



دليل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن
في تطوير التوصيفات (الملاح) المهنية والمناهج

**The Application of Arab Standard Classification of Occupations
in the development of occupational profiles & curricula**

Practical Manual

Published by:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Postfach 5180
65726 Eschborn
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15
E info@giz.de

Internet:
www.giz.de

Name of sector project:
Regional cooperation between selected Arab countries in the field of TVET

Author
Eng.Abdelbasit Saleh, Jordan

Printed and distributed by:
GIZ Regional Project Coordination Office

Syria, 2011

معجم بالمصطلحات والمفاهيم الأساسية

المصطلح	المرادف بالإنجليزية	المعنى
التعليم المهني	Education	نظام متكامل من الإعداد المهني ويتم من خلاله إعداد أو تهيئة الفرد لممارسة مجموعة متجانسة من الأعمال
التدريب المهني	Training	نظام متكامل من الإعداد المهني ويتم من خلاله إعداد الفرد لممارسة مهام عمل محدد أو رفع مستوى أدائه لتلك المهام وبذلك فقد يأتي تدريب بقصد الإعداد أو تدريب بقصد رفع الكفاءة
المهنة	Occupation	مجموعة من الأعمال المتجانسة والمتدرجة هرميا ضمن مستويات مقننة من المهارة
العمل	Job	مجموع المهام التي يؤديها فرد أو مجموعة أفراد لتحقيق إنتاج معين (سلعة أو خدمة) لقاء أجر معين
الدور	Role	مجموعة من المهام المتجانسة فكل عمل مجموعة من الأدوار كالدور الإداري الذي يشتمل على مجموعة من المهام ذات الطبيعة الإدارية، والدور الفني المتخصص الذي يشتمل على مجموعة من المهام الفنية المتخصصة
مهمة	Function/task	مجموعة من الواجبات أو الأنشطة المتسلسلة التي يؤديها الفرد في إطار دور معين من أدوار عمله، وهي جزء متكامل من العمل ومستقل بذاته ويستغرق أداءه جزءا من وقت العمل
واجب	Task/duty	أحد عناصر سلسلة النشاطات التي يقوم بها العامل أثناء أدائه لوادة من مهام العمل
المهارة	Skill	أدق أجزاء العمل لغايات التحليل وقد تأتي بطابع نظري معرفي معلوماتي، أو بطابع عملي أدائي نفسحركي أو بطابع إنفعالي وجدائي شعوري
الكفاية	Competency	الكفاية لغة من " [كفي يكفي] إذا قام بالأمر، و يقال استكفيته أمرا فكفانيه، ومن معانيها: ما يحصل به الاستغناء عن غيره، ومنها: القيام بالأمر، فيقال: استكفيته أمرا فكفانيه فهو كافٍ وكفي، ومنها: سد الحاجة وبلوغ الأمر في المراد، فيقال: كفاه مؤنثه يكفيه كفاية والكفاية اصطلاحا: (1) القدرة على أداء نشاط منتج بإتقان / مستوى أداء، بحسب معايير سوق العمل. (2) القدرة على تطبيق المعارف والخبرات والمهارات في أوضاع العمل المعتادة أو المتغيرة. وتعرف الكفاية كذلك بأنها مزيج من الوعي والمهارات والمعارف والاتجاهات التي تمكن الفرد من أداء مهام عمل محدد وطبقا لمعايير معينة، والكفاية هنا لا تقتصر على الأداء بل تشتمل على ظروف الأداء ومعاييرها
الأداء	Performance	ما يصدر عن الفرد أو مجموعة من الأفراد من قول أو فعل أو إنفعال (شعور)

ملاحظة: راجع معجم المصطلحات الخاص بالتعليم والتدريب المهني والفني المطور من قبل GTZ على الصفحة

http://www.arabtvnet.net/index.php?page_id=99



التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

المشروع الأقليمي للتعاون العربي الأثاني في مجال التعليم و التدريب المهني و التقني

المنحى النظامي لتطوير البرامج التدريبية

المنحى النظامى لتطوير البرامج التدريبية

الأهداف

- تهدف هذه الوحدة الى تنمية مهارات الدارسين لها في مجال تطوير البرامج التدريبية وفق نهج نظامى، إذ يتوقع مع نهاية دراستها وفي ضوء التفاعل مع خبراتها أن يصبح الدارس قادراً على أن:
- يتعرف دلالات المفاهيم ذات العلاقة بالمنحى النظامى لتطوير البرامج التدريبية
 - يتتبع مراحل تطوير البرامج التدريبية وفق المنحى النظامى للتدريب
 - يحدد ماهية وأبعاد العلاقة بين النظام التربوي والتربوي والمجتمع
 - يحدد ماهية وأبعاد كل مرحلة من مراحل تطوير البرامج التدريبية وفق المنحى النظامى

مقدمة

يظل التدريب استثماراً حيوياً في الأفراد، وأداة أساسية من أدوات تنمية القوى البشرية، والحالة هذه، ولكي نؤسس ونضمن استثماراً فاعلاً في التدريب، لا بد من إخضاع عملية تطوير البرامج التدريبية: تصميمياً وتنفيذاً وتقويماً، الى نهج نظامى يمكن من خلاله تبيين العلاقات البينية بين عناصر البرنامج ومكوناته من جهة، وبين الجهات أو الأطراف المعنية بالبرنامج التدريبي من مطورين ومستفيدين من جهة ثانية، ونزيد على ذلك أن ضمان فاعلية التدريب تقتضى التعامل معه على أساس منطقي علمي والابتعاد به عن مطبات الارتجال والعشوائية

وتأتي هذه الوحدة لتعرض الى آلية تطوير البرامج التدريبية وفق المنحى النظامى ومن حيث العناصر والمكونات والمراحل وتتابعها

المفاهيم

1- النظام لغة

جاء في لسان العرب للعلامة أبي الفضل جمال الدين محمد أن: النظام ما نظمت فيه الشيء وغيره، وكل شعبة منه أصل نظام، ونظام كل أمر ملاكه والجمع أنظمة وأناظيم ونظم

2- النظام اصطلاحاً

أما من الناحية الاصطلاحية فالنظام إطار وآلية عمل منسقة ومتناغمة تتفاعل فيها عناصر ومتغيرات عديدة لتحقيق غاية أو جملة من الغايات وذلك وفق نهج منطقي ومتسلسل وترتصف هذه الآلية ضمن ثلاثة عناصر أساسية هي: المدخلات والعمليات والمخرجات، والنظام بالتالي مجموعة من العناصر المتكاملة والمتشابكة والتي تتفاعل من أجل تحقيق غاية (هدف) أو جملة من الغايات أو الأهداف

3- التدريب

التدريب استثمار في الأفراد وتفاعل وتبادل في الخبرات يهدف إلى تطوير كفايات ومهارات الفرد في أبعادها الثلاثة: المعرفية والنفسحركية والوجدانية والتي تمكنه من أداء مهام عمله، وقد يأخذ التطوير بعد الإعداد المهني الشامل المتكامل مثلما قد يأخذ بعد رفع مستوى الأداء أو الكفاءة الانتاجية، وقد ينسحب التدريب على المجال الفني المتخصص، أو المجال الإداري الإشرافي، أو المجال التربوي المسلكي، أو المجال الثقافي العام، وقد ينسحب على أكثر من مجال أو ينسحب على كافة المجالات كما هو الحال في الإعداد المهني الشامل المتكامل

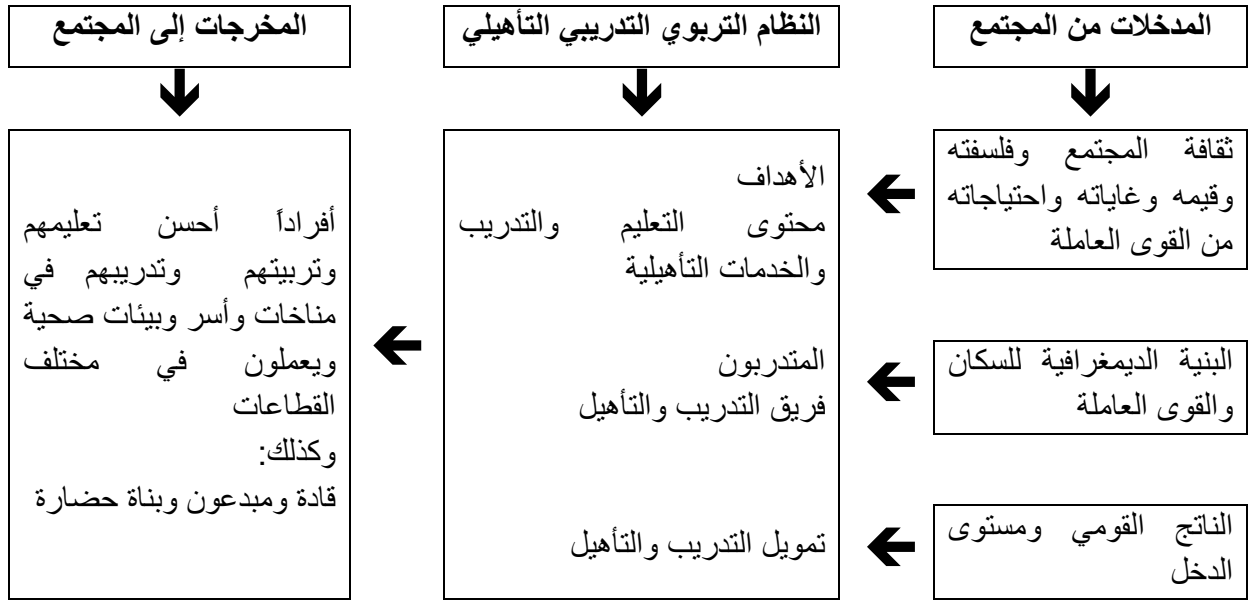
4- التربية والتأهيل أو التدريب كنظام

في ضوء ما تقدم وبنظرة فاحصة لمواضيع التربية والتعليم والتدريب والتأهيل وحيثياتها نجد أنها منسجمة مع تعريفنا للنظام إذ يعتبر كل منها نظام كلي وشمولي وفيها جملة من النظم الفرعية التي تشتمل على جملة من الأنشطة أو العمليات التي وإذا ما أردنا لها النجاح والفاعلية، فإنه يجب إخضاعها كذلك لمنهجية نظامية، وإذا ما أسقطنا تعريفنا للنظام بعناصره الثلاثة، على التربية والتأهيل لأمكننا وضعها في الإطار الآتي:

