



التاريخ 2018/01/31

التسلسل	الخبر	الصفحة	الصحيفة
1.	الأردنية تحتل المراكز الثلاث الأولى في مسابقة تصاميم إبداعية للمباني الخضراء تليها الألمانية وفيلادلفيا والزيتونة	6	الرأي
2.	"مركز دراسات الأردنية" الأول بمنطقة الشرق الأوسط حسب تصنيف بنسلفانيا	7	الرأي
3.	لماذا انبهرت إيفانكا ترمب في البرنامج المهني الألماني *م.وائل السماعيل	أراء	الرأي
4.	فريق اردني يفوز بنهائيات مسابقة لريادة الأعمال	شباب	الرأي
5.	انهيار جزئي في مرافق سكن طالبات جامعة الحسين	24	الرأي
6.	التعليم بين التطوير النظري والعمل *أ.د محمد خريسات	11 أ	الغد
7.	خطاب الكراهية في مناهجنا *منال كشت	11 أ	الغد
8.	النواب يقر تشكيلة مجالس أمناء الجامعات ويحدد آلية تعيينهم	موقع عمون	
9.	<u>نص قانون الجامعات وتعديلات مجلس النواب عليه كما تمت مناقشته (رابط)</u>		
10.	الوفيات		

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير العلاقات العامة والدولية

علاء الدين عربيات

رائد أبو يعقوب

إعداد

إعلان أسماء الفائزين بمسابقة تصاميم إبداعية للمباني الخضراء

وتستهدف مسابقة تصاميم إبداعية للمباني الخضراء «JO GREEN»، فئة الشباب من طلبة البكالوريوس في التخصصات الهندسية، لتحفيزهم نحو العمل كفرق متكاملة التخصصات لإيجاد حلول مبتكرة للقضايا والتحديات التي يواجهها الأردن في مجال الطاقة والمياه والبيئة والاقتصاد والتغير المناخي والتي ترتبط بتصميم المباني واستخدامها لترسيخ ثقافة المباني الخضراء.

وركز موضوع المسابقة لهذا العام على « تصميم عمارة ضمن مجمع سكني تخدم ذوي الدخل المحدود تحقق متطلبات ومعايير البناء الأخضر»، حيث تم تقييم تصاميم المشاريع المشاركة في المسابقة من قبل فريق تحكيم متخصص ومستقل من الخبراء ووفقاً لمعايير دليل المباني الخضراء الأردني، منها الابتكار والإبداع والاستدامة وتكامل الحلول والجدوى الاقتصادية.

وحصل على الجائزة الرابعة وقيمتها ٥٠٠ دينار، فريق جامعة فيلادلفيا، والمكون من الطالبة رنيم احمد / هندسة عمارة، والطالب احمد ميسلط / هندسة مدنية، والطالب ايمن احمد / هندسة كهرباء والطالب معاذ محمد / هندسة اتصالات.

كما حصل على الجائزة الخامسة وقيمتها ٥٠٠ دينار، فريق الجامعة الالمانية الاردنية والمكون من الطالبة كرم دعاسين، سمير العتياني، وحلا علقم/هندسة عمارة، والطالب يوسف قفيشه / هندسة ميكاترونكس، والطالبة ميرا الحاج / هندسة مياه وبيئة.

وحصل على الجائزة السادسة وقيمتها ٥٠٠ دينار، فريق جامعة الزيتونة الاردنية والمكون من الطالبة ديمة الفاخوري، والطالبة رانيا حسين، والطالبة اسمهان الطرمة / هندسة عمارة، والطالب محمد جويحان / هندسة طاقة، والطالب عمر خروب / هندسة ميكانيك.

هندسة عمارة، ومهدي حرباوي / هندسة ميكانيك، وشروق الزهد / هندسة مدنية. وفاز في الجائزة الثانية وقيمتها ١٥٠٠ دينار، فريق الجامعة الاردنية، والمكون من الطالبة فرح القواسمة، ورجب الشهبوي، وهيا العرنكي / هندسة عمارة، والطالبة اسلام قواسمه / هندسة ميكانيك، والطالبة جمانة المومني / هندسة مدنية.

كما فاز في الجائزة الثالثة وقيمتها ١٠٠٠ دينار، فريق الجامعة الاردنية والمكون من الطالبة اسيل طنوس، رامي الاقطم ، ورغد شخاترة/ هندسة عمارة، والطالبة هناء الشيش / هندسة مدنية، والطالب محمد الصعبيدي/ هندسة ميكانيك.

وكانت شركة عزة مرعي قدمت مبلغ ٥٠٠ دينار كمساهمة في الجوائز الثلاث الاولى، فيما قدمت مؤسسة احمد بادية الجوائز الرابعة والخامسة والسادسة، بهدف تشجيع الطلبة وتحفيزهم.

عمان - سرى الضمور

أعلن الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (جهد) / مسابقة الملكة علياء للمسؤولية الاجتماعية بالتعاون مع نقابة المهندسين الأردنيين امس، أسماء الفائزين في مسابقة تصاميم إبداعية للمباني الخضراء «JO GREEN» في دورتها التاسعة.

وكانت اللجنة المشرفة، أجرت في وقت سابق عملية التحكيم على المشاريع المشاركة في المسابقة، التي نفذها الصندوق بالتعاون مع عدد من الجامعات والشركات.

وشارك في المسابقة ٥١ مشروعا تقدم بها ٢٤٦ طالبا وطالبة من التخصصات الهندسية من مختلف الجامعات الرسمية والخاصة.

وفاز بالجائزة الأولى وقيمتها ٢٠٠٠ دينار، فريق الجامعة الاردنية، والمكون من الطالبة سلاف الهلسة، شهد دروزة /

«دراسات الأردنية» الأول بمنطقة الشرق الأوسط حسب تصنيف «بنسلفانيا»

وهي: مركز القدس للدراسات السياسية، منتدى الفكر العربي، مركز الرأي للدراسات، المعهد العربي للدراسات الأمنية، المعهد الملكي للدراسات الدينية.

