى "هيئة الخدمة والإدارة العامة" أكد الناصر، أن التغيير يعزز مكانة ودور ومهام ومسؤوليات الديوان وبخاصة تلك المتعلقة بالجانب الرقابي وتطوير الكفاءات وتأهيلها من خلال التدريب. وقال رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدكتور موسى شتيوي، إن تحديث القطاع العام هو أحد ركائز المشروع النهضوي الذي أطلقه جلالة الملك عبد الله الثاني، ففي الوقت الذي أنجزت فيه الدولة خطة تحديث منظومة الإصلاح السياسي والتحديث الاقتصادي، ووضعت الجهات المعنية خارطة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

من أجل التنفيذ، بات لزاماً أيضاً، وحتى تكتمل حلقات التحديث والإصلاح وضع خارطة طريق للإصلاح الإداري. وأضاف يهدف برنامج الحوار الوطني الذي أطلقه المجلس إلى تعميق الفهم لدى الأطراف ذات العلاقة بخطة تحديث القطاع العام والتوعية بمكوناتها، وإعطاء الفرصة لذوي العلاقة (الشركاء الاجتماعيين) بالتعبير عن آرائهم حول الخطة أو العناصر ذات الاهتمام، وتقديم الخلاصات والتوصيات حول عناصر الخطة استناداً لتلك الحوارات، وتقييم المجلس الاقتصادي والاجتماعي للخطة ومكوناتها. وأشار شتيوي إلى عدد من المشكلات والتحديات منها اللزواجية والتشتت بسبب عدم وضوح الأدوار للجهات الحكومية المنوطة بتقديم الدعم اللازم لتطوير القطاع العام، وآليات الاستقطاب والاختيار والتعيين في الخدمة المدنية، والنقص في الكفاءات البشرية المؤهلة لتطوير الخطط الاستراتيجية القابلة للتنفيذ والقياس وإعدادها، وضعف أدوات وآليات التقييم، لقياس مستوى الكفايات الفنية والسلوكية المطلوبة للتنافس على أشغال الوظائف القيادية. كذلك ضعف القدرات القيادية لدى الفئات الأولى والعليا والوسطى، ومحدودية القدرة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، وعدم الاستقرار التشريعي والهيكلية للجهاز الحكومي، وتراجع دور معهد الإدارة العامة في اعداد وتدريب الموظفين والقيادات، وعدم وجود خطط طوارئ بالوزارات والمؤسسات الحكومية، وعدم قدرتها على التعامل مع الأزمات حال وجدت، وعدم توفر برامج بديلة للعمل.

أكد الخبراء في الإدارة العامة والموارد البشرية أهمية تجسير الفجوة بين كفاءات الموارد البشرية في القطاع العام والعودة سريعاً بالقطاع الكفو إلى سابق عهده. وأكدوا ضرورة جمع المؤسسات التي تعمل في مجال الموارد البشرية في مظلة واحدة تحت ولاية وزارة لتنمية الموارد البشرية والعودة بالأدوار المهمة المناطة بديوان الخدمة والتي انحسرت على حد قولهم باستحداث وزارات تحت مسميات عديدة خلال الفترة السابقة، موضحين أن استحداث أجهزة رديفة للخدمة المدنية أضعف دور الديوان في الكثير من مهامه وبخاصة الرقابة الإدارية. وقالوا إن الإصلاح السياسي والاقتصادي أساسه الإصلاح الإداري وأن الإصلاح بحاجة إلى شفافية ووضوح، منوهين إلى ضرورة إعادة بناء الكفاءات البشرية وإعادة الأمور إلى نصابها والعمل على تأهيل الكوادر البشرية وتنميتها وبخاصة في المجالات الريادية، فضلا عن توفير بيئة العمل المناسبة لتنمية الموارد واستكشاف المهارات لدى العاملين في القطاع العام، بالإضافة إلى تعزيز مبادئ العدالة والشفافية في تولي المواقع القيادية في القطاع العام وأن تكون المكافآت محفزة للعمل. وأشاروا إلى أن التعميم بخصوص ترهل القطاع العام وتراجع مجده بحق القطاع الذي كان يصدر الكفاءات البشرية محلياً وخارجياً، داعين إلى دراسة الإشكالات التي تواجه كل وزارة أو مؤسسة وتحديد مواطن القوة والضعف فيها بشكل منفصل ومن ثم تحديد مواطن الضعف المشتركة والعمل على حلها بعيداً عن أسلوب التعميم الكلي خلال تنفيذ خطة تطوير القطاع العام. وأكدوا أهمية الإجراءات التنفيذية اللازمة لإنجاح الخطة وضرورة وضع برامج قابلة للتنفيذ وترسيخ مبادئ العمل التشاركي عند التنفيذ وإيجاد الضمانات لاستمرارها خلال سنواتها العشر للنهوض بالقطاع مجدداً وإعادة الألق له.

نتائج الحوار في محافظة العاصمة حول محور الموارد البشرية

الموارد البشرية

آراء الحضور:

- وصلت الإدارة العامة إلى الذروة (القمة) ثم بدأت بالتراجع، وفي الحالتين الموضوع مرتبط بالقيادات، إذا انتظمت القيادات وكانت ذات كفاءة تنتظم باقي المنظومة.
 - فيما يخص إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة الخدمة العامة، في حال كان هذا التغيير يبقى على المهام كما هي فقط يستبدل اسم باسم فإن الاسم الحالي أفضل.
 - بخصوص موضوع التعيينات، فيجب أن تكون على مستوى المملكة وليس حسب المناطق، مما يعزز الهويات الفرعية.
 - أدوات إدارة الموارد البشرية المتصلة بالتخطيط وجدول التشكيلات والتقييم بحاجة إلى الكثير من التطوير وخصوصاً في ظل الثقافة الاجتماعية السائدة من واسطات ومحسوبيات.
 - أنظمة الحوافز والمكافآت بحاجة إلى تطوير أيضاً.
 - فيما يخص الرقابة الإدارية، يجب العمل على وجود كادر في الديوان متخصص يمارس الرقابة باستخدام التكنولوجيا اللازمة للقيام بمهام المراقبة بالإضافة إلى منح الديوان الصلاحيات اللازمة لذلك.
 - أهمية توضيح خطة الدولة الأردنية "هل هي نحو التشغيل أم التوظيف؟" و أن دورها هو رسم السياسات والمساهمة في التشغيل من خلال بناء شراكة حقيقية مع القطاع الخاص. توضيح هذا الدور مهم حتى يتم التصدي للثقافة السائدة بأن الدولة هي من يقوم بالتوظيف.
 - المبادرات التي جاء بها محور الموارد البشرية لم تدخل إلى عمق عمل القطاع الحكومي، ولم تنزل إلى الميدان، كما أنّ الأهداف الاستراتيجية عبارة عن رؤى وتمنيات، وهي بعيدة عن صياغة أهداف استراتيجية حقيقية وواقعية، لذا يجب إعادة النظر فيها.
 - التغيير في الإدارة والتغيير في الثقافة المؤسسية للموظفين مرتبط بالاقتصاد ووضع الاقتصاد الوطني.
 - يجب التأكيد على أهمية دور معهد الإدارة العامة كمعهد لإثراء المعرفة والخبرة والرؤية لدى الموظفين، كما يجب أن يكون شرط لترقي الموظفين اجتياز متطلبات تدريبية من خلال المعهد، تماماً مثل القوات المسلحة.
- تساؤلات واستفسارات:
- من سينفذ المبادرات التي جاءت بها الخارطة، تعاني مؤسساتنا من نقص الكفاءات والخبرات لدى القيادات والإداريين في المواقع المختلفة، هل تسمح الخارطة بالاستعانة لتعزيز قدرات جهاز الدولة الإداري بالكفاءات والخبرات للوصول إلى الحد الأدنى من

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

الأهداف المرجوة.

- هل ستتناول الخطة تفعيل لمبدأ الدوام المرن وإيجاد البنية التحتية من خلال منصات الرقمنة وخاصة للسيدات لما فيه من تسهيل وتشجيع لدخولهم والاستمرارية في انخراطهم في سوق العمل سواء الخاص أو العام.
- ثمة 7 مبادرات في البرنامج التنفيذي للخطة يجب أن تنفذ مع نهاية عام 2022، فهل من الممكن تنفيذ 7 مبادرات خلال شهرين؟

اقتراحات الحضور:

- مع تحويل ديوان الخدمة المدنية إلى هيئة، بحيث يوضع قانون ينشئ بموجبه الهيئة ويشرف على أنظمة الهيئة ويعطيها صفة الضابطة العدلية، ويعطيها دور الرقابة الإدارية.
- يجب تحليل رأس المال البشري، إذ ثمة فجوات وتحديات أساسية، من حيث: القدرة، والانتشار، والمعرفة والنماء وذلك لوضع خطة واقعية وعملية لحل المشكلات التي تواجهنا.
- فيما يخص هيئة الخدمة والإدارة العامة اقترح أن تربط بنائب رئيس وزراء قوي ومستدام لضمان تنفيذ المطلوب منها، كما أنها تتطلب بنية مؤسسية وتنظيمية وتعديلاً تشريعياً.
- الاطلاع على النموذج المتبع في الجهاز العسكري من ترقيات وتدريب وإسقاطه على القطاع العام المدني لنجاحه.
- أقترح إنشاء "وزارة الموارد البشرية" بحيث تضم مركز تنمية الموارد البشرية وديوان الخدمة المدنية، وتكون مسؤولة عن التخطيط للموارد البشرية في القطاعين.
- أقترح أن يكون لمعهد الإدارة العامة قانون ومجلس إدارة مربوط برئيس الوزراء.
- يجب إعادة النظر في وحدات الرقابة الداخلية في الوزارات، هل يعقل أن تكون تابعة للوزير وتعين من خلال الوزير؟
- تنمية الموارد البشرية اطار واسع له مدخلات ومخرجات، وبالنسبة لمقترح انشاء وزارة تنمية الموارد البشرية، هي وزارة شائعة وسائدة في عديد من الدول العربية المجاورة وهذه الأمثلة والنماذج يمكن اختبارها ومعرفة مدى نجاعتها. نعود للمؤسسات المعنية بتنمية الموارد البشرية والتي تشمل: وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ومجالس التدريب والتشغيل وديوان الخدمة المدنية ومجلس الخدمة المدنية، عندما نتكلم عن التطوير يجب أن نفكر كيف نجمع ونوفق بين عمل هذه المؤسسات، مثلاً: ديوان الخدمة المدنية أو هيئة الإدارة العامة يجب أن تكون ضمن بوتقة وزارة الموارد البشرية، كما يجب أن تضم الوزارة في جنباتها التدريب والتشغيل وأيضا وزارة التربية والتعليم العالي، و يكون لهيئة الاعتماد دور في الرقابة على التعليم العام ومؤسساته والتعليم العالي ومؤسساته وعلى مزودي التدريب والتشغيل.

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية حول محور الموارد البشرية

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون حول محور الموارد البشرية ما يلي:

"هل خطة تطوير القطاع العام تسمح بتعزيز جهاز الدولة الإداري بالكفاءات والخبرات التي تمكن الحكومة من التنفيذ السلس للخطة والحد الأدنى من الأهداف الموضوعة" سلامة الدرعاوي، كاتب صحفي.

"توجد اشكالية كبيرة في مدخلات التنمية البشرية نتيجة لعقلية المجتمع الوظيفي وزادت عمقاً في ظل ضعف الواقع الاقتصادي وضعف وجود فرص عمل" مازن الساكت رئيس اللجنة الإدارية / مجلس الأعيان.

"لا بد من وضع رؤية حقيقية واضحة تعنى بمستقبل القطاع العام إذا كان نحو التوظيف أم نحو التشغيل الذي بحاجة الى شراكة حقيقية مع القطاع الخاص" الدكتور إخليف الطراونة، رئيس الجامعة الأردنية الأسبق.

"يجب تغيير ثقافة المجتمع نحو التوظيف في القطاع العام" سامر مدانات، عضو لجنة الموارد البشرية/ ديوان المحاسبة.

"القوانين والتشريعات جيدة ولكن يجب تفعيل المساءلة للنهوض بالقطاع العام" الدكتور ضافر الصرايرة، رئيس هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها.

اقتباسات المشاركين عبر منصة التواصل الاجتماعي حول محور الموارد البشرية

"العمل باللامركزية جيد على أن لا تتدخل الوساطة والمحسوبة"

"فكرة ممتازة نحو اللامركزية والمرونة"

"الواجب عدم إلغاء الديوان، كون في إلغائه سوف تختفي العدل وتنتشر الوساطة والمحسوبة، وإذا كان الهدف من إلغائه توظيف ذو الخبرة والكفاءة فيوجد عدة أمور يمكن تطبيقها بدون الرجوع الى إلغائه، مثل عقد دورة مكثفة في مجال الوظيفة، وفضل طريقة هي تكثيف دور الجامعات في التطبيق العملي، ويكون تطبيق حقيقي للوصول الى خريج متمكن وذو خبرة في التخصص".

المحافظة: محافظة العاصمة
الجلسة الثالثة : محور الخدمات الحكومية
اليوم والتاريخ: الخميس 6 تشرين اول 2022
المكان: مبنى المجلس الاقتصادي والاجتماعي / عمان



ناقشت الجلسة الثالثة التي أطلقها المجلس حول خطة تحديث القطاع العام محور الخدمات الحكومية ضمن سلسلة الحوارات والاجتماعات الوطنية التي يعقدها المجلس. شارك في هذه الجلسة الحوارية وزير الاقتصاد الرقمي والريادة معالي السيد أحمد الهنادة وخبراء ومختصون للنقاش حول محور "الخدمات الحكومية". وأشار الهنادة، خلال الجلسة، إلى أهمية محور الخدمات الحكومية في إنجاح خطة تطوير القطاع العام وتحقيق أهدافها كون هذا المحور يمس بصورة مباشرة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين. وتناول التطورات الحاصلة في الخدمات الإلكترونية المقدمة للمواطنين ودور الوزارة في توحيد الخدمات والربط الإلكتروني بين جميع المؤسسات المعنية بالخدمات من أجل التسهيل على المواطنين وتعزيز كفاءة ونوعية الخدمات. وقال إن الوزارة تسعى خلال الفترة المقبلة إلى تطوير الخدمات الرقمية لتحل مكان الخدمات المكانية وأنها تعمل بالتعاون مع جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية على تطويرها والارتقاء بها وصولاً إلى خدمات رقمية كاملة تشمل جميع القطاعات بما في ذلك الصحة والتعليم والنقل. وبين أن الخدمات الإلكترونية، من شأنها التسهيل على المواطنين وتحقيق الرفاه لهم وتمكينهم من الحصول على الوثائق اللازمة عند الوصول إلى نافذة موحدة للخدمات الحكومية وخدمات حكومية مترابطة، يسهل الوصول إليها والتي هي ضمن أهداف خطة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

تطوير القطاع العام. وبين وزير التربية والتعليم السابق إبراهيم بدران قال خلال الجلسة إن المواطن لا يشعر حتى الآن أن آلية العمل قد تغيرت بعد الرقمنة والأتمتة. كما قالت وزيرة الصناعة والتجارة والتموين السابقة مها العلي إنه يجب أن تكون الإجراءات الرقمية أبسط وأسهل مما هي عليه الآن. من جانب آخر أكد الحضور، أن المواطنين لم يشعروا بتقدم نوعي في الخدمات سيما وأنها تتطلب في النهاية الحضور شخصيا إلى مكان تقديم الخدمة، مطالبين بتبسيط الإجراءات وتسهيلها على المواطنين، منوهين بأن المواطن لا زال يشعر بالبيروقراطية. وأضاف أن تحديث القطاع العام هو أحد ركائز المشروع النهضوي الذي أطلقه جلالة الملك عبدالله الثاني وأن برنامج الحوار الوطني الذي أطلقه المجلس يهدف إلى تعميق الفهم لدى الأطراف ذات العلاقة بخطة تحديث القطاع العام والتوعية بمكوناتها، وإعطاء الفرصة لذوي العلاقة (الشركاء الاجتماعيين) بالتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم حول الخطة أو العناصر ذات الاهتمام والتي سيأخذها المجلس بكل جدية، كما يهدف إلى تقديم الخلاصات والتوصيات حول عناصر الخطة استناداً إلى تلك الحوارات وتقييم المجلس للاقتصادي والاجتماعي للخطة ومكوناتها. وأكد أنه من خلال الدراسات والتقارير التي أعدها المجلس، فقد أكدت ضرورة تطوير القطاع العام، ونبّهت إلى عدد من المشكلات والتحديات التي تواجهها، منها انخفاض مستوى رضا متلقي الخدمة الحكومية، ووجود بيروقراطية في تقديم الخدمات، وعدم وجود قواعد للبيانات تضمن الترابط والتنسيق بين الجهات المختلفة ذات الصلة بتقديم الخدمة والتي تشترك في تقديمها أكثر من جهة، بالإضافة إلى عدم وجود توافق بين أولويات التحول الرقمي مع أولويات تطوير الخدمات، وعليه يجب تحديد أولويات التحول الرقمي بالاعتماد على طبيعة الخدمة وأهميتها.

نتائج الحوار في محافظة العاصمة حول محور الخدمات الحكومية

آراء الحضور:

- نحن بحاجة إلى إعادة هندسة للإجراءات، بحيث تصبح عدد الإجراءات اللازمة لإنهاء المعاملة أقل، لوجود تكرار في طلب الوثائق مما يزيد من الوقت والكلف اللازمة لإنهاء المعاملات.
- يجب أن تراعي تكاليف أتمتة الخدمات ما فيه مصلحة الجميع وأولهم المواطن، حيث أننا نشعر أن لدى بعض الجهات الحكومية توجه لاعتبار تقديم الخدمات الالكترونية فرصة للربح، بينما الأصل أنها فرصة وطنية تقوم على تقديم خدمات رقمية وتعتمد على قدرة البنوك على الربط مع الأنظمة الحكومية والحصول على البيانات بطريقة آمنة وسهلة وسريعة.
- يجب أن تراعي الشروط التعاقدية بين مزودي الخدمة والحكومة ما فيه مصلحة الجميع وأولهم المواطن، حيث أن الشروط التعاقدية الحالية صعبة وتعسفية في بعض الأحيان، مثال على ذلك وجود بند ينص على أنه يحق للحكومة فصل الخدمة في أي وقت تريده دون سابق إنذار، وهذا الشرط غير مناسب لمقدم الخدمة.
- تنظيف البيانات مهم جدا ويجب أن تكون صحيحة في حال الربط مع الأنظمة الحكومية، حاليا هناك تقدم فيما يخص تنظيم بيانات الأفراد، أما في الشركات هناك جهد كبير

الخدمات
الحكومية
والرقمنة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

والأمور فيها أعقد.

- الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين افقية وليست عامودية بين الدوائر والوزارات وعليه يجب فصل الجهات التي تقدم الخدمة في أي عملية هيكلية حتى نضمن الاستمرارية، بحيث لا يتم البدء من جديد في كل مرة.
- عدم الرضا الحاصل لدى المواطنين ليس لأن الخدمة لم تقدم بشكل جيد الكترونيا ولكن لوجود بعض الخدمات التي تؤثر على خدمات أخرى، مثال: شهادة تسجيل الشركة يتم اصداره اون لاين ولكن لا يمكن لأي جهة حكومية بحسب التشريعات قبول هذه الشهادة إلا في حال مصادقتها وذلك لا يتم إلا عبر ذهاب الشخص ومصادقتها بنفسه، وعليه يجب إعادة النظر والاطلاع على الإجراءات والقوانين المتعلقة بتقديم الخدمات.
- هناك بعض المبادرات مثل الحلول السحابية يجب أن تنفذ مع نهاية 2024 وهذا تحدي كبير، كونه بحاجة إلى وقت طويل.
- الأردن من أعلى الدول التي تقدم خدمات للمواطنين مقارنة بالدول الأخرى حيث تقدم ما يقرب عن 2400 خدمة الى متى سيستمر هذا الوضع وهل على المدى المتوسط و الطويل ستبقى الحكومة قادرة على تنفيذ هذا الكم من الخدمات، هذا لم نجده في الخريطة. اذا يجب تحديد عدد الخدمات التي تقوم الحكومة بتقديمها والتي ستخف.
- الخدمات التي تم التركيز عليها في خارطة الطريق هي ما يسمى بخدمات الجباية، ويجب التركيز على تحسين نوعية الخدمات بحيث تخدم المواطن وتسهل حياته.
- ثمة إشكالية كبيرة في ثقافة وعقلية المجتمع التي تدور حول الوظيفة وبالأخص الوظيفة الحكومية وخصوصا في المحافظات.
- واقع الموارد البشرية غير واضح في الخارطة، وذلك مهم لمعرفة واقع الإدارة العامة مما يساهم في تصميم البرنامج الذي ينهض بها.
- أدوات الموارد البشرية المتصلة بالتخطيط وجدول التشكيلات يوجد فيها تحد، فالمشكلة الرئيسية عندنا هي في الثقافة الاجتماعية والوساطات.

تساؤلات واستفسارات:

- بحسب خطة التحديث الاقتصادي هناك مبادرات في قطاعات الصحة والتعليم يجب أن تنفذ مع نهاية العام الحالي والقادم تعتمد على الرقمنة والأتمتة ولكن في خارطة تحديث القطاع العام بحاجة هذه المواضيع مؤجلة وبحاجة الى وقت أطول لتنفيذها. كيف يكون التنسيق بين مخرجات خطة التحديث ومخرجات خارطة الطريق؟
- قامت الحكومة بالتوجه نحو الأتمتة والرقمنة قبل عشر سنوات، وإلى اليوم لا يشعر المواطن أن آلية العمل في الدوائر والمؤسسات الحكومية قد تغيرت، فما زلنا نشكو من البيروقراطية، هل سيكون هناك جهود لتغيير عقلية الموظف و ثقافته لكي يتعامل مع

الأنظمة الحديثة؟

- ما هو الفرق بين منظومة الدفع الجديدة والتي تتبناها الوزارة حالياً عبر مدفوعاتكم؟
- التوقيع الرقمي أصبح متاح إلا أنه غير مفعل أو معتمد ما هو المطلوب لتفعيله على نطاق واسع؟
- ماهي الآلية التي ستتم فيها الرقمنة بما يناسب فئتي كبار السن وذوي الاعاقة وهم يشكلون 25% من السكان، كيف سيتم تقديم الخدمة لهم، وخصوصاً في غياب الثقافة الرقمية لديهم؟
- كيف يمكن تطبيق المؤسسة في تنفيذ الاستراتيجيات والخطط بحيث تكون عابرة للحكومات فيما يتعلق بخطط التحول الرقمي والامتة؟

اقتراحات الحضور:

- يجب النظر في الاجراءات التشريعية، وإعادة تبسيطها كذلك الصلاحيات الممنوحة لمقدمي الخدمات عند ادخال الرقمنة يجب منح صلاحيات اتخاذ القرار للاستفادة منها، مثل اجراء الاقرار الضريبي إلكترونياً بحاجة الى ان يرافقه صلاحية اتخاذ القرار لمن يقوم بتنفيذه.
- يجب أن يكون تطوير معايير الاختيار والتعيين تدريجياً.

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية حول محور الخدمات الحكومية

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون حول محور الخدمات الحكومية ما يلي:

*"عندما نتحدث عن تبسيط الخدمات والإجراءات في خطة تحديث القطاع العام نتمنى أن تنعكس على المجتمع ككل بما في ذلك النساء سواء العاملات ورياديات الأعمال والافراد اللواتي يحتاجن الخدمات الحكومية"
مها العلي وزيرة الصناعة والتجارة السابقة.*

"نتمنى أن نصل إلى اللامركزية وإذا كانت الخدمة الكترونية يجب أن تكون فعالة بشكل كامل"

الدكتور علي الطراونة، رئيس اللجنة الإدارية/مجلس النواب.

*"عدم الرضا عن بعض الخدمات الحكومية الإلكترونية يكون نتيجة تأثير بعض الخدمات على بعضها البعض"
عيد صويص، رئيس هيئة المديرين/جمعية إنتاج.*

*"ما هي الضمانات لتطبيق خطة تطوير القطاع العام على مدى عشر سنوات"
ياسرة غوشة، وزيرة تطوير الأداء المؤسسي السابقة.*

المحافظة: محافظة إربد

مكان الانعقاد: جامعة اليرموك

اليوم والتاريخ: الخميس 20 تشرين الاول 2022



تم عقد الجلسة الحوارية الاولى في جامعة اليرموك في محافظة اربد. وخلال الافتتاح قال رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الدكتور موسى شتيوي، إن اللقاء في جامعة اليرموك الذي يعد الأول الذي يتم عقده خارج العاصمة عمان تنبع أهميته من شمولية الحوار المبني على اختصاصات المشاركين ومعارفهم، ومشاركة فئات المجتمع المختلفة وأطيافه من رؤساء مجالس المحافظات والبلدية، ورؤساء غرف الصناعة والتجارة ومنظمات المجتمع المحلي والنقابات، إضافة إلى الأكاديميين والجامعيين، للخروج بتوافقات تُرفع إلى أصحاب القرار على شكل توصيات. وأضاف أن تحديث القطاع العام هو أحد ركائز المشروع النهضوي الذي أطلقه جلالة الملك عبد الله الثاني والذي ركز على 3 أولويات رئيسة للإصلاح، تتمثل بالإصلاح السياسي، والإصلاح الإداري، والإصلاح الاقتصادي، وتحقيقاً لرؤية جلالاته بضرورة الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وجودتها، وتحسين كفاءة الإدارة العامة ومعالجة الإجراءات البيروقراطية لما له انعكاس على الاستثمار وتجويد بيئته الحاضنة. وأشار إلى أنه وفي الوقت الذي أنجزت فيه الدولة خطة تحديث منظومة الإصلاح السياسي والتحديث الاقتصادي، ووضعت الجهات المعنية خارطة من أجل التنفيذ، بات لزاماً أيضاً لتكتمل حلقات التحديث والإصلاح وضع خارطة طريق للإصلاح الإداري، حيث قامت الحكومة بتقديم خارطة طريق شمولية لإصلاح القطاع العام والارتقاء بالإدارة العامة، من خلال تحقيق 33 هدفاً استراتيجياً، تشكل بدورها

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

خارطة طريق تحديث القطاع العام للأعوام العشرة المقبلة. ولفت شتيوي إلى أن خارطة الطريق سيتم تنفيذها على 3 مراحل، إذ تُبنى كل مرحلة على إنجازات سابقتها تراكميًا، مستعرضًا ما يقوم به المجلس من جهود وما ينفذه من خطط لتنفيذ خارطة تحديث القطاع العام.

بدوره، قال محافظ إربد، رضوان العتوم، إن جلالة الملك أكد أهمية المضي بقوة وجدية في الإصلاح الإداري، وقال جلالته "نريد إصلاحًا إداريًا يلمس المواطن أثره"، لافتًا إلى أن جلالته دعا إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، وأن يشعر المواطن بفرق حقيقي في نوعية الخدمات المقدمة له، وذلك بهدف تعزيز الثقة بكفاءة القطاع العام ومهنيته، وأن تكون الإصلاحات شاملة ومتكاملة وأن تتوافق الإصلاحات الإدارية مع النهج الإصلاحية الذي انتهجه الأردن بقيادة جلالته وتتماشى مع مساري الإصلاحات السياسية والاقتصادية. وأشار إلى أن هذا اللقاء ما هو إلا دليل واضح على النهج الحكومي الجاد والهادف إلى تعزيز النهج الإصلاحية والمضي قدمًا للأمام بكل قوة وشفافية لمواجهة مختلف التحديات الصعبة التي يمر بها الوطن، لغاية تحقيق الرؤية الملكية في تحسين الخدمات المقدمة للمواطنين ورفع كفاءة الإدارة العامة، مشددًا على أن نجاح تحديث القطاع العام ضروري لنجاح مسارات التحديث الأخرى، وبخاصة الاقتصادية منها.

وأكد رئيس جامعة اليرموك، الدكتور إسلام مساد، أهمية الحوارات التشاركية بين مختلف المؤسسات الوطنية بما يعزز التواصل بين المعنيين ويفتح باب الحوار والنقاش وتبادل المعرفة والخبرات بهدف تحليل ودراسة الواقع وتحديد التحديات التي قد تقف أمام عمليات التنمية والتطوير وإيجاد الحلول المناسبة لها. وأشار إلى ما تعكسه الشراكة مع المجلس الاقتصادي الاجتماعي في عقد هذا اللقاء للتعاون والتحليل والمناقشة، بهدف إيجاد إدارة عامة قادرة على إدارة الشأن الاقتصادي، وبالتالي تسهيل الإصلاح والتطوير بما يرقى بوطننا ويُسهم بإيجاد بيئة سليمة تسمح بنماء المؤسسات وارتقائها، وإصلاح القطاع العام وتطويره الذي يعتبر من أهم القضايا الرئيسية في الأردن.

وضمن فعاليات اللقاء، تحدث الدكتور شتيوي حول محور الهيكل التنظيمي والحوكمة، مبيّنًا أن الهدف العام من خارطة تحديث القطاع، هو الوصول إلى قطاع عام فعال يعمل كوحدة واحدة لتنمية الأردن وتحقيق رفاه المواطنين، مستعرضًا مكونات خطة تحديث القطاع العام وهي: الخدمات الإلكترونية، والإجراءات والرقمنة، والهيكل التنظيمي والحوكمة، والثقافة المؤسسية، ورسم السياسة وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات.

ومن ثم استعرض أمين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الدكتور متري مدانات، محور الموارد البشرية، والذي يتضمن 8 أهداف استراتيجية و35 مبادرة تنفيذية وضعت لتمكين القطاع العام من تطوير جهاز خدمة مدنية أكثر مرونة وفعالية واستجابة للتغيرات، وأن يكون هذا الجهاز قادرًا على اختيار الكفاءات المطلوبة وتعيينها وتنويع مصادرها وفقًا لمبادئ الاستحقاق والتنافسية والشفافية وتكافؤ الفرص. وبين أن تلك الأهداف تسعى إلى تعزيز البيئة الداعمة للقيادات وتمكينها من تحقيق النتائج المتوقعة بمجرد توليها الوظائف، وتعزيز دور المرأة ومشاركتها في مختلف الدوائر والمؤسسات

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

الحكومية، وتعزيز القدرة على اختيار المؤهلين لتولي المناصب القيادية. كما استعرض الترتيبات المؤسسية والمبادرات لمكون الموارد البشرية والمتمثلة في وضع إطار تشغيلي لترجمة التصور المستقبلي لهيكله الموارد البشرية المعتمد، وتحديث منظومة تخطيط الموارد البشرية، ومنظومة الاستقطاب والاختيار والتعيين لموظفي القطاع العام، وتطوير منظومة متكاملة للدرجات الوظيفية والرواتب وإدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية، واعتماد إطار الكفايات القيادية كإطار موحد ومبتكر يعكس مواصفات القائد الذي نريد، والانتهاء من إعداد نظام إلكتروني متكامل لإدارة الموارد البشرية. وضمن محور الخدمات الحكومية، استعرض مدانات أهم التحديات التي تواجه الخدمات الإلكترونية والمتمثلة في تراجع مستوى تقديم الخدمات الإلكترونية، والتقدم البطيء في أتمتتها ورقمنتها، وانخفاض مستوى رضا متلقي الخدمات الإلكترونية، ووجود بيروقراطية عالية في تقديمها. وأشار مدانات إلى الترتيبات المؤسسية والمبادرات المتعلقة بالخدمات الإلكترونية كتحسين الخدمات ذات التماس المباشر مع المواطنين وبيئة الأعمال، والتحول الكامل للمدفوعات الرقمية عام 2024، والانتهاء من التحول الإلكتروني للخدمات من خلال الوصول إلى 100 بالمئة من الخدمات الحكومية المرقمنة عام 2025، وتشغيل مراكز للخدمات الشاملة بمعدل مركز في كل محافظة، والبدء بإنشاء مراكز إضافية وإتاحة الفرصة للقطاع الخاص بتشغيل 5 مراكز عام 2024.

نتائج الحوار في محافظة اربد

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك أولوية يجب العمل عليها وهي استعادة الثقة بين المواطن والحكومة، طالما لا توجد ثقة بين المواطن والمسؤول فلن تنجح أي خطة تنموية. ▪ مشاركة جهات مختلفة في إعداد الخطة هو بحد ذاته شيء رائع. ▪ أهم سبب لفشل محاولات الإصلاح السابقة هو عدم وجود عقاب لمن يخفق في اتخاذ القرارات السياسية أو الاقتصادية أو الإدارية. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ قد أنشأت الحكومة وزارة تطوير القطاع العام بهدف تحديد التحديات ثم القيام بتطوير القطاع العام، باعتقادي أن الوزارة قد استطاعت بالفعل تحديد هذه التحديات لكن سؤالي هو أين وصلت الوزارة في تطوير القطاع العام؟ ▪ فيما يخص الوقت التذيي تغطيه الخطة وهو 10 أعوام، ما مدى واقعية التخطيط لمدة طويلة مثل هذه وماذا اذا مر العالم بأزمة تؤثر على العالم ككل مثل جائحة كورونا؟ ▪ لماذا لا يوجد شيء في الخطة عن قطاعات مهمة مثل المياه والاتصالات؟ 	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>

<p>■ بالنسبة للهيئات المستقلة لماذا لم تتطرق الخارطة لهم؟ وخصوصا في غياب العدالة في التوزيع واشغال المناصب و توزيع الرواتب؟</p> <p>اقتراحات الحضور:</p> <p>■ يجب العمل على الثقافة السائدة بين علاقة المواطن والحكومة، فقد ترسخت ثقافة لدى المواطن أن الحكومة تريد الأخذ كذلك الأمر بالنسبة للحكومة. لذا يجب أن يكون هناك توجه جدي لتغيير النهج و تغيير الفكر بدءا من صفوف ما قبل الثانوية العامة.</p> <p>■ يجب أن يشعر المواطن بثمار عملية الاصلاح وبالتالي تحسين موضوع الثقة والتغلب على السلبية السائدة.</p>	
<p>آراء الحضور:</p> <p>■ مع إنشاء وزارة التواصل الحكومي على أن تشمل دور أكبر من التحدث باسم الحكومة.</p> <p>■ ضد دمج وزارة الثقافة مع وزارة الشباب، حيث أن الثقافة أقرب للإعلام وخصوصا أنها لا تقتصر على فئة الشباب.</p> <p>■ ضد دمج التربية والتعليم بالتعليم العالي.</p> <p>■ مع دمج وزارة الأشغال العامة مع وزارة النقل.</p> <p>■ أهم شيء في موضوع إعادة الهيكلة ودمج المؤسسات هو تحديد ال functionality و التنسيق بين عمل وتداخل أهداف المؤسسات المدموجة.</p> <p>■ فيما يخص الاعتماد والتعليم العالي: لا يجوز لجهة رقابية أن تكون جزء من مقدم الخدمة الأصل فالاعتماد أن يكون مستقل و ليس له صلة بالوزارة.</p> <p>■ أي عملية تحديث على الهيكل التنظيمي يجب أن يسبقها دراسات ومنهجية دقيقة تعزز النتيجة سواء كانت دمج أو إلغاء أو إنشاء كيان جديد.</p> <p>■ ضد إلغاء وزارة العمل، حيث أنه سوف يخلق فوضى كبيرة في سوق العمل.</p> <p>اقتراحات الحضور:</p> <p>■ توحيد الهيكل التنظيمي لمؤسسات الحكومة و ايجاد شبكة Network تربط بين هذه المؤسسات كون هناك تقاطع في المهام والمسؤوليات.</p> <p>■ أن يكون هناك وزارة خاصة بالموارد البشرية بحيث تأخذ من مهام وزارة العمل مثل دراسة سوق العمل.</p> <p>■ يجب أن يكون الإلغاء أو الدمج مسبق بمنهجية واضحة ومفصلة وبالتحديد إلغاء وزارة العمل.</p> <p>تساؤلات واستفسارات:</p>	<p>محور الهيكل التنظيمي والحوكمة</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ من سيتولى ملف البطالة عند إلغاء وزارة العمل؟ ▪ فيما يخص إلغاء وزارة العمل، هناك اسئلة لا تجيب الخارطة عليها مثل أين ستنتقل مهام الوزارة بالتحديد؟ نحن نتحدث عن فوضى كبيرة في سوق العمل في حال لم تحدد هذه التفاصيل، أيضا من هي الجهة التي ستعنى بتلقي شكاوى العمل والعمال؟ ومن سيكون المسؤول عن ملف البطالة؟ ▪ مع دمج وزارة التربية و التعليم بالتعليم العالي ولكن التساؤل، هل سيزيد الدمج من الوحدات الادارية؟ هل سيتم تنسيق المهام بحيث لا تتداخل وخصوصا أن الوزارتين يقومون على خدمة ما يقارب 3 ملايين مواطن. ▪ هل الدمج سيؤدي الى التضارب في المهام؟ هل هو دمج شكلي أم سيكون مرافق له تعديل على التشريعات النازمة؟ ماهي الاسس والمعايير التي ستتبع في الدمج؟ ▪ لماذا اغفلت وزارة الصحة في خارطة التحديث؟ وخصوصا أن الخدمات الصحية بحاجة الى الكثير من التحديث والتطوير. 	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك ضعف في مستوى الإنجاز فيما يخص الحكومة الإلكترونية وخصوصا عند المقارنة مع الدول المجاورة. ▪ الخدمات الحكومية بحاجة إلى تحسين من حيث الإجراءات ومن حيث القائمين على تقديم الخدمة (موظفو الصف الأول). 	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب أن تكون الكفاءة أساس التعيين مع عدم اغفال جانب أن يكون للشخص ثقافة الولاء والمسؤولية والانتماء للعمل الذي سيقوم به. ▪ مع إلغاء ديوان الخدمة بحيث يصبح التعيين من خلال المؤسسة نفسها مباشرة. ▪ يجب أن يكون هناك أدوات تميز الموظف الجيد عن الموظف الغير جيد، لأن النظام الحالي يحبط الموظف الجيد كونه يحصل على نفس التقييم مما يؤدي الى تراجع ادأؤه. ▪ تطوير الأداء للموظفين أهم من تطوير الهيكله وهو الأساس. ▪ بالنسبة لديوان الخدمة المدنية فإن مشكلة المخزون أو الدور هي تحد كبيرة، أما بالنسبة للتعين من خلال المقابلة فإنه يتغلب على جزء من تحديات الوضع الراهن ولكن سيكون التحدي هنا في التغلب على الوساطة والمحسوبية. 	<p>الموارد البشرية</p>

تساؤلات واستفسارات:

- أحد أهم التحديات في هذا المدوة هو التغيير المستمر في المناصب القيادية وماله من تأثير سلبي على استمرارية سير العمل، كيف ستعالج الخارطة هذه المشكلة؟
- ماهي المعايير الجديدة التي سيتم من خلالها تعيين الموظفين؟
- فيما يخص تأهيل القيادات، ما هي أسس الاختيار و كيف يتم ترشيح الأسماء للتدريب ولماذا يكون التركيز دائما على معيار سنوات الخبرة، أن الخبرة خارج المؤسسة لا تحتسب؟
- هناك تساؤل حول التعيين من خلال المقابلة، ماذا يضمن النزاهة وعدم دخول الوساطة والمحسوبية في ذلك؟

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة اربد

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

" تطوير أداء الموظف نفسه أهم من الهيكلية، والهيكلية داخل المؤسسة أهم من دمج المؤسسات، وادخال الرقمنة وتطوير التكنولوجيا في التعاملات والمعاملات مهم جداً"
الدكتور اسلام مساد، رئيس جامعة اليرموك.

" لماذا تم استثناء وزارة الصحة عن خطة تطوير القطاع العام ونحن بحاجة إلى تطوير الخدمات الصحية"
الدكتور حسن الوديان، عضو هيئة تدريس / جامعة اليرموك.

" أي عملية تطوير أو تحديث أو تغيير يجب أن تكون بناء على دراسات علمية دقيقة تظهر نقاط القوة والضعف"
الدكتور رياض المومني، نائب رئيس جامعة اليرموك.

" ما هي الأسس والمعايير التي سيتم اعتمادها عند اختيار وترشيح الوظائف القيادية"
الدكتورة لبنى الرشيدان، مشرفة تربوية وزارة التربية والتعليم.

" لا يجوز دمج هيئة الاعتماد مع وزارة التعليم العالي لأنه لا يجوز أن تكون الجهة الرقابية نفسها مقدم الخدمة وبالتالي يجب أن تكون مستقلة"
الدكتور محمود الشيايب، وزير الصحة السابق.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

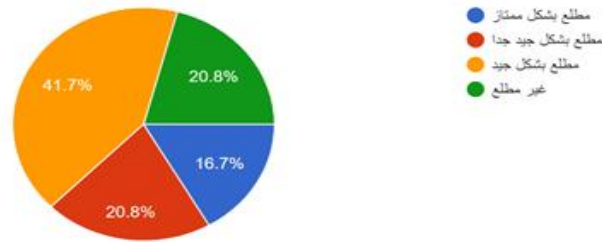
" هل تمت عملية دمج وزارة العمل مع وزارة الصناعة والتجارة بناء على معايير معينة أم على الخدمات المقدمة"

الدكتور تحسين منصور، عضو هيئة تدريس / جامعة اليرموك.

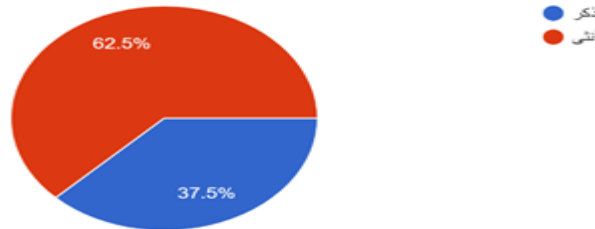
" يجب ايجاد آلية واضحة للتعامل مع مخزون ديوان الخدمة المدنية قبل إلغاءه" حميد البطاينة، نائب سابق.

" يجب دمج وزارة الادارة المحلية مع وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان لاتصالها بخدمات البنية التحتية" رنا التل، عضو مجلس محافظة اربد.