المخرجات	العمليات	المدخلات
الأنماط السلوكية المستهدفة في أبعادها الثلاثة: المعرفية والوجدانية والنفس حركية منظومة قيم ومثل جديدة تكيف اجتماعي مواطنة وانتماء اكتساب مهنة أو وظيفة استقلال ذاتي أخرى	البحث والتطوير التربوي والتنموي استيعاب الفئات المستهدفة التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي والتربوي والمهني التدريس والتدريب والتأهيل الإدارة والإشراف والتقييم النشاطات المنهجية المساندة أخرى	الموارد البشرية والمادية الأنظمة والتعليمات والسياسات ويندرج في إطارها (أدلة التصنيف المعيارية للمهن) ثقافة المجتمع وثقافة المؤسسة الميزانيات والموارد المالية الطلاب/المتدربون الهيئة التربوية والتدريبية / فرق التدريب والتأهيل البرامج والمناهج والمواد التعليمية - أخرى (أدلة التصنيف المعيارية للمهن)

5- العلاقة بين المجتمع والنظام التربوي التدريبي التأهيلي

المنحى النظامي للعلاقة بين المجتمع والنظام التربوي التدريبي التأهيلي



ثانياً: المنحى النظامي لتطوير البرامج التدريبية

ينسحب مفهوم تطوير البرامج التدريبية على البرامج المنوي استحداثها أو على البرامج المنوي تحديثها، وفي كلتا الحالتين وكما أسلفنا يجب أن تخضع عملية التطوير إلى المنحى النظامي وكما أسلفنا، ففي الوقت الذي تشكل فيه البرامج التدريبية أحد مدخلات النظام التدريبي العام أو العملية التدريبية، يشكل كل برنامج تدريبي نظاماً فرعياً للنظام التدريبي العام، والمخطط التالي يبرز عناصر هذا النظام ومكوناته لجهة المدخلات والعمليات والمخرجات:

المدخلات	العمليات	المخرجات
السياسات التدريبية وأدلة التصنيف المعيارية	تحليل السياسات مراجعة أدلة التصنيف المعيارية	البرامج بحسب منطوقها في أدلة التصنيف المعيارية للمهن والأولويات والأنماط التدريبية والبدائل والفرص المتاحة للتدريب
أدلة التصنيف المعيارية للمهن البرامج والأولويات والمشاريع التنموية و تخطيط القوى العاملة و معدلات هجرة القوى العاملة وتسربها	تقييم الاحتياجات التدريبية الكمية التحليل الإحصائي	عدد الأفراد المنوي تدريبهم (الاحتياجات التدريبية الكمية)
مسميات الأعمال أو المهن ومعلومات عن محتوياتها ومضامينها من التوصيفات الوظيفية وأدلة التصنيف والتوصيف المهني المعيارية والمعلومات التي تم جمعها من المقابلات الشخصية للممارسين والمشرفين والمختصين	تقييم الاحتياجات التدريبية النوعية التحليل المهني / تحليل الأعمال	مسميات البرامج التدريبية ومحتواها من المهام والواجبات والمهارات (الاحتياجات التدريبية النوعية)
الاحتياجات التدريبية النوعية والكمية أدلة التصنيف والتوصيف المعيارية	تحليل الفئات المستهدفة	مواصفات ومستويات وشروط القبول والالتحاق بالبرامج التدريبية

الاحتياجات التدريبية النوعية وأنماط التدريب ومنهجية تطوير المناهج المعتمدة	تطوير المناهج التدريبية والخطة الدراسية	المناهج التدريبية وفق النمطية أو المنهجية المعتمدة (مقررات، وحدات تدريبية متكاملة، مشاريع)
سياسات التدريب الاحتياجات التدريبية الكمية المناهج المطورة	تحديد متطلبات تنفيذ المناهج المطورة من الموارد المادية (أبنية وتجهيزات) وتأمينها	متطلبات تنفيذ المناهج من الأبنية والتجهيزات
سياسات التدريب الاحتياجات التدريبية الكمية المناهج المطورة	تحديد متطلبات تنفيذ المناهج من الموارد البشرية وأسس اختيارهم واختيارهم	المدرّبون والمشرفون الذين تم اختيارهم
المتطلبات المادية والبشرية والاحتياجات الكمية والسجلات المحاسبية وحسابات الكلفة	تنظيم الموارد وإعداد موازنة التدريب	موازنة التدريب
مواصفات ومستويات وشروط القبول والالتحاق بالبرامج التدريبية وخدمات التوجيه المهني	اختيار المتدربين	المتدربون الذين تم اختيارهم
الانماط التدريبية المعتمدة (تدريب مؤسسي أو ميداني أو مركب) الخطة الدراسية وخطة التدريب التنفيذية	تنفيذ التدريب	خطة تدريبية منفذة على المتدربين قيد التدريب ومتدربين وقد تم تدريبهم
المتدربون قيد التدريب اسس ومعايير النجاح والتخرج	تقويم تحصيل المتدربين التكويني والشامل ومنح الشهادات	نتائج المتدربين والشهادات الممنوحة للخريجين
السجلات المحاسبية وأسس ومعايير احتساب كلفة التدريب	حساب كلفة التدريب وتحليلها	كلفة التدريب وبيان كفاءة و فاعلية الانفاق Cost benefit and effectiveness
بيانات الخريجين وأصحاب العمل وبيانات الاحتياجات التدريبية في بعدها الكمي والنوعي	التقويم الخارجي للبرامج التدريبية	مدى صلاحية واعتمادية وموثوقية وارتباطية والقيمة العامة للبرامج التدريبية وديمومة تحقيقها لمتطلبات سوق العمل Validity, Relevancy, Accountability and general worth of training

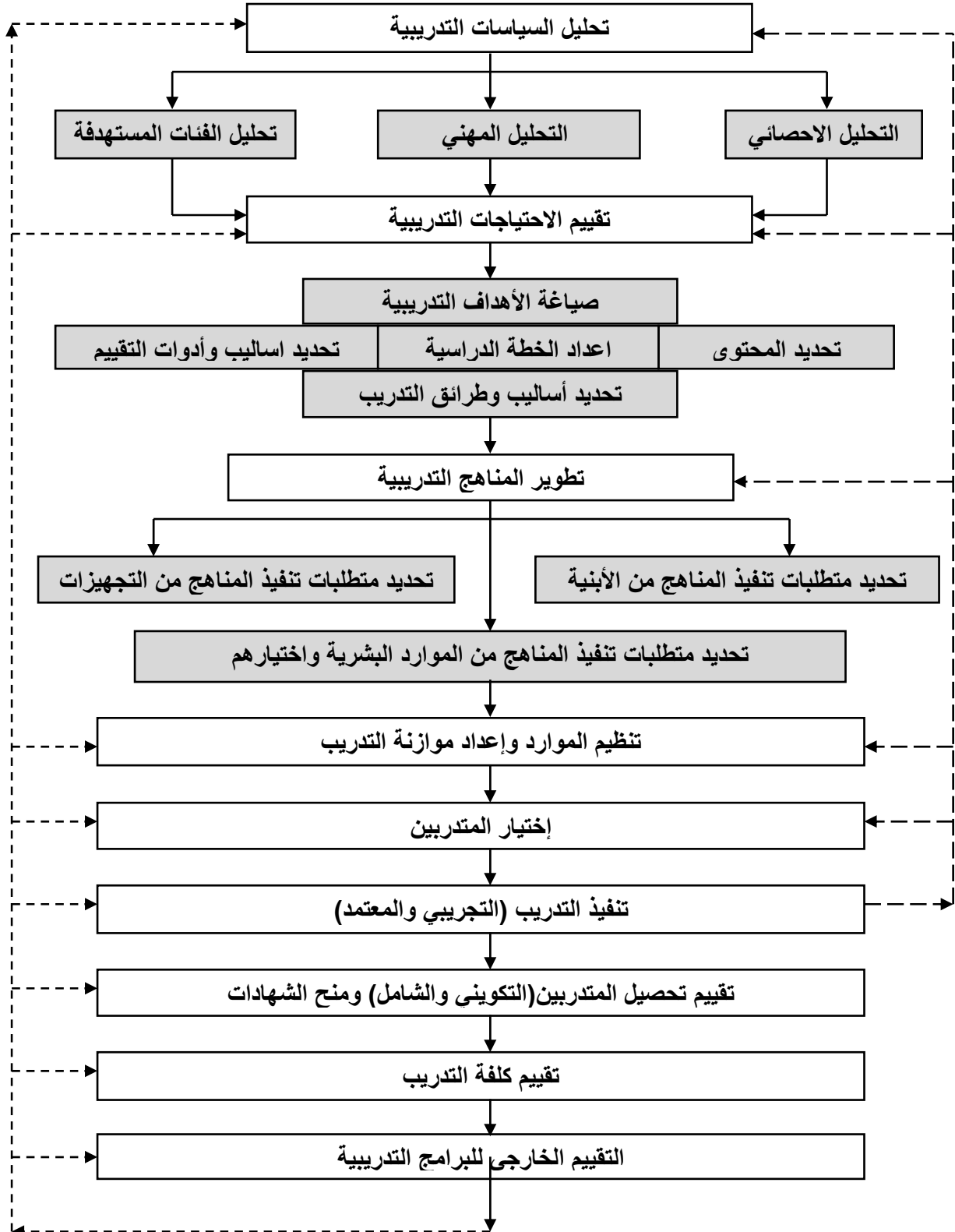
المراحل:

المخرجات	العمليات	المدخلات	المراحل
البرامج و الأولويات و الأنماط التدريبية والبدائل والفرص المتاحة للتدريب	تحليل السياسات	السياسات التدريبية وأدلة التصنيف المعيارية	تصميم البرنامج التدريبي
عدد الأفراد المنوي تدريبهم (الاحتياجات التدريبية الكمية)	تقييم الاحتياجات التدريبية الكمية التحليل الإحصائي	البرامج والأولويات والمشاريع التنموية و تخطيط القوى العاملة و معدلات هجرة القوى العاملة وتسربها	
مسميات البرامج التدريبية ومحتواها من المهام والواجبات والمهارات (الاحتياجات التدريبية النوعية)	تقييم الاحتياجات التدريبية النوعية التحليل المهني / تحليل الأعمال	مسميات الأعمال أو المهن ومعلومات عن محتوياتها ومضامينها من التوصيفات الوظيفية وأدلة التصنيف والتوصيف المهني المعيارية والمعلومات التي تم جمعها من المقابلات الشخصية للممارسين والمشرفين والمختصين	
مواصفات ومستويات وشروط القبول والالتحاق بالبرامج التدريبية	تحليل الفئات المستهدفة	الاحتياجات التدريبية النوعية والكمية	
المناهج التدريبية وفق النمطية أو المنهجية المعتمدة (مقررات، وحدات تدريبية متكاملة، مشاريع)	تطوير المناهج التدريبية والخطة الدراسية	الاحتياجات التدريبية النوعية وأنماط التدريب ومنهجية تطوير المناهج المعتمدة	
متطلبات تنفيذ المناهج من الأبنية والتجهيزات	تحديد متطلبات تنفيذ المناهج المطورة من الموارد المادية (أبنية وتجهيزات) وتأمينها	سياسات التدريب الاحتياجات التدريبية الكمية المناهج المطورة	

اختيار الهيئة التدريبية والمتدربين	سياسات التدريب الاحتياجات التدريبية الكمية المناهج المطورة	تحديد متطلبات تنفيذ المناهج من الموارد البشرية وأسس اختيارهم واختيارهم	المدربون والمشرفون الذين تم اختيارهم
	المتطلبات المادية والبشرية والاحتياجات الكمية والسجلات المحاسبية وحسابات الكلفة	تنظيم الموارد وإعداد موازنة التدريب	موازنة التدريب
	مواصفات ومستويات وشروط القبول والالتحاق بالبرامج التدريبية وخدمات التوجيه المهني	اختيار المتدربين	المتدربون الذين تم اختيارهم
تنفيذ التدريب	الانماط التدريبية المعتمدة (تدريب مؤسسي أو ميداني أو مركب) الخطة الدراسية وخطة التدريب	تنفيذ التدريب	خطة تدريبية منفذة على المتدربين قيد التدريب ومتدربين وقد تم تدريبهم
تقويم التدريب	المتدربون قيد التدريب اسس ومعايير النجاح والتخرج	تقويم تحصيل المتدربين التكويني والشامل ومنح الشهادات	نتائج المتدربين والشهادات الممنوحة للخريجين
	السجلات المحاسبية وأسس ومعايير احتساب كلفة التدريب	حساب كلفة التدريب وتحليلها	كلفة التدريب وبيان كفاءة وفاعلية الإنفاق Cost benefit and effectiveness
	بيانات الخريجين وأصحاب العمل وبيانات الاحتياجات التدريبية في بعدها الكمي والنوعي	التقويم الخارجي للبرامج التدريبية	مدى صلاحية واعتمادية وموثوقية وارتباطية والقيمة العامة البرامج التدريبية وديمومة تحقيقها لمتطلبات سوق العمل Validity, Relevancy, Accountability and general worth of training

وإذا ما أمعنا النظر في باب العمليات لأمكن إعادة تنظيمها وصياغتها على النحو الآتي الذي يصف المنحى النظامي لتطوير البرامج التدريبية تعاقبياً:

تمثيل المنحى النظامي لتطوير البرامج التدريبية تعاقبياً





التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

المشروع الأقليمي للتعاون العربي الأثاني في مجال التعليم و التدريب المهني و التقني

تحليل سياسات التدريب

تحليل سياسات التدريب

الأهداف

تهدف هذه الوحدة الى تنمية مهارات الدارسين لها في مجال تطوير البرامج التدريبية وفق نهج نظامي، إذ يتوقع مع نهاية دراستها وفي ضوء التفاعل مع خبراتها أن يصبح الدارس قادراً على أن:

- يتعرف المفاهيم ذات العلاقة بتحليل سياسات التدريب
- يحدد موقع تحليل سياسات التدريب في المنحى النظامي لتطوير البرامج التدريبية
- يتتبع منهجية تحليل سياسات التدريب

أولاً: المفاهيم

1- السياسة التدريبية

- بيانات عامة توجه التفكير والفعل الذي يسبق اتخاذ قرارات ذات طبيعة استراتيجية تختص بالتدريب
- السياسة التدريبية هي الموجهة للأفعال والأنشطة التدريبية
- مجموعة من إعلانات النوايا وبياناتها والقرارات التي تحدد:
 - التوجهات الكبرى - الغايات الموجهة للأنشطة
 - المبررات التي تشير إلى الأسباب المقدمة للغايات
 - الأولويات أو الخيارات
 - الطرائق والوسائل المقترحة اللازمة لتحقيق الغايات

2- تحليل سياسات التدريب

عملية منهجية يتم من خلالها جمع و قراءة السياسات العامة وسياسات التدريب من مصادرها المتنوعة، بقصد التعرف على محاور الاهتمام بالبرامج التدريبية وأولوياتها وأنماطها والبدائل والموارد المتاحة، وبعبارة أخرى فإن الهدف الأساسي من عملية التحليل: الوقوف على مجموعة إعلانات النوايا وبياناتها والقرارات التي تحدد التوجهات الكبرى والمبررات والأولويات والخيارات والطرائق والوسائل اللازمة لتحقيق التوجهات الكبرى

ثانياً: منهجية تحليل السياسات

تخضع عملية تحليل السياسات للمنهجية (الخطوات) الآتية:

1. جمع المعلومات والتي تأتي على أشكال متنوعة منها: الفقرات والجمل البسيطة، والأوراق المطولة، قد لا تكون السياسات مكتوبة الأمر الذي يستلزم مقابلة المعنيين من كبار المسؤولين، أو الاستماع إلى خطبهم

وكلماتهم في المناسبات العامة، ومن مصادر المعلومات كذلك محاضر جلسات الإدارات العليا (مجلس الوزراء، مجالس النواب والأعيان، مجالس إدارة الشركات والمؤسسات) والوثائق والمستندات القانونية

2. قراءة بيان السياسة لمرات عدة لفهم مضمون السياسة

3. تنظيم المعلومات وتدوينها وتحديداً:

• الغايات (التوجهات الكبرى)

• المبررات

• الأولويات

• النهج العام

4. تلخيص المعلومات

5. مراجعة والتحقق من التلخيص المعد

هذا ويمكن بيان منهجية التحليل تتابعياً بالمخطط التتابعي الآتي:



ثالثاً: نماذج لسياسات تدريبية

1- صناعة الطاقة

تظل الطاقة على مختلف تنوعيتها، واحدة من أكبر التحديات التي تواجه مختلف دول العالم، حتى من تلك التي حباها الله بمصادر وفيرة للطاقة وفي مقدمها النفط والغاز

ومع تزايد معدلات الطلب الطاقة، وبوادر شح ونضوب مصادر الطاقة التقليدية كالنفط والغاز، تعاضم الإهتمام بمصادر الطاقة البديلة والمتجددة وفي مقدمها الطاقة النووية والشمسية وطاقة الرياح، الأمر الذي يستوجب إيلاء هذا القطاع أهمية خاصة، ورفده بالأيدي العاملة الماهرة في مختلف المجالات ذات الصلة حيث تفتقر هذه

المجالات للعدد المطلوب من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف ذات الصلة كالاختصاصيين والفنيين والمهنيين والمهرة ومحددي المهارات في قطاع الطاقة المتجددة، توليدا ونقلًا وتوزيعًا واستعمالًا ولهذا السبب ستعمل منظمات الاعداد المهني والتقني على تشجيع التعليم والتدريب على المهن المشار إليها أعلاه , بحيث يكون لأصحاب العمل دور مهم وأساسي في التعليم والتدريب وتمويلهما , إذ لا بد أن يصبح التدريب مركباً بحيث يجمع ما بين التدريب المؤسسي والميداني , ويعاون أصحاب العمل في التمويل بتقديم مساهمات مالية إلزامية عن طريق فرض ضريبة خاصة بالتدريب

2- سياحة

لعل الإرث التاريخي والحضاري الذي تتميز به المملكة الأردنية الهاشمية ساهم في وضعها في مصاف الدول التي تتمتع بالمواقع الأثرية الزاخرة، زد على ذلك طبيعتها الخلابة وتنوعها المناخي، الأمر الذي ساعد في خلق مناخات وظروف استثمارية مشجعة في مجال السياحة، كما وساعد تبني الحكومة لسياسات اقتصادية مفتوحة (اقتصاد السوق) على جلب استثمارات خارجية وبخاصة في مجال السياحة.