وبين أن التقرير يصنف مراكز الدراسات حسب مجموعة من الحقول والمؤشرات الموضوعية، وهي: الدفاع والأمن الوطني، والسياسات الاقتصادية، والتعليم، والطاقة، والبيئة، والسياسة الخارجية والعلاقات الدولية، والصحة، التنمية الدولية، والاقتصاد الدولي، والعلوم والتكنولوجيا، والسياسات الاجتماعية، والحكم الرشيد والشفافية.

وأشار شتيوي إلى أن مراكز البحث والتفكير تمثل صناعة متقدمة ومكلفة في الفكر والإبداع والقياس العلمي للاتجاهات العامة، كما البحث العلمي في سائر المجالات الموضوعية.

والتأثير في السياسات والاتجاهات والجدل الوطني حولها، ويعرضها مرتبة على مستوى العالم، وحسب الأقاليم الجغرافية، وحسب الحقول الموضوعية للعمل والإنتاج على المستوى العالمي.

وأوضح شتيوي أن التقرير اشتمل على تصنيف تقييمي له ٧٨١ مركز دراسات في العالم، وظهر المركز للمرة الأولى في قائمة المراكز الأكثر أهمية على مستوى العالم.

وأضاف أن المركز حاز على المرتبة الأولى في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ويشمل الإقليم الدول العربية وإسرائيل وتركيا وقبرص وإيران، فيما جاء بالمرتبة الأولى عربياً وأردنياً.

وتابع شتيوي أن التقرير شمل ٦ مراكز بحث وتفكير من الأردن، إضافة إلى مركز الدراسات الاستراتيجية،

عمان - الرأي - حصل مركز الدراسات الاستراتيجية في الجامعة الأردنية على المرتبة الأولى في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا للمرة الثانية على التوالي، في التصنيف العالمي السنوي لمراكز الدراسات والذي تصدره سنوياً جامعة بنسلفانيا الأميركية.

وقال مدير المركز الدكتور موسى شتيوي، الذي أعلن هذه النتائج خلال جلسة حوارية بعنوان «لماذا مراكز البحث والتفكير مهمة؟»، أمس إن «دراسات الأردنية» حاز على المرتبة ١٢٨ عالمياً، وبذلك تقدم ٥ درجات عن التصنيف السابق، حيث كان بالمرتبة ١٣٢ العام الماضي. ويصنف تقرير «بنسلفانيا» كل مرتبة في أهميتها استناداً إلى مجموعة من المؤشرات، أهمها: إدارة وتنظيم الموارد، والإنتاج الفكري والعلمي

لماذا انبهرت ايفانكا ترمب في البرنامج المهني الالماني

والسفر والبنوك والقطاع المصرفي برمته وقطاع تكنولوجيا المعلومات وغيرها في البلاد، للمشاركة في صناعة برامج تدريبية كل في مجال اختصاصه، وتقوم بتخصيص جزء من ارباحها لتمويل تلك البرامج، بحيث توفر تلك البرامج القرض المناسب للتدريب للمهنيين من الطلاب او الطالبات الراغبين في دخول سوق العمل مباشرة، فلدينا على سبيل المثال في الاردن في قطاع عصر الزيتون حوالي ١٢٠ معصرة زيت قماني من شج شديد في الادي العاملة والفنية المدربة في مجال صيانة ماكينات عصر الزيتون او الاشراف على اعمال العصر، فهذا على سبيل المثال لا الحصر.

٢- تقوم الحكومة الاردنية بالاشتراك في هذا البرنامج وتحفيزه من خلال توفير الدعم المالي والمباشر او من خلال الاعضاء الضريبي للأموال المخصصة لغايات التدريب المهني، والتي يجب ان تخضع لهيئة اعتماد مستقلة بحيث يكون منضبطا.

٣- الاشتراط في عقود المناقصات على جميع الشركات الأجنبية او حتى المحلية التي تحصل على عقود عمل حكومية في المملكة او خارجها ان تكون لديها برامج تدريب مهنية وتوفير فرص التدريب المهني للأردنيين. فمثلا نقابة المتقاولين الاردنية لديها القدرة على توفير وتمويل مثل هكذا برامج لقطاع الانشاءات ولكنها لا تفعل.

٤- دراسة النموذج الالماني في نظام التعليم المزدوج ومحاولة تكيفه لبلادنا الاردن
waelsamain@gmail.com

وحدها لا تكفي بدون مشاركة القطاع الخاص، اذا امتعت النظر في أي موقع الكتروني لأي من الشركات او المؤسسات لدينا في الاردن، تجد ان برامج التدريب مغنيبة تماما، لأنها تعتمد اذا وجدت على توفير الوسطة والمحسوبية لتعجب الدور الابرز في توفير التدريب للطلاب، ناهيك عن غياب البرامج التدريبية لدى تلك الشركات او المؤسسات التي تؤهل الطلاب او الطالبات لاحتياجات سوق العمل. اضعف الى ذلك النظام الحكومي التعليمي يعاني من قصور شديد في التطوير المستمر، فلدينا ما يقارب من ١٢٠,٠٠٠ خريج من المدارس الثانوية ينتج فقط ٤٠٪، ويدخل منهم الجامعات حوالي ٢٥,٠٠٠، ويرسب الباقي وعددهم حوالي ٨,٠٠٠، وفي كلتا الحالتين لا يدخل سوق العمل سنويا اكثر من خمسة الاف منهم غير مؤهلين اساسا لسوق العمل. هذه النسب كما يقول وزراء التربية لدينا في كل عام عند الاعلان عن نتائج الثانوية العامة، انها تقع ضمن الخطة السنوية المتعارف عليها، وهذا التصريح السنوي يعطي الطبعاً للتكتيرين بالارتياح. اذن الخل شديد الوضوح وحاجة الى خطة عاجلة وطائرة لحين اصلاح النظام التعليمي برمته وهذه الخطة العاجلة تستدعي الاتي:

١-

تداعى الى مؤتمر وطني لجميع المؤسسات والشركات وغرف الصناعة والتجارة والقطاعات المهنية والعمالية والهندسية ونقابة اصحاب معاصر الزيتون والمصانع ونقابة المتقاولين والفسادق والسياحة

من ذوي الخبرة المناسبة يقدر عددها بحوالي ٤,٨ مليون فرصة عمل. فهذا يعكس أهمية التدريب المهني وخصوصا النموذج الالماني الذي يوفر الادي العاملة المدربة والجاهرة لدخول سوق العمل مباشرة. فعدد العاطلين عن العمل في ألمانيا يقدر بحوالي ٦,٤٪ في فئة اعمار ما بين ١٧-٢٤ سنة، مقارنة بنحو ١٧٪ في اوروبا ومن ضمنها اليونان التي لديها من اكبر النسب في العاطلين عن العمل حيث تقدر بحوالي ٥٥٪ واسبانيا على سبيل المثال ٥٠٪.