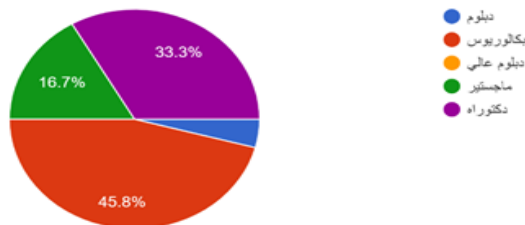
نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة اربد



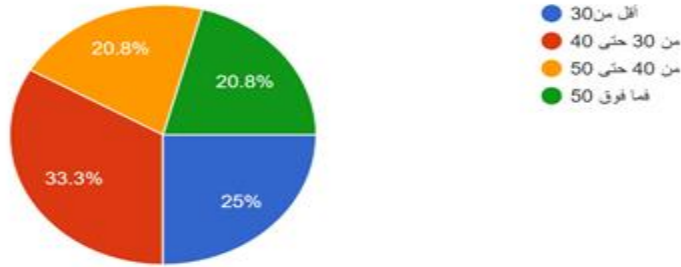
الجنس



المستوى التعليمي



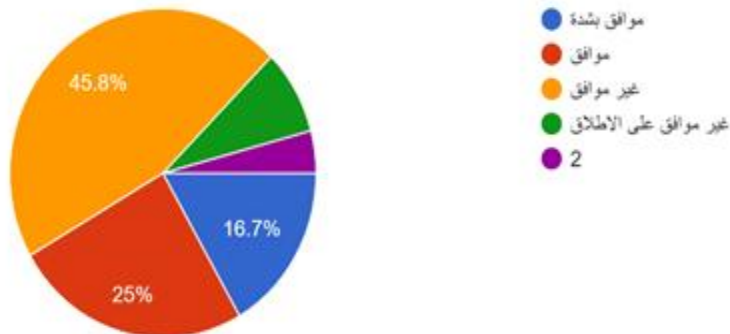
الفئة العمرية



طبيعة العمل

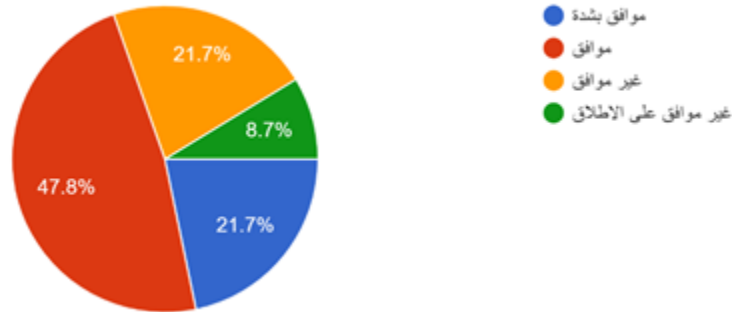


قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين

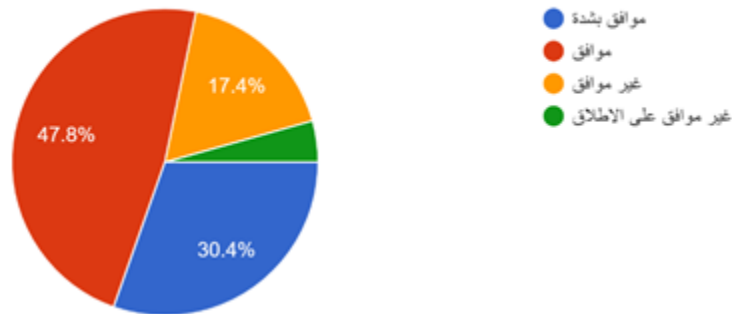


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

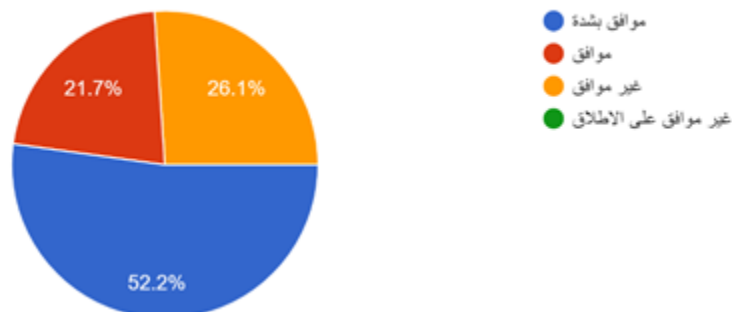
قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة



قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

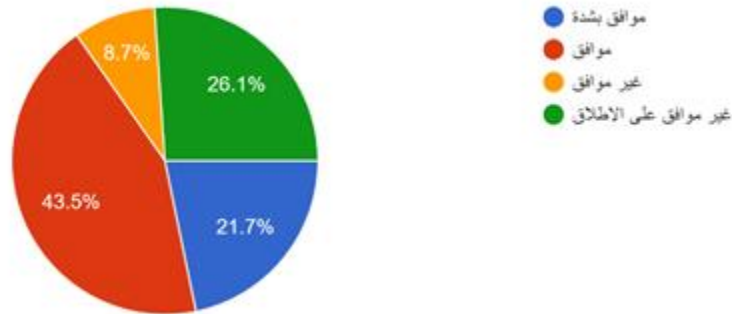


قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب

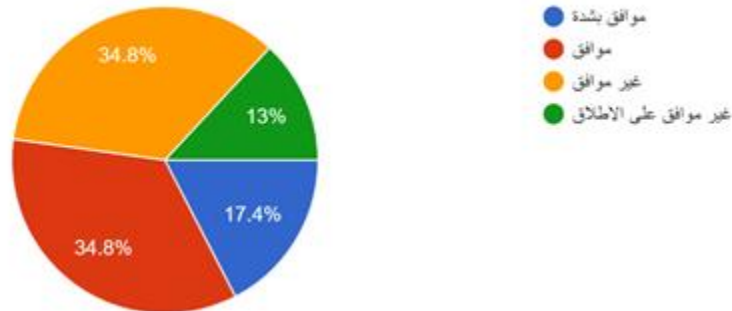


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

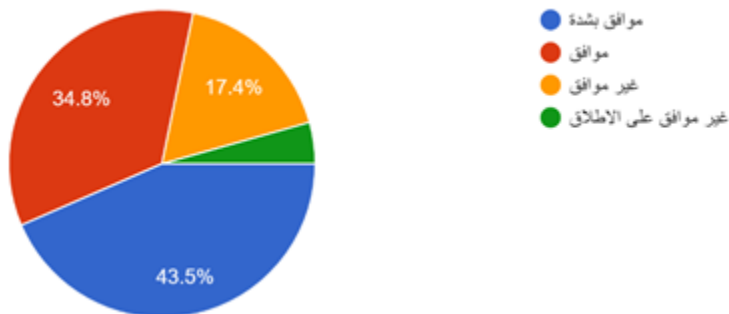
قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون اليها



قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

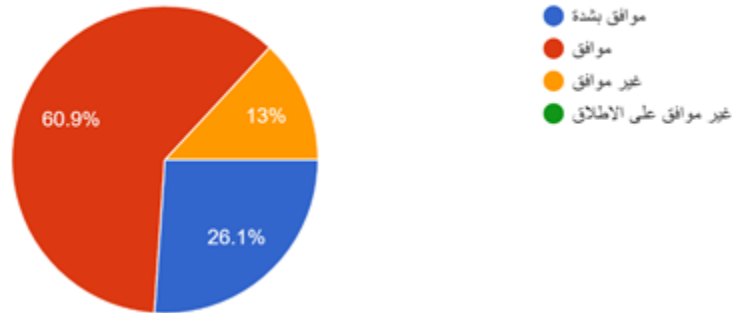


قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة

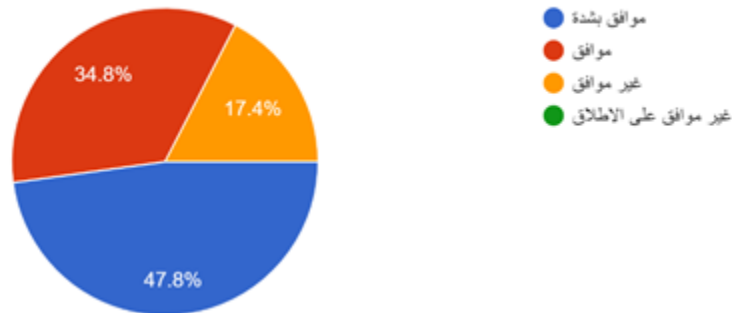


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

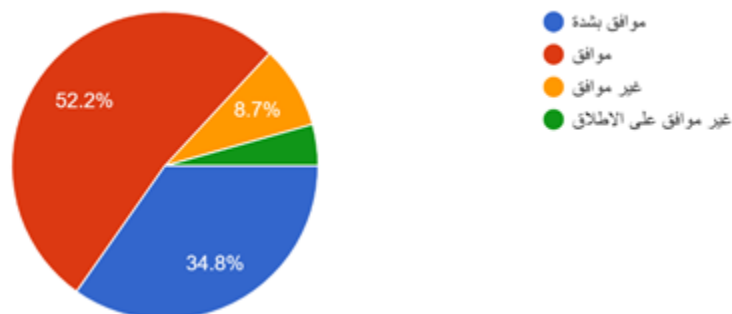
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغيير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المحافظة: محافظة الكرك

مكان الانعقاد: جامعة مؤتة

اليوم والتاريخ: الاثنين 24 تشرين الاول 2022



في بداية الجلسة، رحب الدكتور موسى شتوي رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني خلال الكلمة التي ألقاها بالحضور من اصحاب المعالي والعطوفة والسعادة والخبراء واعضاء من المجتمع المحلي، واكد خلال الحديث ان جلسة اليوم تأتي ضمن مجموع من جلسات الحوار الوطني الموسع التي تستهدف كافة محافظات المملكة والتي اطلقها المجلس لمناقشة خطة تحديث القطاع العام مع عدد من الشركاء المختصين، واصحاب الخبرة و الاختصاص. و اضاف، ان الجلسة الحوارية تأتي انطلاقاً من دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي كجهة استشارية مهمة للحكومة، وان الجلسات تعتبر اساسا للحوار المجتمعي حول خارطة تحديث القطاع العام، كما وتستند للأدلة العملية والرؤية التوافقية بين كافة الأطراف ذات العلاقة في المجتمع.

بدوره قال رئيس الجامعة الدكتور عرفات عوجان إن هذه الجلسة تأتي تحقيقاً لرؤية جلالة الملك عبدالله الثاني في الحوار الوطني الموسع لمناقشة خطة تحديث القطاع العام، مشيراً إلى أن الخطة تركز بشكل أساسي على تجويد القطاع العام وصولاً إلى الارتقاء بمستوى الخدمات وتحسين كفاءة الإدارة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

العامة ومعالجة الإجراءات البيروقراطية وإدارة التغيير وتعزيز الثقافة المؤسسية والذي يشمل جميع مكونات الإدارة في جميع جوانبها.

وقال محافظ الكرك الدكتور محمد الفايز إن من أساسيات بناء القدرات المؤسسية هو تطوير شركات فاعلة مع كافة مؤسسات المجتمع والتي تقود نحو التميز والتنافسية، والتغيير الهادف إلى التحسين المستمر في كافة مجالات الإدارة، مؤكداً على الدور المهم للجامعات التي تحتضن الإبداع والتميز، فهي موضع أمل بتغيير إيجابي يضع الشباب على الطريق الصحيح والذي ينسجم مع توجيهات جلالة الملك بضرورة امتلاك خارطة طريق تؤدي إلى التطوير والتحديث والتنمية الحقيقية المستدامة. وأكد رئيس المجلس، ان اللقاء يأتي لمناقشة خارطة تحديث القطاع العام التي أطلقتها الحكومة قبل ثلاثة شهور تقريباً، حيث تعتبر الإدارة العامة في الاردن من أهم إنجازات الدولة خلال مؤيتها الأولى، وكانت علامة فارقة في مسار التنمية الطويل مع كل التحديات التي واجهتها، وشكلت رافداً كبيراً بكفاءاتها وخبراتها. وخلال عقد التسعينات، بدأت الإدارة في القطاع العام تعاني من عدة مشاكل وتحديات. إذ شهد القطاع العام تراجعاً وضعفاً في قدرته على تحقيق الأهداف المرجوة منه. وذلك على ثلاثة محاور اساسية، اهمها:

- محاور هيكلية المؤسسات وما يعانيه من ازدواجية وتداخل في مهامه، وضعف التنسيق.
- محور الخدمات، وتراجع مستوى تقديمها للمواطنين الأمر الذي أدى الى انخفاض مستوى رضا متلقي الخدمة الحكومية، بالإضافة الى ضعف التوافق بين أولويات التحول الرقمي وأولويات تطوير الخدمات.
- محور الموارد البشرية والذي يعاني من مجموعة من التحديات منها: آليات الاستقطاب والاختيار والتعيين في الخدمة المدنية، والنقص في الكفاءات والضعف في القدرات القيادية لدى الفئات العليا والوسطى، ومحدودية القدرة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، إضافة إلى ضعف الثقافة المؤسسية أو غيابها.

واضاف رئيس المجلس بالرغم من عدة محاولات سابقة لتطوير القطاع العام ، إلا أنه وفي النهاية لم تحقق التغيير المطلوب. ولأن التغيير والتطوير أصبح ضرورة وحاجة ملحة أطلق جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم، مشروعاً نهضوياً شاملاً مع دخول الدولة الأردنية مؤيتها الثانية، حيث تركز على ثلاث أولويات ومحاور رئيسية، وهي: التحديث السياسي والتحديث الاقتصادي وتحديث القطاع العام، وذلك للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وجودتها، وتحسين كفاءة الإدارة العامة، ومعالجة الإجراءات البيروقراطية، لما له انعكاس إيجابي على الوضع الاقتصادي ومستوى معيشة المواطنين.

ومن ثم استعرض أمين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الدكتور متري مدانات، مكونات خطة التحديث والتي تتكون من 7 مكونات تشمل الخدمات الحكومية، والإجراءات والرقمنة، والهيكل

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

التنظيمي والحوكمة، ورسم السياسات وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات، والثقافة المؤسسية. وفي إطار محور الموارد البشرية، والذي يتضمن 8 أهداف استراتيجية و35 مبادرة تنفيذية وضعت لتمكين القطاع العام من تطوير جهاز خدمة مدنية أكثر مرونة وفعالية واستجابة للتغيرات، وأن يكون هذا الجهاز قادرًا على اختيار الكفاءات المطلوبة وتعيينها وتنويع مصادرها وفقًا لمبادئ الاستحقاق والتنافسية والشفافية وتكافؤ الفرص. وضمن محور الخدمات الحكومية، تم التطرق إلى أهم التحديات التي تواجه الخدمات الإلكترونية والمتمثلة في تراجع مستوى تقديم الخدمات الإلكترونية، والتقدم البيئي، في أتمتتها ورقمنتها، وانخفاض مستوى رضا متلقي الخدمات الإلكترونية، ووجود بيروقراطية عالية في تقديمها. وأشار مدانات إلى الترتيبات المؤسسية والمبادرات المتعلقة بالخدمات الإلكترونية كتحسين الخدمات ذات التماس المباشر مع المواطنين وبيئة الأعمال، والتحول الكامل للمدفوعات الرقمية عام 2024، والانتهاء من التحول الإلكتروني للخدمات من خلال الوصول إلى 100 بالمائة من الخدمات الحكومية المرقمنة عام 2025، وتشغيل مراكز للخدمات الشاملة بمعدل مركز في كل محافظة، والبدء بإنشاء مراكز إضافية وإتاحة الفرصة للقطاع الخاص بتشغيل 5 مراكز عام 2024.

نتائج الحوار في محافظة الكرك

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب أن يشمل التطوير التشريعات الناظمة لعمل المؤسسات الحكومية أيضا، حيث أن بعضها تجاوز عمره 20 عام وبحاجة إلى تقييم وتعديل. ▪ بالنسبة للمدة التي تغطيها خارطة الطريق 10 سنوات هي مدة طويلة. ▪ لن يكون هناك اصلاح اداري وسياسي بمعزل عن الاصلاح الاقتصادي. ▪ التأكيد على استشارة أصحاب العلاقة قبل اتخاذ قرار يمس مصالحهم، مثال: المدن الصناعية دمرت الكرك الآن قم بزيارتها ستجدها فارغة من أي مصنع الجميع اغلق وقس على ذلك. ▪ الجهود للخروج بالخارطة قامت على الاستعانة بتجارب 12 دولة وهذا النهج تم اعتماده فيما يتعلق بموضوع اللامركزية والذي بني على تجارب 8 دول، ولكن من المهم أن لا نغفل عن الأخذ بعين الاعتبار موضوع الخصوصية كما حصل في موضوع اللامركزية. ▪ الخارطة جيدة جدا وهي اعادة هيكلة البنس الادارية وذلك باستخدام ادوات جديدة تختلف عن تلك التي بنيت عليها منذ 100 عام سبقت بحيث تواكب و تحاكي التقدم التكنولوجي. 	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>

- ورد في الخارطة تسمية أحد المحاور ب "الهيكل التنظيمي والحوكمة" حقيقة الحوكمة لا تقتصر على الهيكل التنظيمي فهي مرتبطة بجميع المحاور.
- الإدارة هي الأساس في أي دولة و التجربة اليابانية خير مثال.
- الاصلاح الإداري مرتبط بالإصلاح الاقتصادي، لذا التنسيق مع القطاع الخاص مهم جدا عند صناعة القرار وتعديل القوانين
- يجب أن يشمل التطوير تطويرا على الأنظمة والقوانين، مثال: نظام الخدمة المدنية عقيم ولكن أنظمة الكوادر الخاصة اعقم مثل نظام موظفي البلديات ونظام اشغال المراكز القيادية وغيرهم.
- تساؤلات واستفسارات:
- هل هذه الخارطة ملزمة وقابلة للتنفيذ؟
- في غياب تقييم الحكومات وأزمة منظومة الأخلاق والتي تنعكس على الانتماء الوطني نطرح سؤال ما هو سبب فشل الحكومات، كيف وصلنا إلى هنا و نحن كنا الرياديين ودرينا الدول المجاورة؟ ما هو سبب هذا التراجع؟ اتوقع أن الاجابة هي الخلل في منظومة الأخلاق.
- هل تم اشراك مركز الملك عبدالله للتميز في جهود التطوير والتحديث؟
- هل سيكون مصير هذه الخارطة مثل مصير سابقتها ال 3 ؟
- يجب أن يكون هناك لو لمحة عن الجانب التنفيذي ومن سيقوم به.
- اقتراحات الحضور:
- يجب أن تلعب دائرة التقييم التابعة لرئاسة الوزراء دور المتابعة وأن لا يقتصر على التقييم بهدف تصويب الأوضاع.
- يجب أن تترجم الخارطة إلى خطط تنفيذية وأطر منطقية تسهل المتابعة والتقييم.
- يجب توثيق الدروس المستفادة من فشل 3 مبادرات سابقة في تطوير القطاع العام.
- عند وضع خطط تنفيذية لمبادرات الخارطة، يجب أن يكون هناك مؤشرات أداء قابلة للقياس و أهداف SMART.

- فيما يخص موضوع دمج وزارتي التربية و التعليم بالتعليم العالي هو عدم السير في هذا الدمج. ان وزارة التربية تحتاج الى وزيرين على الأقل وزير تربية و وزير للشؤون الادارية، كما أن الوزارة ضخمة تشكل جيش بأكمله.
- بالنسبة للدمج قد نقبل بدمج وزارة الشباب والثقافة إلا أن دمج التعليم بالتعليم العالي والغاء العمل ليس منطقي.
- ضد دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي وخصوصا في ظل ظروف

محاور
الهيكل
التنظيمي
والحوكمة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- كورونا.
- بالنسبة لإلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى وزارات مختلفة، أنا أرى أن الأفضل أن تكون مستقلة.
- بالنسبة للدمج من حيث المبدأ فأنا مع دمج بعض العمليات أو المهام وليس دمج مؤسسة بأكملها.
- دمج وزارة التعليم والتعليم العالي سيحد من دور الوزارتين وقد كان هنالك تجارب سابقة التي اثبتت ان هذا الدمج ليس في مكانه.
- أما بالنسبة لدمج الموارد البشرية فأنا أرى انها خطوة محمودة، خصوصا أن طلابنا بحاجة الى أن نستثمر في قدراتهم.
- ضد دمج وزارة التربية والتعليم و التعليم العالي، بل إن التوجه الأصح هو توسيع الدور الإداري لوزارة التعليم العالي بحيث تشمل ادارة الجامعات.
- اذا كان لابد من الغاء وزارة العمل فأن هذا الالغاء يجب أن يكون مصحوب بإنشاء وزارة معنية بشؤون العاملين في القطاع العام.
- بالنسبة لإنشاء وزارة التواصل الحكومي فإن اهم دور نتطلع إليه هو استلام وتحليل الشكاوى.
- بالنسبة لدمج وزارة التربية والتعليم مع التعليم العالي: أنا مع استقلال كل جهة.
- مع استقلال وزارة الشباب وتفعيل دورها.
- ضد دمج وزارة التربية والتعليم مع التعليم العالي.
- بالنسبة لإلغاء وزارة العمل و نقل مهامها الى وزارات مختلفة، انا ضد هذا الدمج، حيث يجب أن يكون التوجه نحو تصويب الوضع الراهن من حيث قيامها بمهامها وخصوصا أننا لسنا متأكدين من مدى جاهزية الوزارات المختلفة للقيام بهذه المهام.
- ضد الغاء العمل وخصوصا في ظل أزمة البطالة.
- ضد دمج وزارة التربية مع التعليم العالي.
- بالنسبة لعنصر الموارد البشرية ودمجها مع منظومة التعليم، ان مصدر الموارد البشرية هي الجامعات والحقيقة هناك عشوائية في هذا الانتاج و ضعف في المنتج.
- عملية انشاء المؤسسات في الأردن لم تقم على شيء ثابت أو شيء مدروس.
- اللامركزية في التوظيف و التعيين هذه كارثة وخصوصا في غياب الحوكمة بشكل كامل.
- ضد دمج التربية و التعليم مع التعليم العالي
- ضد الغاء وزارة العمل

<ul style="list-style-type: none"> ▪ مع دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة ▪ أزمنا أزمة إدارية أكثر منها اقتصادية و خصوصا الإدارة العامة. ▪ يجب النظر في الغاء الهيئات المستقلة. ▪ اقتراحات الحضور ▪ دمج ديوان الخدمة مع وزارة العمل بحيث تكون جهة واحدة معنية بموضوع العمل والعمال والباحثين عن عمل وتعيينهم بدلا من نقل بعض مهام وزارة العمل إلى وزارة التجارة. ▪ تعميم تطوير الأداء المؤسسي بحيث لا يقتصر على الجائزة فقط وبالأخص المعايير المرتبطة بال FQM ▪ إعادة إنشاء ديوان المظالم. ▪ تساؤلات واستفسارات ▪ من هذا العملاق الذي سيقوم بإدارة هذه المنظومة الضخمة، برأيي ان هذه الخطوة ستكون المسمار الأخير في نعش التعليم. كما سيندرج تحت الدمج الحضانات والتعليم المهني، اذا كان النظام الحالي يعرج اذا كيف بعد الدمج؟ ▪ أما بالنسبة لهيئة الاعتماد، هي هيئة رقابية كيف لها أن تكون جزء من مقدم الخدمة؟ ▪ هل تم أخذ رأي موظفي الوزارات المعنية في عملية الدمج أو الالغاء ؟ ▪ ماذا عن الهيئات المستقلة من التوجه نحو ترشيح الحكومة، الا يستدعي ترشيح للهيئات أيضا؟ ▪ بالنسبة لترشيح القطاع العام ماذا عن الهيئات المستقلة و التي تستنزف الملايين من الموازنة سنويا، أين هي من هذا التحديث؟ 	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بالنسبة للرقمنة و ما يسمى ب e-government او الحكومة الالكترونية: يجب أن تتصف الخطة بالواقعية وخصوصا في غياب Action plan، للأسف نحن نخرج خطط استراتيجية ولكن عند الانتقال للتنفيذ نجد المشاكل، لذا اريد التأكيد على ضرورة الخروج بخطة تنفيذية مفصلة، و خصوصا ان ترتيب الأردن في الرقمنة ضعيف جدا في المؤشرات الدولية. ▪ الغاء الديوان هو هروب من مشكلة كبيرة. ▪ الجامعات تحتاج إلى تفرغ وتركيز لأهمية دورها لذلك أرى أن مساوئ الدمج كبيرة. ▪ الأردن في السبعينات و الثمانينات كان يصدر كفاءات للدول المجاورة وكان الرائد في الادارة الا أنه اليوم في آخر الصفوف وخصوصا في موضوع الحكومة الالكترونية 	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>

<p>▪ الحوكمة والرقمنة ستحد من الفساد.</p> <p>اقتراحات الحضور:</p> <p>▪ يجب أن يكون هناك توجه للاستفادة من كمية البيانات الضخمة التي تحويها كل وزارة وربطها في محور الموارد البشرية أيضا.</p> <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <p>▪ هناك دول لديها وزارة للسعادة فأين نحن من هذا التوجه؟</p>	
<p>آراء الحضور:</p> <p>▪ بالنسبة للتعيينات: هناك الكثير من الطرق الملتوية بالتعيين من خلال المقابلات</p> <p>▪ وفقا لمبدأ الحاكمية الرشيدة، فإن تطوير قدرات الموظفين يسبق الحاكمية الرشيدة، بمعنى التمكين يسبق ومن ثم المحاسبة والتعزيز.</p> <p>▪ بالنسبة لتحفيز الكوادر فإنه يجب أن يكون من خلال الزيادات.</p> <p>▪ نحن بحاجة إلى تطوير نظام الخدمة المدنية حيث أنه حاليا مقبرة توظيف الشباب والفئة المستهدفة.</p> <p>▪ من الضروري حماية الموظف من المزاجية في العمل ومن التغييرات الإدارية المتكررة التي يتبعها أيضا مزاجية.</p> <p>اقتراحات الحضور:</p> <p>▪ يجب دراسة العامل النفسي لدى الموظفين، مثلا: قياس الرضى الوظيفي لدى الموظفين حيث انه مرتبط بشكل اساسي بالأداء.</p> <p>▪ يجب انشاء اطار عمل مؤسسي حكومي يركز على مشاركة المرأة السياسية والاقتصادية، حاليا الجهات المعنية والتي تركز على هذه الجوانب المنظمات الدولية و غير الربحية، لذا أكد على ضرورة أن يكون هناك ميزانية تخصصها الدولة لدعم هذا الجانب.</p> <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <p>▪ بالنسبة لتقييم أداء الموظفين، هل الموظف فعلا معني بتطوير الأداء وخصوصا في ظل ضعف الرواتب؟</p> <p>▪ فيما يخص وصول المرأة الى المراكز القيادية سؤالي هو أين المرأة الجنوبية من ذلك، لماذا هو مقتصر على بنت عمان، ماذا عن المرأة من المحافظات المختلفة؟</p>	<p>الموارد البشرية</p>

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة الكرك

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

"تمنى عدم دمج وزارة التربية والتعليم مع التعليم العالي، لأن وزارة التربية لوحدها تحتاج إلى جهود كبيرة فيما يتعلق بالشؤون الإدارية والشؤون العلمية والتعليمية"
الدكتور طالب الصرايرة، رئيس لجنة التعليم / مجلس النواب

" نحتاج الى تغيير الجهات التي ستقوم بتنفيذ هذه الخطة ، واشراك جهات كالأكاديميين والخبراء وخاصة في مجال الرقمنة للعمل على تنفيذ هذه الخطة "
الدكتورة منال العتيق، عضو هيئة تدريس / جامعة مؤتة.

" يجب ان يرافق خطة تحديث القطاع العام مؤشرات أداء قابلة للقياس للتقييم"
المهندس مأمون العضايلة، مدير مديرية زراعة الكرك.

" ضرورة عدم دمج وزارة التربية والتعليم مع التعليم العالي لأن كل وزارة لها مهامها واختصاصها بشكل مختلف وتشكلان عصب رئيسي للدولة"
الدكتورة نور القطاونة، عضو هيئة تدريس جامعة مؤتة.

" قد نقبل بدمج وزارة الثقافة والشباب لكن كيف نقبل دمج وزارة العمل مع وزارة الصناعة والتجارة ودمج التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي" واصل مبيضين، رئيس صالون الكرك الثقافي.

" كيف نتعامل مع الجامعات وكأنها قطاع حكومي للتوظيف ونطلب منها تنافسية عالمية وبالتالي التعليم العالي يحتاج إلى وزارة خاصة وتفرغ تام"
الدكتور فواز الشواورة، عضو هيئة تدريس جامعة مؤتة.

" في الوقت الذي نطالب فيه بضبط الإنفاق ما هو مصير الهيئات المستقلة من خطة تطوير القطاع العام" الدكتور محمد العناسوة، عضو هيئة تدريس جامعة مؤتة.

" أهمية التركيز على إنشاء إطار عمل مؤسسي حكومي يركز على تمكين المرأة وتوفير الموارد والإمكانيات اللازمة لتعزيز مشاركتها السياسية والاقتصادية"
المحامية احلام مسنات، ناشطة في مجال حقوق المرأة.

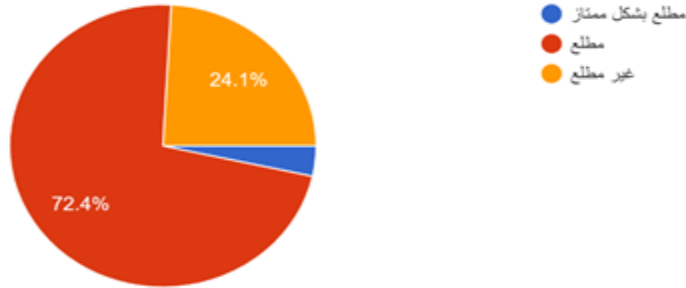
" يجب دمج ديوان الخدمة المدنية مع وزارة العمل لأن دوره قائم على تنظيم التوظيف"
شاهر العساسفة، مجتمع مدني / قطاع خاص.

"لا يجوز دمج وزارة العمل مع وزارة الصناعة والتجارة والتموين لأن من مهام وزارة العمل هو تنظيم سوق العمل وخلق بيئة مناسبة للعمل والعمال وتقديم خدمات التوجيه والارشاد للباحثين عن العمل، وبالتالي يجب تصويب أوضاع وزارة العمل وتوسيع مظلتها"
تماضر المعايطه، محامية.

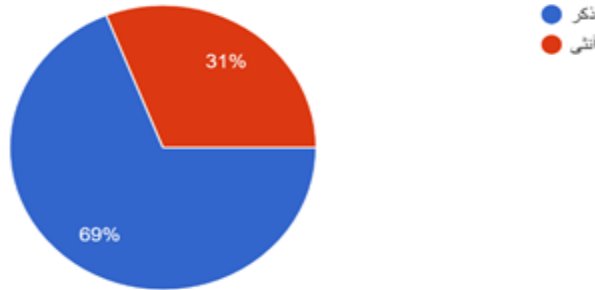
" يجب أن يتم التركيز على تأهيل الموظف عند عملية الدمج"
المهندس ماهر المعايطه، مجلس محافظة الكرك.

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة الكرك

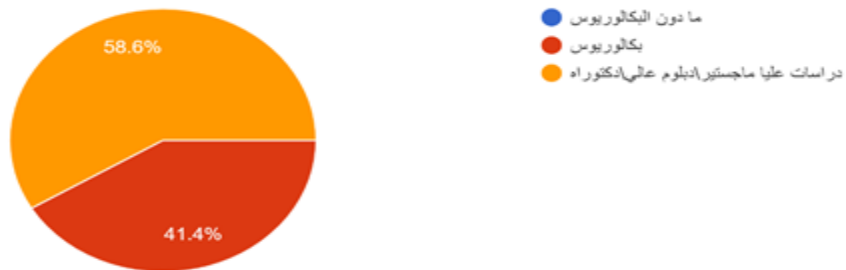
ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



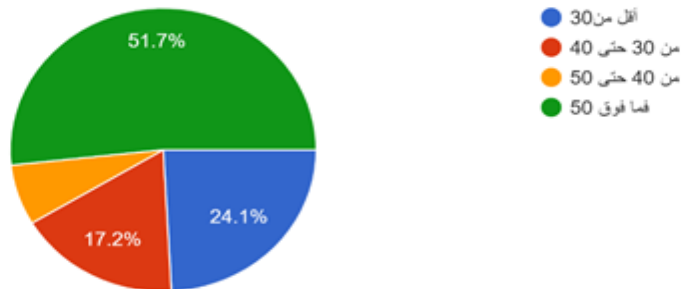
الجنس



المستوى التعليمي



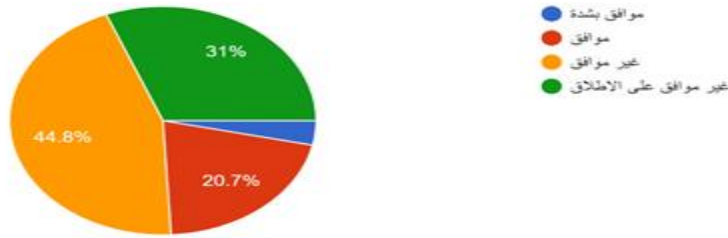
الفئة العمرية



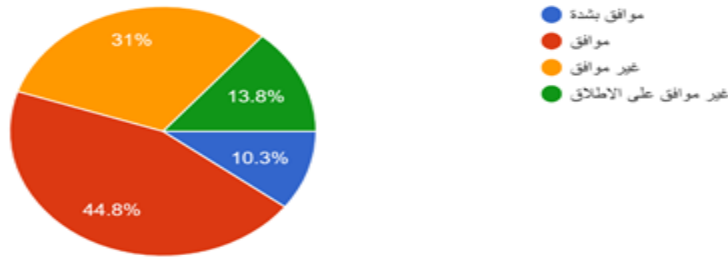
طبيعة العمل



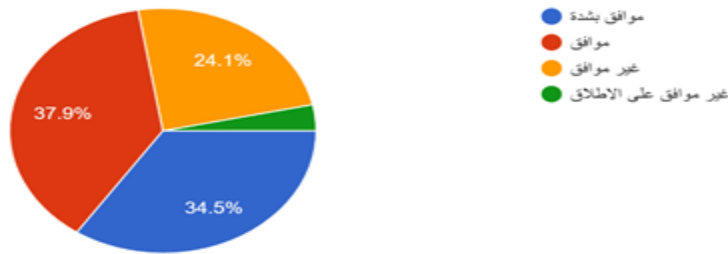
قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين



قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

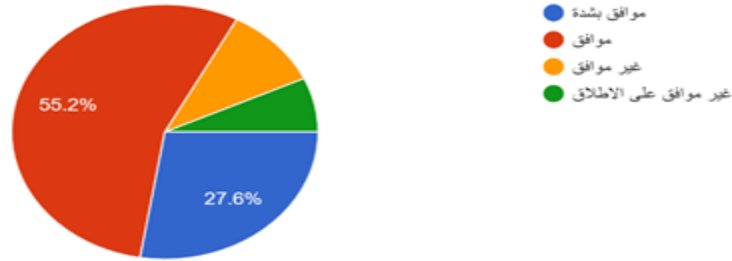


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

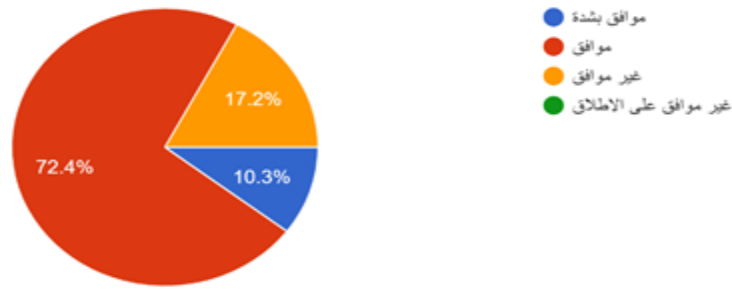


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

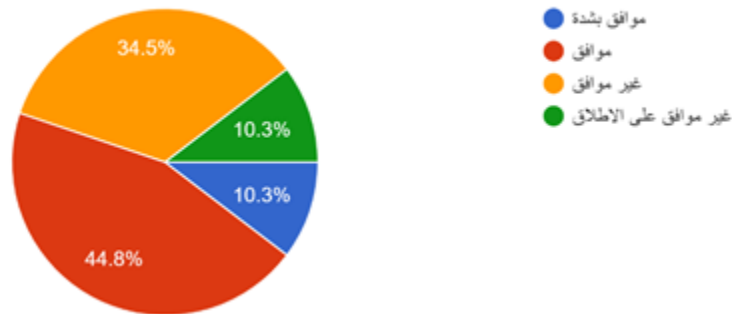
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون اليها

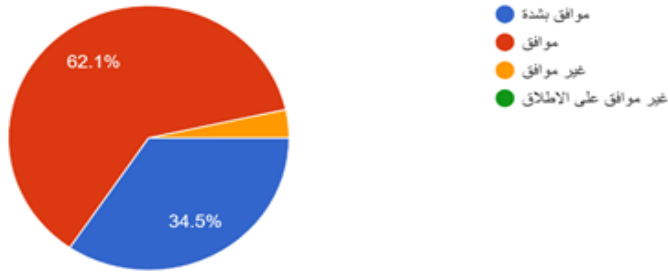


قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

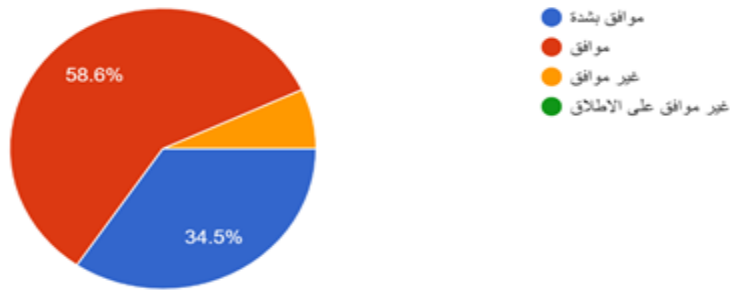


قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمسائلة والمكافأة

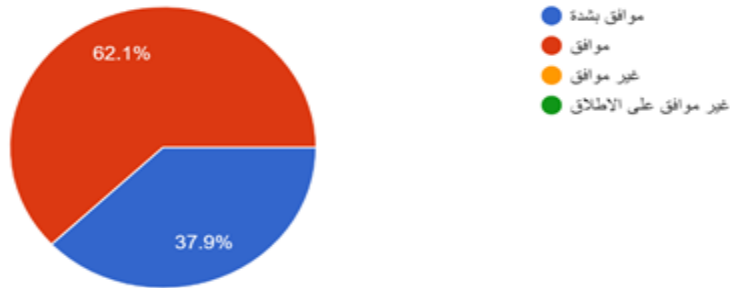
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



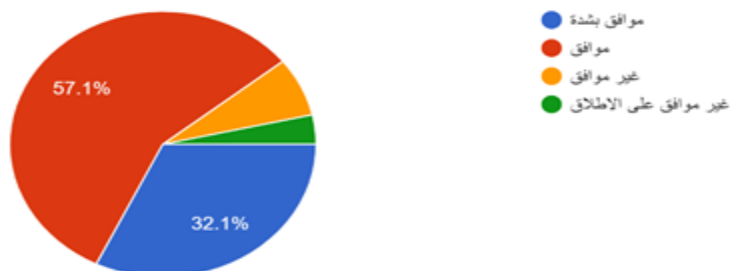
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المحافظة: المفرق

مكان الانعقاد: جامعة آل البيت

اليوم والتاريخ: الثلاثاء 01 تشرين الثاني 2022



افتتح امين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني الدكتور متري مدانات بحضور محافظ المفرق عطوفة السيد سلمان النجادا ونائب رئيس جامعة آل البيت الاستاذ الدكتور عمر العطين ورئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدكتور موسى شتوي جلسة الحوار الوطني. حيث بدأت الجلسة بالسلام الملكي الاردني، ثم كلمة لكل من نائب رئيس الجامعة رحب بها بالحضور، وانشاد بأداء المجلس في بدء حوار وطني لمناقشة خطة تحديث القطاع العام، ثم القى عطوفة محافظ المفرق كلمة ركز من خلالها على أهمية دور المجتمع المحلي في تشاركية الحوار والاستماع للآراء من خلال هذه الجلسة الحوارية. كما رحب الدكتور موسى شتوي رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني خلال الكلمة التي ألقاها بالحضور من اصحاب المعالي والعطوفة والسعادة والخبراء واعضاء من المجتمع المحلي، واكد خلال الحديث ان جلسة اليوم تأتي ضمن مجموع من جلسات الحوار الوطني الموسع التي تستهدف كافة محافظات المملكة والتي اطلقها المجلس لمناقشة خطة تحديث القطاع العام مع عدد من الشركاء المختصين، واصحاب الخبرة والاختصاص.

واضاف، ان الجلسة الحوارية تأتي انطلاقاً من دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي كجهة استشارية مهمة للحكومة، وان الجلسات تعتبر اساسا للحوار المجتمعي حول خارطة تحديث القطاع العام، كما وتستند للأدلة العملية والرؤية التوافقية بين كافة الأطراف ذات العلاقة في المجتمع. كما اكد رئيس

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

المجلس، ان اللقاء يأتي لمناقشة خارطة تحديث القطاع العام التي أطلقتها الحكومة قبل ثلاثة شهور تقريباً، حيث تعتبر الإدارة العامة في الاردن من أهم إنجازات الدولة خلال مؤيتها الأولى، وكانت علامة فارقة في مسار التنمية الطويل مع كل التحديات التي واجهتها، وشكّلت رافداً كبيراً بكفاءاتها وخبراتها. وخلال عقد التسعينات، بدأت الإدارة في القطاع العام تعاني من عدة مشاكل وتحديات. إذ شهد القطاع العام تراجعاً وضعفاً في قدرته على تحقيق الأهداف المرجوة منه. وذلك على ثلاثة محاور اساسية، اهمها:

- محاور هيكلية المؤسسات وما يعانيه من ازدواجية وتداخل في مهامه، وضعف التنسيق.
 - محور الخدمات، وتراجع مستوى تقديمها للمواطنين الأمر الذي أدى الى انخفاض مستوى رضا متلقي الخدمة الحكومية. محور الموارد البشرية والذي يعاني من مجموعة من التحديات منها: آليات الاستقطاب والاختيار والتعيين في الخدمة المدنية، والنقص في الكفاءات والضعف في القدرات القيادية لدى الفئات العليا والوسطى، ومحدودية القدرة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، إضافة إلى ضعف الثقافة المؤسسية أو غيابها.
- واضاف رئيس المجلس بالرغم من عدة محاولات سابقة لتطوير القطاع العام ، إلا أنه وفي النهاية لم تحقق التغيير المطلوب. ولأن التغيير والتطوير أصبح ضرورة وحاجة ملحة أطلق جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم، مشروعاً نهضوياً شاملاً مع دخول الدولة الأردنية مؤيتها الثانية، حيث تركز على ثلاث أولويات ومحاور رئيسية، وهي: التحديث السياسي والتحديث الاقتصادي وتحديث القطاع العام، وذلك للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وجودتها، وتحسين كفاءة الإدارة العامة، ومعالجة الإجراءات البيروقراطية، لما له انعكاس إيجابي على الوضع الاقتصادي ومستوى معيشة المواطنين.

نتائج الحوار في محافظة المفرق

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ نعلم أن تحديث القطاع العام لم يكتب له النجاح في المحاولات السابقة، لأنه ليس الدمج وليس الهيكلية فقط، هو الحوكمة بمعناها المتعلق بالشفافية والعدالة والمحاسبة والمسائلة، بل يركز ذلك على موظف القطاع العام أيضاً وتمكينه ومن ثم محاسبته ومكافئته. ▪ الاصلاح الإداري هو المنبع للإصلاح السياسي الاقتصادي. ▪ لا يمكننا أن نتحدث عن اصلاح إداري لا يتواكب مع تعديل تشريعي. ▪ بعد الخدمة لمدة 30 سنة في القطاع العام ولنكون شفافين لا تتوقعوا تطوير على القطاع العام في غياب سيادة القانون، وفي غياب المسؤولية وعدم وجود الرجل المناسب في المكان المناسب وفي غياب المراقبة والمسائلة للموظف العام. كيف 	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

نضبط المنظومة في غياب هذه الأساسيات؟

- أهم التحديات التي تواجه القطاع العام هو أن الأمر يوكل لغير أهله، جميعنا يعلم توغل العنصرية والواسطة والمحسوبية.
- تطوير القطاع العام يبدأ من عقد اشراك أصحاب العلاقة، مثل عقد هذه الجلسات حيث أنهم الأقدر على تحديد التحديات واقتراح الحلول بالإضافة الى الاستعانة بالتجارب الدولية.

- بالنسبة للمدة 10 سنوات منطقية وأقرب مثال رؤية السعودية 2030.
- هناك عدة تحديات تحول دون تطوير القطاع العام، أبرزها: موضوع الواسطة والمحسوبية والتغيير السريع في القيادات كما أن المسؤول خائف من أخذ القرار لوجود آثار سلبية للمراقبة الشعبية "فيسبوك" لذا نجد أنه لا يوجد جرأة في اتخاذ القرار السليم وأخيرا عدم استقرار التشريعات، وللأسف يأتي كل تغيير اسوأ من التغيير الذي سبقه.

تساؤلات واستفسارات:

- كيف سنطور على القطاع العام ل 10 أعوام قادمة و ملف البطالة بهذا الحجم؟
- نشعر بالفخر لوجود مثل هذه الجلسات التي تؤكد مبدأ الحاكمية و التشاورية، ولكن السؤال ماهي الفائدة من هذه الجلسة و الحكومة بدأت بتنفيذ الاقتراحات؟
- بالنسبة للتعديلات المقترحة فلدينا كفاءات ومختصين في أمور الادارة العامة، هل تستشار هذه الكفاءات؟
- أتساءل عن سبب غياب النواب عن مثل هذه الجلسات وهم الأصل شركاء في هذا النطاق؟

- بالنسبة لقضية دمج الوزارات، هل سيلمس المواطن آثار الدمج أو الالغاء؟
- اقتراحات الحضور:

- نحن بحاجة الى دراسة النفقات غير المبررة من منازل وسيارات وغيرها تعطى للمسؤولين.
- يجب التطرق للنمو السكاني و دراسة أثره على خطة التحديث، حيث سيكون في حلول عام 2040 طفره سكانية، هل اخذت في عين الاعتبار؟ وخصوصا ان معظم التكوين السكاني سيكون من فئة الشباب مما سيشكل ضغط كبير على سوق العمل.

<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد الغاء وزارة العمل، يجب تعزيز ملف التشغيل ليس فقط من خلال التشغيل المباشر (الديوان) بل من خلال برامج تهدف الى رفع كفاءة الشباب. ▪ بالنسبة للهيكل التنظيمي فان دمج الوزارات يجب أن يشمل الهيئات المستقلة وارجاعها الى الوزارات. ▪ موضوع البيئة التحتية يجب أن يشمل التنسيق مع المياه والاتصالات وغيرها. ▪ بالنسبة لملف التشغيل حاليا لا يوجد جهة تتبنى موضوع التشغيل في وزارة العمل أصلا. <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب أن يشمل تطوير الهيكل التنظيمي تسهيل وتبسيط الاجراءات، مثلا: اجراءات عمل البلديات فيها الكثير من المركزية والتحديات سواء مع وزارة العمل أو التجارة والصناعة او غيرها. 	<p>محرور الهيكل التنظيمي والحوكمة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تدني جودة الخدمات الحكومية المقدمة هو انعكاس مباشر لضعف هذه القيادات وبالأخص القيادات الوسطى. ▪ نحن بحاجة للوصول إلى الخدمات المرقمنة التي تقلل الاحتكاك بين المواطن (متلقي الخدمة) والموظف العام. <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ نسبة الخدمات الحكومية المؤتمتة لا تزيد عن 18% أي 442 خدمة من أصل 2460، لذا اقترح أن يتم الاستعانة بالجامعات الأردنية من خلال برامج مخصصة تهدف للاستفادة من قدرات الشباب الريادية. ▪ تساؤلات واستفسارات: ▪ بالنسبة للمبادرات التنفيذية في محور الخدمات الحكومية ورد ذكر اشراك القطاع الخاص في مراكز الخدمة الشاملة، نريد التوضيح؟ 	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ الموارد البشرية هي المحور الأساسي في هذه المنظومة، نحن ندرك مشكلة ضعف الولاء الوظيفي. قد تكون نقطة البداية معالجة نهج الادارة ثم الموظفين. ▪ محور الموارد البشرية هناك غياب للوصف الوظيفي وخصوصا موظفي البلديات. ▪ عدم وجود نظام محاسبة أو مساءلة لأي مسؤول عن قراراته، كذلك الأمر بالنسبة للموظفين عن أدائهم. 	<p>الموارد البشرية</p>

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة المفرق

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

" القطاع العام ليس بحاجة إلى الدمج ولا بإعادة الهيكلة، بل يحتاج إلى تطبيق الحوكمة وعناصرها "
الدكتور احمد الخزاعلة، عضو هيئة تدريس / جامعة آل البيت.