من المتوقع أن تتزايد معدلات الطلب على الأيدي العاملة الماهرة في مختلف المجالات وبخاصة في المجالات المشار إليها أعلاه حيث تفتقر هذه المجالات للعدد المطلوب من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف ذات الصلة كالاختصاصيين والفنيين في السياحة والسفر والنقل والتخليص والخدمات الفندقية، والحرفيون التقليديون وباعة المنتجات والمصوغات التراثية، وعمال في العتالة ومناولة المواد , وعمال في مهن تجهيز وخدمة الطعام والتنظيف والكي

ولهذا السبب ستعمل منظمات الاعداد المهني والتقني على تشجيع التعليم والتدريب على المهن المشار إليها أعلاه , بحيث يكون لأصحاب العمل دور مهم وأساسي في التعليم والتدريب وتمويلهما , إذ لا بد أن يصبح التدريب مركباً بحيث يجمع ما بين التدريب المؤسسي والميداني , ويعاون أصحاب العمل في التمويل بتقديم مساهمات مالية إلزامية عن طريق فرض ضريبة خاصة بالتدريب

3- القطاع المصرفي

في إطار السعي نحو خلق مناخات وظروف استثمارية مشجعة في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية، وفي ضوء تبني الحكومة لسياسات اقتصادية مفتوحة (اقتصاد السوق)، الأمر الذي ساعد على جلب استثمارات خارجية وعلى مختلف الأصعدة.

من المتوقع أن تتزايد معدلات الطلب على الأيدي العاملة الماهرة في مختلف المجالات وبخاصة في مجال الخدمات المصرفية، حيث يفتقر هذا القطاع للعدد المطلوب من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف ذات الصلة كالاختصاصيين والفنيين في العلوم المصرفية، لا سيما وأن هذا القطاع ظل مقتصرًا على القطاع العام أو الحكومة لعهد قريب

ولهذا السبب ستعمل منظمات الاعداد المهني والتقني على تشجيع التعليم والتدريب على المهن في هذا القطاع بحيث يكون للقطاع الخاص دور مهم وأساسي في تطوير البرامج التأهيلية

تمرين

حلل في السياسات الثلاث أعلاه مبينا عناصرها الأساسية مستعينا بالمخطط التتابعي لتحليل السياسات

رابعاً: موقع التحليل في العملية التدريبية

يبين المخطط التتابعي للمنحى النظامي لتطوير البرامج التدريبية، حيث يأتي التحليل في المقدمة، فكما تعلم فإن السياسة بوجه عام هي الموجه الرئيس للقرارات والأنشطة وفي ضوءها تتحدد والأنشطة والفعاليات الآتية، فالسياسة التدريبية هي الموجه لأنشطة تقييم الاحتياجات التدريبية في بعدها الكمي والنوعي، وفي ضوءها توجه أنشطة تحديد متطلبات وشروط الالتحاق في البرامج التدريبية وتالياً صياغة الأهداف التدريبية التي في ضوءها تعد المواد التدريبية ويتم اختيار طرائق واستراتيجيات التدريب والتقييم فالموارد المادية والبشرية، ليتم بعد ذلك تنفيذ التدريب وتقومه داخلياً لجهة تحصيل المتدربين وفاعلية الكلفة، وخارجياً لاختبار مصداقية التدريب ومدى انسجامه مع متطلبات واحتياجات سوق العمل.

خامساً: تحليل السياسات وأدلة التصنيف والتوصيف المعيارية للمهن

يجب أن لا نفرط في تفاؤلاتنا كمطوري توصيفات مهنية ومناهج، أو حتى نفرط في توقعاتنا لجهة أن تأتينا سياسات التدريب والتعليم المهني والفني منسجمة ومتطابقة في مفرداتها ومصطلحاتها مع مفردات ومصطلحات ومسميات أدلة التصنيف والتوصيف المعيارية، فالسياسيين لغتهم ومفرداتهم، من هنا فحين ننظر في تلك السياسات قراءة وتحليلاً معمقاً، فإننا مطالبون بتكييف ومطابقة تلك المفردات والمسميات والمصطلحات مع ما جاء في أدلة التصنيف والتوصيف المعيارية، ولو أردنا توضيح ما ذهبنا إليها هنا نعود وعلى سبيل المثال إلى نموذج السياسة في قطاع السياحة، حيث تحدث النموذج عن الحاجة لإعداد وتأهيل أيدي عاملة من الاختصاصيين والفنيين في السياحة والسفر والنقل والتخليص والخدمات الفندقية، والحرفيون التقليديون وباعة المنتجات والمصوغات التراثية، وعمال في العتالة ومناولة المواد، وعمال في مهن تجهيز وخدمة الطعام والتنظيف والكلي، فكما تلحظ فقد جاءت الصياغة عامة وتستخدم مزيج من المفردات المتطابقة ناصحاً ما جاء في دليل التصنيف المعيارية العربي للمهن (إختصاصي، فني) في حين جاءت بقيتها غير مطابقة وإن كانت منسجمة، وبناء عليه يجب مراجعة تلك المسميات بما يتطابق مع نظام التصنيف أولاً والتوصيف ثانياً.

تمرين

أنظر في دليل التصنيف المعيارية العربي للمهن وطور لا بمسميات الأعمال التي عرضت إليها نماذج السياسة الثلاثة أعلاه (صناعة الطاقة والسياحة وقطاع مصرفي)، مبينا تبعية وتدرجها الهرمي في التصنيف اي الأقسام و الأجزاء والأبواب والفصول التي تنتمي إليها



التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

المشروع الأقليمي للتعاون العربي الأثاني في مجال التعليم و التدريب المهني و التقني

تقييم الإحتياجات التدريبية

تقييم الاحتياجات التدريبية

أولاً: المفهوم

مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي يتم من خلالها:

- تحديد محتوى التدريب من الكفايات /المهارات التدريبية في أبعادها الثلاثة: المعرفية، والنفسحركية (الأدائية)، والوجدانية (الاتجاهية/الانفعالية/الشعورية) وذلك باعتماد واستخدام منهجيات التحليل المهني المختلفة، والمستندة الى أدلة التصنيف والتوصيف المهني المعتمدة على المستوى الوطني
- تحديد الأفراد اللازم تدريبهم من حيث العدد، والمستوى اللازم للتأهيل، سواء كان ذلك على صعيد الإعداد المهني للمستجدين أو على صعيد إعادة التأهيل أو رفع مستوى الأداء بالنسبة للممارسين، وذلك باستخدام منهجيات التحليل الإحصائي وعلى المستويين المؤسسي والقطري للوصول إلى العدد اللازم تدريبه وتحليل الفئة المستهدفة من التدريب للوصول إلى مواصفات ومستويات القبول في البرامج التدريبية

وبهذا التعريف للاحتياجات التدريبية نميزها عن متطلبات التدريب التي تختص بما يلزم التدريب من موارد مادية (أبنية ومواد خام ومعدات ..) وموارد بشرية

إن المتتبع لمخطط المنحى النظامي لتطوير البرامج التدريبية يلحظ أن تقييم الاحتياجات التدريبية وبالمفهوم المشار إليه أعلاه، يأتي بعد تحليل سياسات التدريب وتشتمل عملية التقييم على ثلاثة عمليات فرعية أو أنشطة وهي:

- التحليل المهني الذي يقود إلى محتوى التدريب أي الاحتياجات التدريبية النوعية
- التحليل الإحصائي الذي يقود إلى عدد الأفراد المطلوب تدريبهم أي الاحتياجات التدريبية الكمية
- تحليل الفئة أو الفئات المستهدفة الذي يقود إلى تحديد خصائص أو مواصفات ومستويات القبول في البرامج التدريبية

ثانياً: مستويات الاحتياجات التدريبية

تنوزع الاحتياجات التدريبية على ثلاثة مستويات هي:

- المستوى الفردي، أي تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية لفرد معين، وذلك بتحديد الفرق بين أدائه الراهن وبين ما هو مطلوب منه أداءه
- المستوى المؤسسي، أي تقييم الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للعاملين في مؤسسة ما
- المستوى الوطني، أي تقييم الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية لمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي في الوطن، أي لكافة المؤسسات والمشاريع العاملة، ومشاريع التنمية المنظورة

التحليل المهني (تحليل العمل)