فما هو هذا النظام المزدوج للتدريب المهني في ألمانيا الذي أصبح نموذجا عالميا بدأت بتطبيقه بالكامل او جزاء منه كي يتاسبها عدة دول في اوروبا والعالم مثل روسيا والصين وكوريا الجنوبية وغيرهم الكثير.

في النظام المزدوج التعليمي المهني الالماني، يسمح للطلاب بالعمل على اقل تقدير ثلاثة ايام في الشركات المتخصصة ضمن مسار تدريبي مهني معتمد، وباقى ايام الاسبوع يقوم الطلبة بتلقي المحاضرات النظرية وينفذ هذا البرنامج من سنتين الى اربعة سنوات، فعندما يتخرج الطالب يكون جاهزا لسوق العمل ويكون حاصلا على شهادة معتمدة في هذا المجال. طيلة فترة التدريب يتلقى الطلاب معونة مالية من ارباب العمل وجزء منها تكون من الحكومة المحلية التي تتلقى الدعم المالي من الحكومة الفدرالية.

وهنا يكمن سر نجاح وتنشوق النموذج الالماني، فالقطاع الخاص يلعب دورا بالغ الأهمية، فكما يقول الممثل الشعبي يد واحدة لا تصفق، فالبرامج الحكومية

لم تخف ايفانكا ترمب سر اعجابها بالبرنامج المهني التدريبي الالماني الذي يطلق عليه باللغة الانجليزية DUAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING SYSTEM الالمانية ميركل الولايات المتحدة في مارس الماضي، ابدا ايفانكا رغبتها بزيارة ألمانيا للاطلاع على التجربة الالمانية في هذا المجال، والتي أصبحت مثال يحتذى لدول العالم. وبالفعل قامت ايفانكا بزيارة ألمانيا، واطلعت عن كتب على التجربة الالمانية وزارت مصنع Siemens الذي يقوم بتدريب حوالي ١٢,٠٠٠ طالب وطالبة منهم ٩,٠٠٠ ألماني، واكثر من نصف مليون يتلقون التدريب عبر الانترنت او ما يسمى WEB BASED (E-LEARNING)، ناهيك عن ٢,٣٠٠ محاضرة تلقاها اكثر من ٦٠,٠٠٠ متدرب من حول العالم.

وقدبرت تكلفة الاستثمار في التدريب المستمر لعام ٢٠١٦ وحدها حوالي ٥٠٠ مليون يورو. وفي خلال الزيارة تحدثت ايفانكا مباشرة الى بعض المتدربين والمشرفين على تلك البرامج التدريبية. بعد شهرين من زيارتها الى ألمانيا اصدر الرئيس الاميركي قرار رئاسي، حيث ضاعف الاموال المخصصة لأغراض التدريب المهني الى ٢٠٠ مليون دولار. الرئيس الاميركي وابنته وصناع القرار الاميركي يدركوا أهمية دعم التدريب المهني، فعدد الذين يبحثون عن فرصة عمل في الولايات المتحدة يقدر بحوالي ٩,٣ مليون شخص، بينما فرص العمل المتوفرة في السوق والتي تنتظر الادي العاملة

فريق أردني يفوز بنهايات مسابقة لريادة الأعمال



الفائزون في المسابقة

عمان - رويدا السعيدة

حصل فريق أردني، جائزة ابتكر من أجل اللاجئين، في نسختها الثانية ضمن خمسة فائزين في المسابقة عن مشروعهم والذي يحمل عنوان «أكياس».

ومنحت كل من الفرق الخمسة الفائزة جائزة مادية بقيمة ٢٠ ألف دولار، تم الاعلان عنها في مجمع الملك حسين للأعمال امس الأول خلال حفل جاذب أكثر من ٣٠٠ مستثمر ورائد أعمال وممثلي وسائل إعلام ووجوها اجتماعية.

ويعمل المشروع الاردني «أكياس» لكل من ايمان شكري، سميرة زيادي، المهندس براء وهن، الدكتور صوفيا تان على محاربة مرض الكوليرا بين اللاجئين والذي ينتقل عن طريق استخدام دورات المياه.

ويحسب الفائزين فان الكيس صديق للبيئة حيث أنه مدعم بمواد كيميائية تمكن المستهلك من استخدامه وخلال عدة اشهر يتحلل الكيس ليتحول الى سماء طبيعي.

اللاجئين في المسابقة، فيما وصلت هذا العام الى ٢٥٪. ونصحت شهابي الشباب العربي بأن يستغل الفرص الذهبية التي تتواجد امامهم لتطوير افكارهم ومشاريعهم الريادية ليحدثوا تغييرا في مجتمعاتهم، لافتة الى ان العمل الجماعي يعطي القوة في العمل والتغيير لمواجاة التحديات السياسية في العالم العربي.

الفائزين الخمسة هم:

PAPER AIRPLANES (الولايات المتحدة الأمريكية): يهدف هذا المشروع الى مساعدة الأشخاص المتضررين لتعلم اللغات، ومهارات تساهم في سعيهم نحو تحقيق تعليم عال والحصول على فرص عمل.

TECH FOR FOOD (العراق/لبنان): يوفر هذا المشروع دورات تدريبية رقمية تستهدف المجتمعات المتضررة لمساعدتهم على الحصول على العمل في منظومة الاقتصاد الرقمي العالمي.

MORE THAN ONE PERSPECTIVE (النمسا): وهو برنامج تدريبي متطور يوفر ورش عمل مختلفة وتدريب، وتوجيه لتأهيل اللاجئين على مستوى عال وتسهيل دخولهم الى سوق العمل.