" يجب أن تمتد خطة تطوير القطاع العام إلى أكثر من عشر سنوات وان تأخذ بعين الاعتبار الطفرة السكانية المتوقعة بين فئة الشباب في عام 2040 "
الدكتور محمد السرحان، عضو هيئة تدريس / جامعة آل البيت.

" القطاع العام يجب أن يكون حيويًا باستمرار، لذلك الديمومة مهمة جداً لنجاح الاستراتيجية "
الدكتور محمد حمدان، استاذ القانون الإداري / جامعة آل البيت.

" المشكلة في القطاع العام هي ثقافة الواسطة والمحسوبية والمحاصصة الموجودة لدى المواطن والحكومة "
الدكتور محمد الحايك، عضو هيئة تدريس / جامعة آل البيت.

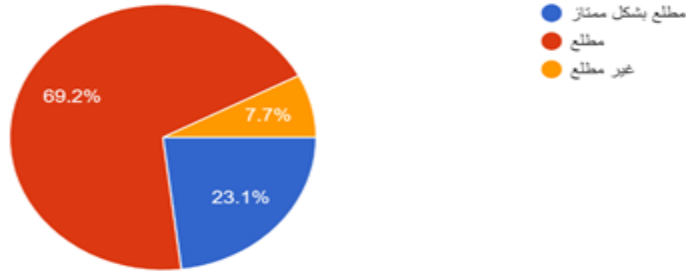
"عدم استقرار التشريعات النازمة للاستثمار في الأردن يؤدي إلى هروب المستثمرين الحقيقيين والفعالين "
محمد الحسبان، المدير التنفيذي لمدينة الثريا التنموية.

" هناك ضعف في القيادات الوسطى داخل القطاع العام لعدة أسباب منها عدم المعرفة، وعدم إعطاء صلاحيات كافية "
المهندس فراس الحراشنة، رئيس فرع نقابة المهندسين الزراعيين / المفرق

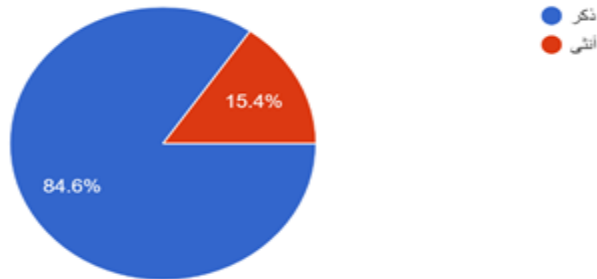
" المحور الأساسي في عملية تطوير القطاع العام هو الموظف، وبالتالي معايير اختيار موظف القطاع العام للوظائف القيادية غير مقنعة "
الدكتور فرحان المساعيد، أستاذ القانون الإداري / جامعة آل البيت.

" دمج الوزارات يجب أن يتبعه دمج الهيئات المستقلة وإرجاعها إلى الوزارات الأم "
المهندس موفق الشديفات، رئيس بلدية منشية بني حسن.

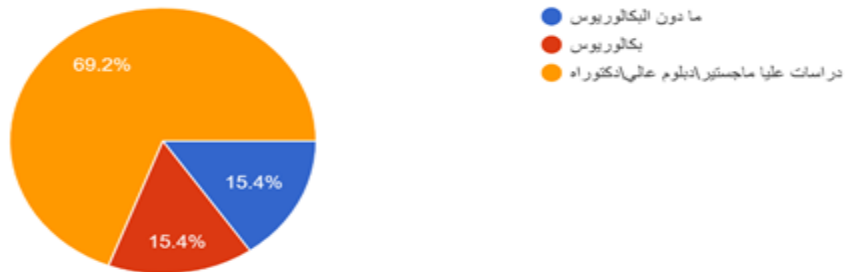
نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة المفرق ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



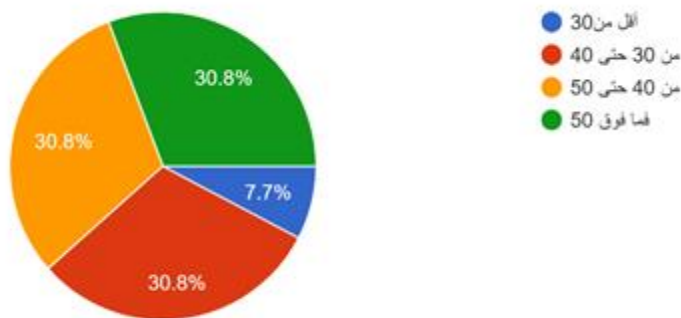
الجنس



المستوى التعليمي



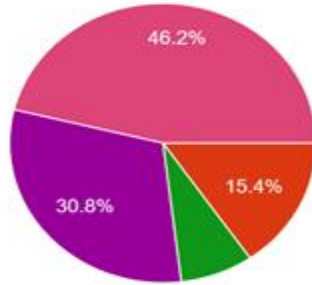
الفئة العمرية



مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

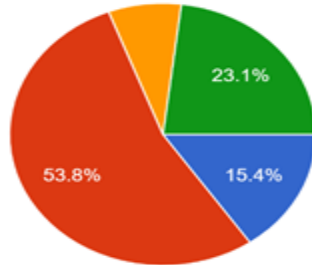
طبيعة العمل

100.00%



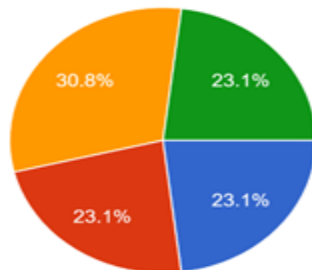
- كبار رجال الدولة (نائب حالي، نائب سابق، وزير سابق)
- مجالس المحافظات والبلديات
- ممثل عن غرفة صناعة أو تجارة
- ممثل عن منظمات مجتمع مدني
- ممثل عن نقابات مهنية وعسائية
- طالب جامعي
- اكاديمي

قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين



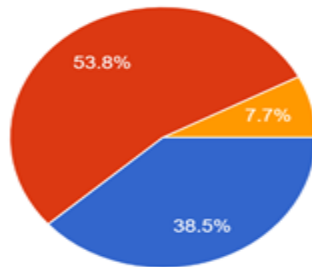
- موافق بشدة
- موافق
- غير موافق
- غير موافق على الاطلاق

قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة



- موافق بشدة
- موافق
- غير موافق
- غير موافق على الاطلاق

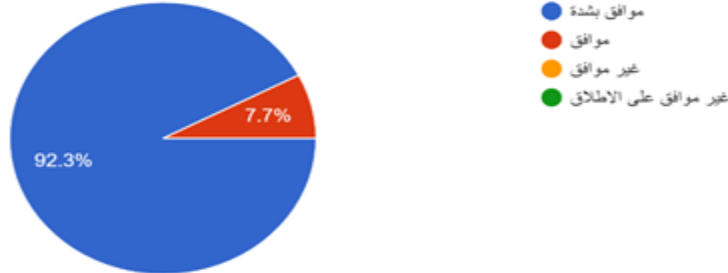
قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية



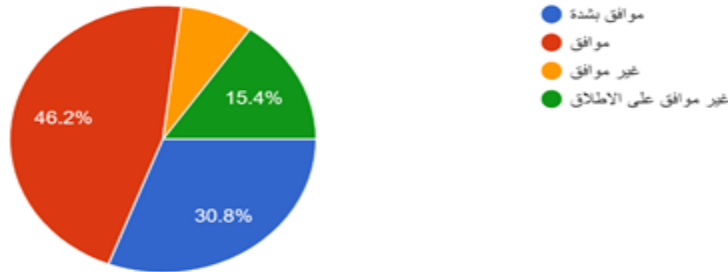
- موافق بشدة
- موافق
- غير موافق
- غير موافق على الاطلاق

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

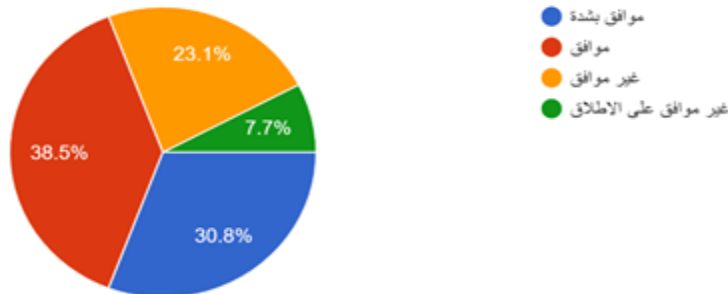
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون اليها

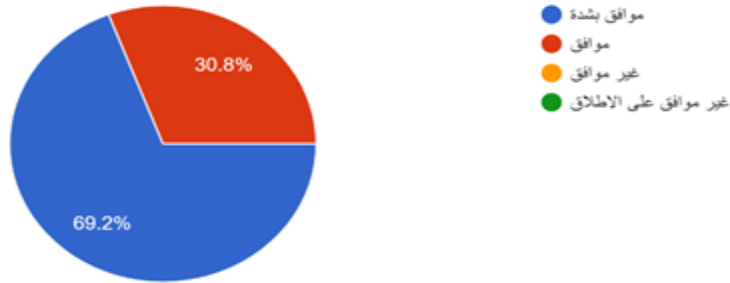


قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

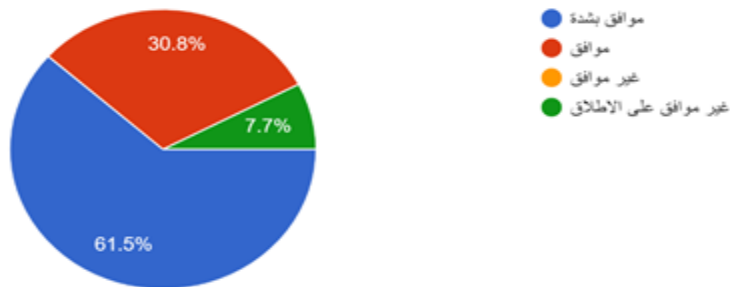


قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة

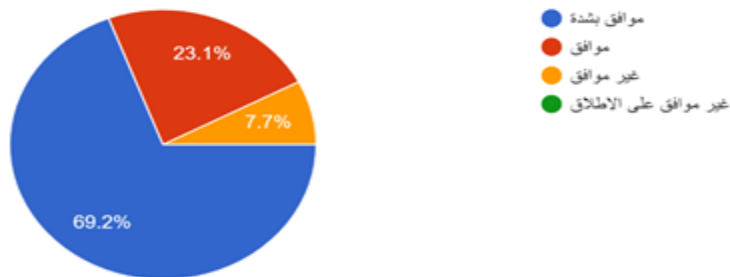
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



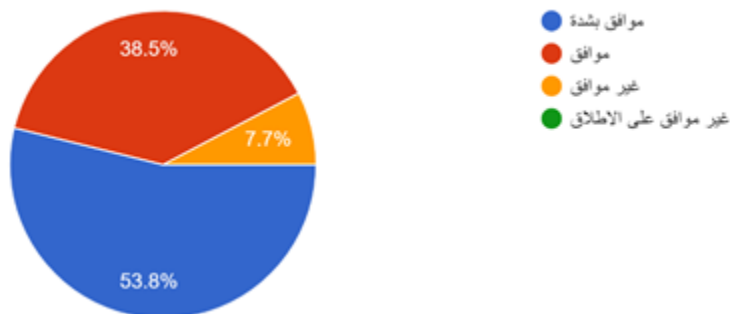
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المحافظة: معان

مكان الانعقاد: جامعة الحسين بن طلال

اليوم والتاريخ: الاثنين 07 تشرين الثاني 2022



قال رئيس المجلس الدكتور موسى شتيوي خلال افتتاح الجلسة الحوارية في جامعة الحسين بن طلال في محافظة معان، بحضور رئيس الجامعة الدكتور عاطف الخرابشة وبمشاركة العديد من فئات المجتمع في المحافظة، إن هذا اللقاء يأتي ضمن سلسلة حوارات ممتدة يجريها المجلس، تشمل محافظات المملكة كافة، حيث يهدف إلى تعميق الفهم لدى الأطراف ذات العلاقة بخطة تحديث القطاع العام والتوعية بمكوناتها، وإعطاء الفرصة لذوي العلاقة بالتعبير عن آرائهم حول الخطة أو العناصر ذات الاهتمام، وتقديم الخلاصات والتوصيات حول عناصر الخطة استناداً لتلك الحوارات، وتقييم المجلس الاقتصادي والاجتماعي للخطة ومكوناتها.

وأشار إلى أن خارطة تحديث القطاع العام أتت في سياق إطلاق جلالة الملك عبد الله الثاني، مشروعاً نهضوياً شاملاً مع دخول الدولة الأردنية مؤيبتها الثانية، يركز على ثلاث أولويات رئيسية، وهي: التحديث السياسي والتحديث الاقتصادي وتحديث القطاع العام، وذلك تحقيقاً لرؤية جلالته بضرورة الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وجودتها، وتحسين كفاءة الإدارة العامة، ومعالجة الإجراءات البيروقراطية، لما له انعكاس إيجابي على صحة الاقتصاد ومستوى معيشة المواطنين. وقال الدكتور شتيوي "لقد قدمت الحكومة خطة لتحديث القطاع العام، بهدف الوصول إلى إيجاد قطاع عام ممكن وفعال يعمل على إحداث التنمية المنشودة للأردن، وتحقيق الرفاه للمواطنين وقيادة عملية

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

التحول والانتقال للمستقبل، يتم تنفيذها على مراحل من خلال المحاور الثلاثة الرئيسية وهي، الهيكل التنظيمي والحوكمة، والموارد البشرية، والخدمات الحكومية.

من جهته، أكد رئيس الجامعة الدكتور عاطف الخرابشة، ضرورة تهيئة البيئة الإدارية لتكون حاضنة للإبداع والتطوير، مبينا أن عملية الإصلاح الشاملة التي يقودها جلالة الملك ستسهم في النهوض بواقع الدولة الأردنية وتطوير مؤسساتها بما ينعكس على المواطنين ونوعية حياتهم بشكل إيجابي.

وعرض امين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني الدكتور متري مدانات خلال اللقاء، محاور خطة تحديث القطاع العام الثلاث وهي، محور الخدمات الذي يهدف إلى تطوير الخدمات الحكومية بما يلبي طموح المواطن ويمكنه من الوصول إليها بانسيابية ومن خلال قنوات متنوعة وبما يحقق رفع الجودة وتقديم تلك الخدمات وتسريع رقميتها وتبسيط إجراءاتها، ومحور المؤسسات الذي يهدف إلى النهوض بكفاءة القطاع العام وفعاليتها، وما يتضمنه من تطوير للهيكل التنظيمية وتعزيز حوكمة المؤسسات وامثالها للتشريعات وتطوير آليات التخطيط والتقييم وصنع القرار، وبناء القدرات للكوادر البشرية والقيادات واستقطاب الكوادر الفنية ذات الكفاءة والاحتفاظ بها وتعزيز الثقافة المؤسسية الداعمة للخدمة العامة، ومحور التشريعات والذي يهدف إلى مراجعة التشريعات النازمة للإدارة العامة، وتحديثها بما يتواءم مع الممارسات العالمية الفضلى لإزالة أية تدخلات أو تعارض فيما بينها، وتمتين نصوصها لتكون واضحة وعملية عند التطبيق ولا تحتمل اللبس أو الاستثناءات.

وناقش المشاركون مكونات تحديث القطاع العام وهي؛ الخدمات الحكومية، والإجراءات والرقمنة، والهيكل التنظيمي والحوكمة، ورسم السياسات وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات، والثقافة المؤسسية. ومن ثم أجاب الدكتور شتيوي على أسئلة الحضور واستمع إلى مقترحاتهم المتعلقة بخطة تحديث القطاع العام.

نتائج الحوار في محافظة معان

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب أن تترجم الخارطة إلى خطة تنفيذية. ▪ نجاح أي جهود تطويرية يعتمد على شراكة حقيقية بين القطاع العام والقطاع الخاص أيضا الاصلاح الاقتصادي والاصلاح السياسي مرتبطان جدا بتحديث القطاع العام. ▪ بالنسبة لهذه الجلسات نحن نأمل ان يتم الأخذ بالتغذية الراجعة الناتجة عنها. ▪ للوصول الى الاصلاح لابد أن تتوفر الارادة والادارة الحقيقية لذلك بالإضافة إلى إعطاء الأولوية للمحافظات والوصول إليها وصول ميداني وإعلامي بهدف تحقيق التنمية مستدامة. ▪ لا يوجد ثقة بين المواطن و الحكومة وذلك لضعف التنفيذ والمصادقية. ▪ الهياكل التنظيمية لمعظم المؤسسات نمطية وللأسف هناك عدم استقرار في الهياكل 	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- التنظيمية. يجب أن يكون هناك مرونة أكبر حتى تتمكن المؤسسات من تأدية مهماتها.
- هناك أزمة ثقة بين المواطن والحكومة ولا نلوم في ذلك الحكومة فقط، بل هناك لوم على المواطن أيضا.
- بالنسبة لتطوير القطاع العام فهو متفاوت، هناك وزارات لديها استراتيجية و هناك من ليس لديهم، لذا نحن اليوم أمام خارطة طريق واضحة حتى لا تترك هذه المسألة للاجتهاد و للتغلب على هذا التفاوت.
- كنت أتمنى ان يكون بيننا اليوم مدراء لدى مختلف المؤسسات الحكومية لنسمع منهم كونهم جزء من المنظومة والأقدر على طرح ملاحظاتهم حول الخارطة.
- الرسائل التي ارسلتها الحكومة فيما تأثير الخارطة على أحوال الموظفين الحاليين مطمئنة، حيث أكدت الحكومة انها لن تنال من وضع الموظفين الحاليين.

تساؤلات واستفسارات:

- هل ستعالج جهود التطوير موضوع المركزية العالية في اتخاذ القرارات.
- لم تكن الحكومة الحالية مسؤولة عن الترهل الإداري الحالي بل هو ترهل حصل على مدار سنوات طويلة، سؤالي هل ستكون الحكومة الحالية قادرة على تنفيذ الخارطة؟
- هناك مشكلة في الاجراءات وسلاستها حاليا قبل الدمج فكيف بعد الدمج؟
- هل سيكون هناك حل لمشكلة المركزية في صنع القرارات والوقت المتعلق بذلك.
- الى ماذا استندت الحكومة عندما وضعت هذه المبادرات؟
- من أين ستأتي الحكومة بالتمويل اللازم لتنفيذ هذه المبادرات.

اقتراحات الحضور:

- أن يكون لمجالس المحافظات دور أكبر وبالخصوص في ظل التوجه نحو اللامركزية.

آراء الحضور:

- تطرقت الخارطة إلى الكثير من الاجراءات التنظيمية ولكن لابد للتطرق الى الاجراءات الفنية مما يقلل من التضارب بين هذه الاجراءات، كما يجب أن يكون هناك تحديد ورسم للعلاقة بين أصحاب المصلحة. مثال: في القطاع الصحي يجب أن ترسم حدود العلاقة بين القطاع الخاص والحكومي، متى تكون افقية و متى تكون عمودية.
- للاقتصاد الرقمي: يفتقر الى قيم مثل الشفافية و المسائلة.
- مع دمج التدريب المهني مع التربية والتعليم.
- جاءت مجالس المحافظات نتيجة رؤية جلالة الملك في تحقيق العدالة و الآن بعد السنة الخامسة على التوالي مازال العمل مركزيا بحتا، مازلنا بحاجة زيارة العاصمة عدة مرات، نحن بحاجة تحقيق اللامركزية مما يسهل سير العمل.

محرور
الهيكل
التنظيمي
والحوكمة

<ul style="list-style-type: none"> ▪ اقتراحات الحضور: ▪ دمج وزارة الاستثمار مع وزارة العمل. 	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك مشكلة في تعدد المنصات التي تقدم الخدمة مما يصعب معرفة هذه الخدمات وكيفية الوصول إليها، يجب أن يكون هناك تطبيق موحد ليسهل الوصول إلى هذه الخدمات. ▪ الخدمات الالكترونية و نظم الموارد البشرية تشهد تقدم سريع لدى جميع الدول وللأسف نحن نتقدم بشكل بطيء جدا مع أنه لدينا عقولا نيرة و نتمنى أن تتم الاستفادة منها. <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ أخذ التفاوت في البنية التحتية في مختلف المناطق بعين الاعتبار عند تقديم الخدمات الحكومية والرقمية. 	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ الموظف الحكومي بحاجة الى تعديل سلوك وخصوصا الموظف الذي يعمل لدى الجهات الخدمية، سلوكيات مثل شعوره انه يمتلك المؤسسة وبالتالي لديه الحق أن يختار كيف ومتى سيقدم الخدمة وأيضا سلوكيات أخرى متعلقة بالانضباط في الوقت وتقديم العمل على أكمل وجه. ▪ بالنسبة لديوان الخدمة نحن نتطلع الى أن يكون هناك عدالة في التعيين وعدالة في الرواتب أيضا. ▪ الاجراءات التنظيمية والادارية في مسألة التعيين يجب أن تكون مبنية على الكفاءة وليس بعمر وظيفي معين. ▪ مع الغاء ديوان الخدمة المدنية اذا كان النظام الجديد الذي سيتبع فيه عدالة أما اذا لم يكن هناك عدالة فان إبقاء الديوان كما هو أفضل. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بخصوص الغاء ديوان الخدمة المدنية، ماهي الآلية الجديدة المقترحة؟ ▪ هناك عدة تعديلات على المادة 9 والتي تخص ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة القليلة الماضية، لماذا كل هذه التعديلات؟ ▪ لماذا لا يتم تعيين حديثي التخرج والاعتماد على الخبرة فقط ؟ 	<p>الموارد البشرية</p>

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة معان

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

" لا بد من وجود إدارة قوية و متماسكة تتجه نحو عمليات الرقمنة وتراعي تحديد الأولويات بشكل رئيسي "
الدكتور صالح الخرابشة، رئيس جامعة الحسين بن طلال.

" نحن لا نمتلك نظام صحي شامل ينظم العلاقة بين القطاع العام والخاص لأن الخدمة الصحية لا تخضع إلى اقتصاد السوق "
صالح أبو طويلة، صحفي.

" لم يظهر دور مجالس المحافظات اللامركزية في عملية الدمج "
اسماعيل سعيدات، عضو مجلس محافظة معان.

" يجب دمج وزارة الاستثمار مع وزارة العمل "
عايدة آل خطاب، مقررة لجان المرأة في محافظة معان.

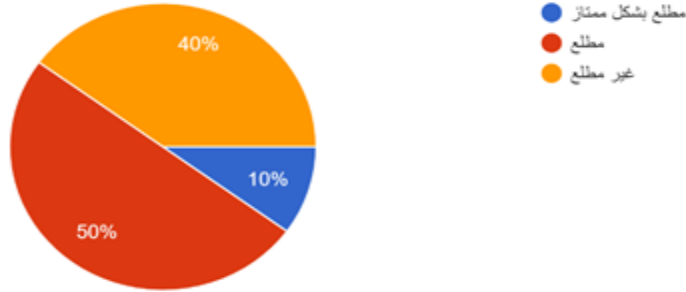
" المواطن يريد أن يصل إلى خدمات مقدمة بشكل بسيط وميسر وبأسرع وقت ممكن وبجودة عالية، وخطة تطوير القطاع العام تساعد على القضاء على البيروقراطية الموجودة داخل المؤسسات "
العين الدكتور بسام التلهوني، وزير العدل السابق.

" ما هو دور مراكز البحث العلمي والجامعات ومراكز الدراسات في وضع خطة تطوير القطاع العام "
لافى العمارين، طالب / جامعة الحسين بن طلال.

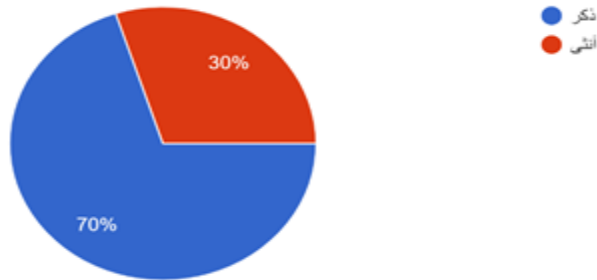
" هل الحكومات القادمة قادرة على الالتزام بهذه الخطة وتوصياتها ومقترحاتها "
جواد الخضري، صحفي.

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة معان

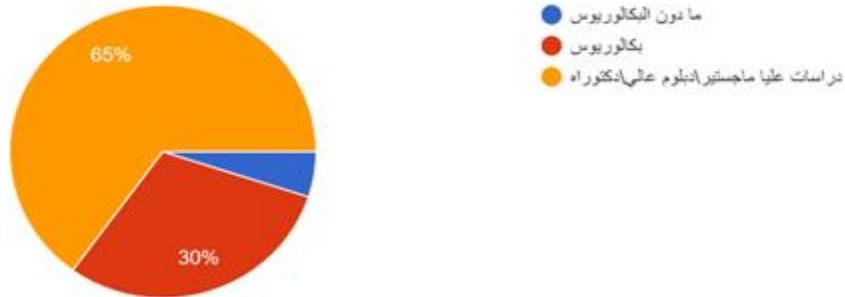
ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



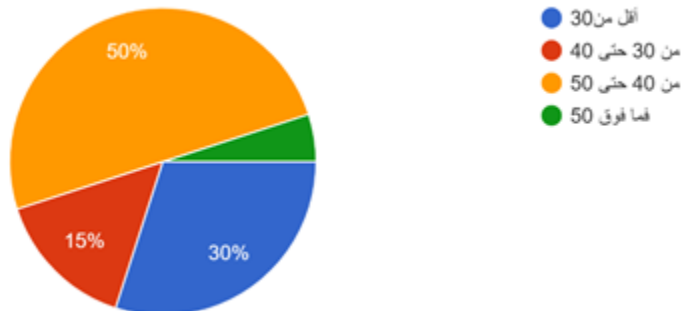
الجنس



المستوى التعليمي



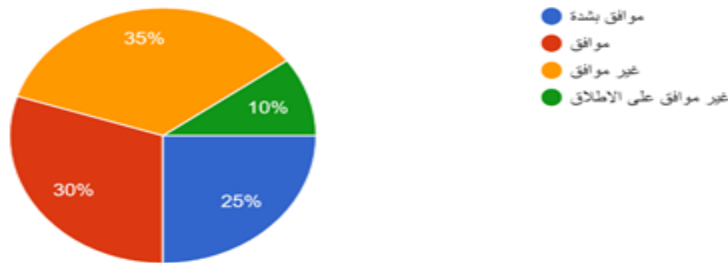
الفئة العمرية



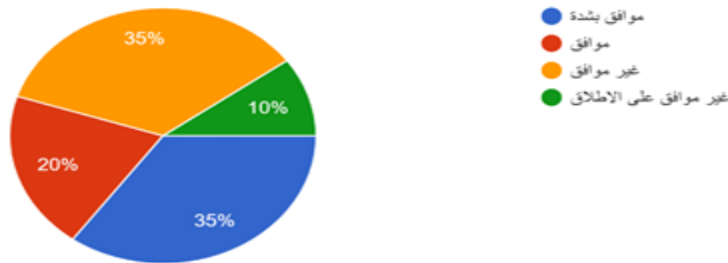
طبيعة العمل



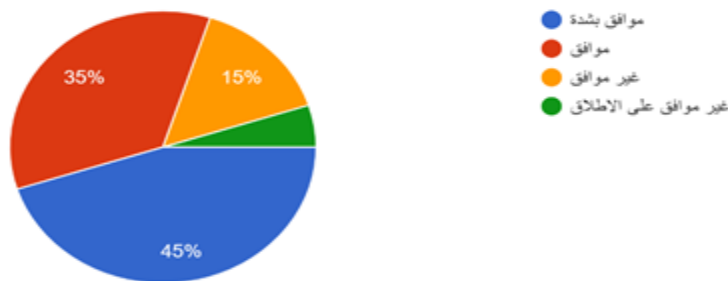
قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين



قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

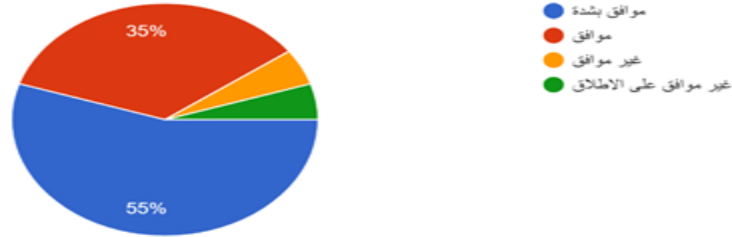


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

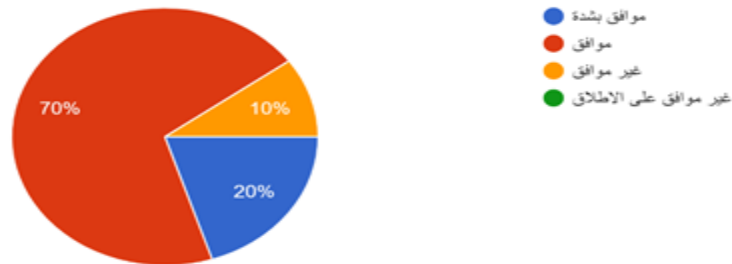


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

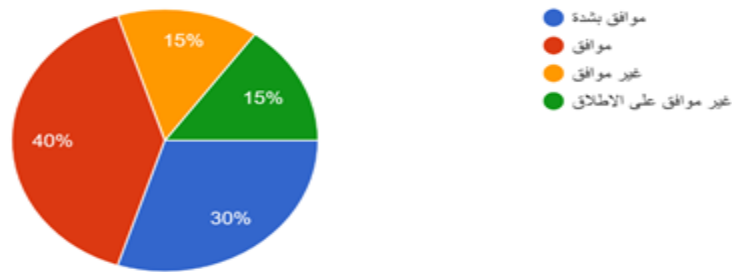
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



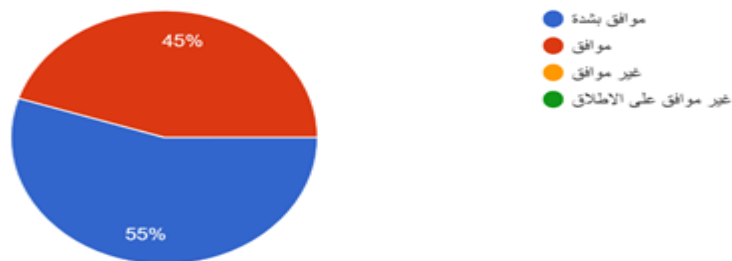
قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون اليها



قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

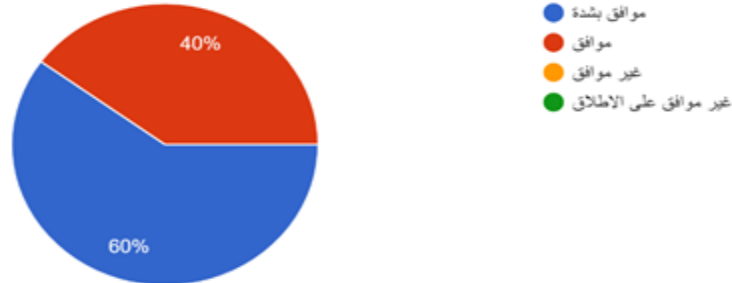


قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمسائلة والمكافأة

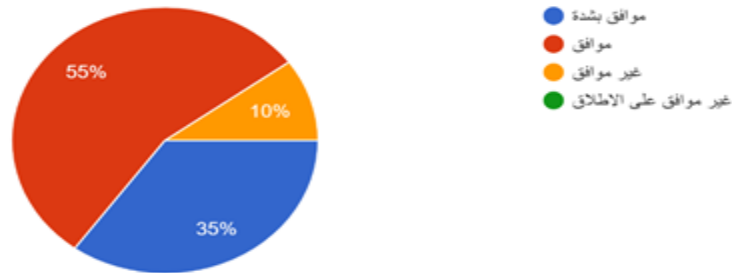


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

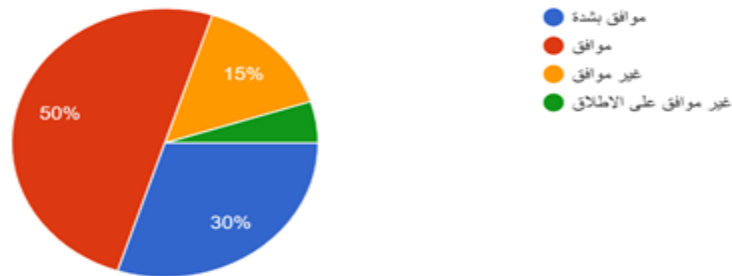
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المحافظة: مأدبا

مكان الانعقاد: جامعة الامريكية في مأدبا

اليوم والتاريخ: الاثنين 14 تشرين الثاني 2022



افتتح امين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني الدكتور متري مدانات الجلسة الحوارية في الجامعة الامريكية في محافظة مأدبا. وقدم عرضاً لخطّة لتحديث القطاع العام، وابرز المبادرات بهدف استراتيجي لإيجاد قطاع عام ممكن وفعال يعمل على إحداث التنمية المنشودة للأردن، وتحقيق الرفاه للمواطنين من خلال تحقيق 33 هدفاً استراتيجياً، يتم تنفيذها على مراحل من خلال المحاور الثلاثة الرئيسية التالية: الهيكل التنظيمي والحكومة، والموارد البشرية، والخدمات الحكومية.

من ثم القى الدكتور موسى شتيوي رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني كلمة مرحبا بالحضور من اصحاب المعالي والعطوفة والسعادة والخبراء واعضاء من المجتمع المحلي، واكد من خلال الحديث ان جلسة اليوم تأتي ضمن جلسات الحوار الوطني الموسع الذي اطلقه المجلس لمناقشة خطة تحديث القطاع العام مع عدد من الشركاء المختصين، اضافة الى اصحاب الخبرة والاختصاص، وازضاف، انه يأتي انعقاد هذه الجلسة الحوارية انطلاقاً من دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي كجهة استشارية مهمة للحكومة، واساساً للحوار المجتمعي حول السياسات العامة في الأردن، كما وتستند للدليل العلمي والرؤية التوافقية بين كافة الأطراف المجتمعية ذات العلاقة. وقال محافظ مأدبا نايف الهديات إن إصلاح القطاع العام هو الأساس والرافعة لأي عمل جاد ومنظم لتحقيق المنفعة لكل أبناء

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

المجتمع، مشيراً إلى تأكيد جلالة الملك على ضرورة تطوير نهج الإدارة العامة لتقديم الخدمة الفضلى للمواطن.

وأوضح رئيس الجامعة الأميركية في مادبا الدكتور مأمون عكروش، أن تحديث القطاع العام يأتي في لحظة تاريخية حاسمة في الأردن المرافق لإقرار جملة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية والإدارية، مشيراً إلى أن التحديث الشامل بمساراته الثلاثة يشكل مشروعاً وطنياً كبيراً يجب أن تسخر كل الجهود والموارد لتحقيقه.

من جانبه، أكد رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدكتور موسى شتيوي، أن عقد المجلس هذه الجلسة باعتباره جسماً استشارياً للحكومة وبيتاً للحوار المجتمعي حول السياسات العامة في الأردن، والتي تستند للدليل العلمي والرؤية التوافقية بين الأطراف المجتمعية ذات العلاقة. وأكد شتيوي التزام الحكومة بالأخذ بالمقترحات والأفكار المطروحة في هذه الجلسات، لتجويد ما يمكن تجويده على خطة تحديث القطاع العام. وأضاف، إن اللقاء يأتي لمناقشة خارطة تحديث القطاع العام التي أطلقتها الحكومة قبل ثلاثة شهور تقريباً، حيث تعتبر الإدارة العامة في الأردن من أهم إنجازات الدولة خلال مؤيتها الأولى، وكانت علامة فارقة في مسار التنمية الطويل مع كل التحديات التي واجهتها، وشكّلت رافداً كبيراً بكفاءاتها وخبراتها.

وخلال عقد التسعينات، بدأت الإدارة في القطاع العام تعاني من عدة مشاكل وتحديات. إذ شهد القطاع العام تراجعاً وضعفاً في قدرته على تحقيق الأهداف المرجوة منه. وذلك على عدة صعد، أهمها: الصعید الهيكلي للمؤسسات وما ناله من ازدواجية وتداخل في مهامه، وضعف التنسيق. وعلى صعيد آخر، أدى تراجع مستوى تقديم الخدمات الحكومية للمواطنين إلى انخفاض مستوى رضا متلقي الخدمة الحكومية، وعدم وجود توافق بين أولويات التحول الرقمي مع أولويات تطوير الخدمات. أما على صعيد الموارد البشرية فيكمن التحدي في آليات الاستقطاب والاختيار والتعيين في الخدمة المدنية، والنقص في الكفاءات والضعف في القدرات القيادية لدى الفئات العليا والوسطى، ومحدودية القدرة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، إضافة إلى ضعف الثقافة المؤسسية أو غيابها في هذا القطاع. كما أضاف رئيس المجلس إلى وجود عدة محاولات سابقة لتطوير القطاع العام، إلا أنه وفي النهاية فشلت في إيجاد التغيير المطلوب. وقدم المشاركون في الجلسة التي استمرت يوماً كاملاً مقترحاتهم حول هيكلية القطاع العام، وتطوير قدرات العاملين في القطاع، وتعزيز الشفافية ومحاربة الوساطة والمحسوبية، وتحسين مستوى الخدمات المقدمة، والسير قدماً في تطوير الخدمات الإلكترونية وتطوير التشريعات ذات العلاقة بالقطاع.

نتائج الحوار في محافظة مأدبا

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك فجوة كبيرة بين المواطن وبين الحكومات المتعاقبة مما أدى الى ضعف الثقة المتبادلة بين الطرفين. ▪ جلالة الملك دائم التحدث عن الاصلاح الاداري والسياسي والاقتصادي و آخرها الأوراق النقاشية، ولكن دائما نجد هناك ضعف في التنفيذ من قبل الحكومات رغم أن برامج العمل متكاملة ولكن الضعف يكمن في التطبيق. ▪ الاصلاح بشكل كامل يقف على ثلاث اصلاح سياسي واقتصادي واداري، ولا يصح أن يكون اعرج ولكن هناك أولويات و برأيي الأولى الاصلاح الاقتصادي و من ثم الاداري وبدورهم يتبعهم السياسي. ▪ يجب ضمان استمرارية مسيرة الاصلاح وخصوصا في ظل التغيير المستمر على الحكومات، بحيث يكمل كل وزير عمل الوزير السابق له. ▪ يجب الاستفادة من تجارب وخبرات الدول المتقدمة في مجال تطوير الادارة العامة. ▪ إصلاح أو تطوير لا ينعكس على احتياجات الناس لا يرجى منه فائدة ▪ المخيف جدا اليوم أن المواطن أصبح على قناعة ولديه ثقافة سائدة بأن لا ثقة في الحكومة، و حقيقة هذا مخيف! لماذا لا تزود الحكومة المواطنين بأقل قدر من التبريرات للقرارات المتخذة ؟ لماذا يشعر المواطن أنه في طابق وأن الحكومة في طابق آخر؟ ▪ مشكلتنا الأساسية في غياب الشفافية، حكوماتنا ليست شفافة في أبسط المواضيع و أكبرها. ▪ الخارطة عبارة عن حالة وعي متقدم ▪ القطاع العام له دور اساسي في مسيرة الإصلاح. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ما مدى جدية الحديث عن تحديث القطاع العام ؟ أين كان مصير محاولات التحديث السابقة ؟ ▪ على المستوى النظري الخارطة جميلة و خصوصا أنها حلت التحديات القائمة، لكن السؤال هل درستها بشكل معمق؟ أين مؤشرات النجاح؟ ▪ هل سيكون هناك شفافية في عرض نتائج التحديث ومحاسبة في حال كان هناك تقصير؟ <p>اقتراحات الحضور:</p>	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>▪ بالإضافة إلى قيام القطاع العام بدوره الخدماتي، يجب أيضا أن يكون له مشاريع اقتصادية تنافس القطاع الخاص.</p>	
<p>آراء الحضور:</p> <p>▪ تفعيل دور الجهات الرقابية مثل ديوان المحاسبة، ديوان المحاسبة هو جهة الرقابة الشرعية وهو موجود في كل مؤسسة في كل دائرة وكل مديرية ويقوم بتجميع الأخطاء والتجاوزات ورفعها في تقرير ولكن ليس لديه أي سلطة تنفيذية ويجب النظر في ذلك.</p> <p>▪ لا يكون دمج الوزارات حل إداري دائما، القضاء على المركزية هو الحل، مثال: وزير الصحة يت رأس مجالس كل من الغذاء والدواء والمجلس الطبي والمجلس الصحي العالي ويدير حوالي 30000 شخص، كيف سيتابع الوزارة وهو يغرق في عمل إداري بحت يمنعه دون التركيز على الاستراتيجية.</p> <p>▪ ضد إلغاء وزارة العمل حيث أن الحاق شؤون العمال بضده (أصحاب الأعمال) في وزارة التجارة والصناعة والتمويل غير منطقي.</p> <p>▪ بالنسبة لوزارة الثقافة والشباب و وزارة البنية التحتية فأنا مع هذه التوجه.</p> <p>▪ لو أتت الهيكله كالتالي لكان أكثر منطقية : وزارة التجارة والتمويل - وزارة الصناعة والاستثمار والتربية والتعليم يجب أن تقسم الى أكثر من وزارة لا العكس، كما يجب دمج وزارة البيئة بحيث تصبح البيئة مع البلديات.</p> <p>▪ ضد إلغاء وزارة العمل حيث أن سوق العمل لم يكن منظم في يوم من الأيام فكيف بعد الغاء وزارة العمل.</p>	<p>مـحـوـر الهيكل التنظيمي والحوكمة</p>
<p>تساؤلات واستفسارات:</p> <p>▪ هناك ازدواجية في عمل بعض المؤسسات والوزارات، وأهم مثال موضوع الهيئات المستقلة. لم لا يتم دمج الهيئات المستقلة مع الوزارات أصحاب العلاقة؟</p> <p>▪ كيف يقترح إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة التجارة والصناعة والتمويل و وزارة الداخلية على الرغم من التباين في طبيعة عملهم؟</p> <p>▪ أين الهيئات المستقلة من عمليات الدمج وخصوصا أن الهدف هو الترشيح والتجويد؟</p> <p>▪ على أي اساس تمت اعادة الهيكله، هل تم استشارة أصحاب العلاقة ؟</p> <p>▪ الهيئات المستقل تضغط على موازنة الدولة ، لما لا يعاد النظر في ذلك ؟</p> <p>▪ الهدف في هذا المحور تلبية طموح المواطن وهو هدف مطاط، كيف سيتم قياس الوصول الى طموح المواطن في عمان وفي المحافظات؟</p> <p>▪ لم لا تدمج الهيئات المستقلة مع الوزارات وهي أولى بالدمج؟</p> <p>▪ لماذا لم يرد ذكر الهيئات المستقلة ؟</p>	

<p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب اعادة صياغة عمل وزارة الصحة بحيث تركز على الرعاية الصحية الأولية (والتي تميزت بها) ولتعاد صياغة عملها فيما يخص المستشفيات، لأن الوضع الحالي كارثة على الأردن. ▪ وردت كلمة "إلغاء" مؤسسة التدريب المهني، نعم نعي أنه ليس إلغاء إنما الحاق بوزارة التربية وتنمية الموارد البشرية الجديدة ولكن نفس كلمة الغاء ثقيلة اقترح أن يتم استبدالها ب "نقل مهام" مثلاً. ▪ يجب مراعاة الجانب الاختصاصي و الجانب المهامي والخدمي عند اقتراح الدمج من ناحية ادارية و عملياتية. 	

<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك بيروقراطية عالية في الاجراءات والخدمات المقدمة كما أنها طويلة. ▪ لا شك أن هناك إرادة للإصلاح ولكن يجب التركيز على تطوير الخدمات الأساسية ذات التماس المباشر مع المواطنين مثل الخدمات الصحية. ▪ آن الأوان أن نتغلب على مزاجية الموظف العام عند تقديم الخدمات للمواطنين. ▪ فيما يخص المدفوعات المرقمنة فقد سمحت الدولة بالاستفادة لجهات نحن لحد الآن لا نعلم من هم. <p>تساؤلات واستفسارات</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بالنسبة للوصول الى 100% من الخدمات المرقمنة، هل لدينا الموارد البشرية المدربة والكفؤة؟ ▪ هل لدينا المعدات والتقنيات والبرمجيات اللازمة للتحول الرقمي؟ ▪ هل لدينا دراسة تحلل التغذية الراجعة من متلقي الخدمات الإلكترونية لمعرفة ما اذا كانت سهلة أو صعبة وأخذ ملاحظتهم بعين الاعتبار. <p>اقتراحات الحضور</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص مراكز الخدمات الشاملة فقد نجحت نجاحا باهرا في جائحة كورونا لذا يجب أن تعمم. 	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة مادبا

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

" نحن نعاني في الدولة الأردنية من المركزية"
الدكتور أحمد قطيطات، أمين عام وزارة الصحة الأسبق

" كيف يمكن دمج وزارة الصناعة والتجارة ووزارة العمل
على الرغم من أن وزارة الصناعة والتجارة تهتم بحقوق
وامتيازات المستثمرين ووزارة العمل تهتم بحقوق
وامتيازات العاملين"
الدكتور يوسف غليلات، رئيس مجلس محافظة مأدبا الأسبق.

" خطة تطوير القطاع العام افتقدت لتحدي التضخم
الذي يعاني منه القطاع خاصة فيما يتعلق بازدهام
الوحدات الإدارية وعدد الموظفين "
محمد سليمان، ناشط اجتماعي.