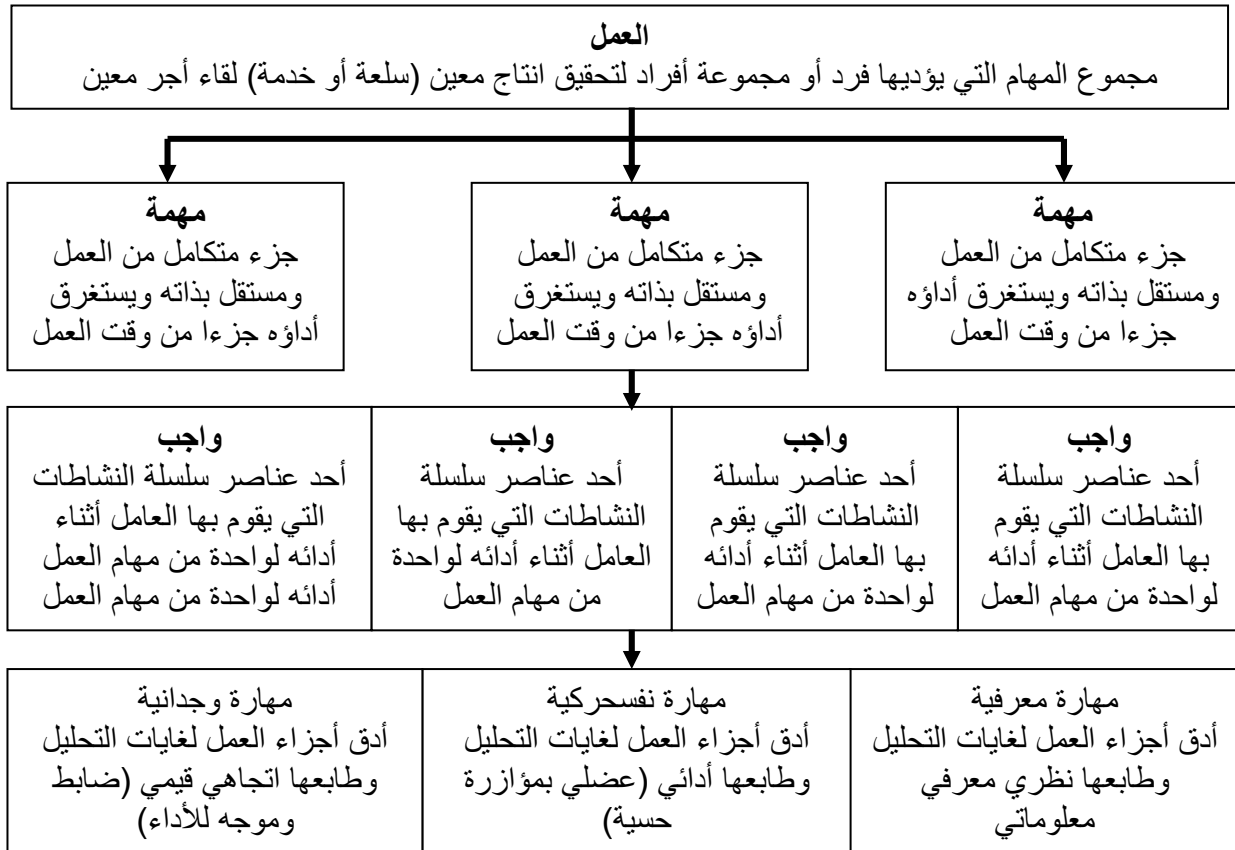
المفهوم

التحليل المهني عملية منهجية يتم من خلالها تحليل المهنة أو العمل إلى أجزاء أو وحدات مستقلة تشكل مجموعها المهام المطلوب من شاغل تلك المهنة أو العمل تنفيذها، ومن ثم يصار إلى تحليل تلك المهام إلى خطوات أو واجبات تصف التسلسل المنطقي لأداء كل مهمة من المهام ومن ثم يصار إلى حصر المهارات التي يتطلب من المؤدي إتقانها كي يتسنى له تنفيذ كل خطوة أو واجب من الواجبات التي تندرج في إطار كل مهمة من المهام، ومن ثم يتم تحديد مجال كل مهارة من المهارات، هذا وستندرج كل مهارة من المهارات تحت مجال واحد من المجالات الثلاثة الآتية: المعرفية والنفس حركية والوجدانية

ومن الجدير بالملاحظة أن عملية التحليل المهني تدخل في صميم جهد وطني لتصنيف وتوصيف المهن على الصعيد، حيث يشكل التحليل في مراحله المتقدمة مرحلة أساسية من مراحل إعداد أدلة التصنيف والتوصيف المهني، والتي ستشكل بدورها في مرحلة لاحقة أحد أهم مصادر المعلومات اللازمة لاستكمال مراحل التحليل لغايات تطوير البرامج التدريبية بوجه عام، وتقييم الاحتياجات التدريبية في بعدها النوعي، أي تحديد المهارات في أبعادها الثلاثة: المعرفية والنفس حركية والوجدانية، اللازمة لأداء مهام المهنة أو العمل قيد التحليل

منهجية التحليل

كما أسلفنا في التعريف يتم تحليل العمل إلى مهام والمهام إلى واجبات والواجبات إلى مهارات حسب المخطط الآتي:



مراحل عملية التحليل المهني / تحليل العمل

تتطلب عملية التحليل نزولاً ميدانياً ومقابلة العمال الذين يمارسون المهن أو الأعمال قيد التحليل وكذلك مقابلة المشرفين على العمال، كما وتتطلب عملية التحليل خبرات متخصصة في التحليل المهني وفي المهن قيد التحليل.

تنوزع عملية التحليل المهني على المراحل الآتية:

- الإعداد والتحضير
- تهيئة المعنيين من عمال ومشرفين
- الحصول على البيانات والمعلومات وتسجيلها
- تصنيف البيانات والمعلومات وتحليلها

وفيما يأتي تفصيل لكل مرحلة من هذه المراحل

1) مرحلة الإعداد والتحضير

ويتم في هذه المرحلة ما يأتي:

- تشكيل فريق التحليل الذي يجب أن يتضمن أخصائي تحليل مهني، وأخصائي مهني أي من المختصين في المهنة أو العمل قيد التحليل ومن سكرتاريا
- تحضير أدلة التصنيف والتوصيف المهنية الوطنية إن وجدت
- تحضير الكتيبات التنظيمية للمؤسسة التي سيتم تحليل مهنتها أو وظائفها، ويشمل الكتيب التنظيمي، الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي
- تحضير كتيبات تنظيمية لمؤسسات مماثلة أو رديفة، للاستعانة بها في حال عدم وجود كتيبات في المؤسسة قيد الاهتمام وفي حال وجودها، يمكن الاستفادة من كتيبات المؤسسات المماثلة في مجال المقارنة
- تنسيق مواعيد الزيارات والمقابلات الميدانية
- تحضير جدول التوظائف والتشكيلات للمهن أو الأعمال قيد التحليل
- التعرف على نمط التقنية المستخدم في المؤسسة والذي سيعكس بالضرورة مدى مواكبة المؤسسة للتطورات التقنية من ناحية، ويعطي فكرة عن طبيعة التجهيزات المستخدمة في الأعمال قيد التحليل

2) مرحلة التهيئة

ويتم في هذه المرحلة تهيئة المعنيين من عمال ممارسين والذين سيتم مقابلتهم ومراقبة أدائهم، وذلك لضمان تعاونهم، وكذلك ينبغي تهيئة المشرفين على العمال وشرح فكرة وأهداف عملية التحليل، وفي هذه المرحلة يتم الطلب من المشرفين نقل الفكرة وأهدافها لمرووسيهم

3 الحصول على البيانات والمعلومات وتسجيلها

وكما أسلفنا يتم الحصول على المعلومات من أدلة التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي وكذلك من المقابلات الشخصية للممارسين ومسؤوليهم، ومن المختصين وفوق ذلك من ملاحظة ومراقبة الأداء الفعلي للممارس، وفي هذا السياق يتم التركيز على تسجيل البيانات الآتية:

- الأداء الفعلي الذي يدخل في سياق مهام وواجبات الممارس الدائمة وليست المؤقتة أو المفوضة
- المنتجات أو النتائج المتأنية من الأداء (سلع أو خدمات)
- مستوى الأداء الكمي والنوعي
- حالة الأداء فيما إذا كانت تقتضي الإشراف من المسؤول ودرجة ذلك الإشراف
- التجهيزات المستخدمة في الأداء من عدد وآلات ومواد خام

4 تصنيف البيانات والمعلومات وتحليلها

كما أسلفنا ولغايات تطوير البرامج التدريبية، يعني التحليل بشكل رئيس، بحصر المهام التي يشتمل عليها العمل وتحليل تلك المهام إلى واجبات ومن ثم تحليل الواجبات إلى مهارات في أبعادها الثلاثة: المعرفية والنفس حركية والوجدانية، وضمن هذا السياق ولتوحيد منهجية التحليل نقترح استخدام النماذج الآتية:

- نموذج التوصيف المهني، والذي يساعد في حصر المهام التي يتضمنها العمل، لا حظ الخانات المخصصة لكل من التجهيزات والمواد الخام التي ستساعد في تطوير لائحة المهام، إلى جانب كل من الوصفين المختصر والمفصل
- نموذج حصر المهام لغايات بناء البرنامج التدريبي التأهيلي
- نموذج مصفوفة التوصيف المهني (لائحة المهام والواجبات) لغايات تطوير المناهج صياغة الأهداف العامة والخاصة
- نموذج تحليل المهام أي تحليل كل مهمة إلى واجباتها ومهاراتها لغايات تطوير المناهج على مستوى الوحدة

تمرين:

من دليل التصنيف العربي المعياري اختر عملا محددًا ومستخدمًا نماذج التحليل أدناه نفذ ما يأتي:

- طور التوصيف المهني اللازم
- أحصر قائمة المهام
- حلل وابدأ أدنى ثلاث من المهام إلى واجبات
- حلل الواجبات الثلاثة إلى مهارات

نموذج التوصيف المهني

الرقم الرمزي:

اسم المهنة، الوظيفة، العمل:

القسم	الجزء	الباب	الفصل

نطاق الإشراف:

مسئول من (المسمى الوظيفي للمسئول عن الوظيفة):

مسئول عن (المسميات الوظيفية التي تدرج تحت المسؤولية المباشرة للوظيفة قيد الوصف والتحليل) وعدد شاغليها:

الوظيفة	العدد	الوظيفة	العدد

الوصف العام

الوصف المختصر

--

الوصف التفصيلي

--

المنتجات

التجهيزات الرئيسية (الآلات والعدد الآلية) المستخدمة في الوظيفة

م	الألة	م	الألة	م	الألة

تقييم الاحتياجات التدريبية الكمية (التحليل الإحصائي)

مثلما سيقودنا التحليل المهني إلى تقييم (تحديد وتحليل) الاحتياجات التدريبية في بعدها النوعي، فإن من شأن التحليل الإحصائي أن يقودنا إلى تقييم (تحديد وتحليل) الاحتياجات التدريبية في بعدها الكمي، أي إلى عدد الأفراد المطلوب تدريبهم