HOPE IN SAND AND PIPES (لبنان): وهو مشروع يوفر مأوى متنقل للاجئين باستخدام المواد المتاحة محلياً، مع الحد الأدنى من متطلبات الصيانة وصناعة الاعتبارات البيئية وذلك بهدف التقليل من حدة الحر صيفاً والبرد شتاءً.

AKYAS (الأردن): وهو «مراحيض» متحول للاستخدام الشخصي مع عدة للتطوير. الحقيبة مصنوعة من بلاستيك قابل للتحلل وصممت لتوفير أفضل قدر من النظافة.

وتتناغم هذه المسابقة مع دور المنتدى في تمكين رواد الاعمال من أجل تطوير حلول مستقبلية فعالة لمعالجة التحديات المجتمعية، بمشاركة فعالة من اللاجئين أنفسهم. وأشارت الى ان نجاح المسابقة العام الماضي كان حافزاً أساسياً للاستمرار، لا سيما وأن هذه المسابقة تساهم في ابتكار الحلول للتحديات التي يواجهها اللاجئون من خلال مشاريع لرواد الاعمال من مختلف أنحاء العالم والأهم من بين اللاجئين.

ولاحظت شهابي ارتفاع نسبة المشاركين من اللاجئين في المسابقة بنسختها الثانية، عن النسخة الأولى بنحو ١٠ بالمائة.

وقالت: شهدت النسخة الأولى مشاركة نحو ١٥٪ من

وتنضم هذه المسابقة مع دور المنتدى في تمكين رواد الاعمال من أجل تطوير حلول مستقبلية فعالة لمعالجة التحديات المجتمعية، بمشاركة فعالة من اللاجئين أنفسهم. وأشارت الى ان نجاح المسابقة العام الماضي كان حافزاً أساسياً للاستمرار، لا سيما وأن هذه المسابقة تساهم في ابتكار الحلول للتحديات التي يواجهها اللاجئون من خلال مشاريع لرواد الاعمال من مختلف أنحاء العالم والأهم من بين اللاجئين.



شهابي تحدثت للزميلة السعيدة

وتنضم المشاركون أن يصل مشروعهم الى كافة نواحي النزاع ليتمكن اللاجئون من استخدامه ليشكل حلا في القضاء على الامراض التي تنتقل نتيجة استخدام المراحيض الصحية في المخيمات.

رئيسة منتدى MIT لريادة الأعمال في العالم العربي خلا فاضل قالت خلال كلمتها في الحفل «نحن سعداء جداً بالنجاح الذي حققته النسخة الثانية من المسابقة. وهذا يظهر مدى النجاح والالتزام التي يمكن أن يحققها الشباب مع القليل من الدعم لتحقيق إمكاناتهم الكاملة من خلال افكارهم الريادية والابتكار والمواهب.

وفي حديث لـ«الراي» الشهابي، قالت مسؤولة الاتصالات لمنتدى MIT للشركات العربية الناعلة مزة شهابي ان المنتدى جاء ليساهم في مساعدة وتمكين العقول الشابة من بين اللاجئين من خلال طرح مسابقة ابتكر للاجئين بحيث يقدم المشاركون أفكاراً تساهم في حل مشاكل النزوح.

ولفتت الى ان المنتدى اصبح المجال امام اللاجئين أنفسهم للمشاركة في هذه المسابقة وتقديم افكارهم بهدف حل مشاكلهم التي اختبروها، الى جانب تأمين فرص تدريبهم على أسس علمية لكي يستطيعوا التعبير عن افكارهم وتحويلها الى مشاريع قابلة للتنفيذ.

وبيّنت ان مسابقة «ابتكر من أجل اللاجئين» أطلقت العام الماضي بنسختها الأولى بمناسبة اليوم العالمي للاجئين من قبل منتدى MIT لريادة الأعمال. يهدف إيجاد حلول مبتكرة طويلة الأمد لمعالجة التحديات التي يواجهها اللاجئون مثل الرعاية الصحية والغذاء والسكن والتعليم وغيرها، وذلك بالاعتماد على أحدث الابتكارات والتطورات في عالم التكنولوجيا.

انهيار جزئي في مرافق سكن طالبات جامعة الحسين

معان - بترا - أكد مصدر مسؤول في شركة تطوير معان أن انهيارا جزئيا طال بعض مرافق سكن طالبات جامعة الحسين بن طلال والتابع لشركة التطوير دون أن يتسبب بوقوع إصابات. وأضاف المصدر امس الثلاثاء، أن الإنهيارات طالت الأسوار العلوية لمبنى السكن خلال المنخفض الجوي الذي شهدته المملكة قبل أيام مشيرا إلى أنه لم تقع أية إصابات لكون الطالبات المقيمات في عطلة فصلية.

وبين أن فريقا متخصصا من الشركة المنفذة لمشروع السكن وموظفي الدائرة الهندسية في شركة تطوير معان توجهوا للكشف عن الأضرار والانهيارات التي طالت بعض مرافق السكن وكتابة تقرير مفصل لاتخاذ الإجراءات والاحتياطات المناسبة والعمل على صيانة المرافق حفاظا على أرواح الطالبات.

وكان عدد من أبناء المجتمع المحلي في معان وبعض أولياء أمور الطالبات المقيمات في السكن شكوا من المخاطر المحتملة على المقيمات في السكن بسبب تلك الانهيارات، مطالبين إدارة الشركة بإجراء صيانة عاجلة وإعادة فحص وتقييم البناء السكني ومدى صلاحيته للإقامة.

التعليم العالي بين التطوير النظري والعملية

أ.د. محمد عبد القادر خريسات*

لا يستطيع أحد أن ينكر الدور الفاعل الذي أحدثته ومستحدثته مؤسسات التعليم العالي في الأردن. غير أن السؤال الذي يطرح نفسه، هل أدت هذه المؤسسات الدور الذي كان يؤمل منها؟ وهل هي في المسار التقدمي أم في المسار التراجعي؟ وفي كلتا الحالتين لا بد من البحث عن الأسباب التي أدت إلى ما أدت إليه، للتعرف إلى الطرق التي يمكننا وصفها بالمسار الصحيح.