" يجب أن تكون وزارة الصناعة والاستثمار وزارة لوحدها
والتجارة والتموين وزارة لوحدها "
نبيل غيشان، نائب سابق

" يجب أن يتم توحيد سلم الرواتب في المؤسسات والدوائر الحكومية "
فدوى حمارنة، ناشطة اجتماعية.

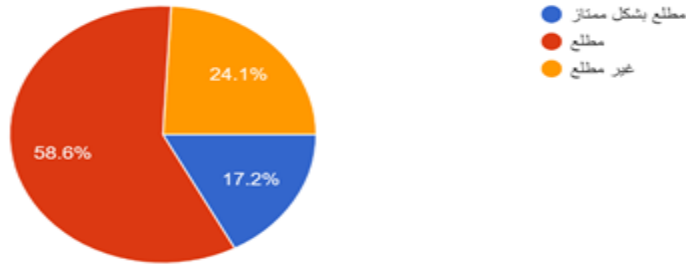
" هل تم تحديد التحديات والطموح المستقبلي
الذي يواجه القطاع العام بناء على دراسة وافية "
الدكتورة حنان مدانات، عميد كلية الاتصال واللغات / الجامعة الأميركية.

" يجب الانتقال إلى مرحلة التدريب والتمكين
بعد تعيين الموظفين في القطاع العام"
غدير الفقهاء، مركز الأميرة بسمة للتنمية البشرية

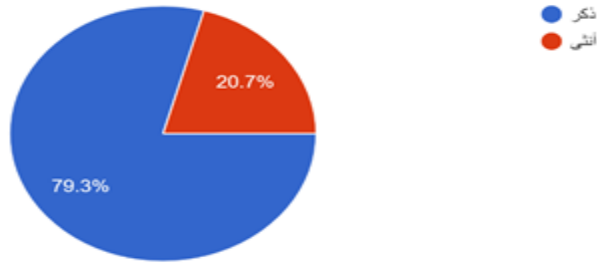
" هل لدينا المعدات والتقنيات اللازمة
والبرمجيات التي تمكننا من عملية التحول الرقمي "
شاهر الشخانة، مختص في نظم المعلومات الإدارية.

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة مادبا

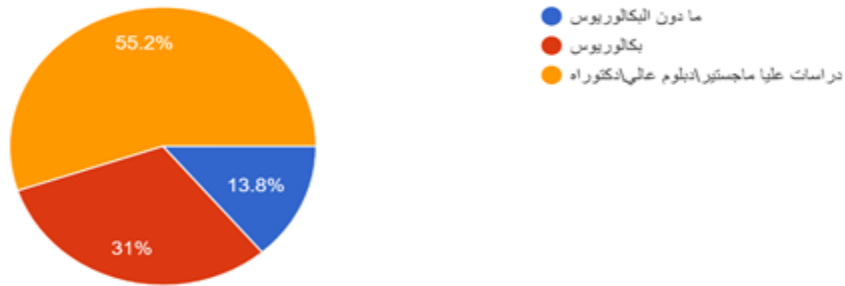
ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



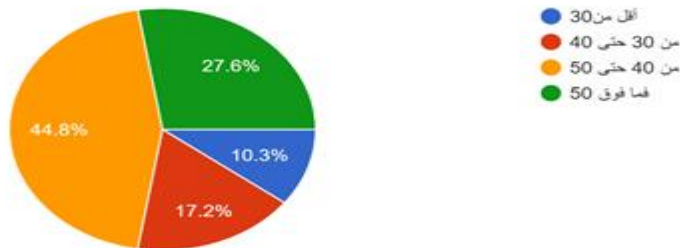
الجنس



المستوى التعليمي



الفئة العمرية

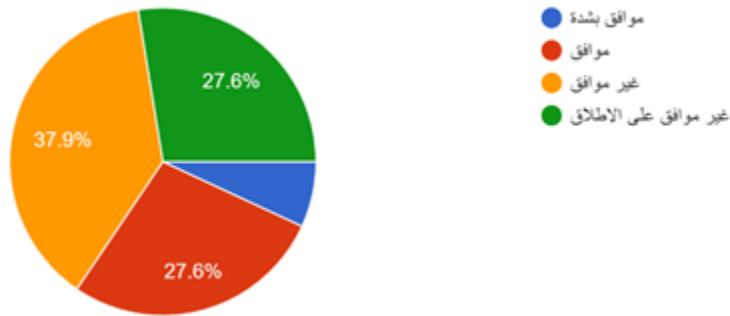


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

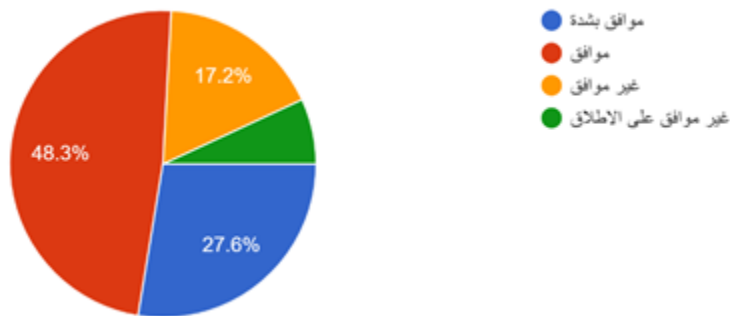
طبيعة العمل



قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين

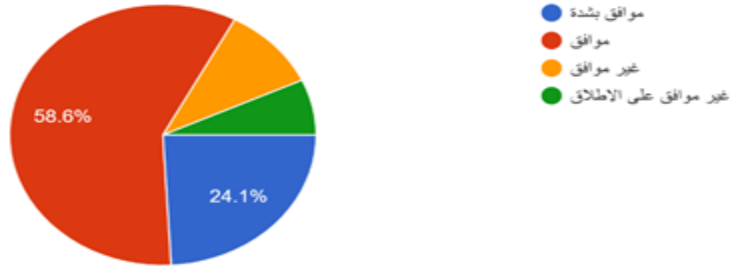


قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

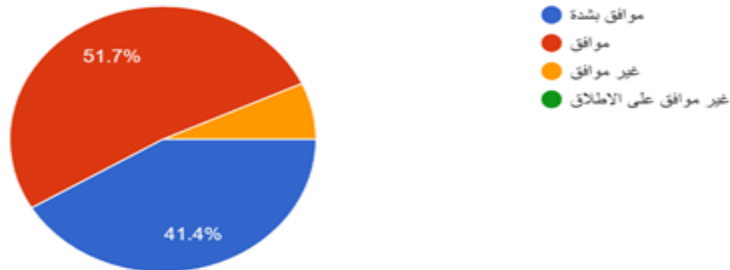


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

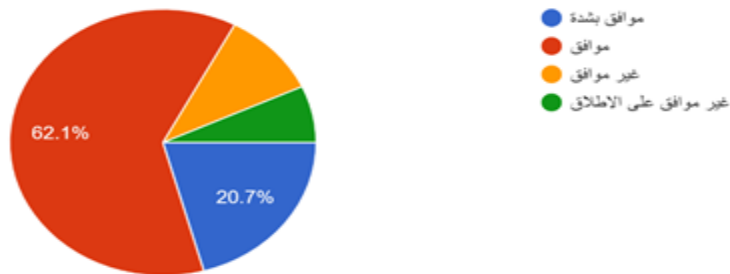
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



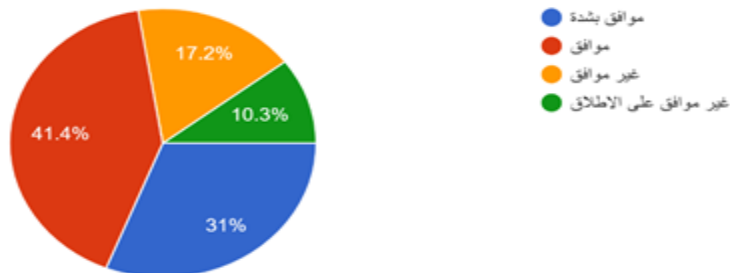
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون إليها

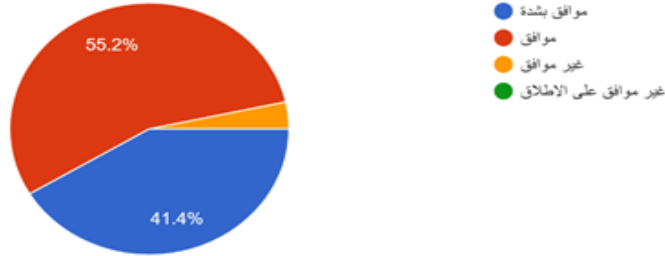


قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

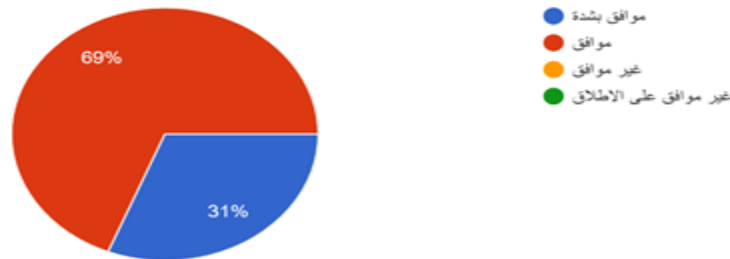


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

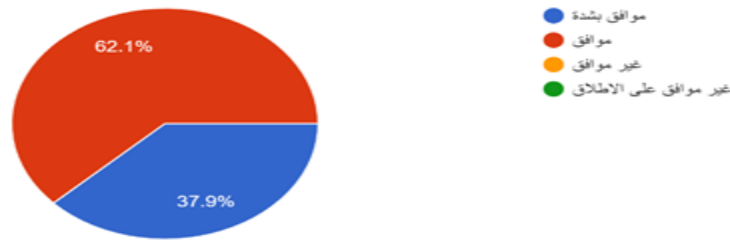
قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة



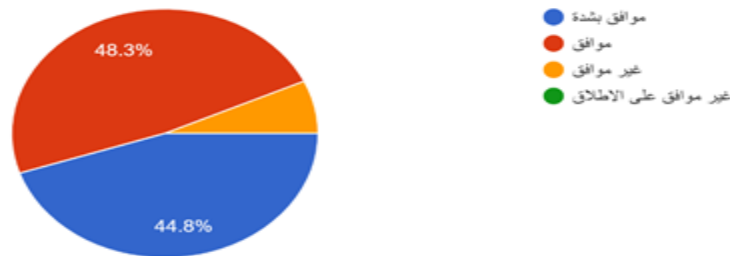
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المحافظة: محافظة عجلون
مكان الانعقاد: جامعة عجلون الوطنية
اليوم والتاريخ: الثلاثاء 22 تشرين الثاني 2022



خلال افتتاح الجلسة الحوارية من جامعة عجلون الوطنية في محافظة عجلون حول خطة تطوير القطاع العام ضمن الحوار الوطني الذي يجريه المجلس في محافظات المملكة كافة. القى الدكتور موسى شتوي رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني كلمة مرحبا بالحضور من اصحاب المعالي والعطوفة والسعادة والخبراء واعضاء من المجتمع المحلي، واكد من خلال الحديث ان جلسة اليوم تأتي ضمن جلسات الحوار الوطني الموسع الذي اطلقه المجلس لمناقشة خطة تحديث القطاع العام وان دوره استشاري للحكومة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وانه بيت الحوار المجتمعي في الأردن، كما ويستند للرؤية التوافقية بين كافة الأطراف المجتمعية ذات العلاقة. و اضاف، ان اللقاء يأتي لمناقشة خارطة تحديث القطاع العام التي أطلقتها الحكومة، حيث تعتبر الإدارة العامة في الاردن من أهم إنجازات الدولة خلال مئويتها الأولى، وكانت علامة فارقة في مسار التنمية الطويل مع كل التحديات التي واجهتها، وشكلت رافداً كبيراً بكفاءاتها وخبراتها. وبدوره قال محافظ عجلون الدكتور قبلان الشريف، إنه يجب إيجاد الأدوات السليمة لتطوير القطاع العام، مؤكداً أن التغيير سيأتي على يد الجيل القادم الذي يمتلك الأدوات التي تمكنه من قيادة التغيير. كما تحدث عن الدور المجتمعي وبالذات لطلبة الجامعات ودور القطاع الخاص في الحوار واخذ الآراء من خلال الجلسة الحوارية. من جهته، بين رئيس مجلس أمناء جامعة عجلون الوطنية الدكتور محمد الصمادي أن تطوير القطاع العام بكافة مناحيه

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

أصبح استحقاقا مهما وضرورة ملحة، لما له من انعكاس إيجابي على تحفيز النمو ورفع مستوى التنمية في جميع القطاعات. وأكد رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدكتور موسى شتيوي أن الحوارات التي يجريها المجلس تهدف إلى جمع الآراء والتوافقات حول الخطة لتضمينها في التقرير النهائي الذي سيصدر لاحقا وسيرساله للحكومة بهدف تجويد الخطة. وأشار إلى أن الحكومة أعلنت التزامها بإجراء التعديلات بناء على المقترحات والأفكار العلمية التي ستطرح خلال الجلسات، منوها إلى أن الجلسات تشكل تغذية راجعة حول الخطة ومدخلا مهما للتوصيات التي ستقدم للحكومة.

وتم خلال الجلسة تقديم عرض حول محاور خطة تحديث القطاع العام من قبل امين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني الدكتور متري مدانات وبين فيه ان الحكومة قدمت من خلال لجنة خاصة لتطوير القطاع العام خارطة لتحديث القطاع العام، بهدف استراتيجي لإيجاد قطاع عام ممكن وفعال يعمل على إحداث التنمية المنشودة للأردن، وتحقيق الرفاه للمواطنين من خلال تحقيق الاهداف الاستراتيجية المرجوة في الخارطة، والتي سيتم تنفيذها على مراحل. ومن ثم استعرض مكونات خطة التحديث والتي تتكون من 7 مكونات تشمل الخدمات الحكومية، والإجراءات والرقمنة، والهيكل التنظيمي والحكومة، ورسم السياسات وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات، والثقافة المؤسسية. ودار حوار بين المشاركين في الجلسة أكدوا خلاله أهمية تطوير القطاع العام لما سيعكسه ذلك على المجتمع والاقتصاد والاستثمار.

نتائج الحوار في محافظة عجلون

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ خارطة طريق تحديث القطاع العام هي الرافعة التي تدفع بقية الاصلاحات. ▪ لم يعد المواطن يثق في مبادرات التطوير والتحديث ولا يشعر أنها تطبق على أرض الواقع. ▪ لن تستطيع الدولة النهوض بالاقتصاد ما لم تطور القطاع العام، بمعنى لن يكون هناك قطاع خاص قوي ما لم يكن هناك قطاع عام قوي. ▪ لدينا جهاز اداري قوي ولكن نريد أن تسلم الأمانات لأهلها، نريد الأمانة في حق المال العام وأن يستثمر انفاقه لآخر قطرة لصالح المواطن. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل الدولة جادة فعلا في تحديث القطاع العام أم أنه هروب باسم الحداثة من واجباتها اتجاه المواطنين؟ 	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي لأن ذلك سيزيد من العبء على 	<p>محمور</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

الهيكل التنظيمي والحوكمة	الوزير.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي لأن الدمج سيؤثر على أداء الوزارتين معاً وخصوصاً أنهما من أهم الوزارات. ▪ ضد دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي لأن عدد المستفيدين من الوزارتين عالي جداً، لذا فإن عملية الدمج ستشتت الجهد، كما أنها لا تتواءم مع دول الجوار والدول العالمية. ▪ ضد دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي لأن حجم الدمج كبير. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأن التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تتحقق إلا بوجود بيئة عمل آمنة. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأنه لا يوجد مبرر واضح لإلغائها وإلحاق مهامها بوزارات أخرى. ▪ وزارة العمل تعد من الوزارات الحيوية ولها دور كبير في معالجة المشاكل المتعلقة بسوق العمل والعمالة والبطالة ولذلك فإن إلغائها سيساهم في خلق مشاكل تمس الوطن والمواطن. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأن الوزارة حالياً لم تستطع بأجهزتها الرقابية المتخصصة أن تبسط رقابتها على سوق العمل كيف إذا أصبحت مهامها جزء من وزارة أخرى. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأن الأولى التوسع في اختصاصاتها والتطوير على التشريعات النازمة لسوق العمل وليس تحجيمها. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأن دمج مهامها مع وزارتي التجارة والصناعة والتموين والداخلية سيزيد من أعبائهم مما قد يحول دون التركيز على المهام المنقولة. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأنه ولغاية هذه اللحظة لم تستطع وزارة العمل بعمل سلطة أجور في بعض المناطق. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، لا تكاد تخلو دولة من وزارة تنظم سوق العمل وشؤون العمال، وهي الأقدر على رعاية شؤون العمال والاهتمام بهم. ▪ مع إلغاء وزارة العمل في حال كان ذلك سيسرع من الإجراءات ويسهل المعاملات. ▪ مع إلغاء وزارة العمل ولكن يجب التدرج في ذلك. ▪ ضد دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة لأن التجربة السابقة لم تكن ناجحة. ▪ ضد دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة لاختلاف أهداف الوزارتين من حيث الجهات المستهدفة. ▪ مع دمج وزارتي الشباب والثقافة وذلك لتداخل وتكامل أعمالهما. ▪ ضد إنشاء وزارة التواصل الحكومي لأن التواصل نهج ويجب أن يكون في جميع الوزارات وليس وزارة.

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- ضد نقل ارتباط كل من وكالة الأنباء الأردنية و مؤسسة الإذاعة والتلفزيون إلى وزارة التواصل الحكومي لأنهم سلطة رابعة.
- تساؤلات واستفسارات:
- ماذا سيحل بالموظفين المنقولين اثر الدمج وهل هو انتقال رسمي ام انتداب؟
- لم يرد شيء في الخارطة بخصوص الهيئات المستقلة وخصوصا أن مبررات اعادة الهيكلة والترشيح تنطبق على الكثير منها؟
- فيما يخص الغاء وزارة العمل، من سيتولى رئاسة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ومؤسسة التدريب المهني وصندوق استثمار أموال الضمان الاجتماعي وصندوق التنمية والتشغيل والتي يترئسها حاليا وزير العمل؟
- فيما يخص الغاء وزارة العمل، ماهي آلية الدمج وآلية التطبيق ومراحله؟
- فيما يخص الغاء وزارة العمل، هل هناك دراسة تثبت أن وزارة العمل مقصرة في أدائها؟
- فيما يخص الغاء مؤسسة التدريب المهني والحاق مهامها بوزارة التربية و تنمية الموارد البشرية، هل ستنتطبق على موظفي التدريب المهني امتيازات موظفو التربية والتعليم مثل مكرمة المعلمين وغيرها ؟
- اقتراحات الحضور:
- إعادة قراءة دمج مديرية الأمن العام والمديرية العامة للدفاع المدني والمديرية العامة لقوات الدرك.
- إنشاء جهة واحدة تعنى بتنظيم الأنشطة الاقتصادية في الأردن، بحيث تحل محل وزارة الصناعة والتجارة والتموين ووزارة التخطيط، مما يوحد السياسات و يحد من تعدد الجهات التي تشترك في رسم الاستراتيجيات الاقتصادية في الأردن.
- إعادة الهيئات المستقلة إلى وزاراتها كونها تثقل على ميزانية الدولة.
- اتباع نهج دوري لتقييم أداء الوزارات كل ستة أشهر من قبل رئاسة الوزراء، بحيث يطلب من كل وزارة تقديم خطة للدورة القادمة وهكذا.
- أن يكون لوزارة الشباب والثقافة دور في التشبيك مع المنظمات غير الربحية والدولية.
- دمج المركز الوطني لتطوير المناهج وأكاديمية تدريب المعلمين إلى وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية حيث أنه من المنطق أن تتولى الوزارة الجديدة موضوع التدريب وخصوصا أن كلمة "الموارد البشرية" في اسمها يدل على ذلك.

آراء الحضور:

- لا تلقى دوائر الخدمة الحكومية الاحترام ذاته الذي تلقاه المرافق الخدمية للقطاع الخاص من قبل متلقي الخدمة (المواطن).

الخدمات
الحكومية
والرقمنة

<p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تدريب الموظفين والكوادر القائمة على الرقمنة بحيث تسرع العمل. ▪ تساؤلات واستفسارات: ▪ هل الوصول إلى 100% من الخدمات المرقمنة بحلول عام 2025 هدف واقعي؟ 	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ نظام الخدمة المدنية بالعقوبات والحوافز لا يطبق إلا على موظفي وزارة التربية والتعليم. ▪ مع تحديث منظومة التعيين والغاء ديوان الخدمة المدنية واستحداث هيئة الخدمة والإدارة العامة بحيث يصبح دور الهيئة دور استراتيجي مفكر يدعم الوزارات بدلا من الدور التقليدي الاجرائي السابق لديوان الخدمة، كما يمكن أن يكون للهيئة دور المراقب والمنظم لعملية اللامركزية في التعيين (التعيين المباشر) التي تستخدم ادوات جديدة مثل المقابلات والامتحانات مما يزيد من فرصة استقطاب الكفاءات. ▪ لدينا أزمة في المسؤول الأول والمسؤول الثاني والقدرة على استخدام الصلاحيات وأخذ القرار. ▪ هناك حاجة كبيرة لزيادة التعيين في بعض المراكز الخدمية مثل تعيين الأطباء في المراكز والمستشفيات الحكومية. ▪ تساؤلات واستفسارات: ▪ فيما يخص إلغاء ديوان الخدمة المدنية واعتماد مبدأ اللامركزية في التعيين، ماذا سيضمن عدم تغول الواسطة والمحسوبية وأن يكون التعيين عرضة للشخصنة؟ <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ابقاء ديوان الخدمة المدنية مع توضيح لمفهوم الوظيفة العامة، والتوجه نحو نظام "إعادة التعيين" بحيث يبقى الموظف في وظيفته ما لم يقدم لوظيفة أخرى (أعلى) ويعاد تعيينه بناء على أسس وشروط معينة. ▪ إشعار المواطنين بالمخطط الزمني للإلغاء ديوان الخدمة. ▪ أن لا تقتصر تنمية الموارد البشرية على العقاب والمحاسبة بل أيضا على المكافأة والحوافز. ▪ اتباع نهج القوات المسلحة في تمكين القيادات، بحيث كل مدير يؤهل من بعده مدير فني ومدير إداري. ▪ ضبط التغييرات على الهيكل وعلى الموظفين التي تلي استلام وزير جديد لوزارته وذلك لضمان استمرارية سير العمل. ▪ تمكين القيادات الشابة. 	<p>الموارد البشرية</p>

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة عجلون

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

" نحن نعاني في الدولة الأردنية من المركزية"
الدكتور أحمد قطيطات، أمين عام وزارة الصحة الأسبق

" كيف يمكن دمج وزارة الصناعة والتجارة ووزارة العمل على الرغم من أن وزارة الصناعة والتجارة تهتم بحقوق وامتيازات المستثمرين ووزارة العمل تهتم بحقوق وامتيازات العاملين" الدكتور يوسف غليلات، رئيس مجلس محافظة مادبا الأسبق.

" كنا نطمح أن نتوسع في صلاحيات وزارة العمل وعدم إلغائها، لأن التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تأتي إلا من بيئة عمل آمنة " الدكتور منتصر القضاة، استاذ القانون المشارك / جامعة عجلون الوطنية.

" الانطلاقة تبدأ من بناء الموظف من حيث الالتقاء والاختيار ومن حيث المهام التي أوكل بها الموظف بما يتناسب مع مؤهلاته وكفاءته وقدراته "
الدكتور أحمد عماوي، عضو هيئة تدريس / جامعة عجلون الوطنية

" هناك بعض التحفظات على دمج بعض الوزارات وسحب بعض مسؤولياتها وإعطائها لمؤسسة مستقلة " سلمى الرضي، نائب سابق.

" هل الوصول إلى 100% من الخدمات الإلكترونية في عام 2025 هو هدف واقعي؟
الدكتور ربيع الزغول، رئيس قسم الإرشاد النفسي / جامعة عجلون الوطنية.

" يجب تمكين القيادات الشابة وعدم مماريتها وعدم إعطاء صلاحيات مطلقة تسمح بالتعسف في القرارات " علي القضاة، عضو مجلس محافظة عجلون سابقاً.

" لن يكون هنالك قطاع خاص قوي ما لم يكن القطاع العام قوي ولن تستطيع الدولة أن تعطي دور للقطاع الخاص بأن يتحمل مسؤولياته اتجاه المجتمع ما لم تصل التنمية الى الأطراف "
الدكتور فريد حداد، عضو مجلس النواب.

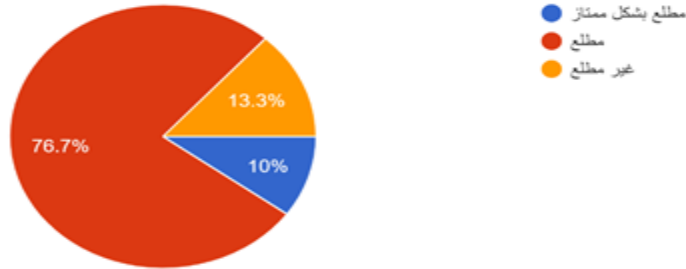
" يجب التخلص من ثقافة الدور واللجوء إلى أدوات أخرى في التعيين كالمقابلات والامتحانات التنافسية " علي الدرابكة، أمين عام الهيئة المستقلة للانتخاب سابقاً.

" من المهم جداً أن يكون هنالك تقييم حقيقي للأداء كل مؤسسة كل ستة أشهر من قبل الحكومة "
الدكتور رازك الزعاري، عضو مجلس امناء جامعة عجلون الوطنية.

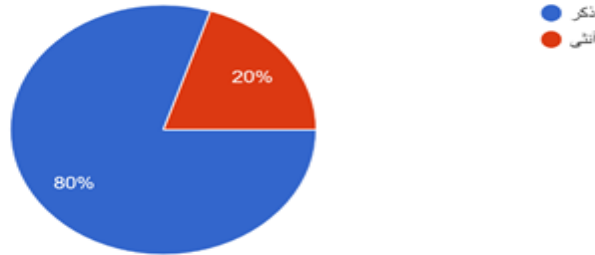
" من الصعب أن يكون لدينا معايير واضحة لعملية التعيين لاعتبارات اجتماعية"
الدكتور خالد ذيابات، عضو هيئة تدريس/جامعة عجلون الوطنية.

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة عجلون

ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



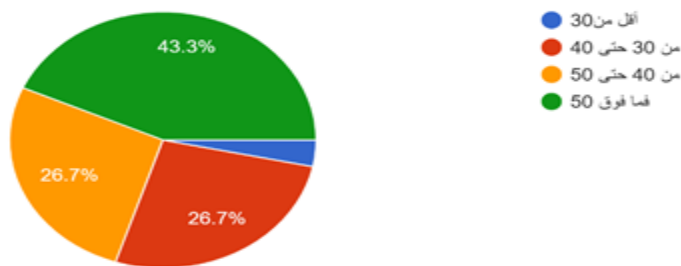
الجنس



المستوى التعليمي



الفئة العمرية

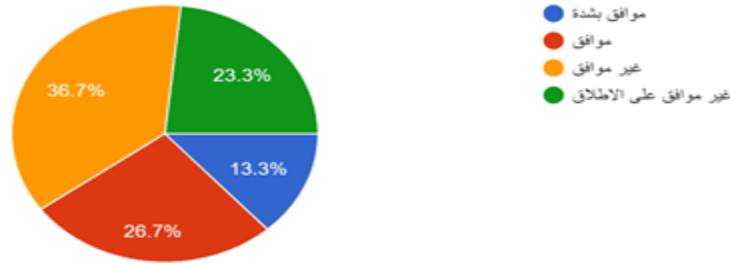


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

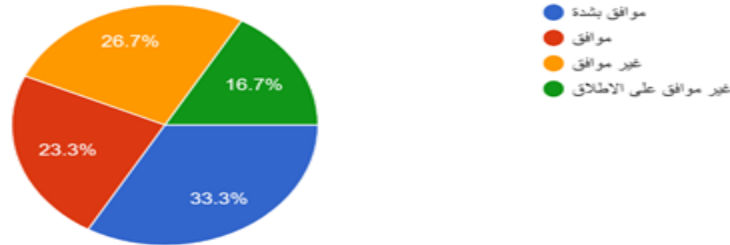
طبيعة العمل



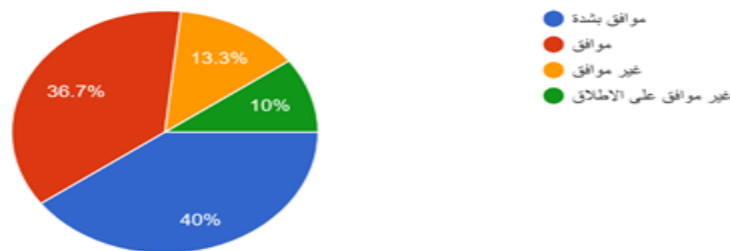
قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين



قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

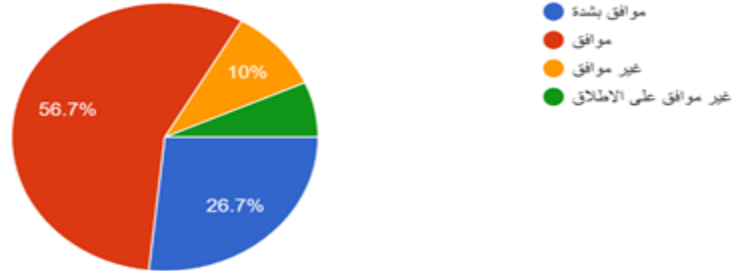


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

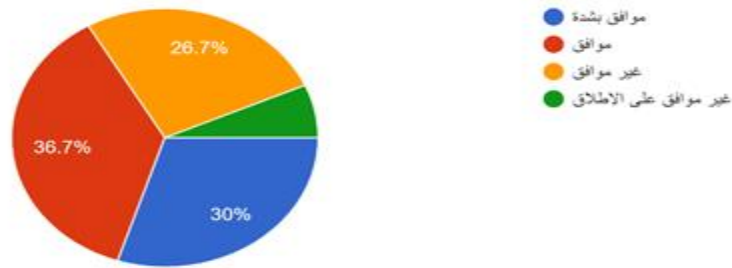


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

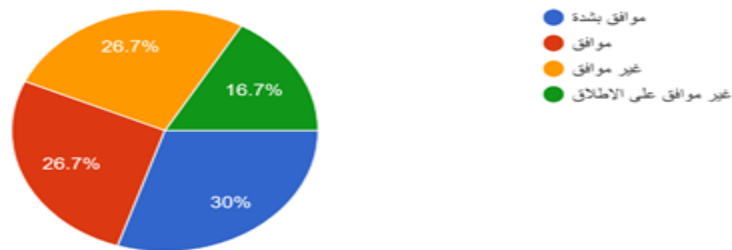
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الأنباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون إليها

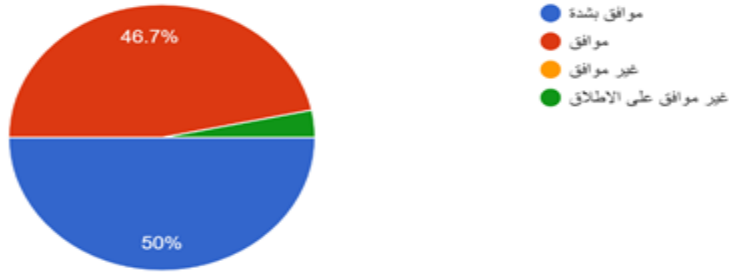


قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

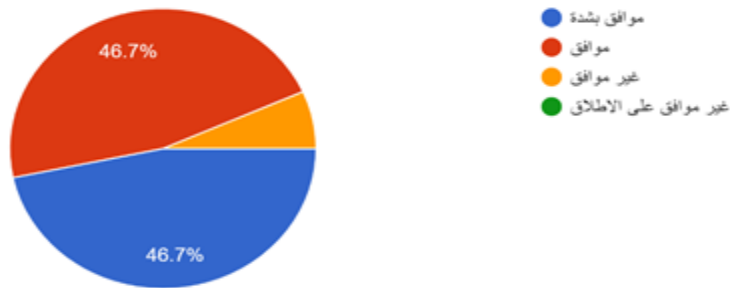


قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمسائلة والمكافأة

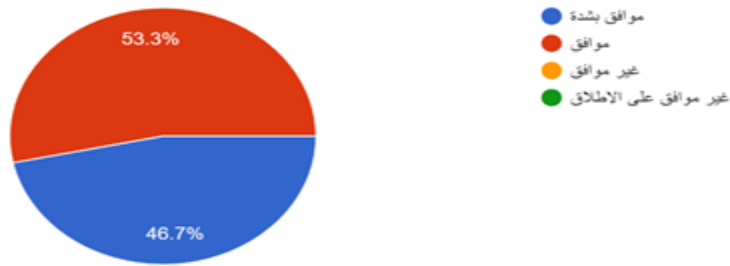
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



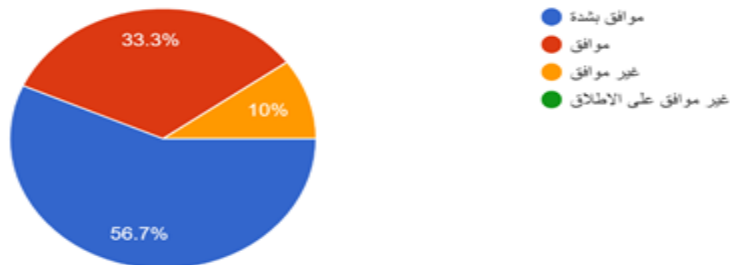
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المحافظة: محافظة جرش
مكان الانعقاد: جامعة جرش الاهلية
اليوم والتاريخ: الاثنين 28 تشرين الثاني 2022



افتتح امين عام المجلس الاقتصادي و الاجتماعي الاردني الدكتور متري مدانات الجلسة الحوارية حول خارطة تحديث القطاع العام واستعرض مكونات خطة التحديث والتي تتكون من 7 مكونات تشمل الخدمات الحكومية، والإجراءات والرقمنة، والهيكل التنظيمي والحوكمة، ورسم السياسات وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات، والثقافة المؤسسية.

ثم القى رئيس جامعة جرش الاهلية الاستاذ الدكتور يوسف ابو العبوس كلمة رحب بها بالحضور، و اشار ان خطة الاصلاح الاداري هي امتداد لخطة الاصلاح السياسي و الاصلاح الاقتصادي و تحقيق التنمية الشاملة المستدامة. والقى مندوب محافظ جرش كلمة شكر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي على جهوده في تحقيق رؤية التحديث للقطاع العام، وتحدث عن ضرورة دور القطاع العام والموارد البشرية العاملة في القطاع في عملية التحديث وما سيؤديه لعمل خطط تنفيذية لهذه قابلة للتطبيق.

بدوره القى الدكتور موسى شتيوي رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني كلمة مرحبا بالحضور من اصحاب المعالي والعطوفة والسعادة والخبراء واعضاء من المجتمع المحلي، و أكد من خلال الحديث ان جلسة اليوم تأتي ضمن جلسات الحوار الوطني الموسع الذي اطلقه المجلس لمناقشة خطة تحديث القطاع العام واهمية الدور الاستشاري الذي يقدمه للحكومة. و اضاف، ان اللقاء يأتي لمناقشة خارطة تحديث القطاع العام التي أطلقتها الحكومة، حيث تعتبر الإدارة العامة في الاردن من أهم إنجازات في المحافظة على هوية الدولة خلال مسيرتها، وكانت علامة فارقة في مسار التنمية الطويل مع كل التحديات التي واجهتها، وشكلت رافداً كبيراً بكفاءاتها وخبراتها. وخلال عقد التسعينيات،

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

بدأت التغييرات تؤثر على ادارة الدولة و ما ادى الى ترجعها لعدة اسباب منها الزيادة السكانية السريعة التي تعرضت لها والترهل الاداري وتراجع الكفاءات وضعف الشفافية و المساءلة الحكومية. ما ادى الى تقدم عدة دول في المنطقة اداريا على الادارة الاردنية.

وعليه، أطلق جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم، مشروعاً نهضوياً شاملاً مع دخول الدولة الأردنية مؤيتها الثانية، حيث تركز على ثلاث أولويات رئيسة، وهي: التحديث السياسي والتحديث الاقتصادي وتحديث القطاع العام، وذلك للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وجودتها، وتحسين كفاءة الإدارة العامة، لما له من انعكاس إيجابي على صحة الاقتصاد ومستوى معيشة المواطنين.

و بناء على ما سبق، قدمت الحكومة من خلال لجنة خاصة لتطوير القطاع العام خطة لتحديث القطاع العام، بهدف استراتيجي لإيجاد قطاع عام ممكن وفعال يعمل على إحداث التنمية المنشودة للأردن، وتحقيق الرفاه للمواطنين من خلال تحقيق الاهداف الاستراتيجية المرجوة في الخطة، حيث يتم تنفيذها من خلال المحاور الثلاثة الرئيسة وهي: الهيكل التنظيمي والحوكمة، الموارد البشرية، الخدمات الحكومية. وهذا ما تحمله عناوين هذه الجلسة الحوارية للنقاش. وأكد ان الجلسة تأتي ضمن جلسات الحوار الوطني الموسع الذي اطلقه المجلس لمناقشة خطة تحديث القطاع العام، وان دوره الاستشاري مهم للحكومة في تبني مخرجات الحوار الوطني التي يقوم بها.

نتائج الحوار في محافظة جرش

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ الدولة مسؤولة عن التوظيف لأنها من يرسم سياسة التعليم (مدخلات سوق العمل) والتي بدورها تدير توجه الطلاب بحيث لا يكون فقط اكايمي بل مهني وتقني. ▪ يجب أن ينعكس التحديث على توظيف الشباب وخلق فرص عمل. ▪ نحن في المؤية الثانية، ما زالت القرارات الإدارية حقل تجارب. ▪ أهم معيقاتنا في العمل الإداري ضعف في التشريعات، وعدم وجود الرجل المناسب في المكان المناسب، وعدم واقعية الخطط الاستراتيجية واستدامتها خصوصاً أنها تتغير بتغير الأشخاص. ▪ مطلوب من الحكومة رسم السياسات التي تخلق فرص استثمارية وبالتالي توظف الشباب. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تحديث القطاع العام مشروع وله تكاليف، هل تم احتساب التكاليف المالية لهذا 	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>المشروع؟</p> <p>هل ستلتزم الحكومة بالتوصيات التي ستخرج عن جلسات الحوار الوطني؟</p>	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، لأن إلغائها وتوزيع مهامها يقلل من أهميتها، حيث أن دورها لا يقتصر على تصريحات العمل بل هناك مواضيع مهمة ومتخصصة وعالمية فيما يخص العمل مثل العمل اللائق والحماية المجتمعية والتمييز في العمل بعد لم تطرح بشكل واضح لدينا. أما بالنسبة للتدريب المهني فهو الأساس من مهام التعليم وليس العمل. ▪ تتفاوت مشكلة الترهل الإداري بين مختلف الوزارات، ولكن هناك تراجع كبير وملحوظ في بعض الوزارات الخدمية مثل الصحة. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل حيث أن العمل والعمال قطاع كبير وبحاجة إلى مرجعية تنظم شؤونه. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، إلغائها يعتبر كارثة، حيث أن هناك تضارب بين المصالح حين ندمج مهامها مع وزارة التجارة والصناعة و التمويل، كما أن الوزارة عضو في منظمة العمل الدولية ILO من غير المنطقي أن يحضر الاجتماعات وزير غير وزير العمل. برأيي الدمج غير مدروس بشكل كاف. ▪ ضد الغاء وزارة العمل لأنها وهي موجودة غير قادرة على تنظيم سوق العمل وشؤون العمال فكيف اذا لغيتها؟ ▪ الهيئات المستقلة تكلف الحكومة ما يزيد عن نصف مليار سنويا. ▪ تساؤلات واستفسارات: ▪ لماذا لم تتطرق خارطة تحديث القطاع العام إلى موضوع الهيئات المستقلة كونها تعتبر جزء من الحكومة، وخصوصا أنها تشكل عبء على ميزانية الدولة؟ ▪ ماهي الغاية من دمج الوزارات، هل هي تخفيض التكاليف أم التقليل من الازدواجية في المهام؟ ▪ لماذا استثنيت خارطة أمانة عمان من الهيكلة؟ ▪ هل دمج الوزارات فقط لأجل الدمج؟ ماهي الأهداف من الدمج؟ ▪ هل هناك خطة بدل الدمج؟ خصخصة بعض المهام مثلا؟ ▪ ماذا سيحل بالموظفين الذين ستلغى أو تدمج وزاراتهم؟ <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب الاستفادة من أفضل الممارسات العالمية لصياغة مهام وزارة العمل حيث أنه تكاد لا تخلو دولة من وزارة العمل. ▪ أن يكون لوزارة التربية وتنمية الموارد البشرية دور في اعداد الشباب للعمل سواء العمل 	<p>محرور الهيكل التنظيمي والحكومة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>في وظيفة أو ريادة الأعمال.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ اقترح أن يكون المجلس الصحي هيئة رقابية على القطاع الصحي العام والخاص. 	
<p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص الرقمنة و الحوسبة، لماذا لا يزال يطلب من المعلمين تعبئة كشف العلامات يدويا؟ وقس على ذلك أمثلة كثيرة؟ 	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ إلغاء ديوان الخدمة المدنية أكبر مصيبة ستواجه الشعب الأردني لأنه على الأقل يعمل بنظام الدور بالرغم من الوساطة والمحسوبية. ▪ السبب الرئيسي وراء تدني مستوى الخدمات الموظف نفسه، للأسف موظفين لا يعلمون بالقانون ولا يحترمون الوقت. ▪ التحديث ليس قضية تشريعات بل قضية قيادات، لدينا خلل وخصوصا في نظام تعيين القيادات الإدارية العليا مثل أمين عام ومدير عام. ▪ مع إلغاء ديوان الخدمة المدنية، حيث أن له بعدا استراتيجيا وهو إلغاء ثقافة لدى الشباب أن الدولة تقوم بالتوظيف، إلغاء الديوان مصدر فخر حقيقة. ▪ ضد إلغاء ديوان الخدمة المدنية والاتجاه نحو اللامركزية في التعيين وخصوصا في ظل الوساطة المحسوبية ستكبر مشكلة تعيين الكفاءات أكثر. ▪ بغض النظر عن الإجراء الذي سيتبع فيما يخص ديوان الخدمة المدنية، المهم ايجاد نظام تعيين فيه عدالة، ضعف العدالة زاد من ضعف الثقة بين المواطن والحكومة. ▪ هناك مشكلة في التعيين بغير حاجة، في كل جامعات العالم هناك اداري واحد لكل أكاديمي، أما في جامعاتنا فالنسبة هي ثلاث اداريين لكل أكاديمي، وهذه أبرز آثار الوساطة والمحسوبية <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص إلغاء ديوان الخدمة المدنية ألا يوجد اجحاف في حق المنتظرين لأعوام طويلة؟ ماذا سيكون رد فعلهم؟ ▪ كيف ستعالج الخارطة موضوع ضعف المسائلة؟ ▪ ماذا سيضمن عدم تغول الوساطة والمحسوبية في نظام التعيين الجديد؟ ▪ ما الفرق بين دور الهيئة وديوان الخدمة المدنية؟ ▪ بحسب الخارطة المقترح أن يتم إلغاء ديوان الخدمة المدنية عام 2027، ماهي الاجراءات التي ستتبع خلال الخمس سنوات القادمة (المرحلة الانتقالية)؟ 	<p>الموارد البشرية</p>

- هل تطرح الخطة حل لمشكلة نظام التعيين بحيث يكون فعلا هناك حاجة للتعيين؟ حاليا هناك خلل في توزيع الموارد البشرية على المؤسسات؟ لدينا ترهل في بعض المؤسسات وحاجة ماسة لعدد أكبر في مؤسسات أخرى مثل الأطباء والصيدالة؟
- لدينا تجربة سابقة في إلغاء ديوان الخدمة المدنية ولكن ماذا حدث؟ توغلت الواسطة والمحسوبية؟ ما هو الاختلاف؟ كيف ستعالج الفكرة المطروحة هذه المشكلة؟

اقتراحات الحضور:

- صحيح أننا نعاني من تدني في مستوى الخدمات ولكن لو بحثنا في أسباب هذه التحديات سنجد أن هناك ضعف لدى الموظف في معرفة القوانين المتعلقة بعمله، لذا اقترح أن يعطى موضوع تدريب وتأهيل الموظفين أولوية.

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة جرش

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

"أهم ثلاث قضايا يجب ان تقوم بها وزارة العمل هي: العمل اللائق، الحماية الاجتماعية، والتميز بالعمل وهي غير مطروحة في الأردن إلى الآن. وبالتالي يجب أن لا ينظر الى وزارة العمل فقط على أنها جهة تصدر التصاريح للعمالة الوافدة"
الدكتور عاطف عضيبات، وزير العمل الأسبق

"إصلاح القطاع العام يبدأ من إصلاح أسس اختيار القيادات الإدارية العليا"
الدكتور هيثم حجازي، رئيس ديوان الخدمة المدنية الأسبق.

"هل تم حساب التكلفة المالية لخطة تطوير القطاع العام، وما هو العائد الاقتصادي المرجو منها"
الدكتور محمد العفيف، عضو هيئة تدريس / جامعة جرش.