1) تقييم الاحتياجات التدريبية الكمية على المستوى الوطني

من الجدير بالملاحظة أن الاحتياجات التدريبية الكمية وعلى المستوى الوطني بحاجة إلى جهد نوعي ومسحي يطل مختلف مناحي النشاط الاقتصادي الوطني، حيث يطل المسح الميداني للاحتياجات قطاعات الصناعة والزراعة والخدمات على اختلاف مناحيها، صحية وتربوية تعليمية وتجارية ومعلوماتية ونقل ومواصلات وسياحة، وقد تتولى مثل هذه المسوحات جهات متعددة وقد تتشارك معاً في مثل هذا الجهد الوطني ومن هذه الجهات، وزارة التخطيط، وزارة العمل، مؤسسات الاعداد المهني، دائرة الاحصاءات العمة أو المركزية، مراكز تنمية القوى البشرية ومؤسسات والتدريب المهني

وفي مثل هذه المسوحات تسحضر بيانات ومعلومات تفصيلية عن الخطط التنموية الوطنية التي توفر قاعدة مهمة من البيانات والمعلومات عن المشاريع المنظورة واحتياجاتها من القوى العاملة، كما وتسحضر المسوحات بيانات ومعلومات عن المشاريع قيد الانجاز والمشاريع القائمة والعاملة، واحتياجاتها من الموارد البشرية، أو القوى العاملة، كما ويلزم تجهيز بيانات عن هجرة القوى العاملة، والقوى العاملة الوافدة

2) تقييم الاحتياجات التدريبية الكمية على المستوى المؤسسي والفردى

أما على الصعيد المؤسسي، أي على صعيد المؤسسة الواحدة، فإن تحديد الاحتياجات التدريبية الكمية يبدأ بتقييم حاجة المؤسسة من القوى العاملة، ولتقييم هذا الحاجة من القوى العاملة نتبع المنهجية وذلك بالإجابة على مجموعة من الأسئلة الأساسية، ونشير في المنهجية إلى المعلومات اللازمة للإجابة عن تلك الأسئلة، ويمكن إيجاز هذه المنهجية على النحو الآتي أو في الجدول الآتي:

جدول تقييم الحاجة من القوى العاملة لمؤسسة

الأسئلة	المعلومات اللازمة	الإجابات
ما العدد الكلي الموجود من القوى العاملة؟	جدول التشكيلات والوظائف	عدد المستخدمين الحاليين
ما عدد الذين سنفقدهم من القوى العاملة؟	● معدل التسرب في الماضي بسبب الهجرة او الوفاة أو التقاعد أو الاستقالات ● عدد الذين سيحالفون على التقاعد	عدد الذين سيتركون
ما عدد الذين سنحتاجهم؟	مراجعة نشاطات المؤسسة وتطورها ومشاريعها القائمة والمستقبلية	عدد المستخدمين اللزمين

إن التحليل الإحصائي من شأنه، وكما أسلفنا أن يوفر لنا بيانات عن أعداد المطلوب تدريبهم، ولكن ما التدريب الذي يجب أن نوفره لكل منهم؟ فالأفراد وبخاصة المستخدمين ومن هم على رأس عملهم لا بد وأن تتفاوت احتياجاتهم التدريبية

فعلى سبيل المثال لو أفرز التحليل الإحصائي حاجة تدريبية في وظيفة مرشد صحي والتي يشغلها عشرون موظفاً، فكيف سيتم التعامل ميدانياً مع هذه الحاجة؟

بالاستعانة بالتحليل المهني الذي قادنا إلى تحديد المهارات والواجبات والمهارات التي يفترض بالمرشد الصحي إتقانها، نعد إلى تضمين ذلك التحليل في استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية، وفي الواقع عادة ما يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المهام، مع أن هذا لا يمنع من تحديدها على مستوى الواجبات أو مستوى المهارات وفي البعدين النظري والعملي كما هو ملاحظ في النموذج المقترح لهذه الغاية

استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية

المديرية:

المحافظة:

المستوى: فني

إسم المهنة (عنوان البرنامج): المرشد الصحي

أخي المرشد الصحي

يرجى تعبئة الاستمارة بوضع إشارة (✓) مقابل المهام التي تشعر بأنك بحاجة إلى تدريب فيها سواء في الجانب النظري أو الجانب العملي، وتسليمها للمشرف المسئول عنك لتعبئتها من قبله، مع وافر الاحترام وشاكرين حسن تعاونك

م	المهام	رأي المرشد الصحي			رأي المشرف المسئول		
		نظري	عملي	كليهما	نظري	عملي	كليهما
1	دراسة تشريح جسم الإنسان ووظائف الأعضاء						
2	ضرب الإبر وحقن المحاليل الوريدية						
3	قياس العلامات الحيوية						
29	مراقبة نمو وتطور الطفل						
	التوقيع						
	التاريخ						

بعد تعبئة الاستمارة من قبل المرشدين الضحيين ومسئولهم يصار إلى تفرغها في نموذج تجميعي كالمقترح أدناه

نموذج تجميعي لتحديد الاحتياجات التدريبية

المديرية:

المحافظة:

المستوى: فني

إسم المهنة (عنوان البرنامج): المرشد الصحي

م		المهام		رأي المرشد الصحي أسماء المرشدين الصحيين									
				إجمالي		فايد		سعد		خالد		أحمد	
ع	ن	ع	ن	ع	ن	ع	ن	ع	ن	ع	ن	ع	ن
1	دراسة تشريح جسم الإنسان ووظائف الأعضاء	4	4										
2	ضرب الإبر وحقن المحاليل الوريدية	3	2										
3	قياس العلامات الحيوية												
4	الوقاية من الإنتان												
5	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للصدمة												
6	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للكسور												
7	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للجروح												
29	مراقبة نمو وتطور الطفل												

يلاحظ من النموذج التجميعي أن هنالك حاجة تدريبية لدى أربعة من المرشدين، في المهمة الأولى، وهنا يمكن الاعتماد على الخامس (فايد) في تدريبهم
بقي أن نشير أنه عند تفريغ الاستبانات فإننا نأخذ برأي المشرف المسئول في حال ظهور خلاف في الرأي بين الموظف والمشرف

تحليل الفئة (الفئات) المستهدفة (تحديد مواصفات ومستويات القبول للبرامج التدريبية)

1. الاعتبارات الأساسية

- المتدرب محور العملية التدريبية إذ يجب أن تصمم البرامج والأنشطة التدريبية وفق قدرات واستعدادات وميول ورغبات واهتمامات المتدرب
- التدريب استثمار في الأفراد
- التدريب ذو كلفة عالية لجهة المال والجهد والوقت
- التدريب المستند للتحليل المهني ومنحى الكفايات يفترض وجوب استكمال كافة الملتحقين في البرنامج لمتطلباته وتحقيق أهدافه على الرغم من الفروق الفردية التي يمكن أن تلحظ بين الملتحقين في ضوء ما تقدم يجب تحديد مواصفات ومستويات القبول في البرنامج التدريبي وكقاعدة أساسية للاختيار الموضوعي والراشد

2. تحديد المواصفات والمستويات

مقترح أ. روجر (المعهد الوطني لعلم النفس الصناعي / المملكة المتحدة) ويتضمن المقترح سبعة محاور للتحديد وهي:

- اللياقة الجسمية، إذ يجب بيان مستوى وعناصر اللياقة الجسمية التي تقتضيها المهارات المتضمنة في البرنامج التدريبي وفي بعدها النفس حركي تحديداً
- التحصيل التعليمي، إذ يجب بيان المستوى التعليمي لمن يمكنه الالتحاق في البرنامج
- الذكاء العام، إذ يجب تحديد مستوى (معامل) الذكاء المطلوب من الملتحقين في البرنامج
- القابليات الخاصة، إذ يجب الإشارة إلى القابليات الخاصة المطلوبة من الملتحقين مثل القابليات الميكانيكية واليدوية واللغوية والحسابية العددية
- الاهتمامات وهنا يشار إلى بعض من الاهتمامات الواجب توافرها كالاهتمامات الفنية أو الرياضية وما شابه
- التأثير والسلطة، سواء لجهة التأثير بالآخرين أو التأثر بهم
- الظروف الاجتماعية، وهنا يشار إلى الشريحة الاجتماعية للملتحقين

مقترح جون مونرو ويتضمن المقترح خمسة محاور للتحديد وهي:

- التأثير على الآخرين
- القدرات الفطرية كالذكاء
- المؤهلات والتحصيل
- الحوافز والدوافع
- التكيف العاطفي كالقدرة على تحمل الاجتهادات

3. تحديد المواصفات والمستويات / نظرة شاملة

أ- تحديد المواصفات وتشمل الخصائص الجسمية والاستعدادات والقدرات وتشمل:

- القوة البدنية ويشار هنا إلى القوة اللازمة للتعامل مع الأثقال حملاً وسحباً ودفعاً
- التسلق والتوازن (السلام والأدراج والأعمدة والحبال وما شابه
- الانحناء والقرفصاء
- الحواس الخمسة
- النطق السليم
- القدرات والاستعدادات وتشمل:
- القدرات العامة مثل قراءة وتفسير التعليمات والحقائق والقدرة التعليلية
- القدرة اللغوية
- القدرة التخيلية مثل تصور المجسمات من رسوم مسطحة
- إدراك الأشكال أو الهيئة وتفاصيلها
- الإدراك الكتابي
- التنسيق الحركي ويشمل القدرة على التنسيق والتوفيق بين حركة الأيدي والأصابع والعيون والأقدام
- دقة ورشاقة حركة الأصابع
- معامل الذكاء