وقبل البدء في محاولة التشخيص لهذه التساؤلات لا بد من توجيه النظر إلى الأسئلة التالية:

- كيف يمكن للحكومة أو أية حكومة أن تتكيف مع التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وما هو دور الجامعات فيها؟
- كيف يمكن للحكومة ولإدارات الجامعات المختلفة الحصول على استجابة سريعة ومرتعة لمعالجة المشاكل الإدارية والأكاديمية والمالية لهذه الجامعات؟
- ثم ما هي حدود التوجهات لتطوير الجامعات وتحسين الأداء، وتلبية الحاجات المتنوعة والمستجدة؟
- من المعلوم أن ظاهرة العولمة والثورة التكنولوجية والطغيان الاقتصادي والسياسي والنهب المباشر وغير المباشر لثروات الأمة، وخلق المجتمع إلى أنظمة متقدمة وقوانين خارجة عن نطاق العصر تعزل بصورة أو بآخر في معظم المفاصل التعليمية والاجتماعية والاقتصادية.

إن الواجب يفرض علينا إعادة بلورة دور الجامعات في ظل التغيرات المحلية والعالمية، ويشتمل ذلك على تغيير في النظم التعليمية، فلسفة وطرق تدريس وأقسام وكليات ليصبح هذا النظام الأساسي المعرفي هو المعيار السليم القادر على رسم النظرة الشمولية نحو تلبية الاحتياجات المتنوعة والمحددة. ولن يأتي ذلك إلا بوضع الأطر والآليات القانونية الكفيلة بتطوير الجامعات.

إن جمود أوضاع التعليم العالي، ووقوفه في نقطة عدم التحاور، رغم التغيرات الهائلة التي حدثت للبشرية هو السبب المباشر في تراجع الجامعات وتخلخلها. لقد بدأ هذا الدور يتوقف في البداية عند الهيكلية التنظيمية لوزارة التعليم العالي من حيث الاستحداث والإلغاء وما تبع ذلك من تغيير هيكلية مجلس التعليم العالي ومجلس الأمناء للجامعات وهيئة الاعتماد ومعادلة الشهادات وما إلى ذلك من مسجات لم تخرج في أطرها العامة بالشيء الجديد الذي يعمل على إحداث تغييرات في الهيكلية التنظيمية للجامعات. ويمكن القول أن هذه التسميات في حائتي الأحداث والإلغاء، بحيث تراوح مكانها دون أن تترك الأثر الفاعل في تطوير التعليم العالي والدخول به إلى القرن الحادي والعشرين.

لقد قامت إحدى الحكومات بإصدار قانون شكلت

بموجبه مجلس أمناء لكل جامعة من الجامعات، وكانت الغاية الظاهرة هي الوصول بكبار الأغنياء إلى هذه المجالس لتقديم التبرعات والدعم المالي لهذه الجامعات والتي تعاني عجزاً كبيراً في الميزانيات كل عام.

أما الغاية الباطنة فكانت إرضاء للبعض. وكانت النتيجة أن الأمل لم يحصل، بل وفي بعض الحالات كانت هذه المجالس تعيق الحركة، والتوسع لدى رؤساء الجامعات لتدمير الملتحقين اليهم لإشغال بعض المراكز الجامعية من جهة، ومن جهة أخرى حاولت بعض هذه المجالس الرجوع بالجامعات إلى ربع قرن مضى بالإصرار على إحداث أساليب لا تتفق وطبيعة الأمور، بل هي مسرحات خيالية تدرب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على حد سواء على ممارسة لا تتفق وفلسفة الجامعات الأردنية. ومازلنا حتى هذه اللحظة نكرر أنفسنا بالأهداف المتعلقة بمجالس الأمناء ومجلس التعليم العالي. بل الأسوأ من ذلك أن أحد وزراء التعليم العالي قد عين في مجالس الأمناء، لا يقل عن عشرة ما بين مفصول من جامعته أو إنهاء خدمته الإدارية قبل موعدها، أو ممن ليس لديهم الخبرات. فالتعليم لا يتقبل الأنظمة والقوانين.

وبلغ من سطوة بعض رؤساء المجالس أن لفتوا قرارات اتخذها نوابهم مما يؤكد على عدم مراعاة الاستقلالية للجامعات.

ثم جاءت ولادة الجامعات المتلاحقة على المسنوبين الرسمي والخاص لتزيد الأمور تعقيداً دون أن تقوم الدولة بدراسة الاحتياجات ومكان هذه الجامعات وأخذها بعين الاعتبار الكثافة السكانية. ومن هنا فإن هذه الجامعات في غالبيتها لم تقم على أسس موضوعية، ولم يعد لها الأعداد الكافي من حيث الكوادر التعليمية والأبنية والتجهيزات الجامعية، واختيار التخصصات التي ستسهم في بناء الحياة المعرفية الجديدة، وعدم تكرار ما هو قائم في الجامعات الأخرى.

إن الحاجة لاستقبال أعداد كبيرة في الجامعات في السنوات القادمة أمر تفرضه الزيادة السكانية. لكن الارتحال في إنشاء هذه الجامعات سيؤدي بنا إلى تخريب الأعداء المتلاحقة من العاملين عن العمل وهذا ما تحقق فعلاً، ولا يخفى ما لذلك من دور على اتجاهات شائبة وتزويجهم نحو التضرع والقلق والتطرد والانتحار نتيجة الفقر والعازة.

وإذا عدنا إلى الجامعات التي قطعت شوطاً من عمرها الزمني وتم طرح السؤال التالي: هل أدى هذه الجامعات خطة واضحة لمواجهة ما يلي:

- 1- أعداد الكوادر العلمية المؤهلة والمدرعة لتخريج أجيال متنافسة من العلماء والباحثين.
- 2 - استقطاب الكفاءات العلمية المهاجرة خارج الوطن بدلاً من هجرتها.
- 3 - تزويد المكتبات والمختبرات الجامعية بالجديد

لمواكبة التطورات العلمية المتغيرة.

4 - دراسة أوضاع الجامعات المستقبلية وإحداث برامج لسد النقص في بعض هذه الجامعات، وعدم الانكفاء على البرامج التقليدية التي بدأت تعاني من الفشل من الخريجين.