"كيف يمكن تجاوز بعض الاعتبارات الاجتماعية والسياسية التي تعيق تطبيق المساءلة في القطاع العام؟"
الدكتور اسماعيل بني طه، عضو هيئة تدريس / جامعة جرش.

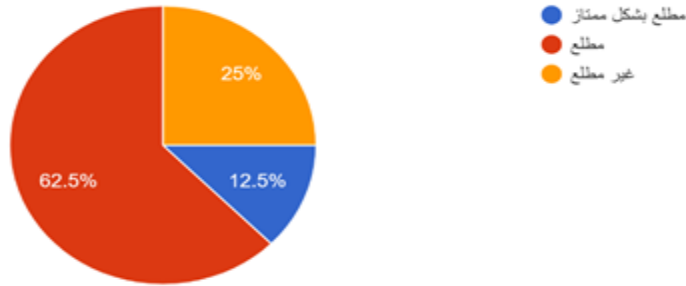
"القطاع العام يعاني من عدم وجود خطط مستقبلية ثابتة بل تتغير الخطط بتغيير الاشخاص"
الدكتور عبد المهدي الضمور، عميد شؤون الطلبة / جامعة جرش.

"لا بد من تبني نظام التمكين الإداري ويتم من خلال التمكين الإداري
القراري، والبعث المهاري"
حمزة العنزي، طالب إدارة اعمال / جامعة جرش.

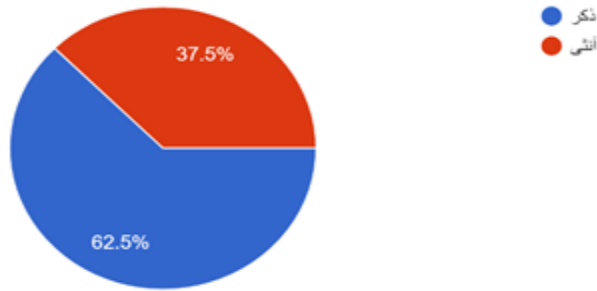
"عند دمج بعض الوزارات والمؤسسات هل سيتم الاستغناء عن بعض التخصصات الجامعية وبعض المسميات الوظيفية"
بلقيس المومني، طالبة موارد بشرية / جامعة جرش.

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة جرش

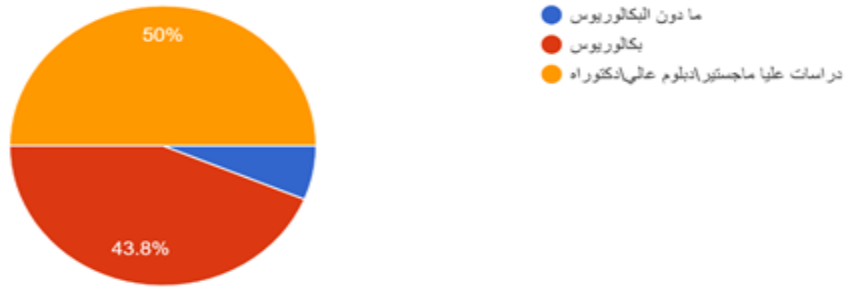
ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



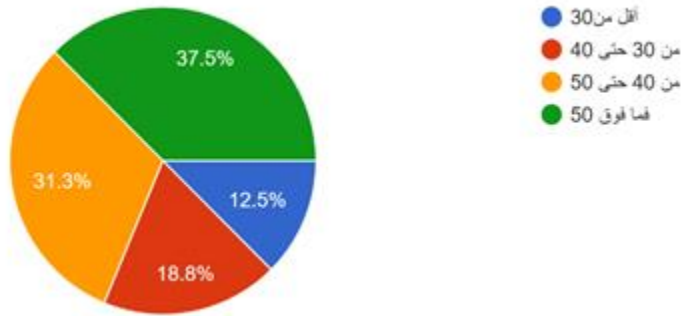
الجنس



المستوى التعليمي



الفئة العمرية

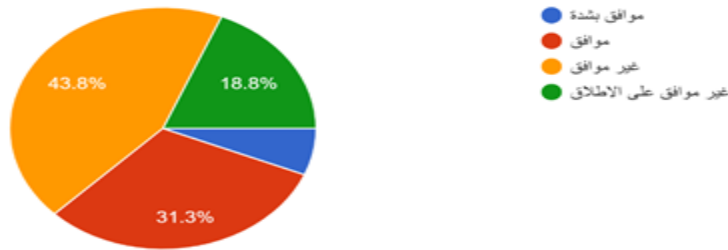


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

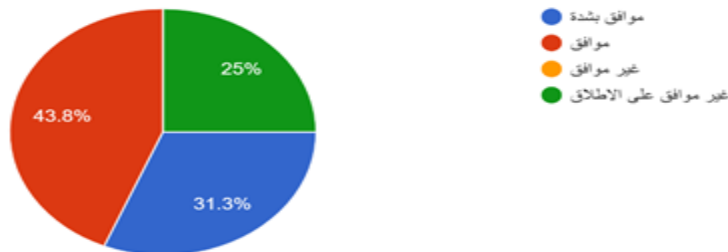
طبيعة العمل



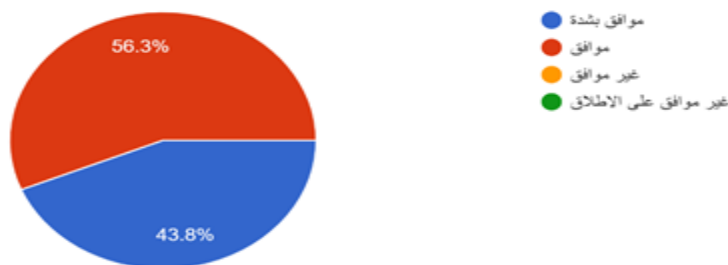
قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين



قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

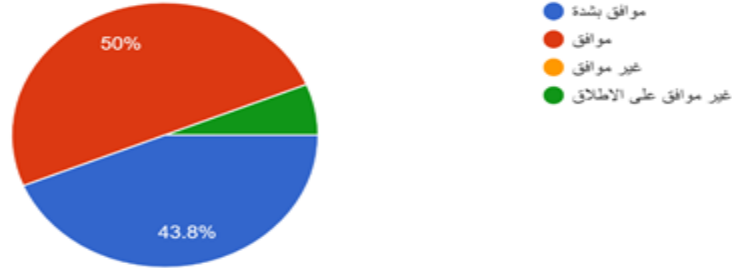


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

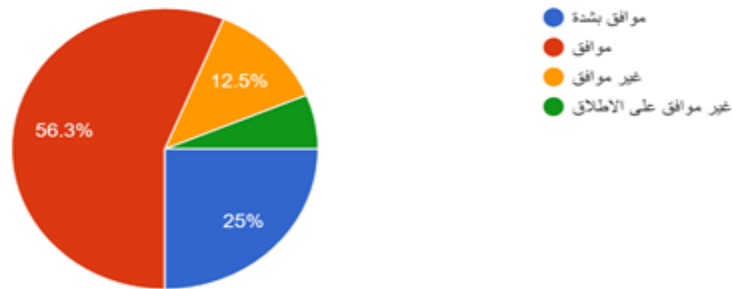


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

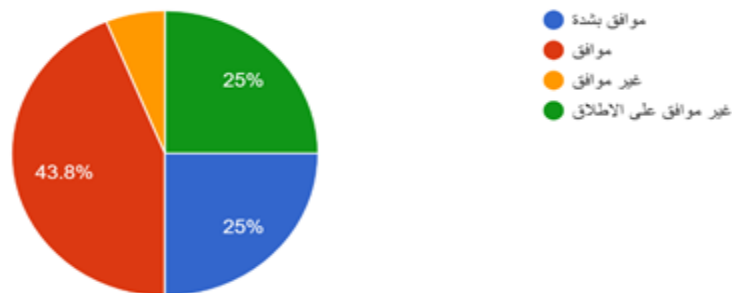
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون إليها

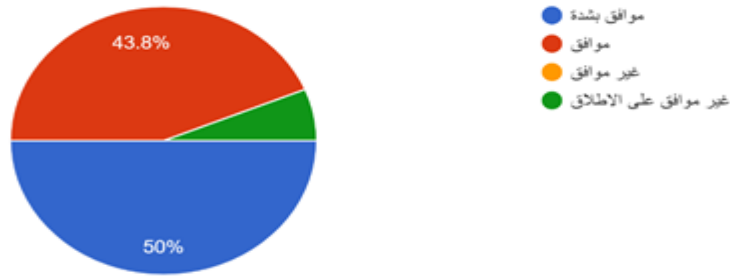


قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

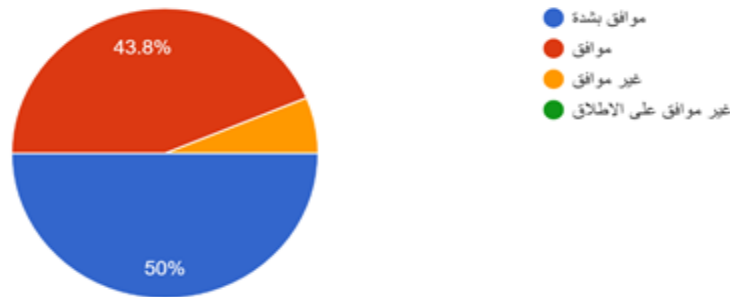


قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة

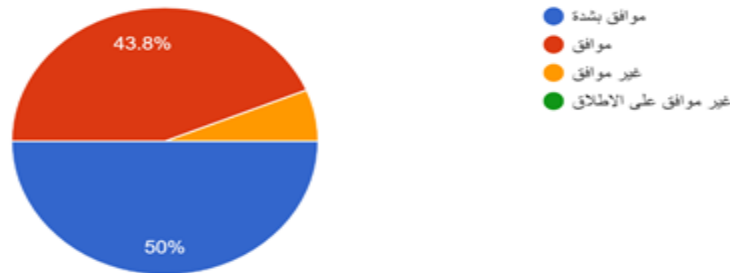
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



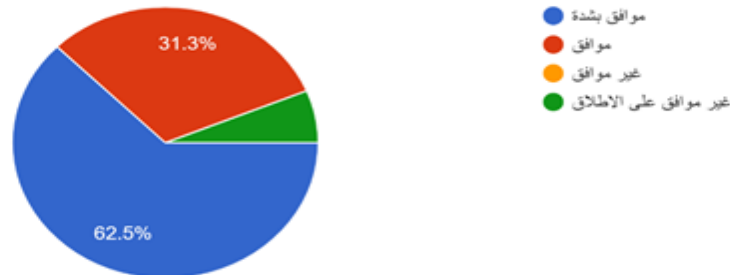
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغيير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المحافظة: الزرقاء

مكان الانعقاد: المركز الثقافي لمحافظة الزرقاء

اليوم والتاريخ: الاربعاء 30 تشرين الثاني 2022



أشار رئيس المجلس الدكتور موسى شتيوي خلال الجلسة إلى أن اللقاء اليوم يأتي ضمن سلسلة حوارات ممتدة يجريها المجلس، تشمل محافظات المملكة كافة، إذ يهدف برنامج الحوار الوطني حول خارطة تحديث القطاع العام إلى تعميق الفهم لدى الأطراف ذات العلاقة بخطة تحديث القطاع العام والتوعية بمكوناتها وإعطاء الفرصة لذوي العلاقة (الشركاء الاجتماعيين) بالتعبير عن آرائهم حول الخطة أو العناصر ذات الاهتمام وتقديم الخلاصات والتوصيات حول عناصر الخطة استناداً لتلك الحوارات، وتقييم المجلس الاقتصادي والاجتماعي للخطة ومكوناتها. وأضاف أن الإدارة العامة تعد من أهم إنجازات الدولة الأردنية في مؤيتها الأولى، إذ قادت عملية بناء الدولة وعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية رغم كل التحديات، موضحاً أن خارطة تحديث القطاع العام تعد مشروعاً نهضوياً شاملاً. بناء على كل المعطيات السابقة، أطلق جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم، مشروعاً نهضوياً شاملاً مع بداية المؤية الثانية، وركزت على ثلاث أولويات رئيسية، وهي: التحديث السياسي والتحديث الاقتصادي وتحديث القطاع العام، وذلك للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وجودتها، وتحسين كفاءة الإدارة العامة، لما له من انعكاس إيجابي على صحة الاقتصاد ومستوى معيشة المواطنين. وبين أن الحكومة قدمت خطة لتحديث القطاع العام، بهدف الوصول إلى إيجاد قطاع عام ممكّن وفعال يعمل على إحداث التنمية المنشودة للأردن، وتحقيق الرفاه للمواطنين وقيادة عملية التحول والانتقال للمستقبل، يتم تنفيذها على مراحل من خلال المحاور الثلاثة الرئيسية وهي: الهيكل

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

التنظيمي والحوكمة، والموارد البشرية، والخدمات الحكومية. وأكد شتيوي أن الحكومة ملتزمة بإجراء التعديلات بناءً على المقترحات والأفكار العلمية التي ستطرح خلال هذه الجلسات، لتجويد ما يمكن تجويده على المبادرات في الخطة، لا سيما أن الخطة هي خارطة طريق للسنوات الـ10 المقبلة، وتتطلب إعداد خطط تنفيذية سيتم تنفيذها على مراحل زمنية مختلفة، مشيراً إلى أنه من هنا تكمن أهمية هذه الجلسات الحوارية التي يجريها المجلس الاقتصادي والاجتماعي، إذ إنها ستشكل تغذية راجعة حول الخطة، ومدخلًا مهماً للتوصيات التي سوف يقدمها المجلس للحكومة بعد كل هذه الحوارات البناءة. من جانبه، قال محافظ الزرقاء حسن الجبور، إن تحديث الإدارة العامة هو أحد التزامات الحكومة الحالية التي ركزت على أولويات رئيسة للإصلاح تتمثل في الإصلاح السياسي والإصلاح الإداري والاقتصادي، مشيراً إلى أن الأردن دولة قانون ومؤسسات ويتمتع بإرث طويل وثري في مجال الإدارة العامة وتقديم الخدمات الحكومية. بدوره، قال رئيس بلدية الزرقاء المهندس عماد المومني، إن هذه الجلسة تأتي تحقيقاً لرؤية جلالة الملك عبدالله الثاني، بضرورة الارتقاء بمستوى جودة الخدمات المقدمة للمواطنين وتحسين كفاءة الإدارة العامة ومعالجة الإجراءات البيروقراطية.

نتائج الحوار في محافظة الزرقاء

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ لدينا خلل في تطبيق التشريعات النازمة للكثير من الأعمال. ▪ يجب أن يكون هناك قانون للمسائلة لأصحاب القرار ان اخفقوا. ▪ الخارطة شاملة ولكن محور التشريعات بحاجة إلى زيادة اهتمام. ▪ أزمة الثقة تحدث عنها جلالة الملك ولكن هناك أيضا أزمة ثقة لدى المركز في اللامركزية، و أكبر مثال وضع هذه الخارطة بمعزل عن الادارة المحلية (البلديات والمحافظات). ▪ لدينا خلل في تطبيق الخطط و ترجمتها على أرض الواقع. ▪ هناك فجوة كبيرة بين المواطن والحكومة. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ما هو الأثر المالي لتنفيذ المبادرات التي جاءت بها خارطة تحديث القطاع العام؟ ▪ هل تم تقييم تجربة اللامركزية في مجالس المحافظات خلال الفترة الماضية ؟ هل نجحت التجربة؟ ▪ هل تم دراسة التكلفة المالية لمشروع التحديث؟ ▪ هل سيحاسب أحد في حال فشلت مبادرات الخارطة؟ أم ستطوى الصفحة وننتظر خارطة جديدة وهكذا. 	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ القطاع العام يخسر بينما يتقاضى المدراء مبالغ كبيرة، كيف؟ ▪ هل هذه الخارطة مستمرة أم ستتغير بتعاقب الحكومات. ▪ هل تضمنت الخارطة معايير واجراءات المحاسبة الحكومية. 	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد دمج وزارتي التربية والتعليم بالتعليم العالي حيث أن الوزارتين كبيرتان جدا. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، لأن ذلك سوف يولد فوضى في سوق العمل. ▪ وزارة التربية والتعليم لوحدها في حجم ثلاث وزارات، دمجها مع وزارة التعليم العالي دمج ضخم جدا. ▪ هناك شريحة كبية من العمال ممن تقوم وزارة العمل حاليا بتنظيم شؤونهم. ▪ هناك الكثير من الوزارات التي لم يتطرق لها هذا المحور مثل وزارة الاستثمار. ▪ من الظلم أن يتم إلغاء مؤسسة التدريب المهني وخصوصا في ظل حاجتنا للتعليم المهني، ضمها للوزارة الجديدة جيد ولكن مع ابقاء جسم المؤسسة بحيث لا تتأثر وظائفها ورسومها. ▪ إلغاء وزارة العمل هو رفع الحماية عن العامل أمام أصحاب العمل. ▪ ضد دمج وزارتي التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي، لأن ذلك سيكون مقتل للأبداع. ▪ ضد دمج وزارتي التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي، لأن وزارة التربية والتعليم وحدها مسؤولة عن مليون طالب ومئة ألف معلم وهي بحاجة لأكثر من وزري، كما أن السياسات التي تنظم مخرجات التربية والتعليم مختلفة عن مخرجات التعليم العالي. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأنه سيشتت العمال وسيزيد من العبء على الوزارات المضاف إليها مهام وزاره العمل. 	<p>مـحـوـر الهيكـل التنظيمي والحوكمة</p>
<p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ لماذا دمج وزارات قائمة، الأولى الحاق أو دمج الهيئات المستقلة بوزاراتها. ▪ لماذا لم تتضمن الخارطة شيء، بخصوص الهيئات المستقلة والبلديات؟ 	
<p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دمج وزارة الطاقة والثروة المعدنية مع وزارة البيئة حيث أن هناك تكاملية في أدوارهم. ▪ فيما يخص إنشاء وزارة التواصل الحكومي، اقترح أن يتم ربط جميع مديريات الإتصال في المؤسسات الحكومية بالوزارة الجديدة لتوحيد سياسات التواصل. ▪ دمج الصناديق والمؤسسات الحكومية التي تقدم مساعدات للمواطنين لتوحيد المصرف. 	

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ انشاء وزارة للسعادة بهدف الوصول إلى أرضية مشتركة بين المواطن والحكومة، كما يمكن أن تركز على سهولة الخدمات المقدمة لأصحاب الهمم وعائلاتهم. ▪ اقترح أن يكون من ضمن الهيكل الجديدة قسم مسؤول عن تقييم رضى المواطن في الخدمات المقدمة وجمع التغذية الراجعة. ▪ كإجراء مبدئي بديل عن انشاء وزارة السعادة انشاء قسم سعادة المتعاملين لدى المؤسسات الحكومية الخدمية. 	
<p style="text-align: right;">آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هذه محور مهم جدا واتفق تماما أننا بحاجة الى التحول الكامل للخدمات المرقمنة. ▪ التقدم في الخدمات الحكومية الالكترونية هو تقدم في طرق الجباية، بالمقابل لا نشهد تقدم في الخدمات التي تسهل على المواطن وتختصر عليه الوقت و الجهد. <p style="text-align: right;">اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضرورة العمل على تعزيز ثقافة التعامل الالكتروني مثل الصرافات الآلية واستخدام منصات الحكومة الالكترونية. <p style="text-align: right;">تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ماهي الخطط التنفيذية للوصول الى طموحات الرقمنة في الخارطة؟ ▪ هل جميع المواطنين قادرين على مواكبة الرقمنة؟ ما هو البديل لمن لا يستطيع ولا يملك متطلبات الرقمنة؟ 	<p style="text-align: center;">الخدمات الحكومية والرقمنة</p>
<p style="text-align: right;">آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك خلل في نظام التعيين الحالي وهو بحاجة إلى معالجة. ▪ مع إلغاء ديوان الخدمة المدنية، والتوجه نحو اللامركزية في التعيين وهو توجه عالمي. ▪ مع اللامركزية في التعيين. ▪ مهم جدا إعادة صياغة مفهوم الموظف العام، من حيث بناؤه وتمكينه ووضع في المكان المناسب حتى يتم الاستفادة منه. ▪ مع إلغاء ديوان الخدمة ولكن يجب أن يكون هناك استخدام للذكاء الاصطناعي للحد من الوساطة والمحسوبية. ▪ يجب العمل على مفهوم العمل العام لدى الموظف والمواطن. ▪ يجب تعديل ثقافة لدى المواطنين أن الديوان جهة توظيفية. <p style="text-align: right;">تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ماهي الآثار المترتبة على الاستغناء عن ديوان الخدمة المدنية؟ 	<p style="text-align: center;">الموارد البشرية</p>

- حاليا ليس لدي ثقة في ديوان الخدمة المدنية، أما بالنسبة للطرح الجديد فهل سيكون هناك ضوابط ومعايير واضحة للاختيار؟ كيف ستضبط اللامركزية في التعيين؟
 - الخارطة طموحة وفكرة إلغاء ديوان الخدمة المدنية كفكرة رائعة، ولكن كيف نتجاوز الوساطة والمحسوبية في حال اتبع نظام التعيين المباشر (اللامركزي)؟
 - ما الفرق بين ديوان الخدمة المدنية والهيئة الجديدة؟
 - تطرقت الخارطة لموضوع اعداد القيادات الشابة، ماهي الاجراءات؟
- اقتراحات الحضور:
- يجب العمل على وضع وصف وظيفي وخطة تدريبية واضحة لجميع الموظفين.
 - الأخذ بعين الاعتبار تحفظ المجتمع على اسم "هيئة" عند تسمية المؤسسة الجديدة التي ستحل محل ديوان الخدمة المدنية.

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة الزرقاء

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

" تسريع تطبيق معايير المحاسبة تحد من التحديات الكثيرة التي يعاني منها القطاع العام وتضيف المسؤولية على متخذ القرار، وتساعد في اتخاذ القرار على كل وحدة مستقلة"
الدكتور فادي الشيباب، عضو هيئة تدريس / الجامعة الهاشمية.

" البلديات لم تكن ضمن خطة تطوير القطاع العام بالرغم من انها على تماس مباشر مع المواطنين " المهندس زياد المعاينة، رئيس فرع نقابة المهندسين الزراعيين / الزرقاء.

" ما هي الآثار المترتبة على مخزون ديوان الخدمة المدنية عند الغاؤه"
المهندس محمد جمعة، نقابة المهندسين.

" دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة ودمج وزارة الأشغال مع وزارة النقل خطوة ايجابية "
الدكتور سلطان الزبيد، رئيس قسم التسويق / الجامعة الهاشمية.

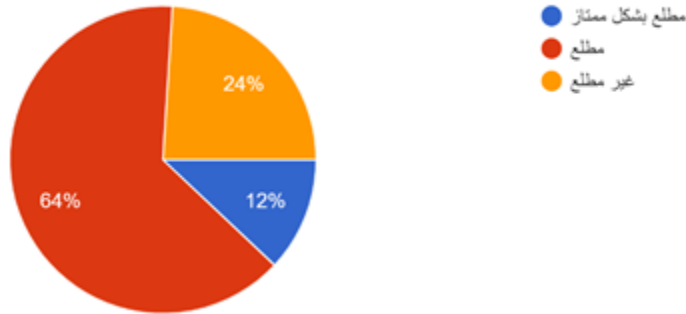
" يجب ان يكون الوصف الوظيفي واضح لموظفين القطاع العام وخطة تدريبية حتى يتم الوصول للتطور المنشود " مصطفى الطقاطقة، عضو مجلس محافظة الزرقاء.

" كل مؤسسة يحكمها قانون ونظام والخلل في تطبيق هذه القوانين والأنظمة، والبعد المعنوي بمفهوم العمل العام "
الدكتور خالد البلوي، عضو هيئة تدريس / الجامعة الهاشمية.

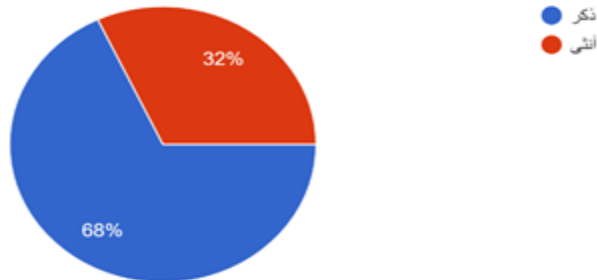
" هل تم قياس مدى التغيير والتكلفة المالية بعد انتهاء الجدول الزمني للتحويل الرقمي والخدمات الإلكترونية "الدكتور أحمد الحسان، عضو هيئة تدريس / الجامعة الهاشمية.
" يجب دمج وزارة البيئة مع وزارة الطاقة لتحقيق التكاملية والتداخل في بعض المهام "المهندس أحمد عواد، هيئة شباب كلنا الأردن.

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة الزرقاء

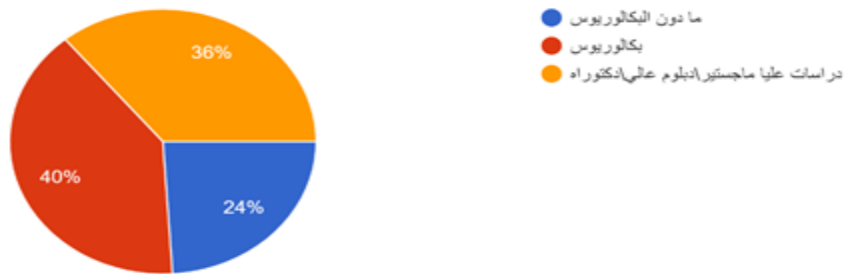
ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



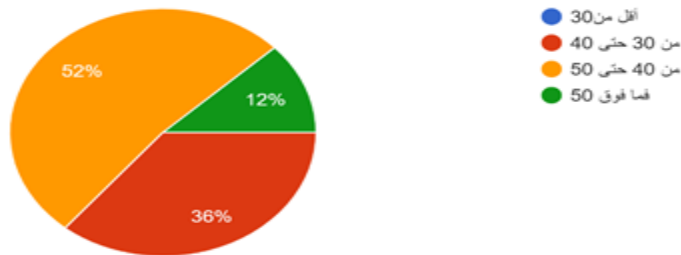
الجنس



المستوى التعليمي



الفئة العمرية

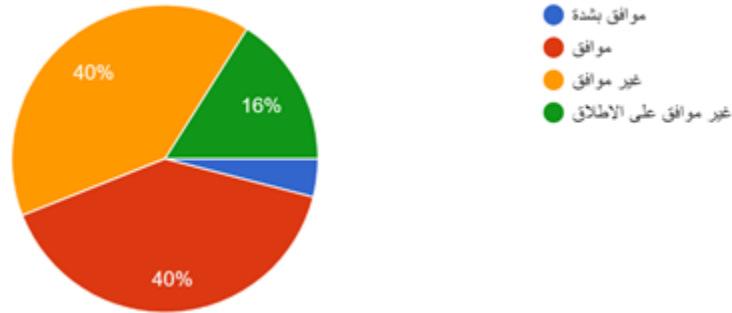


طبيعة العمل

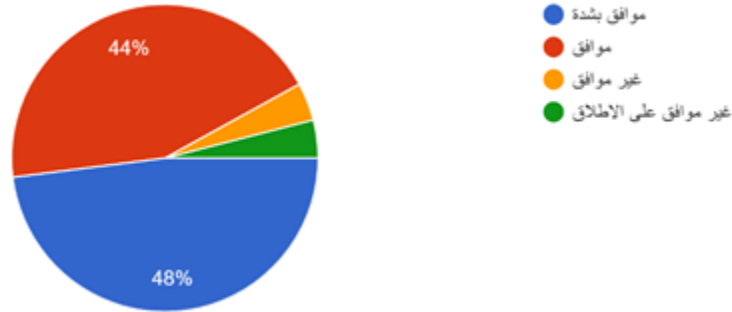
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين

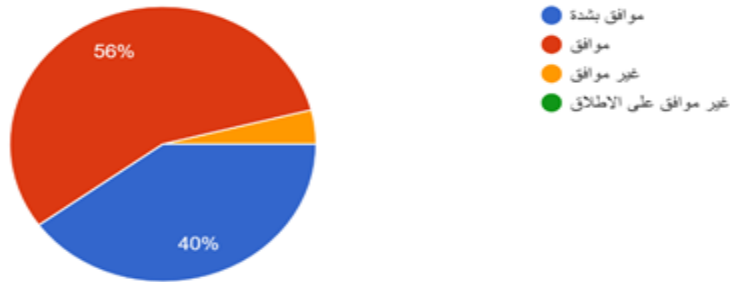


قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

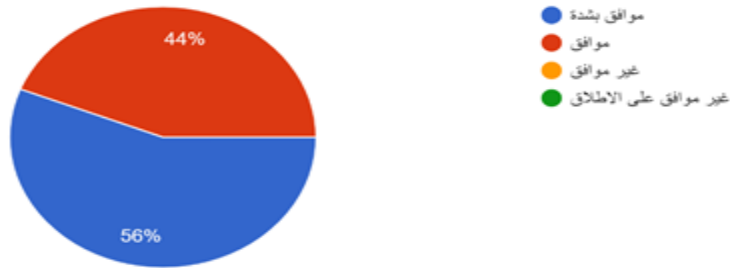


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

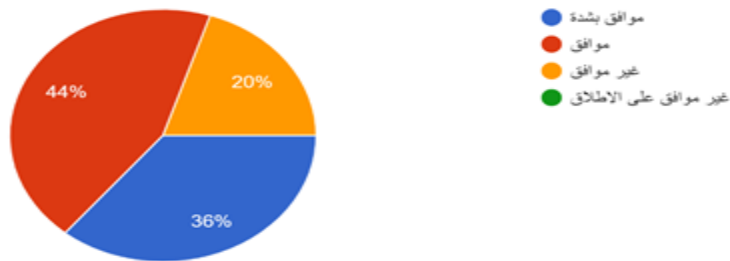
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



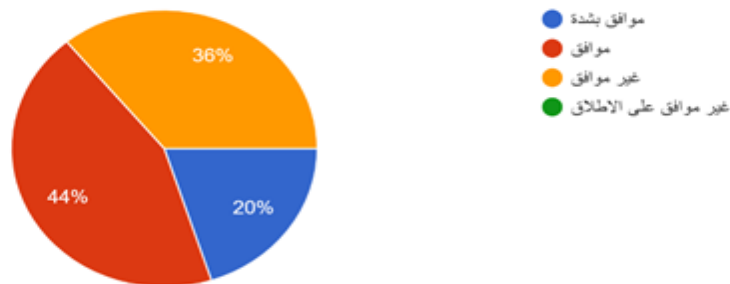
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون اليها

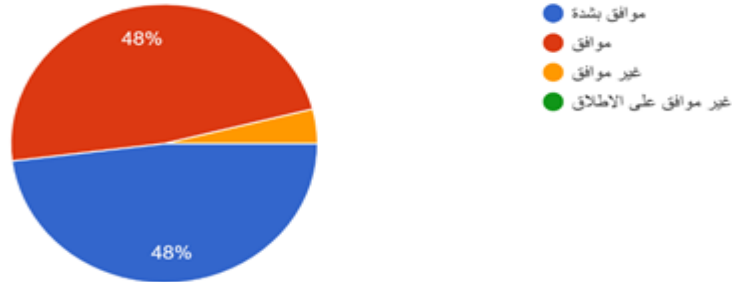


قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

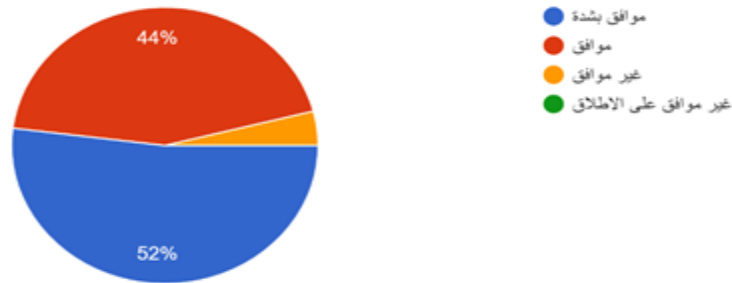


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

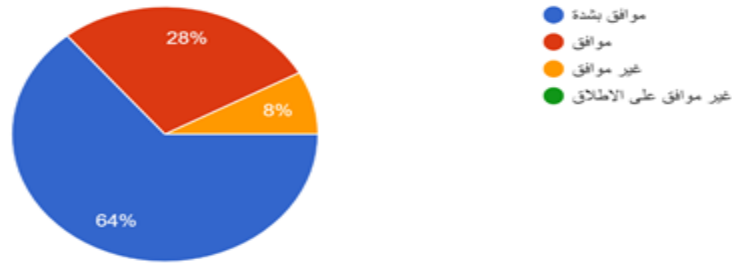
قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة



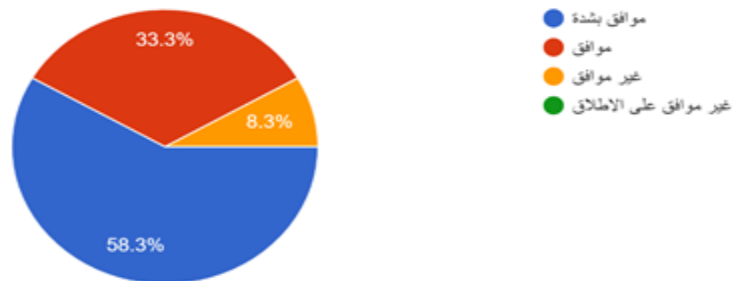
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

المحافظة: البلقاء

مكان الانعقاد: جامعة عمان الاهلية

اليوم والتاريخ: الاثنين 05 كانون الاول 2022

نظم المجلس الاقتصادي والاجتماعي لقاءً حوارياً عن تحديث القطاع العام بجامعة عمان الأهلية، اليوم الاثنين، بحضور رئيس الجامعة الدكتور ساري حمدان ومحافظ البلقاء الدكتور فراس أبو قاعد. خلال الافتتاح عرض أمين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني الدكتور متري مدانات مكونات خطة التحديث والتي تتكون من 7 مكونات تشمل الخدمات الحكومية، والإجراءات والرقمنة، والهيكل التنظيمي والحوكمة، ورسم السياسات وصنع القرار، والموارد البشرية، والتشريعات، والثقافة المؤسسية.

والقى رئيس الجامعة كلمة رحب بها بالحضور، وأشار ان جلسة الحوار التي يتبعها المجلس هي افضل اسلوب في صناعة القرار و ليس في اتخاذ القرار، ان الحوار سيسهم في تصويب خطة تحديث القطاع العام. ثم القى محافظ البلقاء كلمة رحب فيها بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي و تحدث على ضرورة تحقيق رؤية التحديث للقطاع العام، خاصة بعد ما شابها من تراجع و ضعف وتسرب كثير من الكفاءات خارج الاردن، ودور القطاع العام والخاص في عملية التحديث وما سيؤديه لتطوير الاداء.

ثم القى الدكتور موسى شتوي رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني كلمة مرحبا بالحضور من اصحاب المعالي والعطوفة والسعادة والخبراء واعضاء من المجتمع المحلي، واكد من خلال الحديث ان جلسة اليوم تأتي ضمن جلسات الحوار الوطني الموسع الذي اطلقه المجلس لمناقشة خطة تحديث القطاع العام واهمية الدور الاستشاري الذي يقدمه للحكومة. واكد ان الجلسة تأتي ضمن جلسات الحوار الوطني الموسع الذي اطلقه المجلس لمناقشة خطة تحديث القطاع العام، وان دوره الاستشاري مهم للحكومة في تبني مخرجات الحوار الوطني التي يقوم بها. و اضاف، ان خارطة تحديث القطاع العام التي أطلقتها الحكومة تعبر عن المراد من تحديث الإدارة العامة في الاردن والتي تعتبر من أهم الإنجازات في المحافظة على هوية الدولة خلال مسيرتها، والتي كانت علامة فارقة في مسار التنمية الطويل مع كل التحديات التي واجهتها، وشكلت رافداً كبيراً بكفاءاتها وخبراتها. و خلال العقود الماضية، بدأت التغييرات تؤثر على ادارة الدولة وما ادى الى تراجعها لعدة اسباب و ادت لعف الانتماء المؤسسي والترهل الاداري وتراجع الكفاءات وضعف الشفافية و المساءلة الحكومية.

وعليه، أطلق جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم، مشروعاً نهضوياً شاملاً مع دخول الدولة الأردنية منويتها الثانية، حيث تركز على ثلاث أولويات رئيسة، وهي: التحديث السياسي والتحديث الاقتصادي وتحديث القطاع العام، وذلك للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وجودتها، وتحسين كفاءة الإدارة العامة، لما له من انعكاس إيجابي على صحة الاقتصاد ومستوى معيشة المواطنين.

نتائج الحوار في محافظة البلقاء

<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص التشريعات نحن لم نصل إلى مرحلة النضج، بحيث يقر القانون وبعد مدة قصيرة جدا يصبح بحاجة إلى تعديل، بالإضافة إلى وجود تشريعات تخالف بعضها البعض، وهذا يؤكد أن آلية صياغة التشريعات بحاجة إلى تعديل وتطوير. ▪ بالإضافة إلى تحديث القطاع العام نحن بحاجة إلى تعزيز الثقة بين المواطن والحكومة. ▪ لدينا مؤسسات رائعة ولكن الضعف في التنسيق. ▪ إذا تتبعنا ضعف ثقة المواطن في الحكومة نجد أن الذي ينزل على الميدان ينزل وبيده قراره، ونجد أيضا وزارات تخلو من أصحاب القرار. ▪ هناك الكثير من القرارات غير المدروسة فيما يخص البلديات. ▪ أحد أهم أسباب ضعف القطاع العام هو وجود موظف يعرف حقا ما له و ما عليه بحيث يكون صاحب قرار وموقف، يوجد خوف وتخاذل وتفكك وصعوبة في التواصل مع المسؤول. ▪ للنهوض بالقطاع العام يجب إعادة الثقة بين المواطن والحكومة. ▪ نحن بحاجة لمن يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب. ▪ أهم أسباب الضعف هو التقصير في المسائلة. ▪ هناك تخوف من أن لا تكون خارطة تحديث القطاع العام عابرة للحكومات، يجب أن يكون هناك ضمانات على ذلك. ▪ يجب أن نتطرق للخارطة إلى موضوع الشباب أكثر. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل هناك خطة تنفيذية لمبادرات الخارطة على شكل مراحل زمنية؟ ▪ لماذا لم نتطرق للخارطة لقطاع البلديات والمحافظات. ▪ هناك ترهل كبير في مختلف القطاعات ولكن أكبرها في وزارة الصحة، لماذا لم نتطرق لذلك الخارطة؟ ▪ متى سيبدأ تنفيذ مبادرات الخارطة؟ 	<p>آراء عامة حول الخارطة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، لأن فيه ظلم للعمال والعاملين، نتمنى دراسة هذا القرار وابعاده أكثر. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، وذلك لأن الوزير الذي سيستلم لن يكون قادر على ادارة مهام الوزارة لأنه ليس صاحب اختصاص. 	<p>محدود الهيكل التنظيمي والحكومة</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ مع دمج وزارتي الشباب والثقافة، حيث أن للوزارتين دور كبير وتأثير على شريحة كبيرة من المجتمع، كما أُؤكد على ضرورة تغيير ثقافة المجتمع والنهوض بالمنظومة الأخلاقية. ▪ مع إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية حيث أن الحاق التدريب المهني إلى منظومة التعليم الجامعي يعد ارتقاء في الشهادة المهنية، مما سيزيد من اقبال الشباب لها. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل حيث أنها عالم قائم بحد ذاته وهي فعلا تقوم بحل مشكلات العمال. ▪ ضد دمج وزارتي النقل والأشغال العامة حيث أن النقل أوشع من دور البنية التحتية بكثير. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ما هي مهام وزارة التواصل الحكومي ومبررات إنشاؤها. 	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ مازالت عملية الربط الإلكتروني بين المؤسسات الحكومية بطيئة وبحاجة إلى تطوير. ▪ الربط الإلكتروني يجب أن يكون سريع. ▪ إذا ما كانت النافذة الإلكترونية بالسرعة والكفاءة المطلوبة فإنها ستؤثر سلبا على سير الأعمال. ▪ جاءت حوسبة بعض الإجراءات ضد المواطن مثلا (اختلاف رسوم الطلب من محافظة إلى محافظة أخرى، أنظمة غير مرنة و صعبة مثل نظام حكيم) ▪ من المفرح أن نرى أن هناك توجه لإنشاء المزيد من مراكز الخدمة الشاملة، والتي أثبتت كفاءتها وفعلا سهلت على المواطن. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ فيما يخص انشاء مراكز الخدمات الشاملة في المحافظات، هل سينعكس عليه استغناء للوحدات الإدارية المتفرقة في المحافظات أم دمجها، هل هناك تصور واضح؟ ▪ لماذا نجحت الرقمنة في دائرة الضريبة العامة ولم تنجح في المؤسسات الأخرى؟ 	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ مع إلغاء ديوان الخدمة المدنية، وخصوصا أن نظام الدور ينطوي عليه شباب في انتظار الدور ولكن غير مواكبين للتطور المعرفي والتكنولوجي. ▪ ضد إلغاء ديوان الخدمة المدنية، ولكن في نفس الوقت مع التعديل والتطوير على أسس ومعايير الاختيار. 	<p>الموارد البشرية</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- مع إلغاء ديوان الخدمة المدنية، لأن فيه مركزية عالية.
- فيما يخص تقرير التخصصات الراكدة والذي يصدره ديوان الخدمة فإن هذا التقرير ليس فقط مبني على احتياج القطاع العام بصرف النظر عن القطاع الخاص، انما يركز أيضا فكرة التوظيف لدى الشباب وأن التخصص يحكم المسار المهني للشخص.
- من المهم جدا تحديد الوصف الوظيفي لجميع الموظفين وتفعيل مبدأي الثواب والعقاب.
- مع إلغاء ديوان الخدمة المدنية حتى وان بدا أنه عادل من حيث الاختيار كونه يتبع نظام الدور إلا أن ذلك ظلما للمؤسسات الحكومية، ولكن في المقابل نحن بحاجة إلى لجان تعيين كالقضاة نزيهين.
- لم تأخذ الخارطة منظومة القيم لدى الموظفين بشكل كاف، حيث أن البعد القيمي والثقافي لا يقل أهمية عن البعد الإجرائي.
- في ضوء الحديث عن إلغاء ديوان الخدمة، نحن بحاجة أيضا إلى تغيير ثقافة تحميل الحكومة أعباء التوظيف، و تحميل الشباب مسؤولية تطوير مهاراتهم بأنفسهم.
- أحد أسباب هروب المستثمرين إلى جانب تخبط القوانين، أيضا عدم إمام الموظفين بالقانون.
- هناك مزاجية في العمل لدى الكثير من الموظفين وهذا معيق بحاجة إلى معالجة.
- التوجه نحو تمكين وتحفيز موظفي الحكومة توجه محمود وجميل.

اقتراحات الحضور:

- اقترح اعتماد اسلوب تقدير وتكريم للموظفين المتميزين، وقد تمت تجربة هذا النهج على مستوى موظفي محافظة البلقاء.
- اقترح ضم ديوان الخدمة المدنية إلى وزارة تحديث القطاع العام هو ومعهد الإدارة العامة الأردني.
- اقترح اعتماد سنة التخرج في التعيين.
- يجب التركيز على بناء قدرات ومهارات الموظفين الذين لديهم تماس مباشر مع المواطنين وبالتحديد موظفو البلديات حيث أن عملهم بحاجة إلى تنظيم (من خلال تشريعات)

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة البلقاء

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

"هل يوجد تصور شامل لمراكز الخدمات الشاملة وهل سينعكس عليه تخفيف المديرية الموجودة في المحافظات" نضال الدباس، رئيس جمعية التنمية الديمقراطية.

"للأسف لم نستفد من ثورة التكنولوجيا التي حدثت في الأردن، لأننا لا نستفيد من التعليم الحديث" جمال الفاعوري، رئيس بلدية عين الباشا.

"مبدأ النافذة الواحدة والربط الإلكتروني الإلزامي والسريع جداً مهم لأنه العالم يتسارع كبير يجب مواكبته" سهام قعوار، أمينة سر مجلس المؤسسات التطوعية في الفديص.

"نعم لدمج وزارة الشباب والثقافة لوضع برامج متميزة للنهوض بمجتمعنا وللحفاظ على المنظومة الأخلاقية الموجودة" الدكتورة ايمان بشير، جامعة البلقاء التطبيقية.

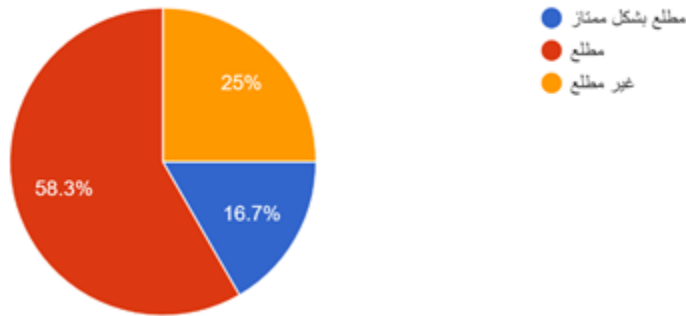
"ما مصير البطالة المقنعة مع دمج الوزارات والمؤسسات" محمد الريالات، رئيس جمعية أصدقاء السياحة.

"أتمنى أن تكون خارطة تحديث القطاع العام عابرة للحكومات وأن يتم تبنيتها على مستوى الدولة والأهم تبنيتها على المستوى الشعبي بكافة فئاته ومستوياته ونحن بحاجة إلى ضمانات أن هذه الخارطة غير مرتبطة بحكومة معينة لأنها مرتبطة بحاجتنا لها كدولة أردنية" الدكتور إياد شعبان، نائب رئيس جامعة عمان الأهلية للشؤون الإدارية.