ب- تحديد المستويات وتشمل المستوى التعليمي والعمر

المستوى التعليمي

- المستوى التعليمي أساسي وشرط فرضي للالتحاق في أي برنامج تدريبي
- يحدد السلم التعليمي في أي قطر شروط المستوى التعليمي المطلوب للالتحاق في برامج التدريب التي تندرج ضمن إطار ذلك السلم
- مراعاة القوانين والتشريعات النافذة بخصوص التعليم والتدريب وعلى الأخص ما يتعلق وإلزامية التعليم
- التحديد الدقيق للمستوى التحصيلي يتطلب تحليل معمق لمحتوى التدريب وحصر المهارات العامة الواجب توفرها في الملتحق وعلى الأخص ما كان منها فرضياً أي تلك التي بدونها يستحيل التعلم

العمر

ويحدد في ضوء ما يأتي:

- سن الاستخدام المعتمد وطنياً
- درجة المسؤولية المترتبة على المتدرب أثناء فترة التدريب وما بعدها عند دخول سوق العمل
- الإمكانيات المالية المتاحة

- نسبة الأمية
- توفير التجانس بين الملتحقين

تمرين

للعمل الذي قمت بتحليله وفي ضوء ما تقدم حدد متطلبات ومستويات القبول لبرنامج الإعداد المهني اللازم، والتي تصلح ليس فقط لتحديد شروط القبول في البرنامج، بل لغايات التوجيه المهني أيضا



التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

المشروع الأقليمي للتعاون العربي الأثاني في مجال التعليم و التدريب المهني و التقني

تطوير المناهج

تطوير المناهج التدريبية

مقدمة

"ولكل جعلنا شرعةً ومنهاجاً"

صدق الله العظيم

أي جعلنا لكل نبزاً يهتدي به، ويوجه له أفعاله وأنشطته وسلوكياته، والعملية التدريبية بتنوع عناصرها، وتعدد الجهات المعنية بالتخطيط لها وتنفيذها وتقييمها، بحاجة إلى ناظم وموجه، بحاجة إلى مرجعية تشكل أساساً وقاعدة انطلاق لكل من أعضاء فريق التدريب، المسئول والمدرّب والموجه والمقيم وغيرهم، ومما لا شك فيه أن المناهج التدريبية بمكوناتها الخمسة: الأهداف والمحتوى والأساليب والطرائق وأدوات وعناصر التقييم، تشكل هذه المرجعية، ففيها الهدى ومعالم السيرة والطريق التي سيسترشد بهما فريق التدريب في أنشطته وفعالياته

أولاً: مناهج تنظيم المناهج

تنظم المناهج في ثلاثة مناهج رئيسة هي:

- المقررات أو الكتب الدراسية، حيث يتم تطوير المناهج بحيث تخرج المادة التعليمية في كتب دراسية، بعضها يغطي الجانب النظري والبعض الآخر يغطي الجانب العملي، وهذا المنحى هو الأكثر شيوعاً في المؤسسات التعليمية المختلفة ومنها المهنية
- الوحدات التدريبية المتكاملة، حيث تخرج المادة التعليمية في وحدات تدريبية، تشتمل على الجانبين النظري والعملي وفي ذات الوحدة، وهذا المنحى بات الأكثر شيوعاً في مؤسسات ومراكز التدريب والإعداد المهني
- المشاريع، حيث يتم تطوير المناهج على شكل مشاريع، تغطي مختلف جوانب العملية التعليمية أو التدريبية في مباحثها المختلفة، فمن خلال مشروع إنشاء مصنع، يتعلم الطالب، العلوم المهنية ذات العلاقة، وكذلك اللغات والتربية الوطنية والرسم الهندسي والجغرافيا والتاريخ والرياضيات والفيزياء، وغيرها، وقد استخدم هذا المنحى لأول مرة أواخر القرن التاسع عشر، إلا أن منحى المشاريع بات يستخدم فقط كطريقة من طرائق التدريب والتعليم، وليس كمنحى لتنظيم المناهج

ثانياً: أسس تطوير المناهج

ويمكن إجمال هذه الأسس على النحو الآتي:

• الأساس العلمي:

في سياق هذا الأساس يراعى في تطوير المناهج انسجامه مع مجموعة الخصائص والسمات البيولوجية والنفسية والنمائية لدى الفئة المستهدفة

• الأساس الاجتماعي:

في سياق هذا الأساس يراعى تطوير المنهاج انسجامه مع التراث الثقافي للمجتمع بما يحويه من من أعراف وتقاليد وقيم ومعايير اجتماعية، وبما يمكن المتعلم أو المتدرب من التكيف الاجتماعي بيسر وسهولة، ويتوافق مع أبناء مجتمعه

• الأساس التربوي الفلسفي:

في سياق هذا الأساس يراعى تطوير المنهاج انسجامه مع فلسفة التربية والتدريب، التي تعزز قيم الديمقراطية والمساواة في حق كل فرد في المجتمع في تلقي التربية والتدريب وعلى قاعدة أن كل فرد قابل للتعلم في حدود إماناته وقدراته واستعداداته، ويجب توجيه تعلمه في إطار احتياجاته ورغباته من ناحية، واحتياجات مجتمعه من ناحية أخرى، وفي سياق المواطنة الصالحة، أي إعداد المواطن الصالح المؤمن بأتمته وتراثها وثقافتها والمنتج المساهم في بناء وطنه ورفعته وتقدمه، ومساهم في بناء الحضارة الإنسانية

• الأساس النفسي:

في سياق هذا الأساس يراعى تطوير المنهاج انسجامه مع الخصائص النفسية والتربوية للمتعلمين أو المتدربين وأنماط نموهم وخصائصهم، وكذلك حاجاتهم وميولهم ورغباتهم واتجاهاتهم وقيمهم، ولا ننس بهذا الخصوص التوافق مع نظريات التعلم والتعليم فيما يتعلق بأساليب وطرائق التدريب بوصفها الضلع الثالث من أضلاع المعين المكون لعناصر المنهاج الأربعة: الأهداف، المحتوى، الأساليب والطرائق، وأدوات وعناصر التقويم

• الأساس المهني: (خاص ببرامج التدريب والاعداد المهني فقط)

في سياق هذا الأساس يراعى تطوير المنهاج استناداً إلى منهجية التحليل المهني، التي من خلالها يتم حصر المهارات المطلوب من المتدرب إتقانها كي يتمكن من أداء الواجبات وبالتالي المهام المتضمنة في العمل أو الوظيفة التي سيلتحق بها أو يشغلها بعد تعرضه للتدريب. ويتم حصر تلك المهارات من خلال عملية تحليل مهني معمقة تبدأ بقراءة وتحليل الوصف الوظيفي ومنه يتم حصر المهام أو الوحدات التدريبية، ومن ثم يصار إلى تحليل كل مهمة أو وحدة تدريبية إلى واجبات فمهارات، ويشكل هذا التحليل القاعدة الأساس لصياغة أهداف المنهاج بمستوياتها المختلفة

ثالثاً: عناصر المنهاج

يتكون المنهاج من العناصر الرئيسة الآتية:

• الأهداف

والتي تحدد النواتج النهائية للعملية التعليمية التعلمية، وفي أبعادها الثلاثة المعرفية والنفس حركية والوجدانية المعرفية والنفس حركية والوجدانية، وفي الغالب تدرج الأهداف على مستوى منهاج البرنامج التدريبي الواحد في ثلاثة مستويات يمكن تسميتها اصطلاحاً بالعامية والخاصة والسلوكية وسنفضل في هذه المستويات لاحقاً

• المحتوى

ويشتمل على عناصر المادة التعليمية في بعديها النظري والعملي، وتشتق هذه العناصر من الأهداف بحسب مجالاتها الثلاثة، إذ يفترض أن تعكس الأهداف المعرفية والمكون المعرفي للأهداف الوجدانية عناصر المادة النظرية، في حين تعكس الأهداف النفس حركية والمكون الأدائي من الأهداف الوجدانية عناصر المادة العملية

• الأساليب والطرائق

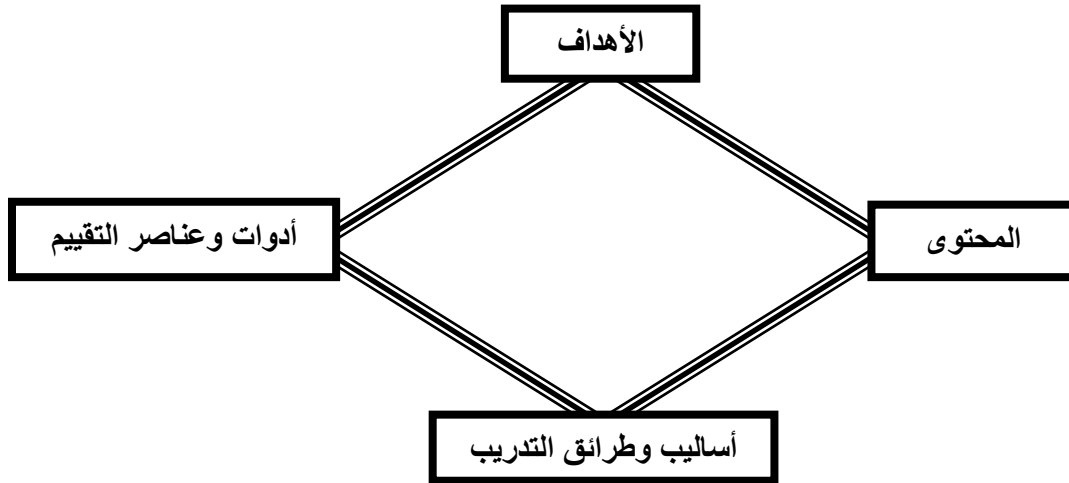
إذ يتم تحديد الأساليب والطرائق التي ينصح بتوظيفها وبما يتوافق مع طبيعة الأهداف وعناصر المادة التعليمية، ومن الأساليب والطرائق: المحاضرة والمناقشة والعصف الذهني ولعب الأدوار ودراسة الحالة وحل المشامل والطريق الأدائية والمشاريع والزيارات الميدانية والمعززة جميعاً بالوسائل السمعية البصرية