إن الجواب على هذه الأسئلة يحدد المسار التقدمي أو التراجعي لهذه الجامعات، وإذا كانت هذه الجامعات قد توقفت عند نقطة ما ولم تجاوزها أصبح من الضروري المسارعة إلى ما يلي:

- التحديد الحقيقي للفلسفة التي تقوم عليها هذه الجامعات بصورة خاصة وفلسفة التعليم العالي بشكل عام.
- تعديل النظم بما يحقق حرية الاختيار ولا يخل بمبدأ تكافؤ الفرص، وتتناسب مع الأهداف المرسومة ضمن الإمكانيات المتاحة للجامعات مادياً وبشرياً.
- تعديل نظم وقوانين تعيين أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم بما يتفق وأهداف الجامعة وبما يحقق الربط بين متطلبات الوظيفة ومؤهلاتها وشروطها. وهنا لا بد من جعل التثبيت في الخدمة عشر سنوات بدلاً من ستة على سبيل المثال، مع إمكانية العودة إلى العقود المؤقتة بعد لفترة لا تقل عن عشر سنوات ثم يعاد تثبيتهم في الخدمة وظلال فترة العقود تنهي خدمات كل عضو يظهر تقصيراً في المجال التدريسي والبحثي والمهني والأخلاقي خلال هذه الفترة.
- إعادة النظر بالأقسام والمناهج الدراسية الحالية بحيث يشمل ذلك الإلغاء والدعم والتعديل والإضافة، وأن يتم ذلك عن طريق لجنة عليا تشرف على جميع الجامعات العامة والخاصة وفق رؤى واضحة.
- تحديث الإدارة الجامعية واعتماد مبدأ الكفاءة لا الوساطة مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية الرتبة والأقدمية والتقارير السنوية عن عضو هيئة التدريس.
- تعديل نظم التقويم والامتحانات بحيث تخرج من دائرة "من دخل دار أبي سفيان فهو آمن" والتقويم يجب أن يبدأ من عضو هيئة التدريس وينتهي برئيس الجامعة.
- وضع مدة زمنية لمن يعين رئيساً للجامعة بخدمة لا تقل عن عشر سنوات في رتبة الأستاذية.
- التقنين في منح الدرجات العلمية العليا ووضع شروط أكثر حداثة لمن يلتحق بها، وفصل من لا تثبت كفاءته. وقد أدى النوع في ذلك إلى تخريب الكثيرين ممن لا تتوافر فيهم الشروط العلمية لنيل تلك الدرجات.
- عدم التوسع في إنشاء الجامعات سواء كانت عامة أم خاصة إلا بعد توفر الكوادر العلمية والمرافق الجامعية الكاملة.
- الإشراف المستمر والحقيقي من وزارة التعليم العالي على الجامعات الخاصة وبرامجها وسير التعليم فيها ومدى التزامها بالأنظمة والقوانين. مع تغير انظمتها الحالية، وعدم التركيز على الطريقة الربحية فقط، وأن يتم ذلك ب لجنة تشكل لهذه الغاية لمدة

سنتين فقط ولا يحق لشخص العضوية فيها أكثر من مرة واحدة فقط.

- دعم ميزانيات الجامعة سواء كان ذلك بزيادة الإيرادات المحلية أم بالتبرعات من الشركات والبنوك وكبار الأغنياء، وإنشاء صندوق لهذه الغاية.

- إرسال البعثات السنوية إلى مختلف الجامعات ذات السمعة العلمية في العالم.

- وضع خطة للإلغاء التعليم الموازي والبرامج الدولية، وعدم التمييز بين أبناء الوطن، مع رفع تدريجي بسيط بالرسوم لتحقيق الميزانية اللازمة.

- وضع نظام دقيق يكفل رعاية الطلاب المتفوقين والأستاذة الباحثين وتشجيعهم وفق نظام المكافآت.

- تعديل القوانين بوقف الزيادات السنوية لأعضاء هيئة التدريس لمن لا ينشر بحثاً في السنة على الأقل بعد ترقيته إلى رتبة أستاذ.

- إعادة النظر بالنظمة وتعليمات الدراسات العليا،

فمن غير المعقول أن رسالة الماجستير والدكتوراه لا تحصل على علامة واحدة في التقدير. وهذا مما أضعف هذه إرسائل، وبالإضافة إلى اللداري أن ترسل الرسالة إلى ثلاثة أعضاء من خارج الجامعة أو بعضوين وكتابة تقرير مفصل عنها، ثم تجتمع اللجنة بإضافة المشرف

وحضو من القسم لمناقشة الطالب بهذه الملحظات وتوضعه من علامة تدخل في التقدير للطلاب.

إن عدم وضوح الأهداف والفلسفة والخطط والبرامج وتضارب الرؤى وربما تناقضها مع ما صاحب ذلك من ثقلات حادة وجذرية في نظم التعليم الجامعي طالت أهدافه وفلسفته، كل ذلك أدى إلى حجب الرؤية السليمة في غالب الأحيان.

وقد رافق ذلك مصطلح الطوفان الإداري المتعلق بشغل الوظائف القيادية الجامعية، فبدلاً من أن تحكم الجامعة نفسها بنفسها تظهر على سطح الجامعة قيادات

هزلية تمنع ولاها لمن يخدم أهدافها الشخصية.

إن كثرة الواسطات في تعيين رؤساء الجامعات ونوابهم عافت قوة اللوائح والقوانين، مما جعل الأوضاع الجامعية في حالة ترد وهبوط أد، التعليم العام.

وهناك مشكلة أخرى تواجه التطوير في الجامعات، وهي مشكلة لا يدركها من هو خارج الحرم الجامعي، ألا وهي انقسام العمل الإداري الجامعي بالبيروقراطية

والمركزية الشديدة سلبت الجامعة والاستاذة على حد سواء حتى تقرير شؤونهم العلمية. لما تتميز به من تدخل مسفر من جانب الإدارة وأجهزتها في سير العملية التعليمية.