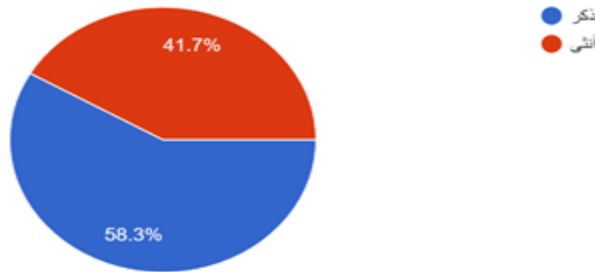
"للأسف خدمات الحكومة الإلكترونية كانت غائبة عن الخطة، وخدمات الحكومة الإلكترونية لا تعني الأتمتة والرقمنة" الدكتور أنس السعود، نائب رئيس جامعة عمان الأهلية للشؤون العلاقات الدولية والجودة.

"قبل ما يتم إلغاء ديوان الخدمة المدنية يجب تعزيز عملية الاستثمار وإزالة العوائق أمامه والبحث عن مستثمرين حقيقيين" المهندس مصطفى العوايشة، بلدية الشونة الوسطى.

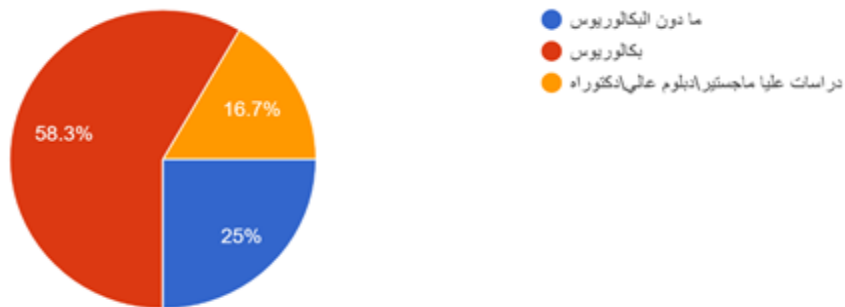
نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة البلقاء ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



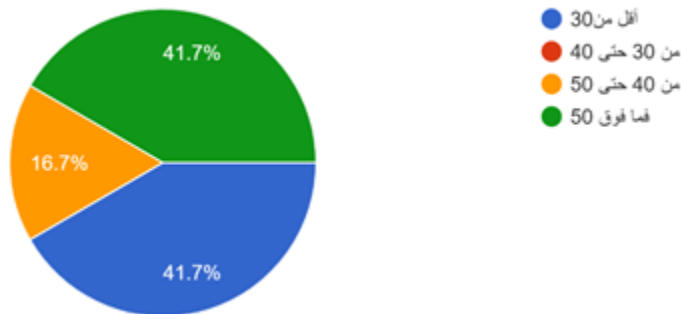
الجنس



المستوى التعليمي



الفئة العمرية



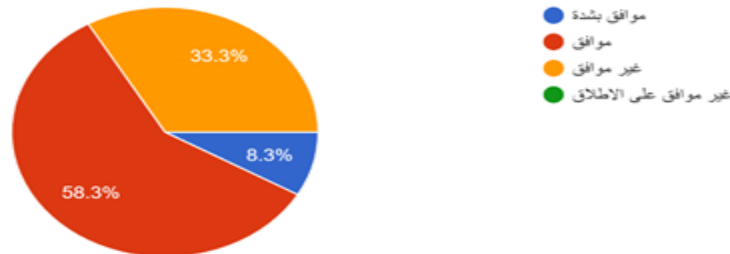
طبيعة العمل



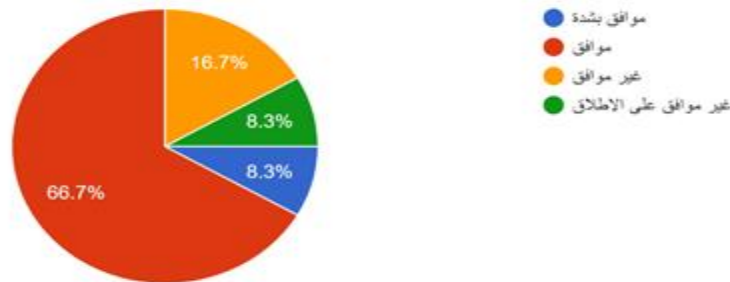
قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين



قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

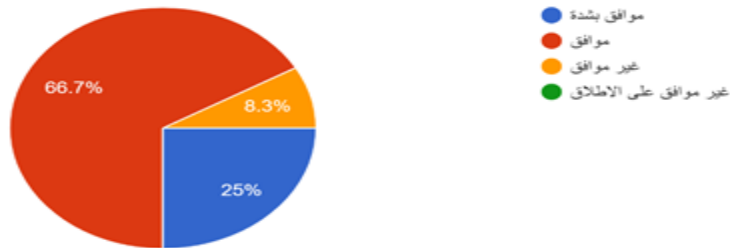


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

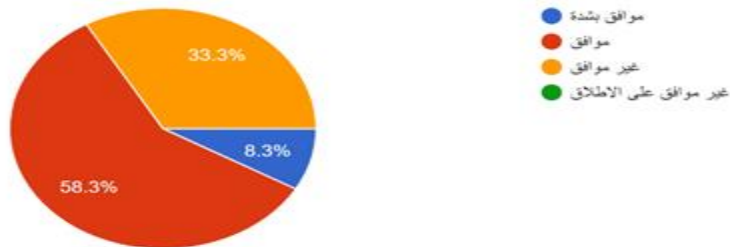


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

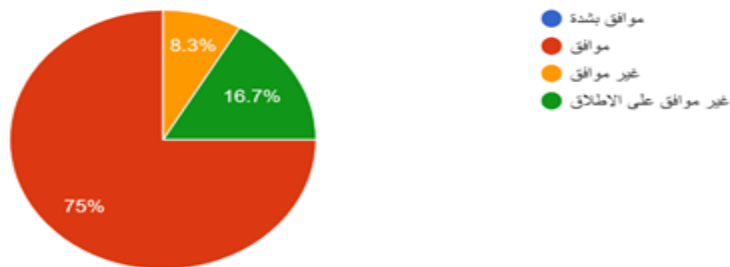
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



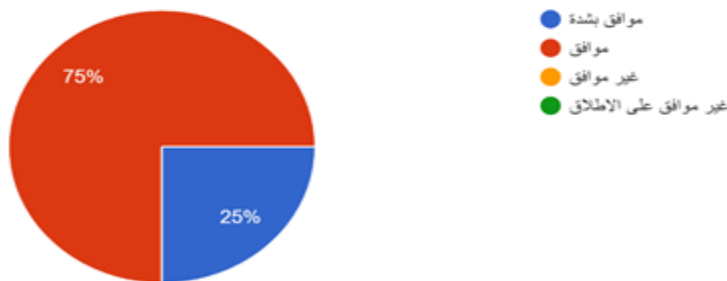
قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون اليها



قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

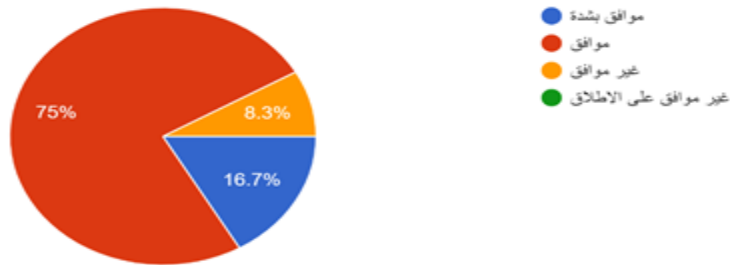


قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة

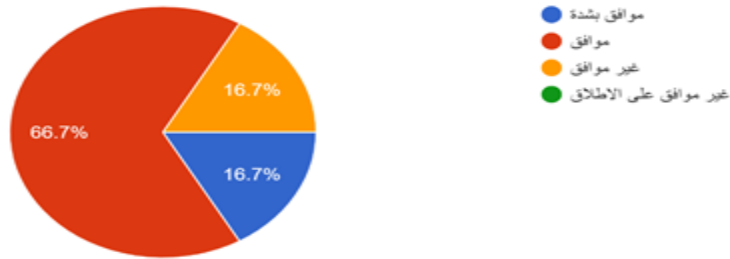


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

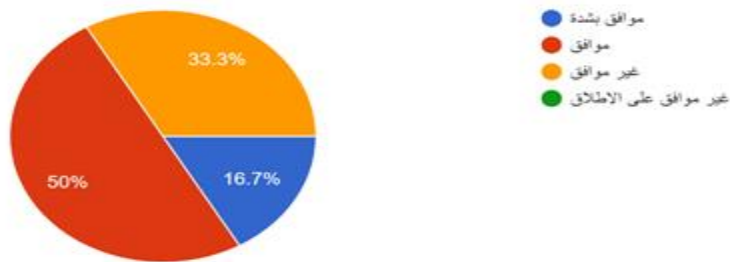
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغيير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المحافظة: الطفيلة

مكان الانعقاد: جامعة الطفيلة التقنية

اليوم والتاريخ: الثلاثاء 13 كانون الاول 2022



نظم المجلس الاقتصادي والاجتماعي لقاءً حوارياً عن تحديث القطاع العام في قاعة جامعة الطفيلة التقنية، بعنوان "خارطة تحديث القطاع العام للسنوات العشر القادمة"، بمشاركة فعاليات إدارية وأكاديمية. وبين رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدكتور موسى شتيوي أن اللقاء يأتي حول خارطة طريق تحديث القطاع العام للسنوات العشر القادمة التي أطلقتها الحكومة في شهر تموز من العام الحالي ضمن سلسلة من الحوارات والاجتماعات الوطنية التي يجريها المجلس في محافظات المملكة. وأضاف أن الحكومة قدمت خطة لتحديث القطاع العام بهدف الوصول إلى إيجاد قطاع عام ممكن وفعال يعمل على إحداث التنمية المنشودة للأردن وتحقيق الرفاه للمواطنين وقيادة عملية التحول والانتقال للمستقبل حيث يتم تنفيذها على مراحل من خلال محاور الهيكل التنظيمي والحكومة والموارد البشرية والخدمات الحكومية. وأشار إلى التزام الحكومة بإجراء التعديلات بناء على المقترحات والأفكار العلمية التي ستطرح خلال هذه الجلسات لتجويد ما يمكن تجويده على هذه المبادرة ولا سيما أنها خطة خارطة الطريق للسنوات العشر المقبلة، والتي ستشكل تغذية راجعة للحكومة ومدخلا للتوصيات التي ستقدم من المجلس للحكومة. وبين شتيوي أن الإدارة العامة من أهم إنجازات الدولة الأردنية في مؤيتها الأولى، وقادت عملية بناء الدولة وعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعي بالرغم من كل التحديات.

وأوضح أنه على صعيد الموارد البشرية يكمن التحدي في آليات الاستقطاب والاختيار والتعيين في الخدمة المدنية والنقص في الكفاءات والضعف في القدرات القيادية لدى الفئات العليا والوسطى ومحدودية القدرة على استقطاب كفاءات والاحتفاظ بها إضافة إلى ضعف الثقافة المؤسسية أو

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

غيابها. ولفت إلى أن خارطة الطريق سيتم تنفيذها على ثلاث مراحل، إذ تُبنى كل مرحلة على إنجازات سابقتها تراكمياً، مستعرضاً ما يقوم به المجلس من جهود وما ينفذه من خطط لتنفيذ خارطة تحديث القطاع العام. وألقى رئيس جامعة الطفيلة التقنية الدكتور عمر المعاينة كلمة في بداية اللقاء أكد خلالها أهمية عقد مثل هذه الحوارات التشاركية بين مختلف المؤسسات الوطنية بما يعزز التواصل بين المعنيين ويفتح باب الحوار والنقاش وتبادل المعرفة والخبرات بما يمكن من تحليل ودراسة الواقع وتحديد التحديات وتشخيص المشاكل التي قد تقف أمام عمليات التنمية والتطوير وبالتالي إيجاد الحلول المناسبة لها، تجسيدا لتوجيهات قائد البلاد في الإصلاح الإداري. وأكد المعاينة أهمية الشراكة مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عقد هذا اللقاء للتعاون والتحليل والمناقشة بهدف إيجاد إدارة عامة قادرة على إدارة الشأن الاقتصادي، وبالتالي تسهيل الإصلاح والتطوير بما يرقى بوطننا ويُسهّم بإيجاد بيئة سليمة تسمح بنماء المؤسسات وارتقائها، وإصلاح القطاع العام وتطويره.

وأضاف أن جامعة الطفيلة التقنية وضمن نهجها التطويري تقوم بوضع مؤشرات الأداء على مستوى الكليات والمراكز والدوائر ومُتابعتها بشكلٍ حثيث، والمُضي بتطبيق معايير الجودة والنوعيّة في كافة مفاصل العمل الأكاديمي والإداري، وتفعيل نظام مُساءلة شفاف في جميع مُستويات الجامعة، وتعيين القيادات الأكاديمية والإدارية الكفؤة، والاستمرار في التركيز على تحسين ورفع سوية الخدمات، ورفع كفاءة العُنصر البشري، وتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص، واستخدام التكنولوجيا وتطبيقاتها الحديثة في تقديم خدمات الجامعة كافة. من جانبه أكد محافظ الطفيلة الدكتور محمد ابو جاموس أهمية المضي بقوة وجدية في الإصلاح الإداري، وأن تكون الإصلاحات شاملة ومتكاملة وأن تتوافق الإصلاحات الإدارية مع النهج الإصلاحية الذي انتهجه الأردن بقيادة جلالة الملك عبدالله الثاني وتتماشى مع مساري الإصلاحات السياسية والاقتصادية.

واستعرض أمين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدكتور ميري مدانات محور الموارد البشرية حيث استعرض الأهداف الاستراتيجية للمحور ضمن خارطة التحديث والمبادرات التنفيذية التي تم وضعها لتمكين القطاع العام من تطوير جهاز خدمة مدنية أكثر مرونة وفعالية واستجابة للتغيرات، وأن يكون هذا الجهاز قادرا على اختيار الكفاءات المطلوبة وتعيينها وتنويع مصادرها وفقا لمبادئ الاستحقاق والتنافسية والشفافية وتكافؤ الفرص. كما ناقش محور الخدمات الحكومية، التحديات التي تواجه الخدمات الالكترونية والمتمثلة في تراجع مستوى تقديم الخدمات الالكترونية، والتقدم البطيء في أتمتها ورقمنتها. وأشار مدانات إلى الترتيبات المؤسسية والمبادرات المتعلقة بالخدمات الالكترونية كتحسين الخدمات ذات التماس المباشر مع المواطنين وبيئة الاعمال، والتحول الكامل للمدفوعات الرقمية عام 2024، والانتهاء من التحول للالكتروني للخدمات من خلال الوصول الى 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة في 2025.

نتائج الحوار في محافظة الطفيلة

<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب أن تتكاتف الجهود لإعادة الثقة بين المواطن والحكومة. ▪ يجب أن توضع خطط تنفيذية لمبادرات الخارطة. ▪ يجب أن ينعكس الاصلاح على أحوال المواطنين. ▪ يجب العمل على الثقافة المؤسسية والقضاء على الوساطة والمحسوبية والتي هي أساس تراجع الادارة العامة ومعاناتها. ▪ آلية صنع القرارات غير ممنهجة. ▪ أساس اصلاح القطاع العام هو تغيير الثقافة المؤسسية. ▪ يجب دراسة الاسباب التي أدت الى التحديات القائمة من ترهل اداري وغيره. <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ توحيد القوانين التي فيها تضارب، مثل: قانون البلديات وقانون الخدمة المدنية. ▪ التشبيك والتواصل بين المؤسسات القائمة على التحديث والإصلاح. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ماهي النفقات المالية التي ستترتب على تنفيذ المبادرات؟ ▪ ما مدى معالجة الخارطة لأهم الأسباب التي أدت الى تحديات مثل (الترهل الاداري، الفساد، الانفاق غير المبرر، اشخاص غير مناسبين يصنعون القرار) ؟ ▪ كيف ستعزز الخارطة اللامركزية؟ 	<p>آراء عامة</p> <p>حول</p> <p>الخارطة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد دمج وزارة الأشغال العامة مع وزارة النقل وذلك لأن عملهم لا يتقاطع وحجم أعمالهم كبير جدا والدمج سيزيد من العبء على الوزير. ▪ الأولى اعادة هيكله الهيئات المستقلة. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، لأن دورها مهم وكبير والأجدي تفعيل دورها وهو احلال العمالة الوافدة بالعمالة الأردنية وهذه أهم دور لها. ▪ مع إلغاء وزارة العمل. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل والحاق مهامها مع أي وزارة. ▪ ضد دمج وزارة الأشغال العامة مع وزارة النقل، لأن نطاق عمل وزارة الأشغال العامة ضخم وبحاجة لوزيرين. ▪ مع دمج وزارتي التربية والتعليم العالي لارتباط عملهم. ▪ مع إلغاء مؤسسة التدريب المهني ونقل مهامها إلى وزارة التربية وتنمية الموارد. ▪ مع دمج وزارة الشباب ووزارة الثقافة لأن للوزارتين بنية تحتية قوية. ▪ يجب التوجه نحو إلغاء الهيئات المستقلة، بدلا مما جاءت به الخارطة من انتاج هيئات ووحدات 	<p>محو</p> <p>الهيكل</p> <p>التنظيمي</p> <p>والحوكمة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<p>جديدة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب اعادة النظر في منظومة التعليم وهيكلتها، مثال: يجب أن يكون وضع المناهج بالتشارك مع المعلمين والتربويين. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل ونقل مهام التفتيش والتصريح لجهتين مختلفين، سيكون التشغيل وهمي مما سيخلق فوضى ويزيد من عدد المخالفات. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، لأنها تحل الكثير من المشاكل التي يتعرض لها سوق العمل. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ما هو الأساس الذي اعتمد عند اقتراح الدمج ▪ فيما يخص دمج وزارتي الشباب والثقافة فقد تم الدمج والإلغاء أكثر من مرة، ما هو مبرر الدمج؟ ▪ لماذا لم يرد ذكر الهيئات المستقلة؟ علما بأن موازنة هيئة واحدة تعادل موازنة 12 محافظة. ▪ هل ستؤدي مبادرات اعادة الهيكلة إلى تبسيط الإجراءات وتقلل العمليات، أم أنه دمج فيزيائي فقط؟ ▪ ماهي مبررات انشاء وزارة التواصل الحكومي، لماذا نرهق الحكومة بإنشاء جهاز جديد. ▪ هل ستكون الوزارات المنقول إليها قادرة على القيام بالمهام المتعلقة بقانون العمل؟ ▪ لدينا تجارب سابقة في دمج الوزارات، هل أخذت الدروس والعبر عندما اقترحت مبادرات الهيكلة؟ ▪ هل الدمج فيزيائي أم هو دمج بالاسم فقط و تبقى كل وزارة في مبنائها؟ بمعنى هل سيكون هناك اعادة رسم للمهام ودمج حقيقي لبعض المديريات أم الدمج اسمي فقط؟ ▪ يجب أن يكون هناك تكامل رأسي في نفس القطاع وأفقي مع القطاعات الأخرى. <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ اقترح أن يرافق تطوير التشريعات النازمة لتغييرات الهيكل التنظيمي بتطوير مهام الوزير أيضا، بحيث توزع المهام ضمن الفريق وليس فقط الوزير. 	
<p>آراء الحضور:</p> <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ كيف سيكون التحول الرقمي في المحافظات والبلديات؟ 	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك فجوة وانفصال تام بين صانعي القرار والمواطنين. ▪ ديوان الخدمة المدنية الحالي يبدو عادل في التوظيف في قطاعي الصحة والتعليم، أما باقي القطاعات فان الآلية تخلو من الشفافية والشروط في بعض الأحيان غير منطقية. ▪ أحد أسباب تراجع الأداء أن السلم الوظيفي غير واضح و خصوصا تطور الموظف ليصل إلى الأدوار القيادية. 	<p>الموارد البشرية</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

- اصلاح الموارد البشرية والتشريعات الناظمة لها أساس اصلاح القطاع العام.
- يجب أن يكون هناك اهتمام في اعداد الموارد البشرية في المحافظات.
- أحد أهم أسباب التحديات التي ذكرتها الخارطة في يخص ضعف الموظف العام هو غياب عنصر التحفيز، وخصوصا التحفيز المالي.
- تنمية الموارد البشرية هو الأساس في عملية اصلاح القطاع العام.
- يجب أن توضيح تسعيرة الموظفين والسلم الوظيفي.
- يجب توضيح السلم الوظيفي والرواتب في ديوان الخدمة؟
- هناك تشوه في موضوع الرواتب خصوصا في الوظائف الإشراقية، تجد الفرق بين الموظف العادي والموظف في الوظائف الإشراقية بين 10-25% وهذا يلغي الحافز للوصول إلى المناصب القيادية، يجب أن يكون الفرق أكبر (كما في القطاع الخاص).

اقتراحات الحضور:

- أن يؤخذ بمعيار التنوع والتضمين (Diversity and Inclusion) عند التوظيف بحيث يكون لأبناء المحافظات فرصة في الحصول على الوظائف.
- فيما يخص تسعير الوظائف، اقترح توحيد الأجور مع المؤهل العلمي بغض النظر عن مكان العمل، وخصوصا أن ذلك سوف يعزز الاخلاص الوظيفي لكونه نظاما عادلا.
- أن يتم تطوير مهام ديوان الخدمة المدنية دون أن يتحول إلى هيئة بل أن يكون هناك تأهيل للموظفين وتطوير في الاجراءات دون خلق جسم جديد.

تساؤلات واستفسارات:

- هل سيكون هناك نظام واضح لاختيار صانعي القرار غير النظام المعمول به حاليا (نظام توارث).
- كيف سيدار نقل الموظفين ضمن عمليات الدمج؟ كيف نحدث المنظومة بوجود نفس الموارد البشرية (دون استقطاب لمواهب جديدة)؟
- كيف سيتم قياس تطوير الموارد البشرية؟
- كيف تعالج الخارطة هجرة الكفاءات من القطاع العام إلى القطاع الخاص؟
- بالنسبة إلى الغاء ديوان الخدمة والانتقال إلى اللامركزية فالتعيين، كيف سيتم معالجة المخزون والغاء الطلبات التي ينتظر أصحابها سنوات طويلة.
- هل سيكون هنالك برامج تأهيل وتمكين للموظفين الحاليين بحيث تكون لديهم القدرة على تنفيذ المبادرات؟
- إلغاء ديوان الخدمة والانتقال إلى اللامركزية معناه أن لكل وزارة نظامها في التعيين، هل سيكون هناك معايير للتعيين؟ من سيراقبها؟ ماهي الآلية؟

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة الطفيلة

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

" يجب أن يترافق مع دمج الوزارات تغيير في التشريعات "
المهندس حسين القطامين، مدير مديرية زراعة الطفيلة.

" هل خطة تطوير القطاع العام ستؤدي إلى تبسيط الإجراءات وتقلل من العمليات في الوزارات
المدمجة حتى يلمس المواطن أثر هذا الدمج "
محمد الشريدة، مدير التدريب المهني في محافظة الطفيلة.

" الموارد البشرية وتنميتها والاهتمام بها وأهدافها وكيف أن تعمل ستصلح كافة مكونات الخطة "
خلود الجرابعة، مديرة سياحة الطفيلة.

" لا بد من إعطاء الأولوية لتطوير المنظومة التعليمية "
فايز السفاسفة، رئيس مجلس محافظة الطفيلة.

" دمج وزارة الشباب مع الثقافة سيساهم في إيجاد بوتقة ثقافية شبابية يكون لها ايدلوجية ثقافية شبابية
مختلفة عما هو موجود "
الدكتور سالم الفقير، مدير مديرية ثقافة الطفيلة.

" أهم بند يجب أن تتضمنه الخطة هو توحيد الأجور مع المؤهل العلمي بغض النظر عن مكان العمل "
الدكتورة خولة الكلالدة، عضو مجلس محافظة الطفيلة سابقاً.

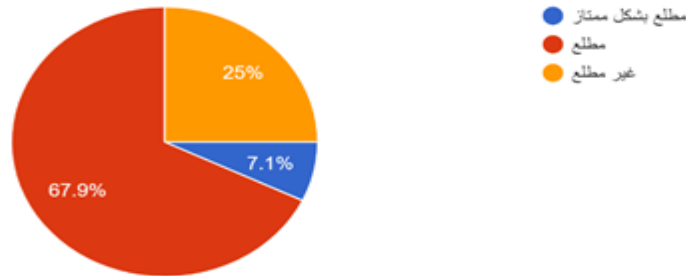
" هناك غياب واضح في التشبيك والتنسيق ما بين المؤسسات المعنية في تحديث القطاع
العام " عامر النعانة، مؤسسة أجيال السلام.

" 150 مادة قانون عمل بالإضافة لتفرعاتها من الجهة التي ستتابع تطبيقها في حالة الدمج؟
الأفضل أن تبقى وزارة العمل مستقلة تعنى بالحقوق والقضايا العمالية "
المهندس عثمان المصري، مدير مديرية عمل الطفيلة.

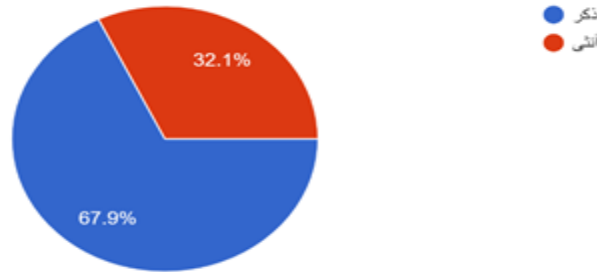
" لا بد من اختيار الكفاءات المميزة وبناء قدرات العاملين لتحقيق النجاح الإداري "
الدكتور جهاد الرفوع، رئيس بلدية بصيرا.

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة الطفيلة

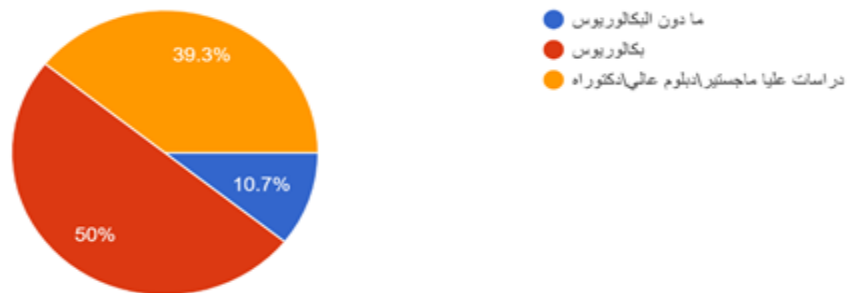
ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



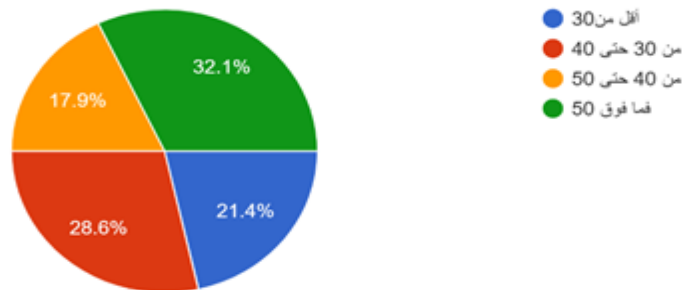
الجنس



المستوى التعليمي



الفئة العمرية

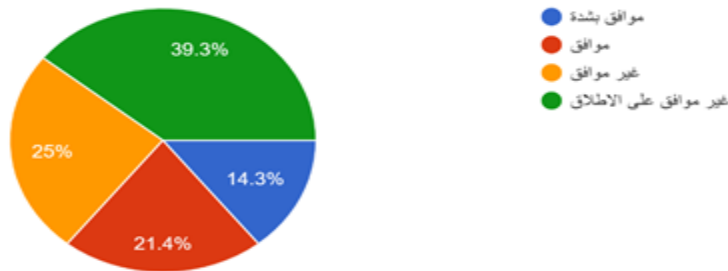


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

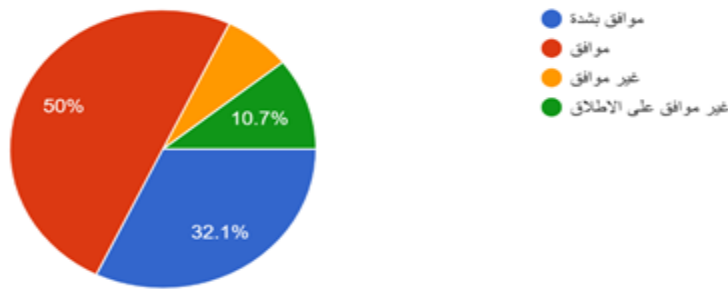
طبيعة العمل



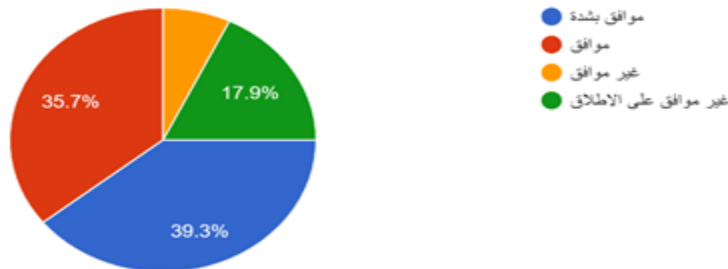
قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين



قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

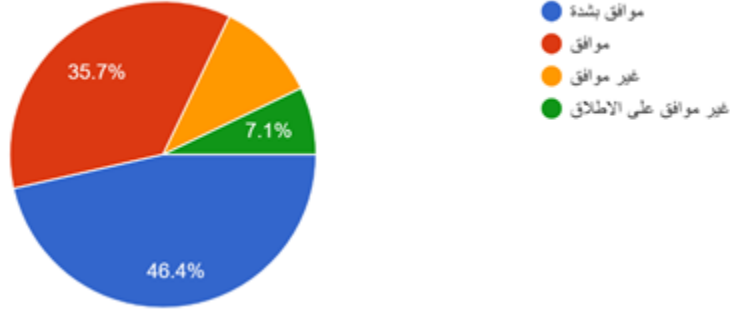


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

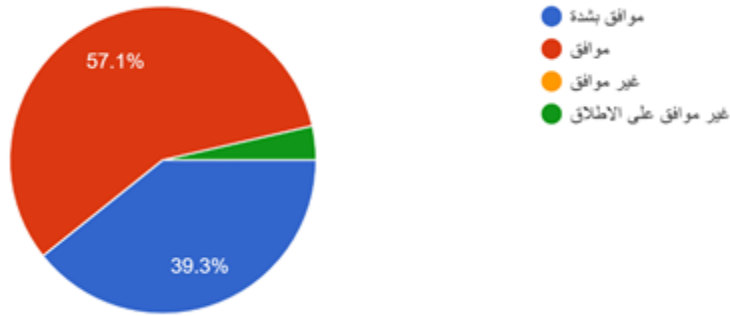


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

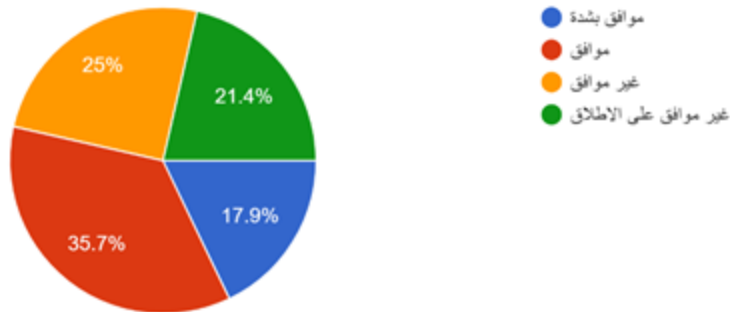
قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب



قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون إليها

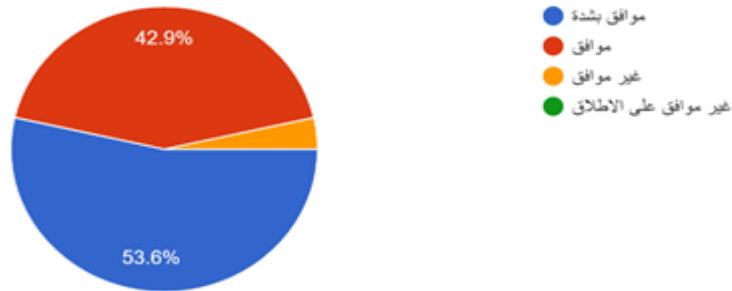


قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

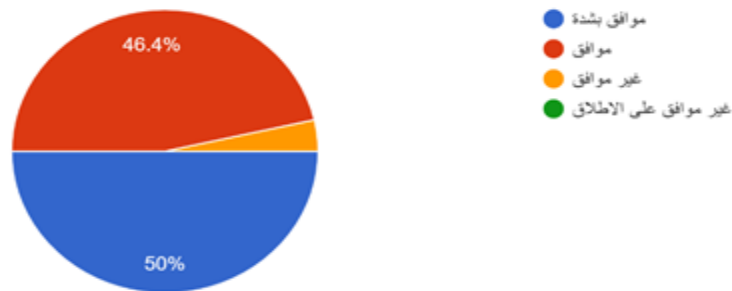


قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمساءلة والمكافأة

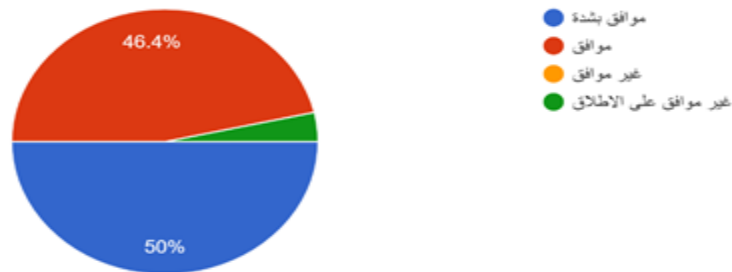
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



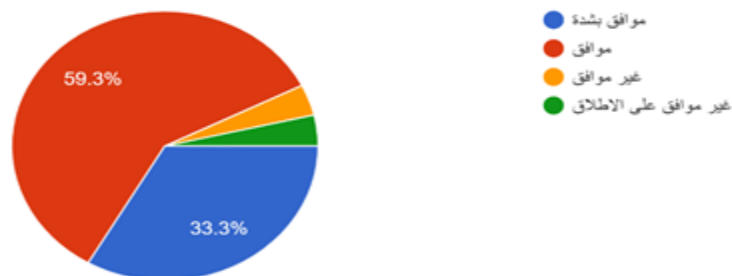
قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟



قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغير المتسارع في هذا المجال؟



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



محافظة: العقبة

مكان الانعقاد: العقبة

اليوم والتاريخ: الاربعاء 14 كانون الاول 2022



تم تنظيم الجلسة الأخيرة حول خطة تحديث القطاع العام للسنوات العشر القادمة في مدينة العقبة بمشاركة عدد من الأكاديميين ورؤساء الفاعليات الشعبية والرسمية في المحافظة. حيث القى محافظ العقبة كلمة شكر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي على جهوده في تحقيق رؤية التحديث للقطاع العام، وتحدث عن ضرورة تحديث القطاع العام ودور الربط التكنولوجي و اللكتروني في عملية التحديث وما سيؤديه لتنمية الاداء في القطاع العام ورفع كفاءة الاداء وتكاملته على مستوى باقي محافظات المملكة. وأكد المحافظ اهمية الحوار البناء للخروج بقرارات وتوصيات تعود على تجويد عمل الإدارة العامة والقطاع العام في المملكة وخدمة المصلحة الوطنية العليا، مشيرا الى ان الاردن دولة قانون ولديه مؤسسات تخضع لقوانين وتشريعات تصب جميعها في تطوير وتحديث الأداء العام للدولة. وأضاف، ان الأردن من الدول التي تضم الكثير من الكفاءات والخبرات في جميع المجالات ولديها القدرة على تطوير القطاع العام بما يخدم المجتمعات المحلية من خلال المبادرات التي ستنفذها الحكومة في خططها قصيرة أو طويلة الأمد. ثم القى مندوب رئيس مجلس مفوضية العقبة المهندس حمزة الحاج حسن كلمة رحب بها بالحضور، وتحدث باختصار عن الية الاداء العام في

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

سلطة اقليم العقبة، كما وتحدث عن استقلالية منطقة العقبة، وانها جزء من الادارة العامة الاردنية، واكد على ضرورة تحسين الخدمة للمواطنين وان خطط السلطة التطويرية هي امتداد لخطة الاصلاح الشاملة لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة. وأضاف، ان السلطة بصدد تعديل هيكلها التنظيمي بما يتناسب وأفضل الممارسات العالمية في الادارة العامة، لافتا الى انه سيتم إعادة دراسة الهيكل التنظيمي للسلطة ليخدم متلقي الخدمة وتحويل معظم الخدمات لتصبح إلكترونية تسهل على المواطن والمستثمر انهاء معاملته بأسرع وقت.

بدوره اكد رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدكتور موسى شتيوي ان خريطة تحديث القطاع العام تأتي في سياق إطلاق جلالة الملك عبدالله الثاني مشروعاً نهضوياً شاملاً مع دخول الدولة الأردنية مؤيتها الثانية.

وأشار الى أن الخريطة تركز على ثلاث أولويات رئيسة، هي: التحديث السياسي والتحديث الاقتصادي وتحديث القطاع العام، وذلك تحقيقاً لرؤية جلالاته بضرورة الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وجودتها، وتحسين كفاءة الإدارة العامة، ومعالجة الإجراءات البيروقراطية، لما له انعكاس إيجابي على صحة الاقتصاد ومستوى معيشة المواطنين.

وأضاف شتيوي، إن الإدارة العامة من أهم إنجازات الدولة الأردنية في مؤيتها الأولى، إذ قادت عملية بناء الدولة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية رغم كل التحديات، مشيراً الى ان القطاع العام في المملكة ومنذ تسعينيات القرن الماضي شهد تراجعاً وضعفاً في قدرته على تحقيق الأهداف المرجوة منه بسبب الازدواجية وتداخل المهام وضعف التنسيق أو غيابها بين المؤسسات، وكانت النتيجة تراجع كفاءة القطاع العام، وتحوله إلى جسم بيروقراطي غير قادر على تحقيق أولويات المواطن.

وقال، ان هذا التراجع أدى الى تدني مستوى الخدمات الحكومية للمواطنين وانخفاض مستوى رضا متلقي الخدمة الحكومية، وعدم وجود توافق بين ضرورات التحول الرقمي مع أولويات تطوير الخدمات، لافتاً الى ان التحدي على صعيد الموارد البشرية يكمن في آليات الاستقطاب والاختيار والتعيين في الخدمة المدنية، والنقص في الكفاءات والضعف في القدرات القيادية لدى الفئات العليا والوسطى، ومحدودية القدرة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، إضافة إلى ضعف الثقافة المؤسسية أو غيابها في هذا القطاع.

ولفت الى ان الحكومة قدمت خطة لتحديث القطاع العام، بهدف الوصول إلى إيجاد قطاع عام ممكن وفعال يعمل على إحداث التنمية المنشودة للأردن، وتحقيق الرفاه للمواطنين وقيادة عملية التحول والانتقال للمستقبل، يتم تنفيذها على مراحل من خلال ثلاثة محاور رئيسة هي: الهيكل التنظيمي والحكومة، والموارد البشرية، والخدمات الحكومية.

وبين شتيوي ان برنامج الحوار الوطني حول خريطة تحديث القطاع العام يهدف إلى تعميق الفهم لدى الأطراف ذات العلاقة بخطة تحديث القطاع العام والتوعية بمكوناتها وإعطاء الفرصة لذوي العلاقة (الشركاء الاجتماعيين) بالتعبير عن آرائهم حول الخطة أو العناصر ذات الاهتمام وتقديم الخلاصات

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

والتوصيات حول عناصر الخطة استناداً لتلك الحوارات، وتقييم المجلس الاقتصادي والاجتماعي للخطة ومكوناتها. واكد اهمية التزام الحكومة بإجراء التعديلات بناءً على المقترحات والأفكار العلمية التي ستطرح خلال هذه الجلسات، لتجويد ما يمكن تجويده على المبادرات في الخطة، سيما أن الخطة هي خريطة طريق للسنوات العشر القادمة، وتتطلب إعداد خطط تنفيذية على مراحل زمنية مختلفة.

نتائج الحوار في محافظة العقبة

مداخلات الحضور	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ في علم الاجتماع، الازدهار الاقتصادي هو ما يقود إلى ازدهار اجتماعي، وبالتالي ازدهار في منظومة الأخلاق والثقافة لدى أفراد المجتمع مما يلعب دوراً كبيراً في اصلاح القطاع العام. ▪ القطاع العام مترهل ولا ينجز ويحتاج إلى إعادة نظر، وفي سياق التحديث نتحدث عن اصلاح إداري مرتبط أيضاً بالإصلاح الاقتصادي والسياسي. ▪ يجب تفعيل دور النظام الرقابي على مؤسساتنا. ▪ يجب أن يرافق المبادرات تطوير وتغيير على التشريعات القديمة إلى قوانين جديدة تواكب التطور. ▪ يجب أن تترجم الخارطة إلى خطة تنفيذية على مستوى المؤسسات والهيئات. ▪ هناك خوف أو ممانعة اتجاه الإلغاء وهو ليس خوف من الإلغاء نفسه إنما ضعف في الثقة أن تزداد الأمور سوءاً، وبالتالي فإن مسألة الثقة بحاجة إلى علاج. <p>تساؤلات واستفسارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هناك تعدد للجهات والمراجع التي تراقب الأداء الحكومي، من الجهة الفعلية المسؤولة عن مراقبة الأداء؟ ▪ التخطيط رائع والجهود المبذولة في الخارطة كبيرة، ولكن ماهي آلية التنفيذ؟ ▪ تحوي الخارطة على 33 هدف وستنفذ على 3 مراحل مدتها 10 سنوات، ماذا إن تأخر تنفيذ أحد المراحل؟ ▪ مان هناك عدة محاولات لإصلاح القطاع العام، ماختلف هذه المرة؟ ▪ هل الخارطة عابرة للحكومات أم أنها نتاج الحكومة الحالية وسوف تنسى مع تعاقب الحكومات؟ ▪ هل كان شخيص الوضع الحالي من خلالنا أم من خلال تقارير ودراسات عالمية، حيث أن المستثمر ينظر إلى هذه التقارير. 	<p>آراء عامة</p> <p>حول الخارطة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

<ul style="list-style-type: none"> ▪ هل هناك معايير لقياس نجاح الخارطة؟ ▪ هل سيكون هناك محاسبة؟ ▪ ماذا سيحل بالخارطة إذا تغيرت الحكومة الحالية؟ هل سيكون هناك ديمومة؟ <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ اعتماد نموذج من نماذج نجاح الدول المجاورة، الإمارات استعانت بنماذج دولية للتحديث. ▪ يجب أن يلم كل القائمين على تنفيذ مبادرات الخارطة بمفاهيم إدارة التغيير التي تراعي تسلسل الإجراءات وفق منهجية علمية في ظل مقاومة التغيير. 	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، وذلك لأن دورها هام وخصوصا في ملف البطالة. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل وخصوصا أن مشكلة البطالة لم تحل بعد. ▪ نحن كمواطنين لا يعيننا الاجراء المتخذ سواء دمج أو إلغاء، ما يعيننا فعلا انعكاس ذلك على سرعة الخدمات المقدمة والعدالة وتقييم العمل. ▪ سوف يحل الدمج موضوع ضعف التنسيق بين الجهات المختلفة ولكن مهم جدا وجود متابعة لذلك. ▪ مع دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي، وذلك لتوحيد سياسات وقرارات مسار التعليم، ولكن لست مع الحاق التنمية البشرية معها. ▪ مع إنشاء وزارة التواصل الحكومي لاحتاجنا الماسة لها. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأنه سيشتت المهام الموكلة حاليا للوزارة. ▪ مع دمج وزارتي الثقافة و الشباب. ▪ ضد دمج وزارة التربية والتعليم مع التعليم العالي لأن هناك تباين في الاختصاصات وسوف يشكل الدمج عبء على الدولة. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل، وذلك لأن لكل من وزارة التجارة والصناعة والتموين ووزارة الداخلية مهام وأهداف تختلف عن أهداف ومهام وزارة العمل. ▪ مع دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة. ▪ مع دمج وزارة التربية والتعليم مع وزارة التعليم العالي وذلك لتوحيد سياق التعليم، أما بالنسبة للموارد البشرية فيجب أن تكون مع وزارة العمل حيث أن تنمية الموارد البشرية أوسع من مسار التعليم. ▪ مع الدمج والترشيح والتخفيف من تعدد الجهات والمؤسسات. ▪ أول مرة نسمع عن حكومة تلغي وزارة العمل. 	<p>مهور الهيكل التنظيمي والحوكمة</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأهمية أهدافها ودورها. ▪ مع إلغاء وزارة العمل لأنها حالياً لا تقوم بالمهام المناطة بها. ▪ مع التحديث والتطوير ولكن مع إعادة تعريف أدوار المؤسسات والوزارات. ▪ مع دمج وتوحيد منظومة التعليم. <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ اقترح دمج التدريب المهني مع وزارة الشباب. ▪ دمج وزارة العمل مع الموارد البشرية بحيث تعمل على تطوير وتدريب الموارد البشرية قطاعياً. ▪ مع إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، والحاق مهما التدريب المهني للوزارة، لكن اقترح تسميتها "التعليم المهني والتقني والفني" وهو مسمى أشمل من مهني فقط. ▪ في حال إلغاء وزارة العمل يجب نقل مهامها إلى جهة واحدة وبرأيي أن تنقل مهامها إلى وزارة التجارة والصناعة و التمويل ولبس الداخلية. 	
<p>آراء الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ المواطن يسعى إلى تجويد الخدمات بغض النظر عن النظام أو الإجراء الذي قامت عليه تحسين الخدمات. ▪ مع التحول الرقمي على أن يكون له أثر على تسريع وتسهيل الإجراءات. ▪ يجب الاهتمام بالبنية التحتية اللازمة للتحول الرقمي بحيث يمكننا من الاعتماد عليها و تكون فعلا حل يسرع و يسهل الخدمات. ▪ ما يهمني كمواطن أن تؤدي هذه الجهود إلى خدمات إلكترونية سريعة و سهلة من خلال منصة إلكترونية موحدة. ▪ مع التوجه نحو الرقمنة وأتمتة الخدمات ولكن مع مراعاة تطبيقها بشكل فني سليم. ▪ أنا مع إلغاء أو اصلاح شامل لديوان الخدمة المدنية. <p>اقتراحات الحضور:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ التطرق لمقياس ازدهار المدن City Index للتعرف على الخدمات التي يجب أن تقدم للمواطنين ومنه يبدأ التخطيط الاستراتيجي الذي يترجم إلى برامج تنفيذية قابلة للقياس، بالإضافة إلى بناء قدرات القائمين على تنفيذ هذه البرامج. <p>تساؤلات واستفسارات:</p>	<p>الخدمات الحكومية والرقمنة</p>

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

ما المقصود بمراكز الخدمات الشاملة، وهل ستكون الأمور المالية عائق؟	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ آراء الحضور: ▪ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب نقطة أساسية عند الحديث عن تحديث الإدارة العامة. ▪ نحن في العقبة بحاجة إلى مساواة الفرص، ليس لدينا أي امرأة في الصف الأول أو الثاني وحتى ربما الثالث. ▪ لمواجهة الترهل الإداري يجب العمل على تمكين و تحفيز الموظفين. ▪ ضد إلغاء ديوان الخدمة المدنية، لم الإلغاء من الممكن الإبقاء على المؤسسة مع التعديل والتطوير على مهامها. ▪ موظفو القطاع العام بحاجة إلى اهتمام أكبر، هم بحاجة إلى التطوير والتأهيل والتمكين بالإضافة إلى مراقبة الأداء والمسائلة والعقاب. ▪ في ظل التوجه نحو اللامركزية في التعيين، ماهي الآلية التي سوف تتبع وهل سيكون الاختيار بناء على الكفاءة أم سنوات الخبرة أم الأقدمية؟ ▪ مع إلغاء ديوان الخدمة وإيجاد نظام جديد عادل وشفاف يستهدف الكفاءات. ▪ دور الموارد البشرية دور كبير في اصلاح الأداء الحكومي والمؤسسي في كل العالم، ومفهوم الموارد البشرية لا يقتصر على إدارة شؤون الموظفين (كما هو متعارف عليه لدى مؤسساتنا)، وهذا الوعي بمفهوم الموارد البشرية لمسناه في الخارطة حيث تطرقت إلى جوانب مثل التمكين والتدريب ومتابعة الأداء. ▪ عادة لا يملك المسؤولون عن الموارد البشرية المؤهلات التي تمكنهم من إدارة الموارد البشرية. ▪ اعتقد أن علينا معالجة ثقافة "من دخل دار ابو سفيان فهو آمن" التي يتعامل بها كل الموظفين الحكوميين وهي السبب وراء الترهل الإداري. ▪ ضد إلغاء وزارة العمل لأنها قائمة على قانون العمل ومعنية بشكل أساسي بتطبيقه وتنظيم شؤون بيئة العمل، لذا فهي وزارة محورية وأنا مع تطويرها وضم المؤسسات التي تشبهها مثل (التدريب المهني، صندوق التنمية والتشغيل، الشركة الوطنية للتدريب والتشغيل، هيئة تنظيم الكفاءات المهنية، هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية). كما أن خدماتها تتقاطع مع جهات أخرى، مثلا تصريح العمل يتقاطع مع 6 جهات (الضمان الاجتماعي، البلديات، وزارة الصناعة والتجارة، وزارة الزراعة، وزارة المالية، وزارة الصحة)، اذا فهو عبء كبير لا يمكن الحاقه بوزارة أخرى. ▪ أهم عنصر هو التركيز على بناء قدرات القيادات والذي سينعكس على الموظفين. 	<p>الموارد البشرية</p>

اقتراحات الحضور:

- عادة يمانع الموظفين أي تغيير وتطوير على الإجراءات، لذا من المهم وضع خطة لإدارة التغيير.
- اقترح أن يبقى نظام الدور ولكن مع تحديث نظامه بما يناسب الكفاءات المطلوبة في سوق العمل.