وبالرغم مما ذكر فإننا إذا أردنا الإصلاح الحقيقي للجامعات علينا إعداد خطة خمسية أو عشرية تتبادل فيها كل غرة مبادرة واحدة مثل: المناهج، وفي السنة

الثانية الأنظمة والقوانين، وفي الثالثة أعضاء هيئة التدريس، وفي الرابعة الطلاب وهكذا إلى أن تكتمل جميع عناصر التعليم العالي المراد تطويرها.

خطاب الكراهية في مناهجنا

مثال أحمد كشت

مع انتشار خطاب الكراهية المتزامن مع غياب لغة الحوار والعجز عن احترام الرأي الآخر وإنكار التعددية وانعدام التسامح، خلقت ظاهرة مجتمعية مؤرقة، فالعديد من الأشخاص يمارس الجدل بحجة أنه يندرج تحت باب الحوار، في حين يسعى الآخرون لفرض رأيهم بغض النظر عن صحته من عدمه بدلا من أن يكون هدفهم الوصول إلى أرضية تفاهم مشتركة مع كافة الأطراف المتحاربة، لذلك فإنه من المهم العمل قدرات الطلبة لمواجهة خطاب الكراهية واجتثاثه من جذوره.

لابد من الاعتراف بأن الموروث المجتمعي يلعب دورا كبيرا في تعزيز خطاب الكراهية، فهو يقدرن بشكل مباشر بالبيئة التي ينشأ فيها الطالب، فالسلوكيات عادة تنفث في البيوت أولا ومن ثم المدارس ومنها تنتقل إلى الجامعات ولاحقا إلى المجتمع، فإن كانت التنشئة سليمة فإن المجتمع سيكون واعيا لخطاب الكراهية. لذلك لا بد من العمل على إيجاد منظومة تواصل متكاملة ما

بين الأسرة والمدرسة والمجتمع للعمل بطريقة تكاملية على نيل خطاب الكراهية ونزع من الفكر الطائفي وتدريب الطلبة على تبني اسس فكر حوارية شاملة. خطاب الكراهية لم يخلق من فراغ بل لان له جذورا متجذرة، لذلك لا بد من معالجة اساس المشكلة. من الممكن البدء بطلبة المدارس وتحصين المفاهيم الواردة في المناهج المدرسية الحالية. لذلك يتحتم على المناهج أن تدفع أطراف المجتمع الى حالة من التقبل لبعضه البعض، من حيث نيل الاختلاف القائم على الدين أو العرق أو الجنس أو الطبقة الاجتماعية. أذنين بعين الاعتبار بأن مواجهة مثل هذا الخطاب يقتضي أولا فهمه وتحليل مضمونه بهدف التصدي له لاحقا. إن تفشي خطاب الكراهية في مجتمعنا يكشف عن قصور كبير في مناهجنا التعليمية في التعامل مع المفاهيم العالمية المنتشرة عبر وسائل الإعلام المختلفة ووسائل التواصل الاجتماعي. دون وجود قاعدة أساسية من المبادئ. لذلك فإنه بات من الملح تقييم وتحصين الأمور من خلال مراجعة حقيقية للمناهج المدرسية الحالية بهدف تعزيز تماسك المجتمع ونبذ روح التعاليش بتناغم

بعيدا عن إثارة التفرقات والنزعات بكافة أشكالها. إن انتشار خطاب الكراهية مسألة معقدة وتحتاج الى خطوات جادة وشاملة من التربية المنزلية والمدرسية والبيئة المجتمعية للضاء عليها. لذلك فإن خطابنا التربوي بحاجة الى إعادة منهجية بعيدا عن كل ما يؤسس الى فكر متعصب ومنحاز وأن يكون خطابا موحدا وشاملا ضمن مناهج علمية وموضوعية ومحايدة. لذلك فإنه من المهم إيجاد المحتوى الإيجابي والبديل لخطاب الكراهية من خلال مجموعة من العناوين الإيجابية التي تهدف الى تعزيز مفاهيم التخاطب والتفاهل بين الطلبة بالإضافة الى تعليمهم الفرق بين خطاب الكراهية وبين حرية التعبير عن الرأي الذي ينمثل بعدم اغتيال الشخوص وضروية تقبل الآخر، وبأن المعارضه او الرد يكون للرأي وليس للشخص أو بكرائية الشخص.

لذلك يقع على عاتق وزارة التربية والتعليم تطوير أداة أخلاقية ضمن المناهج المدرسية لمرعاة أبعاد خطاب الكراهية وضروية العمل على تغيير الثقافة السائدة في المجتمع ابتداء من المدرسة، للوصول الى ثقافة تعزيز التعددية والتسامح وخلق مناخه ذاتية لدى الطلبة ضد

خطاب الكراهية وإنتاج قاموس يتضمن التعبيرات والمفردات التي تحرض على العنف ونيل الآخر. كما يتعين على الوزارة إجتثاث أفكار التطرف والكراهية من المناهج المدرسية الحالية وتعديلها بما يخدم تعزيز قيم الاعتدال والتسامح الديني، من خلال تطوير أنشطة لا منهجية للطلبة لتساهم في تعزيز مفاهيم الرأي والرأي الآخر وتقبل الآراء المختلفة. إن الخطوة الطبيعية القادمة هي تفرغ قيم التسامح والتعايش المشترك في مناهجنا المدرسية، فخطاب الكراهية يؤدي إلى العدوانية وانتشار الكراهية بين الناس لذلك من المهم مراجعة خطاب المناهج المدرسية واللغة المستخدمة فيها.

إن البديل عن الحوار وقبول الآخر هو ممارسة العنف الجسدي واللفظي بالضرورة، فهو إنعكاس لسلوكيات ناتجة عن قصور في فهم خطاب الكراهية، لذلك فإن بداية القضاء على خطاب الكراهية يبدأ بإصلاح المناهج المدرسية ومعالجة القيم المجتمعية وتطبيق القانون بعدالة والإبتعاد عن مظاهر الإقصاء والتمييز، وهذا يحتاج إلى ترسيخ هذه القيم في المدارس ضمن المناهج المدرسية من أجل أمن مجتمعنا وبلدنا.