تساؤلات واستفسارات:

- بالنسبة إلى إلغاء ديوان الخدمة المدنية، الحق ضائع لأن وهي جهة واحدة وفيها ما فيها من الفساد، كيف سيصبح الوضع في حال توجهنا للامركزية وتعددت الجهات، كيف سيعالج النظام الجديد هذه الإشكالية؟
- إن لدى ديوان الخدمة المدنية أسس واضحة للتعين بينما هناك استحداث لطرق تعاقدية مختلفة أسسها غير واضحة، هل سيكون للهيئة الجديدة دور في رسم سياسات التعيين ومراقبته؟
- ماهي المنهجية المتبعة في وضع مبادرات محور الموارد البشرية؟ هل تم اشراك عينة من الموظفين على مختلف المستويات؟

اقتباسات المشاركين في الجلسات الحوارية في محافظة العقبة

كان من ابرز الاقتباسات التي قدمها المشاركون في المحافظة ما يلي:

"نحن بحاجة إلى إستحداث إدارة المتابعة وتكون مستقلة كما هو معمول به في كل إدارات العالم" الدكتورة منى طوقان، ناشطة في مجال حقوق الإنسان والمرأة.

"نحتاج الى تحقيق التكاملية ما بين القطاع الخاص والقطاع العام والمجتمع المحلي للوصول الى تطوير القطاع العام" الدكتور ابراهيم الكردي، استاذ السياحة في جامعة الأردنية / العقبة.

"يجب تعزيز الثقة والعمل على تغيير ثقافة العمل للموظف داخل القطاع العام" وسام مرعي، مسؤول الموارد البشرية في قرية العقبة اللوجستية.

"لا يجوز إلغاء وزارة العمل لأنها قائمة على قانون ومعنية بتطبيق قانون العمل والمعنى بالقطاعات الإنتاجية . الدكتور عاطف الحمران، مدير مديرية عمل العقبة.

"إذا أردنا تطوير القطاع العام يجب أن نغير بعض القوانين والتعليمات والتشريعات القديمة لمواكبة عملية التطور السريع"

"أقترح دمج وزارة العمل مع تنمية القوى البشرية وتكون وزارة لوحدها"
نايف المزنة، رئيس بلدية حوض الديسة

"بحن بحاجة إلى إنشاء وزارة التواصل الحكومي لأن قطاع الإعلام بحاجة إلى تنظيم أكثر"
"مهم جداً دمج وزارة الثقافة مع وزارة الشباب لأن الشباب هم من يترجموا ثقافة الدولة"
الدكتور أسيد الشديفات، عضو هيئة تدريس جامعة العقبة للتكنولوجيا.

"هل يوجد معايير ومقاييس لنجاح خطة تطوير القطاع العام وانتاجيتها"
رشاد القسامية، ممثل عن جمعية العقبة الفلكية.

"هنالك أسس للتعيين في ديوان الخدمة المدنية ويجب أن يتم الإبقاء عليه وأن لا يترك الأمر للمؤسسات والدوائر"
رايا هلسة، شركة مياه العقبة.

"التعيين عن طريق ديوان الخدمة المدنية نتج عنه الترهل الإداري الذي يعاني منه القطاع العام"
ضرار جوارنة، مدير المسؤولية الاجتماعية في شركة أيله.

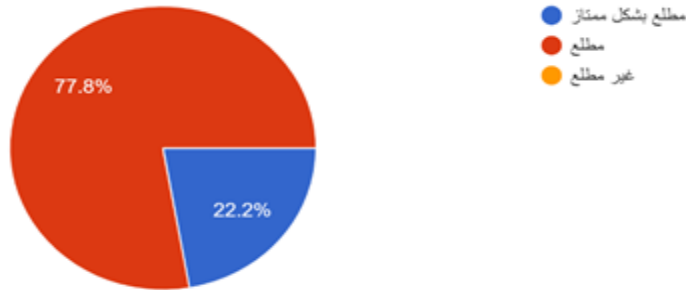
"يجب تهيئة البنية التحتية وتنمية المهارات والتدريب للوصول إلى 100% التحول الرقمي والإلكتروني" ينال البطوش، عضو مؤسس في حزب إرادة.

"يجب أن يكون هناك أشخاص مختصين أو جهة مختصة في علم إدارة التغيير وتراعي جميع تسلسل الإجراءات وتطبيق خطة تطوير القطاع العام ممثلة باهدافها الاستراتيجية "
مادلين الطاهات، مدير عام مركز هلا للتدريب والاستشارات.

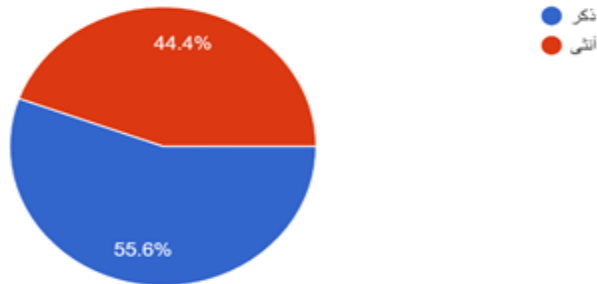
"نتمنى أن تصبح الخارطة خطة وتكون على مستوى الهيئات والمؤسسات"
محمد المجالي، مدير التطوير المؤسسي / سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.

نتائج الاستبيان حول خارطة تحديث القطاع العام في محافظة العقبة

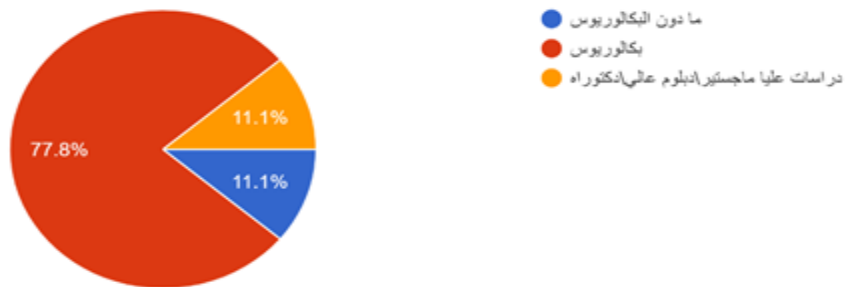
ما مدى اطلاعك على خارطة تحديث القطاع العام؟



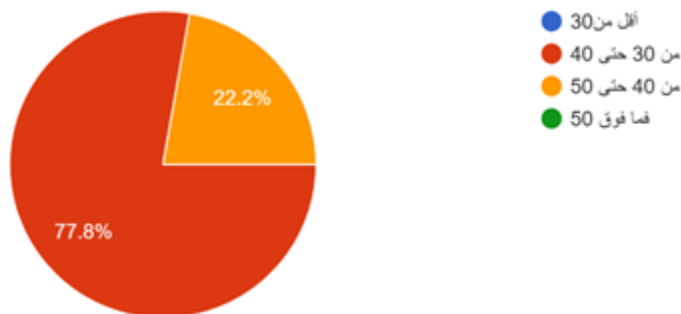
الجنس



المستوى التعليمي



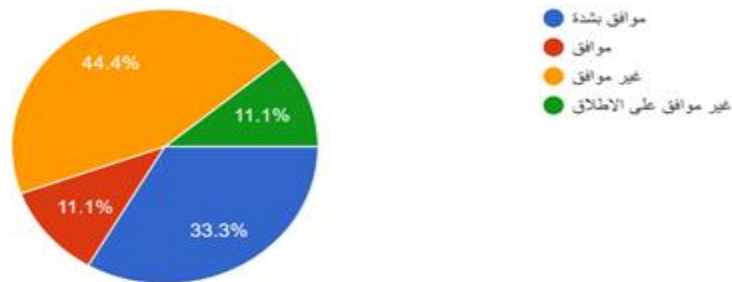
الفئة العمرية



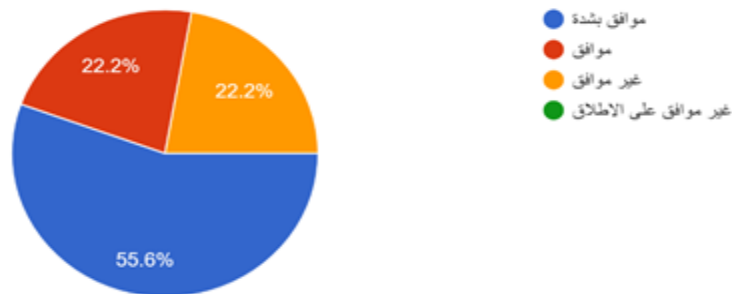
طبيعة العمل



قضية رقم (1): إلغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين

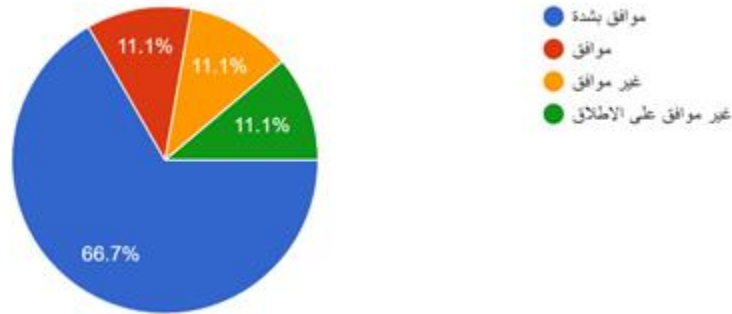


قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية، دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

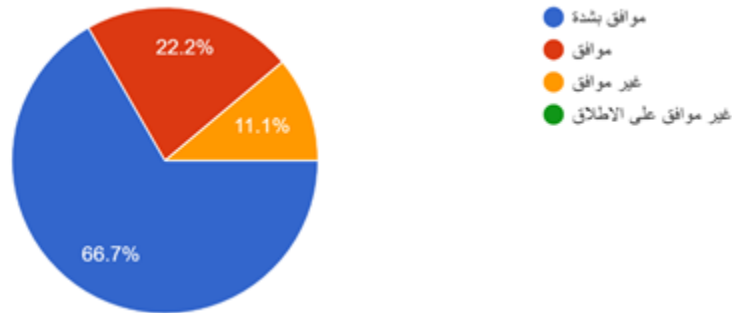


قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والإسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

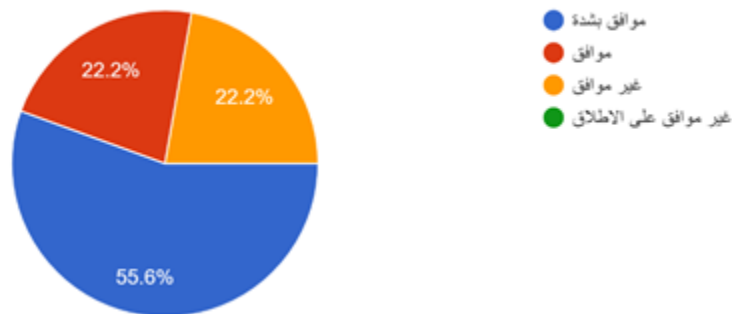
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارتي الثقافة والشباب

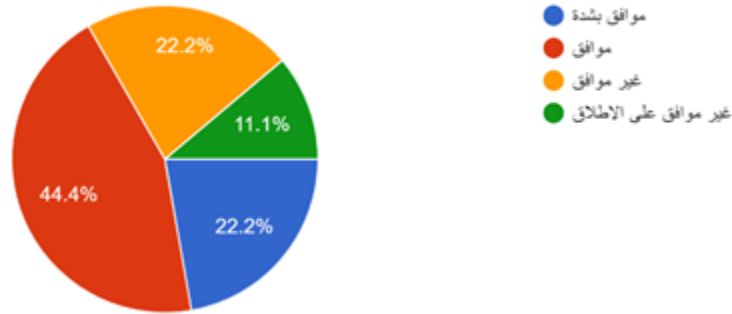


قضية (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الانباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون إليها

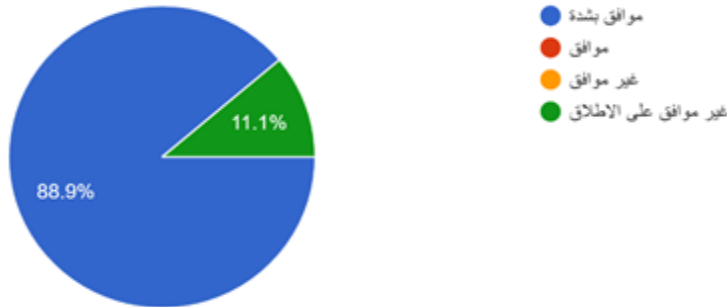


قضية (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة الى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

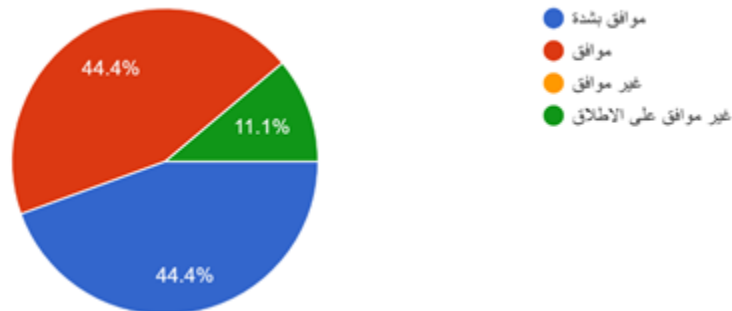
مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



قضية (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمسائلة والمكافأة

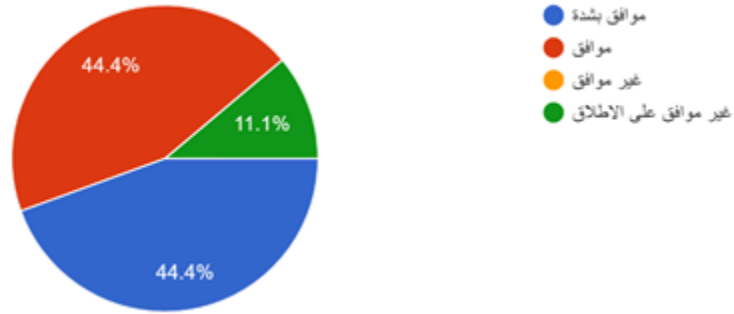


قضية (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية؟

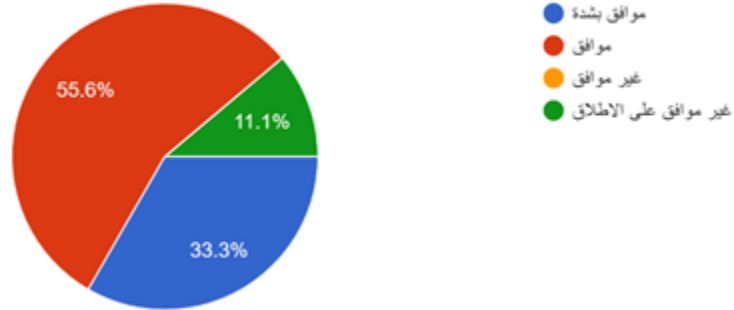


قضية (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغير المتسارع في هذا المجال؟

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات



قضية (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



المشاركون في الجلسات الحوارية في المحافظات

بلغ عدد المشاركين في الجلسات الحوارية التي عقدها المجلس في المحافظات 773 مشارك ومشاركة يمثلون فئات من القيادات المحلية والوطنية ومن الهيئات المنتخبة في المحافظات شملت مجالس المحافظة ومجالس البلدية وأفراد ممثلين عن المجتمع المدني والجمعيات والأوساط الأكاديمية ومجلس الأمة ووسائل الإعلام والنقابات العمالية والمهنية وطلبة الجامعات وغرف الصناعة والتجارة.

جلسة الهيكل التنظيمي/عمان

وزير التخطيط والتعاون الدولي	معالي السيد ناصر الشريدة
وزارة التخطيط	عمر الفانك
وزارة التخطيط	فداء غرايبة
وزارة التخطيط	عمر الشبول
عضو مجلس الاعيان	معالي السيد مازن الساكت
وزير سابق	معالي السيد فلاح العموش
نائب مدير المؤسسة التعاونية	الدكتور ناصر ابو البرك
وزير سابق	معالي الدكتور محي الدين توق
خبير و مدير عام معهد الادارة سابق	عطوفة الدكتور عبدالله القضاة
وكالة الانباء الاردنية	مشهور الشخانة
غرفة صناعة الاردن	محمد الخليلة
وزير سابق	معالي الدكتور ابراهيم بدران
وزير سابق	معالي الدكتور عزمي محافظة
وزير سابق	معالي الدكتور راتب السعود
كاتب وصحفي	سلامة الدرعاوي
عضو مجلس اعيان	سعادة الدكتورة محاسن الجاغوب
وزير سابق	معالي السيد علي العايد
مدير عام وكالة الانباء الاردنية سابقا	رمضان الرواشدة
اكاديمي	الدكتور ليث القهيوي
وزير سابق	معالي الدكتور علي حياصات
نقابات عمالية	مالك المعاينة

جلسة الموارد البشرية/عمان

رئيس ديوان الخدمة المدنية	عطوفة السيد سامح الناصر
وزير سابق	معالي الدكتور محي الدين توق
وزير سابق	معالي الدكتور ابراهيم بدران
عضو مجلس الأعيان	سعادة الدكتورة محاسن الجاغوب
رئيس الجامعة الاردنية سابقا	عطوفة الاستاذ الدكتور اخليف الطراونة
مدير عام معهد الادارة	م.سهام الخوالدة
التلفزيون الاردني	اسماعيل الشعلان
الوطنية للتشغيل	اسراء خليل
التلفزيون الاردني	فادي الشوفي
رؤيا	ماجد جادالله
خبير	منى هاكوز
وزير سابق	معالي السيدة ياسرة غوشة
ديوان المحاسبة	الدكتور منير المناصير
ديوان المحاسبة	سامر المدانات
خبير	المهندس منذر البطاينة
جمعية رجال الاعمال	طارق حجازي
التدريب المهني	الدكتور جعفر الروسان
رئيس ديوان الخدمة سابق	الدكتور هيثم حجازي
أمين عام ديوان الخدمة المدنية	مبارك الخلايلة
غرفة صناعة الاردن	محمد الخلايلة
صحفي	اسامة حسن
صحفي	خالد القبيلات
اللجنة الوطنية لشؤون المرأة	ديانا حدادين
وزير سابق	معالي الدكتور عزمي محافظة

جلسة الخدمات الحكومية / عمان

وزير الاقتصاد الرقمي	معالي الدكتور أحمد الهاندة
وزاره الاقتصاد الرقمي والريادة الاردنيه	توفيق ابو بكر
وزاره الاقتصاد الرقمي والريادة الاردنيه	سميره حسن

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

الدكتور علي الطراونة	مجلس النواب/الادارية
الدكتورة محاسن الجاغوب	مجلس الاعيان /التربية والتعليم
السيد عيد امجد صويص	شركة انتاج
السيد علاء نشيوات	شركة دينارك
معالي الفاضلة ناديا السعيد	بنك الاتحاد
سعادة السيد فؤاد ساحلية	"شريك في شركة بيدبا للاستشارات
سعادة المهندسة ضحى عبد الخالق	"(BidPai Consulting) عين سابق
معالي الدكتور عزمي محافظة	خبير
معالي الدكتور ابراهيم بدران	وزير سابق
معالي الدكتور محي الدين توك	وزير سابق
معالي السيدة مها علي	أمين عام اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
السيدة زوان المعاينة	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
السيد هشام الشطرات	جمعية البنوك
أ.د ظافر الصرايرة	هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها
الدكتور هيثم حجازي	رئيس ديوان الخدمة المدنية سابقا
د. محمد غيث	مختص
السيدة ايمان بلوط	USAID
السيدة ليلى ماجد النسور	وزاره الاقتصاد الرقمي والريادة الأردنية
تلفزيون المملكة	اعلام
التلفزيون الأردني	اعلام
مشهور الشخانة	اعلام

جلسة ارد

عطوفه الأستاذ اسلام محمد مساد	رئيس جامعة اليرموك
عطوفة السيد رضوان محمد العتوم	محافظ ارد
السيد علي محمد طويق الشبول	رئيس بلدية سهل حوران
السيد محمد الغزالي الزعبي	رئيس بلدية اليرموك
السيد محمد علي احمد عبيدات	بلديه اليرموك/قسم العلاقات العامه
السيد عادل يحيى صالح بني عيسى	رئيس بلدية دير ابي سعيد
السيد بشار النوافله	نقابه المهندسين الزراعيين
السيد د. جهاد صالح أحمد ردايده	رئيس نقابة المهندسين فرع ارد

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

السيد هيثم عايد نايف بني هاني	نائب رئيس نقابة المهندسين، اربد/شركة مياه اليرموك
السيد عبد المجيد جرادات/نائب الرئيس	ملتقى اربد الثقافي
الدكتورة فهمية العزام	مديرة مركز الاميرة بسمة الثقافي
أ.د حابس محمد حتامله	نائب رئيس جامعة جدارا
أ.د محمد نور	جامعه جدارا/عميد شؤون الطلبة
دكتور احمد الروسان	جامعه جدارا/رئيس قسم الموارد البشرية
الاستاذ الدكتور احمد الطعاني	جامعة اليرموك/قسم علوم الحاسوب
د. لبنى الرشidan	مشرف/وزاره التربية والتعليم
سعادة السيد عبد الله بني هاني	ناشط/مؤسسه محافظين التطوعية
سعادة السيدة فردوس اشبار	اتحاد المرأة الاردنية
سعادة السيدة رولا بطاينة	مجلس المحافظة
سعادة السيدة رنا التل	محاميه/عضو مجلس محافظه
دكتور لبنى حسين الرشidan	ناشطة/مشرف في وزاره التربية والتعليم
السيدة مهى مراشده	ناشطة
السيدة حنين عبيدات	ناشطة/دكتوراه صيدلانيه
السيدة شادية جزوييف نصراوي	ناشطة
السيدة ايمان الزعبي	عضو مجلس محافظه
السيدة هدى نصير	تجمع لجان المرأة/عضو مجلس بلدي
معالي الدكتور محمود الشياب	وزير صحه سابق
السيد محمد الناطور	المجلس المحلي
دكتور احمد الشريده	رئيس جمعيه التنمية للإنسان والبيئة
د.ناديا الزعبي	جامعه اليرموك/مساعد عميد كلية الآداب
دكتورة ناديا حياصات	جامعه اليرموك
دكتور احمد محمد القرعان	جامعه اليرموك/هندسه كهرباء
دكتور عبد الله قازان	جامعه اليرموك/رئيس قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية
أ.د تحسين منصور	جامعه اليرموك/عميد كلية الاعلام
أ.د محمد خلف	جامعه اليرموك/عميد شؤون الطلبة
أ.دحسن الوديان	جامعه اليرموك/نائب عميد شؤون الطلبة
قاسم احمد الردايده	جامعه اليرموك/عميد IT

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

أ.د لمياء خليل حماد	جامعه اليرموك/عميد كلية الاداب
نانسي الدغمي	جامعه اليرموك/مساعد عميد
د.عبد الباسط العزام	جامعه اليرموك/علم اجتماع
مهند احمد	جامعه اليرموك/عماده شؤون الطلبة
ميشيل سويدان	جامعه اليرموك/عميد كلية الاعلام
د.لارا الحداد	جامعه اليرموك/قسم العلوم الماليه والمصرفيه
د.سيف عثمانه	جامعه اليرموك/قسم الاداره العامه
د.علي اركيبات	جامعه اليرموك/عميد كلية الفندقه
محمد نور شريري	جامعه اليرموك
د. علي الروابده	جامعه اليرموك/قسم الاداره العامه
د.نوزت أبو نقل	جامعه اليرموك
ساره محمد يوسف	جامعه اليرموك/طالب
رغد عبد الحاج	جامعه اليرموك/طالب
شهد محمود	جامعه اليرموك/طالب
ذكريات زريقي	جامعه اليرموك/طالب
جمانه قاسم	جامعه اليرموك/طالب
اسلام الزعبي	جامعه اليرموك/طالب
انوار عبدالله	جامعه اليرموك/طالب
رهام الزعبي	جامعه اليرموك/طالب
رهف عبد الله	جامعه اليرموك/الخدمه الاجتماعيه
ريم الخاروف	جامعه اليرموك/طالب
ايمن حموده	جامعه اليرموك/طالب
ايه بدارنه	جامعه اليرموك/طالب
ساره عدنان	جامعه اليرموك/طالب
عبد الحكم الرفاعيه	جامعه اليرموك/طالب
عماد احمد صبري	جامعه اليرموك/طالب
محمد ماجد عبد الحميد	جامعه اليرموك/طالب
اياد زكريا	جامعه اليرموك/طالب
زيد محمود احمد	جامعه اليرموك/طالب
ميرنا عبد الله	جامعه اليرموك/طالب

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

فهميه محمود	الصندوق الأردني الهاشمي
محمد عبيدات	التلفزيون الأردني
اعلام	التلفزيون الأردني
اشرف الغزاوي	وكالة الانباء الاردنيه/بترا
أ. د. موفق العموش	نائب الرئيس
أ. د. رياض المومني	نائب الرئيس
أ. د. سامر سمارة	نائب الرئيس
بتول غرايبة	طالبة
أسامة زكريا	طالب
عبدالله سلامة فرحان	طالب
لين جبر	طالب
راية بني ياسين	طالب
ماريا يوسف فلاح	طالب
جوري صبحي	طالب
ايمان القضاة	طالب
أمل ابو عطية	طالب
شروق دخل الله	طالب

جلسة الكرك

الاستاذ الدكتور عرفات عوجان	رئيس جامعة مؤتة
عطوفة السيد محمد خلف الفايز	محافظ الكرك
دكتور أحمد ذنيبات	بلدية الكرك الكبرى/ مدير وحده التنمية
صالح ياسين الطراونه	بلدية مؤاب/ نائب رئيس البلديه
طالب محمد عبد القادر الصرايره	عضو مجلس نواب
م. قاسم المعايطه	نادي ابداع الكرك
د.علي عودة الجعافرة	منتدى الفكر للثقافة والتنمية
شاهر العساسره	صحافه واعلام
تماضر أمين حسين المعايطه	ممثل مجمع النقابات
ميسون مبيضين	مقرره تجمع لجان المرأة
دكتور ضامن معايطه	جامعه مؤتة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

حسين الطراونه	عضو مجلس محافظه
واصل مبيضين	رئيس جمعيه احياء التراث
عبد الله القرالة	رئيس جمعيه المتقاعدين العسكريين
حسين عبد الله الصعوب	ملتقى الكرك للفعاليات الشعبيه
ابراهيم أبو نواس	ملتقى الكرك للفعاليات الشعبيه
أحلام مسنات	محاميه وناشطه
كنان علي المعايطه	علاقات عامه/جامعه مؤته
م. ماهر معايطه	عضو مجلس محافظه/محافظه الكرك
د. محمد الشيخ ذيب	جامعه مؤته
صبري ضلاعين	
سدر مبيضين	
دكتوراه وجدان الكركي	مديره مركز الملكه رانيه للدراسات التربويه
م. مأمون العضايله	وزاره الزراعه
د. سالم العضايله	جامعه مؤته/كلية الحقوق
د. مالك القراله	جامعه مؤته/الهندسه الصناعيه
د. فواز الشواوده	جامعه مؤته/كلية الاعمال
د. منال العتيق	جامعه مؤته/كلية الاعمال
د. رائد محمد العضايله	جامعه مؤته/نظم معلومات
د. محمد عناسوة	جامعه مؤته/علوم ماليه ومصرفيه
د. حسن العمرو	جامعه مؤته/اقتصاد
د. محمد السمارات	جامعه مؤته/اداره الاعمال
د. راتب الخريشه	جامعه مؤته/اداره الاعمال
أ.د. ايمن القطاونه	جامعه مؤته/اداره الاعمال
د. حسام رائد	جامعه مؤته/اقتصاد
محمد علي العبادي	جامعه مؤته/كلية تكنولوجيا المعلومات
محمد احمد الطراونه	جامعه مؤته/حقوق
يوسف صالح الطراونه	جامعه مؤته/حقوق
د.محمد الشيخ	جامعه مؤته/قانون اداري
احمد ادم الطراونه	جامعه مؤته/هندسه كيميائيه
د. رانيا الهلسه	جامعه مؤته/كلية تكنولوجيا المعلومات

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

د. نور القطاونه	جامعه مؤتة/اداره الاعمال
عايده معايطه	مجتمع مدني
عبدالله القرالة	رئيس تجمع الكرك
احمد الذنيبات	بلدية الكرك
احمد عمر الموسى	جامعة مؤتة
محمد عارف الطراونة	جامعة مؤتة
اماني القرالة	جامعة مؤتة
محمد الجمل	جامعة مؤتة
سيف الدين المدادحة	جامعة مؤتة
نديم العضايلة	جامعة مؤتة
سبأ الوديان	جامعة مؤتة
احمد الصخور	جامعة مؤتة
نور سمارة	جامعة مؤتة
بلال النبوي	جامعة مؤتة
شاهر القيسي	جامعة مؤتة
جسار حسام عودة	جامعة مؤتة
راشد محمود زيدان	جامعة مؤتة
عبدالرحمن الجمعي	جامعة مؤتة
سوزان يوسف	جامعة مؤتة

جلسة المفرق

الاستاذ الدكتور عمر العطين	نائب رئيس جامعة ال البيت
عطوفة سلمان يوسف النجادا	محافظ المفرق
اكرم سليمان الحران الحراحشه	رئيس بلدية رحاب
طالب منصور الحماد	رئيس بلدية الباسلية
علي عفن جابر الحرافشه	رئيس بلدية السرحان
ناجح عيفان فنخور الشرفات	رئيس بلدية الصالحية و نايفة
موفق احمد ناصر الشديفات	رئيس بلدية منشية بني حسن
يوسف المشاقبة	ملتقى الإعلام للتنمية الثقافية/التلفزيون الأردني
مجدي العموش	نقابه المهندسين

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

د. علي القرعان	كلية الاعمال
عبد الرحمن الشرفات	كلية القانون
د. طارق الخالدي	جامعه ال البيت/البحث العلمي
سليمان محمد	جامعه ال البيت
عبد الله حسين	جامعة ال البيت
رنده جاسر الرنتيسي	جامعه ال البيت
توفيق ابوكانه	صحافه
صهيب محمد حسن حراشنة	نقابة المهندسين /نائب رئيس فرع المفرق
هيا ابو عكليك	جامعه ال البيت/علاقات عامه
معاويه بني عيسى	جامعه ال البيت/مركز بحوث المياه
حسن الخزاولة	جامعه ال البيت/مركز بحوث المياه
محمد الحسبان	مدينه الثريا التنمويه/مدير تنفيذي
د. محمد الحايك	جامعه ال البيت
سامي فرحان عبود الماضي	نقابة المحامين /فرع المفرق
د. عبد الله غزو	جامعه ال البيت
معتصم ابو جابر	قناه المملكه
هشام القاضي	وكاله بترا
انس الحراشنة	قناه المملكه
د. احمد سالم الخزعلي	جامعه ال البيت
م. فراس الحراشنة	نقابة المهندسين الزراعيين
مد الله الخالدي	رئيس اتحاد الجمعيات الخيرية
محمد الزبيدي	جمعية الثقافة للفنون
عماد الدويري	محامي/شركه فؤاد وعمر الدويري
راما عمر محمد	جامعه ال البيت
غالب خلف	جامعه ال البيت
د.فائق محمد	جامعه ال البيت/اقتصاد
ليث محمد علي المومني	جامعه ال البيت
محمد شحاده الزبيدي	الجامعه الاسلاميه/طالب دكتوراه-إدارة
د.بسام العدن	جامعه ال البيت/كلية الاعمال
رانيه الجيوسي	ناشطه اجتماعيه

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

رياض الشباب	التلفزيون الأردني
ادريس خضيرات	التلفزيون الأردني
نداء احمد الحراحشه	التلفزيون الأردني
د.علي زكريا القرعان	جامعه ال البيت/عضو هيئه تدريس -كلية الاعمال
سهيله سليمان	جامعه ال البيت
د.ملاح الصفدي	جامعه ال البيت
سامي بني صخر	الامن العام
احلام خالد ابو عليم	مركز المياه والبحوث والبيئه
شادن العمري	مركز المياه والبحوث والبيئه
نقل خزاعله	مركز المياه والبحوث والبيئه
اسيل المصري	مركز المياه والبحوث والبيئه
ايه الصفاه	مركز المياه والبحوث والبيئه
صابرين صابر الخطيب	مركز المياه والبحوث والبيئه
أ.د فرحان نزال المساعيد	جامعه ال البيت/نائب عميد القانون

جلسة معان

عطوفة الاستاذ الدكتور عاطف الخرابشة	رئيس جامعة الحسين بن طلال
عطوفة السيد فيصل مفلح السميران	محافظ معان
اسماعيل السعيدات	مجلس محافظة معان
محمد حسين	قناة رؤيا
رلى العقايلة	جامعة الحسين
أسيل فياعة	جامعة الحسين
نصار سليمان الجازي	/رئيس بلدية الاشعري
سيرين الفناطسة	جامعة الحسين
معالي الدكتور بسام التلهوني	وزير سابق
قصي الهباهبة	جامعة الحسين
ليث الخريشة	جامعة الحسين
عاشور ابو الزين	جامعة الحسين
اياد ابراهيم	قناة المملكة
نعمات محمد	جامعة الحسين
ايناس ابو هلاله	جامعة الحسين

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

جامعة الحسين	حسان النعيمات
جامعة الحسين	هارون النعيمات
بلدية الجفر	فهد النواصرة
مجتمع محلي	ريما الجغبير
جمعية الحسينية للمرأة	فاطمة الذيابات
جامعة الحسين	نغم اسماعيل
جمعية الجنوب	الشيخ مطر ابو رخية
مجتمع محلي	الشيخ فايز سليمان دويرج
جامعة الحسين	مصطفى ابراهيم
جامعة الحسين	حمزة الشاويش
جامعة الحسين	الدكتور نسيم الطويسي
بلدية الجفر	حسن الدمانى
وكالة بترا	صالح ابو طويلة
الانباط	جواد الخضري
سلطة اقليم البتراء التنموي السياحي	الدكتورة فاطمة هلالات
سلطة اقليم البتراء التنموي السياحي	ابراهيم محمد ابراهيم
كلية الشوبك	طالب المسيعدين
مجلس محافظة معان	عايد ال خطاب
جامعة الحسين	لجين القضاة
عضو مجلس امان	صلفا محمد عودة ابو تايه
مكتب الارشاد الوظيفي جامعة الحسين	سليمان حامد
جامعة الحسين	د. معاذ السفافسة
مجتمع محلي	الشيخ محمد كريشان
جامعة الحسين	الدكتور محمد ال خطاب
جامعة الحسين	عايش علي عايش
جامعة الحسين	الدكتور ابراهيم الحوارني
جامعة الحسين	رغد الزكارنة
جامعة الحسين	الدكتور سليمان السبوع
هيئة شباب كلنا الاردن	أحمد الجرادين
جامعة الحسين	الدكتورة دعاء الطيبري

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

الدكتور صدام الضلاعين	جامعة الحسين
رؤوف ايمن	جامعة الحسين

جلسة مادبا

أ.د مأمون عكروش	رئيس الجامعة الاميركية في مادبا
عطوفه / نايف عودة الهدايات	محافظ مادبا
نور العوامره	مجلس محافظه مادبا
محمد سليمان أبو ركة	رئيس مجلس محافظة مادبا
خلود الفلاحات	عضو مجلس بلديه مادبا الكبرى
حسين سليمان ضيف الله السمارات	رئيس بلدية لب و مليح
محمد وراذ سليم الشخانبه	رئيس بلدية جبل بني حميدة
هشام الشوابكه	جمعية تكامل للتنمية وحقوق الانسان
ربى خالد شيخه	جمعية اسناد للديمقراطية وحقوق الانسان
جمال البواريد	جمعية اسناد للديمقراطية وحقوق الانسان
د. مروان المعاينة	نقابة الأطباء فرع مادبا
عبدالقادر سلمان نوري الازايدة	نائب سابق
عطوفة الدكتور احمد قطيطات	أمين عام وزارة الصحة سابقا
غدير ترجمان	علاقات عامه/الجامعة الأمريكية
غازي هواوشه	غازي مدير تعاون مادبا وناشط
فراس سمرتري	ناشط و متطوع
محمد السليمات	محامي وناشط
رانيا الشخاتره	رئيسه جمعيه نشامى الخير
سامر طوال	رئيس جمعية سياحية و اكبر ناشط في مادبا
محمد صالح سلطان	موظف سابق
د.مروان معاينه	نقيب اطباء مادبا
عدي الشوره	صحافه
دكتور وائل العزب	مدير صحه مادبا
د.اماني الفرخ	مساعد مدير صحه مادبا
مرام السعيدان	محاسبه
محمد نزال رشيد	رئيس الاتحاد/مادبا

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

عيسى نصار	عضو مجلس محافظه مادبا
محمد خلف بريزات	عضو مجلس محافظه مادبا
أ.محمد القطيطات	باحث قانوني
معالي موسى الجمعاني	وزير سابق
ربي شبحه	فنيه سجل
د.يوسف الغليلات	مجتمع محلي
فدوى حمارنه	مجتمع محلي
شاهر الشخانبه	مجتمع مدني
غدير الفقهاء	مجتمع مدني
د.محمد العوامله	الجامعة الأمريكية
د.وجدي العوامده	الجامعة الأمريكية
د. عصام فتاش	الجامعة الأمريكية
د.مجد داوود	الجامعة الأمريكية
د.خالد العدوان	الجامعة الأمريكية
د.حنان مدانات	الجامعة الأمريكية
سيلينا ابو جضم	الجامعة الأمريكية
ديالا مدانات	الجامعة الأمريكية
طلال العبادي	التلفزيون الاردني
سناء محمد	الجامعة الأمريكية

جلسة عجلون

الاستاذ الدكتور علي الزعبي	رئيس جامعة عجلون الوطنية بالوكالة
عطوفة السيد قبلان محمد الشريف	محافظ عجلون
عمر محمود المومني	رئيس مجلس محافظة عجلون
وصفي القضاة	بلدية عجلون الكبرى
محمد النجادات	بلدية عجلون الكبرى
مهدي عمر مصطفى المومني	بلدية الجنيد
زهر الدين محمد عقاب عرود	بلدية الشفا
فريد ثلجي فرحان حداد	عضو مجلس نواب
علي صالح بني عطا	نائب سابق
نادية الربضي	جمعية سيدات عجلون

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

مذخر الزغول	جمعية عيون على الوطن
منعم الصمادي	جمعية عيون على الوطن
مهند الصمادي	جمعية تواصل للتمكين الديموقراطي والسياسي
الاستاذ الدكتور راكز الزعاريير	عضو مجلس امناء
معاذ وحشه	جمعية السنديان للتنمية الديموقراطية
علي القضاة	جمعية السنديان للتنمية الديموقراطية
كوكب نجادات	جمعية حياتنا اجمل
سعادة السيدة سلمى الربضي	نائب سابق
الدكتور محمد نور الصمادي	رئيس مجلس امناء /جامعة عجلون
دللال الزغول	رئيس اتحاد
زينب المومني	تجمع لجان المرأة
علي الدرابكه	امين عام سابق
محمد علي القضاة	خبير واستشاري في الحكم المحلي
دكتور إبراهيم الصمادي	مدير تربيه سابق
سليم الصمادي	مجتمع محلي
سالم بني سلامه	وزاره العمل
سامر فريحات	وزاره الثقافة
جهد القضاة	الأحوال المدنية
الاء فريحات	مدير حاضنه اعمال عجلون
دكتور مريم غرايبه	وزاره التنمية
محمد الديك	مدير السياحة
الدكتور غالب الشمايله	جامعه عجلون الوطنية
الدكتور منتصر القضاة	جامعه عجلون الوطنية
الدكتور قاسم أبو عيد	جامعه عجلون الوطنية
الدكتور خالد الذيابات	جامعه عجلون الوطنية
الدكتور نضال القضاة	جامعه عجلون الوطنية
الدكتور خالد الجبالي	جامعه عجلون الوطنية
الدكتور احمد العماري	جامعه عجلون الوطنية
الدكتور بلال الميتماني	جامعه عجلون الوطنية
الدكتور ربيع الزغول	جامعه عجلون الوطنية

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

الطالبه فرح الشرمان	جامعه عجلون الوطنية
الطالب فريد فريجات	جامعه عجلون الوطنية
الطالب احمد القضاءه	جامعه عجلون الوطنية
الطالبه كوثر خميس	جامعه عجلون الوطنية
الطالب إبراهيم اليازجين	جامعه عجلون الوطنية
وعد الصمادي	مركز وسطاء التغيير
بيلسان فريجات	مركز وسطاء التغيير
صالح المومني	جامعة عجلون
أيمن القضاءه	مجلس محلي
محمد صالح القضاءه	صحفي
معتصم العماري	طالب
حابس عياصرة	طالب
كمال ابراهيم	طالب
يونس العياصرة	طالب

جلسة جرش

الاستاذ الدكتور يوسف العدوس	رئيس جامعة جرش
المحافظ فراس الفاعور	محافظ جرش
جمال حسن /	جامعة جرش
ميمونة ياغي	جامعة جرش
د.عبدالمهدي الضمور	جامعة جرش
غدير المجالي	جامعة جرش
الدكتور شادي غرايبة	جامعة جرش
معالي السيد عادل بني محمد	وزير سابق
وجدان القضاءه	ملتقى الفيحاء
رقاد القضاءه	صحفي
عيسى مقابلة	صحفي
الدكتور محمد العوامرة	مجلس محافظ جرش
المثنى عمر فرج الله	جامعة جرش
محمد مروان النسور	جامعة جرش
يوسف الحامد	جامعة جرش

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

جامعة جرش	ايمان ابو شمعة
جامعة جرش	عمر عبدالرحيم
جامعة جرش	مهند ابو عسل
جامعة جرش	خالد الحمصي
جامعة جرش	حازم مصلح
جامعة جرش	زيد بنات
جامعة جرش	اميمة حوامدة
جامعة جرش	عطوفة الدكتور هيثم حجازي
جامعة جرش	الدكتور شفيق بنات
جامعة جرش	الدكتور حمزة الحوامدة
جامعة جرش	الدكتور اسماعيل بني طه
جامعة جرش	الدكتور محمد البريك
المؤسسة التعاونية	المهندس عمر الفقيه
جامعة جرش	الدكتور محمد ابو شقير
جامعة جرش	الدكتور علي ملكاوي
جامعة جرش	الدكتور محمد الطراونة
جامعة جرش	الدكتور ليث الحسينات
جريدة الرأي	عمر الحمصي
وزير سابق	معالي السيد عاطف عضيبات
جامعة جرش	محمد الحوامدة
جامعة جرش	ريحان عياصرة
جامعة جرش	احمد هاني
جامعة جرش	بلقيس المومني
جامعة جرش	نهلة المومني
جامعة جرش	رقية العزازمة
جامعة جرش	الدكتور محمد العفيف
وكالة الانباء	سالم وردات
نقيب اطباء جرش	الدكتور جهاد محمود
جامعة جرش	الدكتور جعفر البطوش
الجمعية الاردنية للتنمية البشرية	محمد العمور

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

عادل الدلابيح	قطاع الخاص
حمزة العيسى	جامعة جرش
بتول المرديات	جامعة جرش

جلسة البلقاء

عطوفة فراس أبو قاعد	محافظ محافظة البلقاء
الاستاذ الدكتور ساري حمدان	رئيس جامعة عمان الاهلية
فخري السميريات	نقابة الاطباء
ياسر العلاوين	مديرية تعاون البلقاء
المحامي محمد عودة الريالات	جمعية اصدقاء السياحة
دكتور خليل الحيارى	نائب سابق - جامعة البلقاء التطبيقية
زينة ابو السمن	جامعة عمان الاهلية
بتول الشبلي	جامعة عمان الاهلية
تالا دحبور	جامعة عمان الاهلية
خالد ابو رمان	جمعية منبر شارع الثقافة
دكتور خالد الشريدات	جامعة عمان الاهلية-قانون
عيسى سليمان جعارات	رئيس بلدية السويمة
عبدالمحسن الخرابشة	نائب رئيس نقابة المهندسين
يوسف مفلح	كلية الحقوق
دكتور ايمان المحيسن	منظمة العربية للتمكين
سمر محمد عبدالله	مدير عام الشركة المتكاملة العلمية
عزالدين البيطار	مدير تسويق شركة المتكاملة العلمية
خلود ابو طالب	مجتمع محلي
رعد عبد الحافظ	رئيس انماء الجمعية الخيرية
م. مصطفى العوايشة	مندوب رئيس بلدية الشونة الوسطى
سهام قعوار	مجلس المؤسسات التطوعية في الفحيص
القاضي نواف الحيارى	قاضي
عبدالله عياصرة	جمعية السنابل
سمر عبدالله	جمعية السنابل
عامر البيطار	جمعية السنابل
د. مها عربيات	الجامعة الاردنية

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

طالبية- جامعة عمان الاهلية	سجى العباس
طالبة- جامعة عمان الاهلية	سلسبيل حازم مصطفى
رئيس بلدية عين الباشا	جمال الواكد
طالبة- جامعة عمان الاهلية	يمنى خريسات
رئيس جمعية تنمية الديمقراطية	نضال الدباس
جامعة البلقاء التطبيقية	بلقيس ابو رمان
منتدى شارع الحمام الثقافي	انعام عتمة
جامعة عمان الاهلية	ا.د اسامة الحنايبنه
جامعة عمان الاهلية	منى خصاونة
جامعة عمان الاهلية	ريم العابد
نائب سابق	المحامي فخرى الداود
طالبة- جامعة عمان الاهلية	محمد المصري
رئيس اتحاد العاصمة للجمعيات البيئية	د. يوسف المناصرة
رئيس جمعية نشميات صويلح الخيرية	فاطمة العبادي
جمعية نشميات صويلح الخيرية	ريما المصري
جمعية اصدقاء السياحة	وسيلة الزعبي
رئيس منتدى زي الثقافي	يوسف عمايرة
طالبة- جامعة عمان الاهلية	زيد الكلوب
طالبة- جامعة عمان الاهلية	أحمد وليد سعيد
طالبة- جامعة عمان الاهلية	لبنى الزعبي
منتدى السلط الثقافي	د. علي حياصات
مبادرة الاجيال القادمة	رجاء نفاع
موظف- جامعة عمان الاهلية	رمزي تيسير
موظف- جامعة عمان الاهلية	أحمد الشلول

جلسة الزرقاء

محافظ الزرقاء	حسن سالم الجبور
رئيس مجلس محافظة الزرقاء	ماجد الخضري
مدير وحدة تمكين المرأة / المركز الثقافي	م. ديانا الخوالدة
مدير التخطيط والتنظيم / بلدية الزرقاء	م. سناء المومني
محافظة الزرقاء	د. فواز الزيدان

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

محافظه الزرقاء	خالد الموسى
بلدية الزرقاء	فيصل جميل
مديرية أوقاف الزرقاء	أشرف فوزي أبو
مجتمع مدني	رامي سميح أحمد سبويه
مجتمع مدني	فادي عادل محمد
التلفزيون	فادي الشوفي
طبيب/ عضو مجلس محافظة الزرقاء	د. محمد طه أبو نجمة
غرفة صناعة الزرقاء	حسين حواتمة
مساعد المحافظ	د. سعود الحربي
ضابط متقاعد/ عضو في النقل العام	عصام الحجاوي
مدير صناعة محافظة الزرقاء	م. هاشم الشيباب
نادي الرواد الثقافي	محمد عبدالله شحاده
مديرية صناعة وتجارة الزرقاء	م. مروان الرواشدة
المحور للتمكين الديمقراطي	خالد الموسى
جمعية ملتقى الوطني	ريم الفالوجي
مديرية صناعة وتجارة الزرقاء	خالد البوريني
رئيس قسم حقوق الإنسان/ مكتب المحافظ	فاتن أبو ليلى
ناشط اجتماعي	احمد عواد
ناشط /عضو المعهد الديموقراطي	احمد الخوالدة
مديرة الزراعة	ابتهاج كساسة
مساعد المحافظ	د. سعود الحربي
مراقب	رائد النابلسي
رئيس ديوان المنطقة الخامسة	أيهم مقداد
عضو مجلس محافظه الزرقاء	مصطفى طقاطقة
عضو مجلس محافظة سابق	عماد الخلايلة
عضو كتلة المستقبل	امجد ابو اصليح
مشرف	إياد لطفي مصطفى
رئيس ديوان التعليمات	رائد حداد
صحفي	محمود ابو هلال
مجتمع محلي	أحمد نور الدين أبو الهيجاء

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

مجتمع مدني	عماد محمد عادل
مدير هيئة شباب كلنا الاردن	عبدالرحيم الزواهرة
عضو مجلس محافظة	فيصل الزواهرة
مجتمع مدني	أحمد مصاروة
محامي وناشط / عضو مجلس محافظة	سائد الشماليه
رئيس فرع نقابة المهندسين الزرقاء	د. خالد البلوي
مدير مديرية الشؤون الصحية لمحافظة الزرقاء	الدكتور خالد عبد الفتاح
نقابة المهندسين / اللجان الاجتماعية	م. محمد أبو عبيدة
جمعية شباب المستقبل للتنمية والريادة	رزق عطية العورتاني
هندسة مدنية / مدير الخدمات شركة مياهنا	م. رياض خالد الشايب
نقابة المهندسين الزراعيين	م. زياد المعاينة
رئيس نقابة المهندسين الزراعيين	زياد معاينة
مدير وحدة التنمية المحلية / بلدية الزرقاء	محمد نايف الزواهرة
مهندس / شركة الكهرباء الأردنية	محمد عصام صلاح
مدير هيئة النقل فرع	لبنى عبدالهادي
عضو بلدية الزرقاء	فتحي عبدالله الخليفة
الجامعة الهاشمية	الأستاذ الدكتور سلطان المعاني
الجامعة الهاشمية	الدكتور اجمد الحسان
الجامعة الهاشمية	الدكتور سلطان الزبود
الجامعة الهاشمية	الدكتور فادي الشيايب
مجتمع محلي	باسم أبو غريزة
مجتمع محلي	محمد معن
مجتمع محلي	ابراهيم الشقيرات
مجتمع محلي	سامي الشناق
الزرقاء	د. خالد عبد الفتاح
محامي	حسام حسين الحضاري
مدير مكتب رئيس بلدية الأزرق	خميس الطويل
بلدية الحلابات	م. إسلام مهاوش
بلدية الزرقاء	حسن العموش
مجتمع محلي	ابراهيم العموش

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

مجتمع محلي	رؤوف العويدي
مجتمع محلي	علي الهبارنة
مجتمع محلي	عيسى حداد
مجتمع محلي	د. محمود عليمات
مدير مديرية زراعة محافظة الزرقاء	م. ابتهاج الكساسبة
عضو مكتب سياسي / حزب الجهاد	محمد عبدالله شحاده
مقرر لجنة الحريات العامة / البرلمان الشبابي	أحمد الخوالدة
المستشار القانوني لبلدية الزرقاء	محمد عاصي
صحفي	نبيل محادين
صحفي	محمد أبو علوان
دكتور جامعي / قانون	أحمد الحسبان
مجتمع محلي	محمود طويل
مجتمع محلي	أيمن المعاينة
مجتمع محلي	أحمد ذيب الزواهره
مجتمع محلي	حكم محمد أحمد
مجتمع محلي	عمار زكريا
الزرقاء	أحمد سلامة

جلسة الطفيلة

رئيس جامعة الطفيلة التقنية	الاستاذ الدكتور عمر نواف المعاينة
محافظ الطفيلة	عطوفة السيد محمد أبو جاموس
رئيس بلدية بصيرا	جهاد احمد عبد اللطيف الرفوع
رئيس بلدية الحسا	خالد ظاهر حمود المناعين
رئيس بلدية القادسية	علي عوض علي النعانه
عضو مجلس نواب	محمد اسماعيل علي السعودي
نائب سابق	حازم عبدالله ذياب العوران
أمان لاستدامة البيئة	علي يوسف عواد
جمعية تراب الطفيلة الزراعية	م.علي الزرايبه
جمعية نادي إبداع الطفيلة الثقافي	سوسن سليمان الفراهيد
جمعية ملتقى عفر الثقافي	عدنان سليمان عواد
جمعية ملتقى الغد الثقافية	محمد زيد الحنيفات

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

محمد الحجايا	جمعية البادية الأردنية للفكر والثقافة والتنمية
زكي محمد موسى القيسي	رئيس نقابة المهندسين فرع الطفيلة
وفا مدالله سالم الطراونة	نقابة المهندسين فرع الطفيلة
أحمد عبد المجيد محمد الجرادين	نقابة المحامين فرع الطفيلة
دكتوراه خوله الكلاله	جمعيه سيدات اهل الهمه الخيرية- الطفيلة
	جمعية سيدات النجمات
ايه صالح	جمعية نشميات ونشامى الطفيلة
راميا البداري	جمعية نشميات ونشامى الطفيلة
سراج العوران	هيئة شباب كلنا الاردن
عامر النعانة	ناشط شبابي
احمد سميح	ناشط شبابي
معاذ العكايلة	ناشط شبابي
م.فؤاد العمامرة	ناشط شبابي
كوثر الشباطات	ناشطة شبابية
م. عمر محمد سلمان الحراسيس	مدير مديرية اشغال الطفيلة
م.أحمد طه المهارة	مدير مديرية البيئة
م. حسن فلاح الربابعة	مدير صناعة الطفيلة
عثمان عبدالله عبدالنبي المصري	مدير عمل الطفيلة
د. منى العمامرة	مدير مديرية الشؤون الصحية
م.حسين خليف حميطان القطامين	مدير زراعة الطفيلة
اسامة علي محمود الخوالدة	مدير شباب الطفيلة
خلود سلامة جميل الجرابعة	مدير سياحة الطفيلة
اشرف نايل مخمر الرواشدة	مدير مديرية اثار الطفيلة
بشر سالم العطوي	مديرة تربية الطفيلة
رائد عبدالسلام محيسن الربيبات	مدير تعاون الطفيلة
عبدالله خلف سلامة الصقور	مدير مديرية تنمية الطفيلة
علي فالح قاسم المراغية	مدير مديرية احوال الطفيلة
محمد سلامة محمد الشرايدة	مدير معهد التدريب المهني
حمد متعب محمد القطاطشة	عضو مجلس محافظة
حمده محمد حسين المراغية	عضو مجلس محافظة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

رئيس لجنة التربية عضو منتخب / منطقة القادسية	راضي عبد القادر ثلجي الخوالده
رئيس اللجنة الادارية / غرفة الصناعة والتجارة	عوده الله فالج عوده الله القطيحات
وكاله زاد الاخبارية/ الطفيلة	الأستاذ خالد قطاطشه
مدير الاعلام الرسمي/ الطفيلة	سمير مريات
وزير سابق	معالي الدكتور فيصل الرفوع
رئيس بلدية الطفيلة الكبرى	دكتور حازم عطالله العدينات
جامعة الطفيلة التقنية	شذا مفلح
جامعة الطفيلة التقنية	اسراء العوران
جامعة الطفيلة التقنية	شهد المساعيد
جامعة الطفيلة التقنية	حسين شبيلات
جامعة الطفيلة التقنية	د. محمد المحاسنة
جامعة الطفيلة التقنية	طالب- حنان ربابعة
جامعة الطفيلة التقنية	طالب- اسامة وائل محمد
جامعة الطفيلة التقنية	طالب - خالد العدينات
جامعة الطفيلة التقنية	طالب- احمد الريالات
جامعة الطفيلة التقنية	طالب- هاشم محمد
جامعة الطفيلة التقنية	طالب-معتصم عبدالله
عضو مجلس محافظه	عائشه المسيعدين
عضو مجلس محافظه	ميسر البداينه
قناة المملكة	ليث عدنان
التلفزيون الاردني	ايمن حمدان
مديرية الانشطة	أمجد عبد الكريم
مدير ثقافة الطفيلة	وسام الفقير
نقابة الصيادلة	محمد العميره
وكالة بترا	سمير المريات
وكالة زاد الاخبارية	خالد قطاطشه
مديرية ثقافة الطفيلة	حذيفة القرارة
مديرية ثقافة الطفيلة	محمد الرواجفة
جريدة الرأي	أنس العمارين

جلسة العقبة

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

محافظ العقبة	خالد محمد الحجاج
رئيس مجلس محافظة العقبة	عماد عبد القادر عمرو
عضو مجلس نواب	النائب روعه الغرابلي
نقابة المهندسين فرع العقبة	م. ينال مانع محمد المرازقة
نقابة المحامين فرع العقبة	ماجدولين صبحي عبد الفتاح العدوان
مجلس المحافظة	م.سنان ابو موسى
غرفة تجارة العقبة/ مدير الغرفة	محمد الغرابلي
نائب رئيس مجلس المفوضين /سلطة منطقة العقبة	م. حمزه الحاج حسن
المدير الفني لمركز الملكة رانيا	رغده قاسم
جامعة العقبة للتكنولوجيا	الدكتور ابراهيم الطراونة
وزاره الصحة	د. ميسون الطراونه
مجلس المحافظة	علي عبد الله ابو العز
ناشطة اجتماعية	ولاء ابو العز
مؤسسة نهر الاردن	رغدة قاسم
شركة اورباسير	حنين الجارحي
اداره اعمال	هارون حجازي
منتدى النهضه لدعم الانتاج	د. محمود النعانه
دكتور محاسبه	د. احمد عاطف
مديرية العمل	د.عاطف حمران
واحة ايلة	ضرار الجوازنة
مجلس محافظه العقبة	د. رنا كريشان
المجلس المحلي	محمد عساف
كلية البلقاء التطبيقية	د. سناء الرفاعي
مجتمع محلي	معن انور
الجامعة الاردنية/العقبة	أ.د ابراهيم الكردي
ناشطة اجتماعية	هنا العبداللات
شركة تطوير العقبة	م.شذى الطراونة
شركة مياه العقبة	رايا الهلسة
مقرره تجمع لجان المرأة	تمارا الفاخري
ماجستير اداره اعمال	محمد المجالي

مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

محمد حامد الوديان	اعلامي
نجاح اسماعيل	ناشطة
لانا عوادة	مديرية شباب العقبة
د. غالب عباسي	الجامعة الاردنيه/العقبه
د. محمد عيسى المحارمه	الجامعة الاردنيه/العقبه
د. معاذ ابو فرج	الجامعة الاردنيه/العقبه
مدلين غازي الطاهات	ماجستير موارد بشريه
ساره الفارس	ناشطه اجتماعيه/اعلاميه
نورهان الخوالده	ناشطه اجتماعيه/مصوره
ريم المعابره	وزاره التربيه والتعليم
د.اسيد المينزل	جامعه العقبه للتكنولوجيا
خلود الشلول	ناشطه اجتماعيه/صحفية
ساره علي الفارس	اعلام
احمد محمد صباح	مجتمع محلي
احمد سالم	مؤسسه نهر الاردن/العقبه
رشا حماد/نائب الرئيس	جمعية العقبة الفلكية
د. عبد الله العلاوين	مديره زراعه محافظه العقبه
م. بسام بواعنه	ALV
مي ضيف الله القطامين	جمعية ملتقى مواهب بلا حدود الثقافية
الدكتوراه المحاميه منى طوقان	شؤون المرأه
د. ابراهيم الرمانه	الجامعة الاردنيه/العقبه
معاذ المحاريق	محامي
دكتوراه سونا المصري	وزاره العدل/العقبه
لبنى الجرابه	مجتمع محلي
سعد الحتامه/المدير الإداري	شركه الموانئ الصناعيه الاردنيه
ريما الجغبير/مسؤوله العلاقات العامه	شركه الموانئ الصناعيه الاردنيه
إبراهيم المصري	رئيس قسم التخطيط / وزاره التربيه والتعليم

ممثلي المجلس الاقتصادي والاجتماعي المشاركون في الجلسات الحوارية في المحافظات

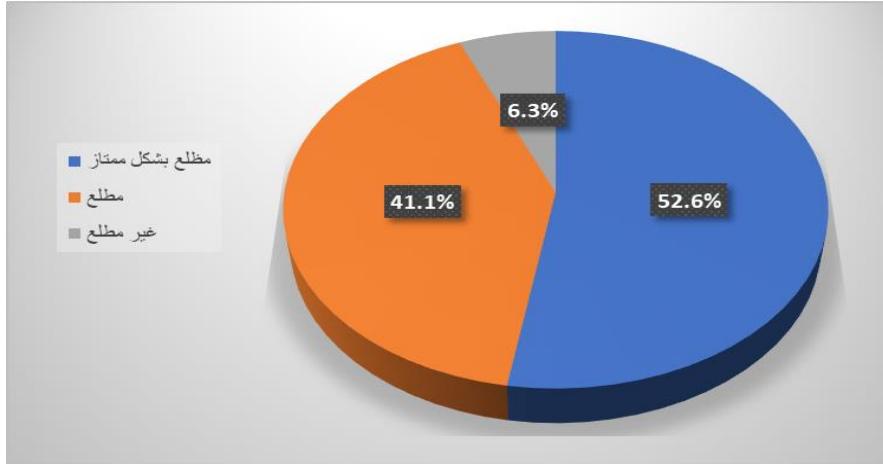
رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي	الاستاذ الدكتور موسى شتيوي
أمين عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي	الدكتور متري مدانات
المستشار الاعلامي	السيد عمر كلاب
مستشار التطوير	السيدة ايناس الشطناوي
باحث	د. خلود الحلاحلة
باحث	دعاء المصري
باحث	محمود الشعلان
باحث	زياد درادكه
باحث	نبيل الشرع
باحث	مها الشطناوي
باحث	عبدالرحمن ابو نقطة
اعلام	محمد باكير
علاقات عامة	محمد سعادة
اعلام	حنين الظاهر
الادارة	سائدة خلف
الادارة	سوسن ابو الزينات
الادارة	احمد عداربه
الادارة	محمد ابو رمان
الادارة	محمود البستنحي

ممثلي الوكالة الامريكية للتنمية الدولية USAID

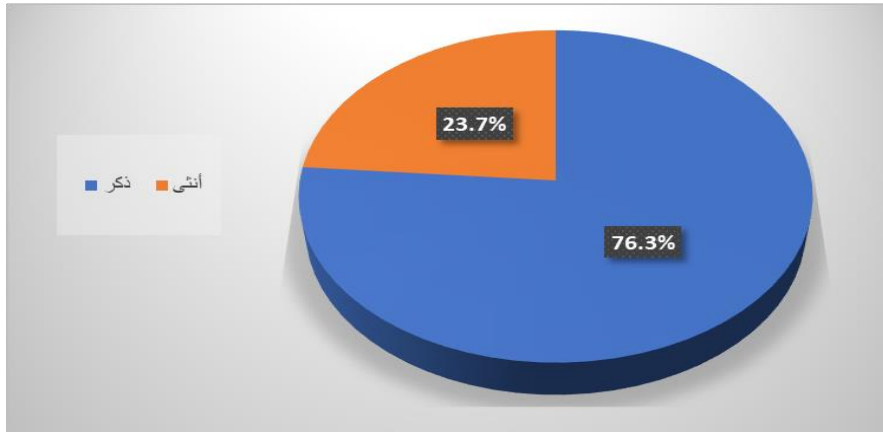
USAID	ايمان بلوط
USAID	محمد الكركي
USAID	هند صبره
USAID	أحمد الديك
USAID	نور الدين عمايره

ملحق استبيان القيادات الحكومية

ما مدى اطلاعك على خارطة طريق تحديث القطاع العام؟



الجنس

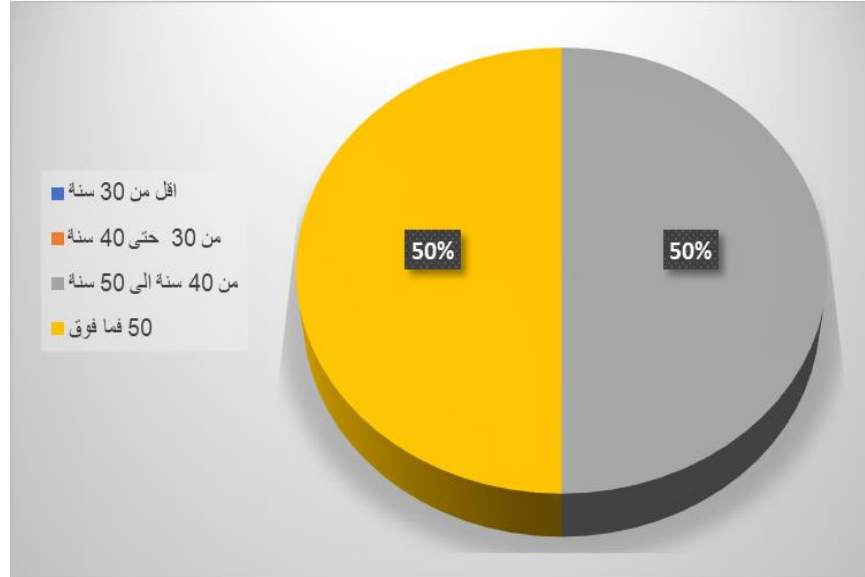


المستوى التعليمي

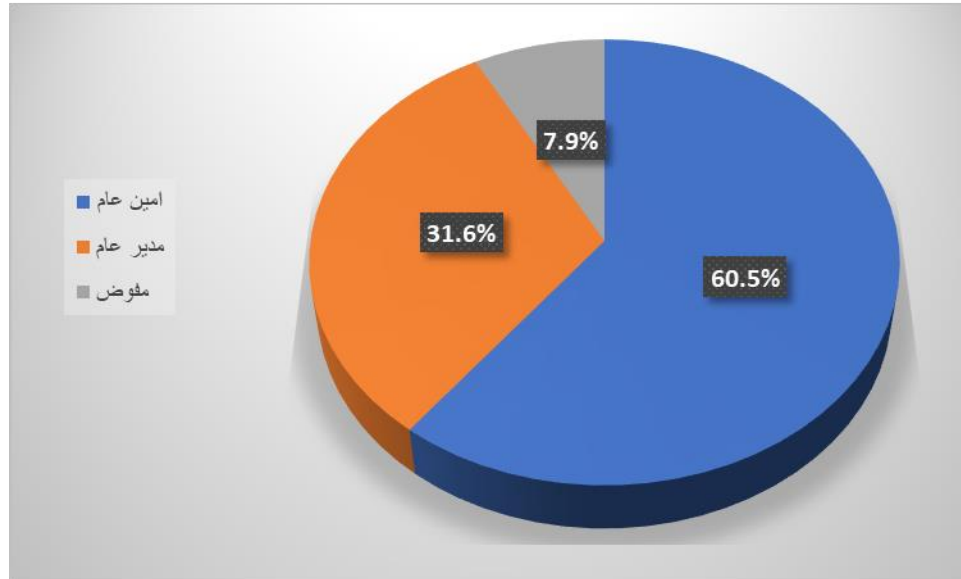


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

الفئة العمرية

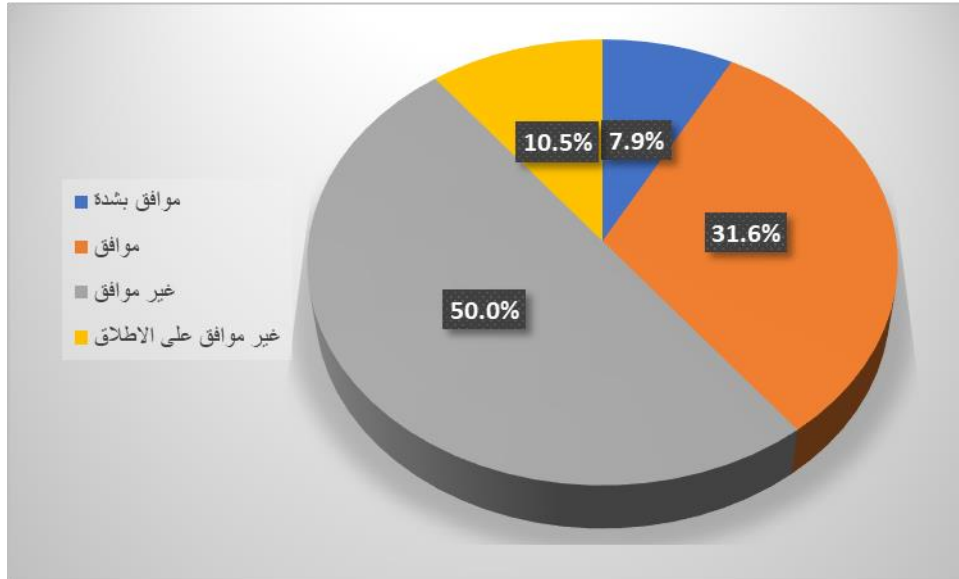


طبيعة العمل

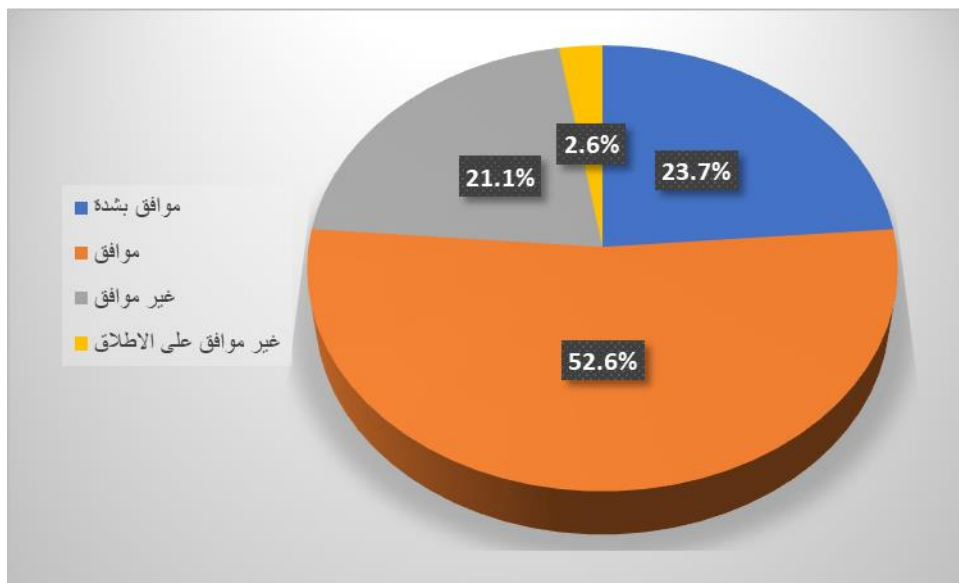


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

قضية رقم (1): الغاء وزارة العمل ونقل مهامها الى كل من وزارة الداخلية ووزارة الصناعة والتجارة والتموين

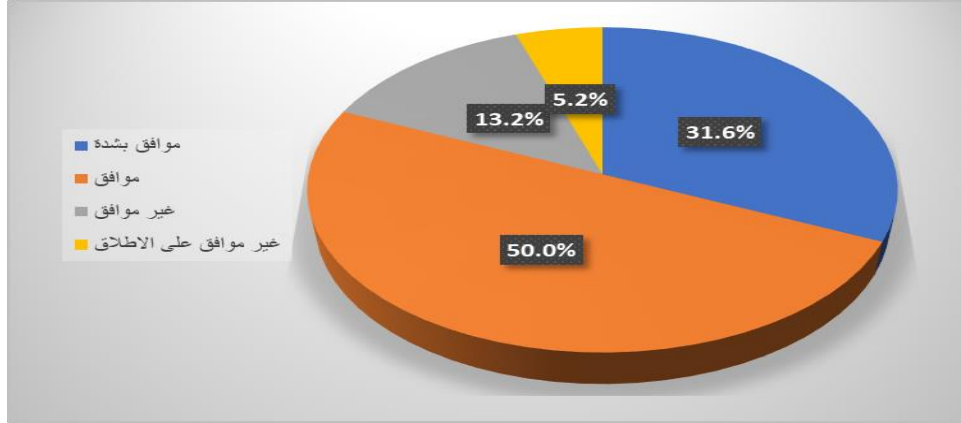


قضية رقم (2): إنشاء وزارة التربية وتنمية الموارد البشرية دمج وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي مع وزارة التربية والتعليم، ونقل عدد من المهام المتعلقة بالتعليم من جهات أخرى الى الوزارة

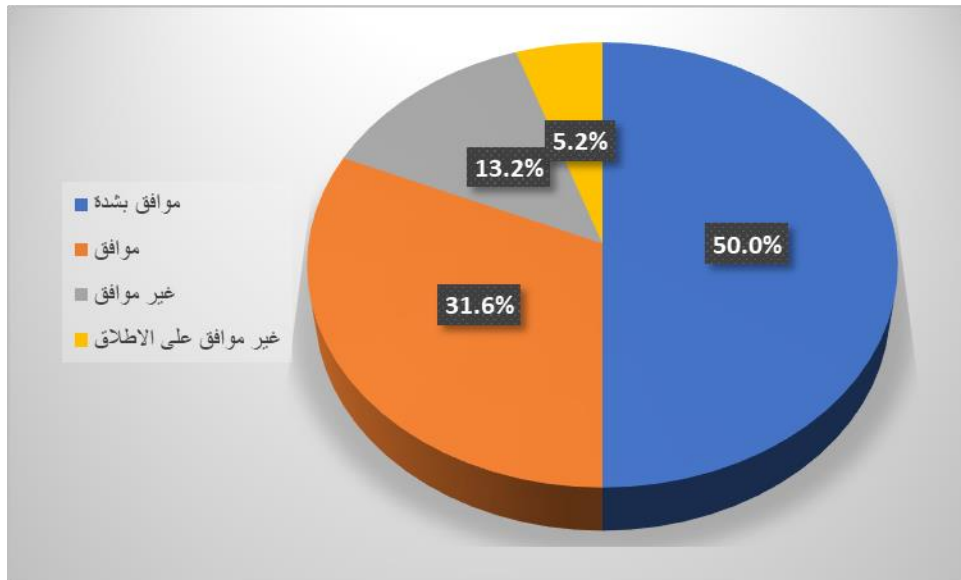


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

قضية رقم (3): دمج وزارتي النقل والأشغال العامة، دمج كل من وزارة النقل ووزارة الأشغال العامة والأسكان في وزارة واحدة لتصبح وزارة خدمات البنية التحتية

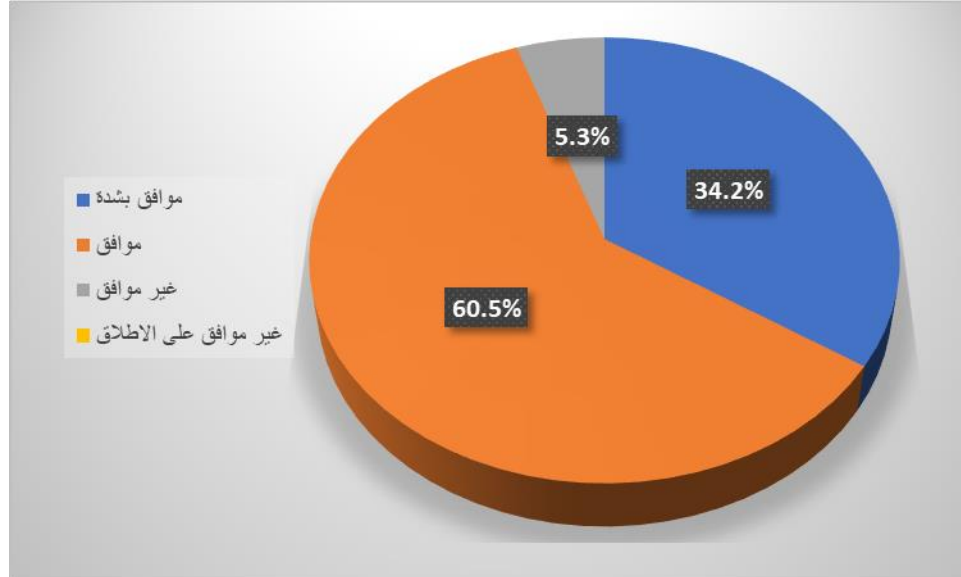


قضية رقم (4): دمج وزارتي الثقافة والشباب، دمج وزارة الشباب مع وزارة الثقافة في وزارة واحدة لتصبح وزارة الثقافة والشباب

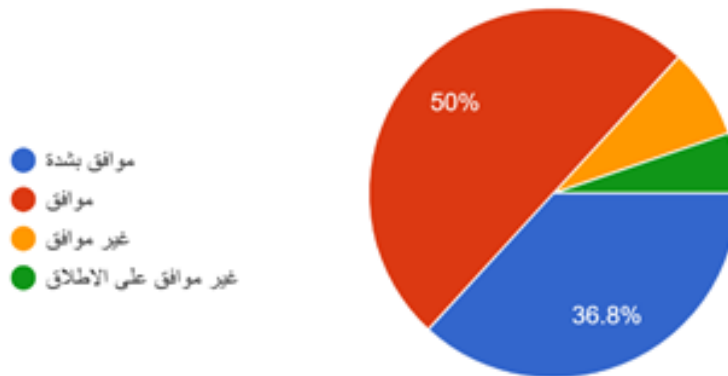


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

قضية رقم (5): إنشاء وزارة التواصل الحكومي ونقل ارتباط كل من وكالة الإنباء الأردنية ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون اليها

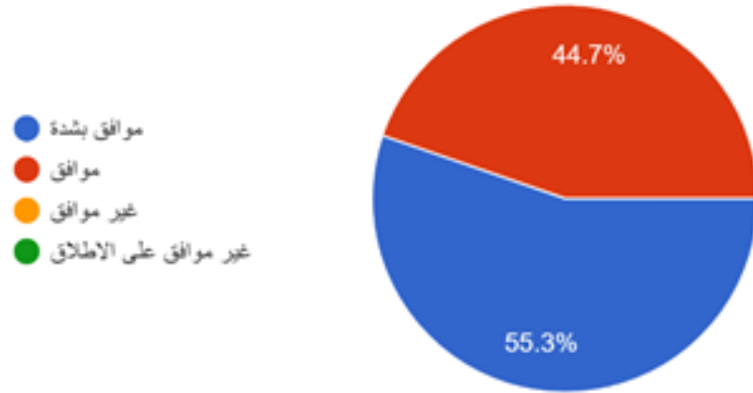


قضية رقم (6): إلغاء ديوان الخدمة المدنية وإنشاء هيئة تسمى هيئة الخدمة والإدارة العامة، كما تتجه الهيئة إلى إلغاء الدور التنافسي واعتماد (اللامركزية في التوظيف) من قبل الوزارات والمؤسسات مباشرة

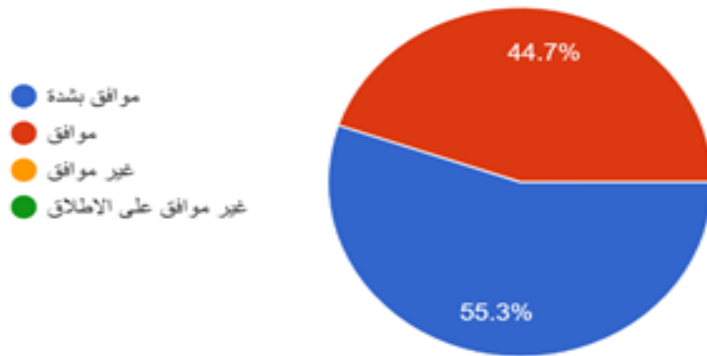


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

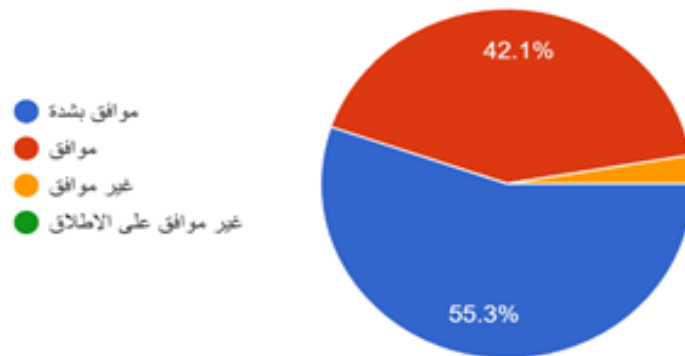
قضية رقم (7): تطوير منظومة إدارة تقييم الأداء لموظفي الخدمة المدنية بحيث تعتمد على التأهيل والمسائلة والمكافأة



قضية رقم (8): أحد الترتيبات المؤسسية الواردة في هذا المحور هي إعداد وتدريب القيادات الحكومية



قضية رقم (9): الوصول الى نسبة 100% من الخدمات الحكومية المرقمنة بما يتناسب مع التغيير المتسارع في هذا المجال

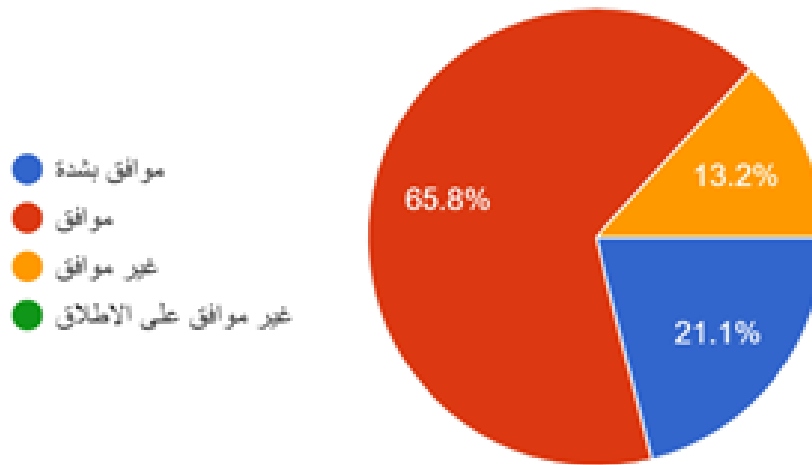


مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

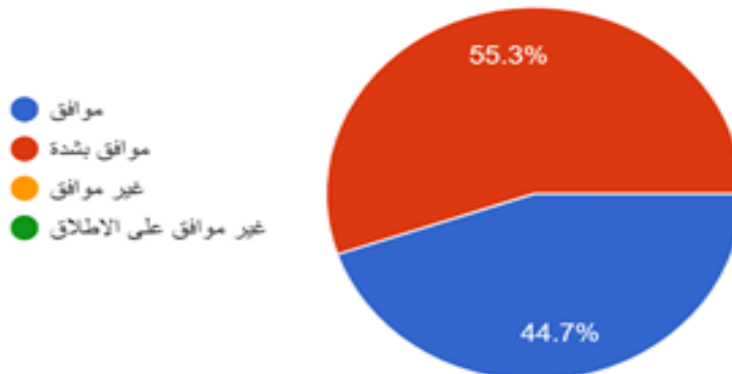
قضية رقم (10): التحول الكامل للمدفوعات الرقمية من خلال قنوات الدفع المصممة لهذه الغاية بحلول عام 2025



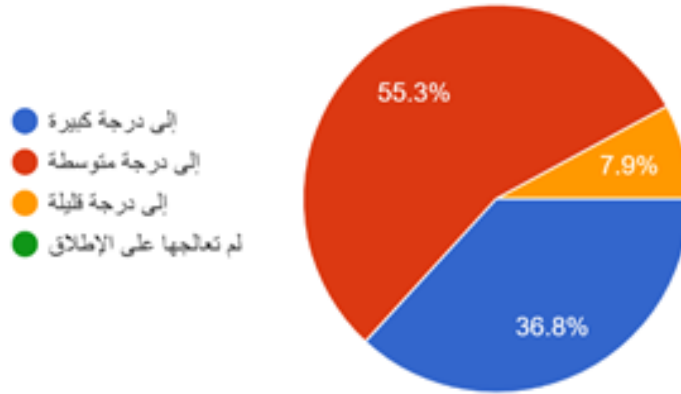
تتناسق مخرجات خارطة تحديث القطاع العام مع مخرجات رؤية التحديث الاقتصادي



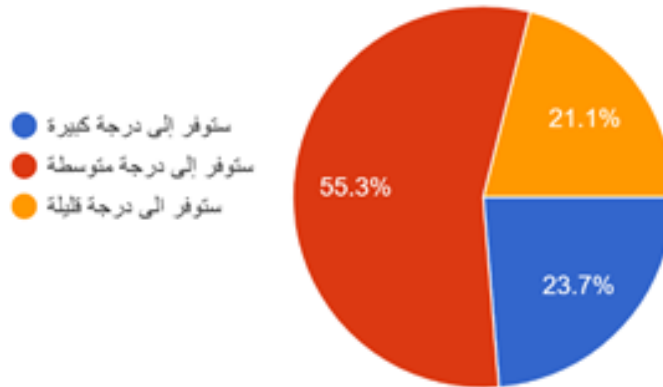
يعتمد نجاح خارطة القطاع العام على تنفيذها وتطبيقها من قبل الإدارات العامة العليا والمتوسطة



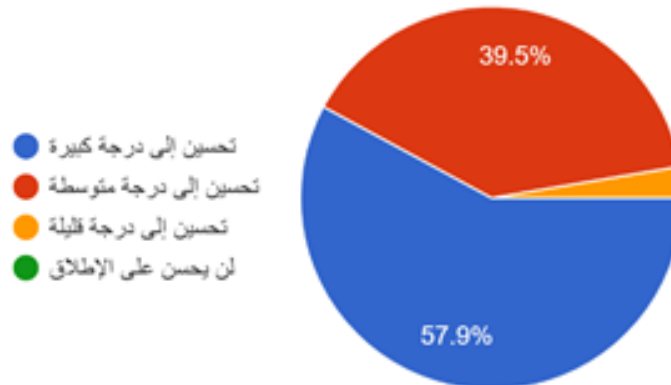
عالجت خارطة الطريق المشكلات والتحديات التي تواجه القطاع العام



هل تعتقد ان الحكومة سوف توفر التمويل اللازم لتنفيذ خطة تحديث القطاع العام



برأيك، هل سيؤدي تنفيذ خارطة تحديث القطاع العام الى تحسين الخدمات المقدمة للمواطنين



مخرجات الحوار الوطني في المحافظات

برأيك، هل ستتمكن خارطة تحديث القطاع العام من تعزيز الحوكمة والقضاء على الوساطة والمحسوبية