8.النواب يقر تشكيلة مجالس أمناء الجامعات ويحدد آلية تعيينهم

عمون - رفع مجلس النواب اعضاء مجلس امناء الجامعات من 8- 12 عضو قابلة للتجديد ممن يحملون الدرجة الجامعية الأولى حدا أدنى.

ووافق المجلس خلال جلسته المخصصة لمناقشة قانون الجامعات الأردنية أن ينتخب مجلس الأمناء من بين أعضائه نائباً لرئيسه يتولى مهامه عند غيابه.

كما وافق المجلس انه اذا شغل مركز رئيس مجلس الأمناء أو أي عضو فيه لأي سبب من الاسباب فيعين بديل له للمدة المتبقية وفقاً للطريقة التي جرى فيها تعيين من شغل مركزه.

هـ- لا يجوز للرئيس أو من كان رئيساً سابقاً للجامعة أن يعين رئيساً لمجلس أمنائها قبل مرور مدة لا تقل عن 5 سنوات على تركه منصبه، كما لا يجوز لعضو هيئة التدريس العامل في الجامعة أن يكون عضواً في مجلس أمنائها.

واقر المجلس أنه لا يجوز للرئيس أو نائبه أو رئيس فرع أي جامعة أن يكون عضواً في مجلس أمناء جامعة أخرى.

ووافق النواب على انه يشكل مجلس الأمناء لجنة أكاديمية ولجنة إدارية ومالية وأي لجنة دائمة أخرى يراها لازمة لدراسة المواضيع التي يحيلها إليها، وذلك حسب اختصاص كل لجنة.

واقر النواب تشكيلة مجلس الأمناء الجامعات الرسمية على النحو التالي:-

1- رئيس مجلس الامناء.

2- 4 أعضاء اكاديميين ممن يحملون رتبة الأستاذية من خارج الجامعة.

3- ثلاثة اعضاء من قطاع الصناعة والتجارة.

4- اربعة من ذوي الخبرة والرأي.

5-الرئيس.

ووافق النواب على انه يُعين رئيس مجلس أمناء الجامعة الرسمية وأعضاؤه وتقبل استقلالهم بإرادة ملكية سامية بناء على تنسيب رئيس الوزراء المستند الى توصية المجلس.

ووافق النواب على تشكيلة مجلس امناء الجامعة الخاصة على النحو التالي:

- 1- رئيس مجلس الأمناء بتنسيب من الهيئة
- 2- اربعة اعضاء اكايمييين ممن يحملون رتبة الاستاذية من خارج الجامعة يختارهم المجلس.
- 3- عضوان من قطاع الصناعة والتجارة بتنسيب من الهيئة
- 4- عضوان من ذوي الخبرة والرأي من غير اعضاء الهيئة تنسبهما الهيئة على ان يكون احدهما من المجتمع المحلي.
- 5- ثلاثة اعضاء تنسبهم الهيئة من اعضائها
- 6- الرئيس.

كما وافق المجلس على تعيين رئيس وأعضاء مجلس أمناء الجامعة الخاصة، وتقبل استقالاتهم ويعفون من مناصبهم بقرار من المجلس بناء على تنسيب الهيئة.

وحدد المجلس آلية تعيين رؤساء الجامعات الرسمية والخاصة.

ووافق على أن يكون لكل جامعة رئيس متفرغ لإدارتها يعين لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، على أن يكون أردني الجنسية، وأشغل رتبة الأستاذية كعضو هيئة تدريس.

ب- يعين رئيس الجامعة الرسمية بإرادة ملكية سامية بناءً على تنسيب المجلس ومن بين قائمة تتكون من ثلاثة مرشحين يوصي بها مجلس أمنائها.

ج- يعين رئيس الجامعة الخاصة بقرار من المجلس بناء على تنسيب مجلس الأمناء على أن لا يكون شريكاً أو مساهماً في المالك أو عضواً في الهيئة، ويحدد راتبه وسائر حقوقه وامتيازاته بقرار من مجلس الأمناء بناء على تنسيب الهيئة وبموجب عقد خاص مع الجامعة يوقعه نيابة عنها رئيس مجلس الأمناء.

د- تنتهي خدمة الرئيس في أي من الحالات التالية:-

- 1- انتهاء مدة تعيينه أو قبول استقالته من المجلس أو وفاته.
- 2- اعداؤه من منصبه بقرار من المجلس في الجامعة الرسمية، وبقرار من المجلس بناء على تنسيب مسبب من مجلس الأمناء في الجامعة الخاصة.
- هـ- 1- يمارس الرئيس صلاحياته باعتباره عضواً في الهيئة التدريسية للجامعة ، ويتبع إحدى الكليات أو الأقسام الأكاديمية فيها.
- 2- اذا بلغ الرئيس السن القانونية المحددة لانتهاء خدمات اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة فيستمر في رئاسته للجامعة الى حين انتهاء مدة تعيينه المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة.
- و- يجوز أن تستمر رئاسة الجامعة بدون رئيس لأكثر من أربعة أشهر ويتخذ المجلس القرار الذي يرتئي في حال مرور تلك المدة.

ز- يتقاضى رئيس الجامعة الرسمية المعين رئيسا في غير جامعتة الرسمية الأصلية مكافأة نهاية الخدمة من جامعتة الأصلية على اساس مدة خدمته فيها، وتحسب له مستحقاته المالية المكتسبة عن مدة عمله في الجامعة الرسمية المعين رئيسا لها وتحملها عنه.

ح- يستمر الرئيس الذي تنتهي خدمته في الجامعة وفقا لأحكام الفقرة (د) من هذه المادة في إشغال رتبة الأستاذية في الجامعة الرسمية التي ترأسها أو في جامعتة الأصلية وبأعلى مربوطها ما لم يُشعر الجامعة بعدم رغبته في الاستمرار.

9. الوفيات

- احمد اسماعيل داوود عمر – ماركا الجنوبية

- بنوا انطون خليل حنا – جبل اللويبة

- محمد عكاشه حاج محمد نعمان – اربد

- محمد يوسف زعرور – الجبل الاخضر

- بهيره كامل الشويخ – العقبة

- جوليت منولي الترك – العبدلي

- عبدالسلام عبدالرحمن أحمد عبيد – شفاعدران