• أدوات وعناصر التقييم

إذ يتم تحديد أدوات وعناصر التقييم التي ينصح باستخدامها وبما يتوافق أيضاً مع طبيعة الأهداف وعناصر المادة التعليمية، ومن أدوات التقييم الإختبارات النظرية والإختبارات العملية على اختلاف أنواعها وأنماطها، أما عناصر التقييم فيمكن أن تكون نوعية أي ذات علاقة بنوعية الأداء أو الناتج التعليمي، ويمكن أن تكون كمية ذات علاقة بكمية الأداء أو الناتج ويدخل في ذلك سرعة الأداء أو الإنجاز

هذا وتنظم هذه العناصر الأربعة وتتكامل فيما بينها، ويمكن التعبير عن ذلك بالشكل الهندسي الآتي:

معين عناصر المنهاج



رابعاً: التحليل المهني (تحليل العمل) وتطوير المناهج

صحيح أن للتحليل المهني أغراض عدة مثل إعداد أدلة التصنيف والتوصيف المهني، والتوصيف الوظيف، وتطوير معايير الاستخدام، و رسم سياسات الأجور، ولكن ما يعنينا هنا تطوير البرامج التدريبية، و في هذه المرحلة من مراحل التطوير، تطوير المنهاج التدريبي، وفي لغة التحليل تعرفنا على مصطلحات العمل أو الوظيفة، وكذلك المهمة والواجب والمهارة، وبلغة تطوير البرامج فإن لكل من هذه المصطلحات ما يقابلها كما هو مبين في الجدول الآتي:

العمل / الوظيفة	البرنامج التدريبي
المهمة	الوحدة التدريبية

خامساً: توظيف التحليل المهني في بناء البرامج التدريبية والخطط الدراسية

1) بناء البرنامج التدريبي والخطة الدراسية

قلنا أن العمل الذي يرادفه البرنامج التدريبي، يتم تحليله إلى مهام التي يرادفها الوحدات التدريبية، وبلغة تصميم البرامج تعتبر الوحدة التدريبية وحدة بناء البرنامج التدريبي من هنا فإنه يلزمنا بيان الوحدات التدريبية التي يتكون منها البرنامج، وهنا فإن كل الذي نفعله أننا ننظر في المهام (الأجزاء المستقلة) التي تم حصرها من خلال عملية التحليل، ونراجعها ونتأكد من صياغتها الإجرائية، أي اشتمالها على فعل أو مصدره مثل: يخدم - خدمة، يصون - صيانة، يقيس - قياس، يرشد - إرشاد

وفيما يختص والخطة الدراسية فإننا نقوم بتحديد الزمن اللازم لكل عنصر من عناصر المحتوى، وفي ضوء الزمن الكلي المقدر للبرنامج التدريبي وعادة ما يوزع الزمن في وثيقة المنهاج على الوحدات الدراسية أو الوحدات التدريبية، وهناك نوع آخر من الخطط الدراسية، يختص بتحديد وتوزيع الحصص الدراسية الأسبوعية على المباحث أو المواضيع الدراسية، كأن نخصص ثلاث حصص أسبوعياً لمبحث الرياضيات، وأربع وعشرين خصه لعلوم المهنة بشقيها النظري والعملي، ونقوم بتضمينها نموذج بناء البرنامج التدريبي، وفيما يأتي صيغة مقترحة وهكذا نموذج

نموذج بناء البرنامج التدريبي وتوزيع الحصص الدراسية (الخطة الدراسية)

المستوى المهني: فني

إسم المهنة (عنوان البرنامج):

م	المهام / الوحدات التدريبية (الدراسية)	عدد الحصص المخصصة		
		نظري	عملي	إجمالي
1				
2				
ن				
		عدد الحصص الإجمالي		

وبإضافة خانة عدد الحصص المخصصة في الجانبين النظري والعملي يصبح النموذج نموذج بناء البرنامج وتوزيع الحصص الدراسية، أي الخطة الدراسية وفيما يأتي نموذج بناء برنامج تدريبي وخطة الدراسة لمهنة مرشدة صحية.

لاحظ الصياغة الإجرائية للمهام، مسميات الوحدات التدريبية، بقي أن نشير أن تحديد عدد الحصص بصيغته النهائية بعد إعداد منهاج لكل مهمة أو وحدة تدريبية

مثال على نموذج لبناء برنامج تدريبي وتوزيع الحصص الدراسية (الخطة الدراسية)

م	إسم المهنة (عنوان البرنامج): المرشدة الصحية	المستوى المهني: فني		
		عدد الحصص المخصصة	نظري	عملي
1	دراسة تشريح جسم الإنسان ووظائف الأعضاء	48	48	96
2	ضرب الإبر وحقن المحاليل الوريدية	6	30	36
3	قياس العلامات الحيوية	18	54	72
4	الوقاية من الإنتان	6	24	30
5	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للصدمة	6	24	30
6	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للكسور	6	36	42
7	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للجروح	6	24	30
8	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للحروق	6	24	30
9	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للتنزيف	6	24	30
10	إجراء عمليات الإسعاف الأولي للتسمم	6	24	30
11	إجراء عمليات التنفس الإصطناعي	12	48	60
12	رعاية الأم الحامل	24	96	120
13	توليد الماخض وراعتها	12	72	84
14	رعاية النافس صحياً	12	36	48
15	صرف الأدوية للأم بعد الولادة	3	12	15
16	رعاية الوليد بعد الولادة	12	48	60
17	مراقبة نمو وتطور الطفل	12	48	60
18	إعطاء اللقاحات على اختلاف أنواعها	6	36	42
19	حفظ ومناولة اللقاحات ومستلزماتها	6	24	30
20	الكشف على سلسلة التبريد	6	24	30
21	إرشاد أفراد المجتمع بشئون النظافة العامة	12	24	36
22	إرشاد أفراد المجتمع بشئون الإصحاح البيئي	12	24	36
23	إرشاد أفراد المجتمع حول العادات ولتقاليد السيئة	12	24	36
24	إرشاد أفراد المجتمع بأهمية التحصين	12	24	36
25	إرشاد أفراد المجتمع بشئون تنظيم الأسرة	12	24	36
26	إرشاد أفراد المجتمع بشئون الأمراض المستوطنة	12	24	36
27	إرشاد أفراد المجتمع بشئون الاستخدام الأمثل للأدوية	12	24	36
28	إرشاد الأمهات والحوامل بشئون التغذية	12	24	36
29	إرشاد النساء بأهمية الرضاعة الطبيعية	12	24	36
30	تقديم المشورة لخدمات تنظيم الأسرة	12	24	36
31	إعطاء الحقن الشرجية	6	18	24
32	رصد الأمراض السارية والمعدية	6	24	30
33	فتح وتنظيم سجلات المستفيدين من خدمات تنظيم الأسرة	12	36	48
عدد الحصص الإجمالي		363	1098	1437

تمرين

للعمل الذي اخترته طور وثيقة بناء البرنامج التدريبي اللازم مستخدماً نموذج بناء البرنامج التدريبي وتوزيع الحصص الدراسية (الخطة الدراسية)

2) تطوير مناهج الوحدات التدريبية

صياغة أهداف البرنامج

قلنا أن المنهج يبدأ بالأهداف، والأهداف في إطار تطوير المناهج تتدرج في ثلاثة مستويات: الأهداف العامة والخاصة والسلوكية كما اصطَلحنا على تسميتها

• الأهداف العامة

بالنسبة للأهداف العامة فإننا نأخذها من المهام حيث تشكل كل مهمة هدفاً عاماً من أهداف البرنامج، وكل ما فعله هو كتابتها تحت عنوان الأهداف العامة للبرنامج والتمهيد لها بأرومة صياغة الأهداف التقليدية: مع نهاية البرنامج يتوقع من المتدرب/ة أن ي/ تصبح قادراً/ة على أن:

مثال: يقيس العلامات الحيوية

لاحظ أن فعل يقيس فعلاً مضارعاً حيث (أن) يتبعها فعل مضارع على الدوام

• الأهداف الخاصة والسلوكية

بالنسبة للأهداف الخاصة فإننا نأخذها من الواجبات والأهداف السلوكية من المهارات بعد صياغة الأهداف نكون قد وظفنا التحليل المهني في بناء البرنامج التدريبي و صياغة أهداف البرنامج العامة والخاصة والسلوكية، وصار بمقدورنا الانتقال إلى صياغة عناصر مناهج كل وحدة تدريبية، أي المحتوى وأساليب وطرائق التدريب وأدوات وعناصر التقييم ولهذه الغاية نقترح استخدام النموذج الآتي:

نموذج مناهج الوحدة التدريبية

المستوى المهني:

عنوان البرنامج:

عدد الحصص المخصصة: نظري () عملي ()

عنوان الوحدة التدريبية:

أدوات وعناصر التقييم	أساليب وطرائق التدريب	المحتوى		الأهداف: يتوقع مع نهاية الوحدة أن يصبح المتدرب/ة قادراً/ة على أن:				
		العملي	النظري	3	2	1	السلوكية	الخاصة

(1) معرفي (2) نفس حركي (3) وجداني

تمرين

مستخدماً نماذج التحليل الخاصة بالمهام للعمل الذي اخترته، طور منهاجا لثلاث مهام وحدات تدريبية من تلك التي قمت بتحليلها

• التجهيزات اللازمة لتنفيذ البرنامج أو المنهاج

من العناصر التي ينصح بتضمينها وثيقة المنهاج، التجهيزات اللازمة لتنفيذ المنهاج من آلات وعدد يدوية وآلية ومواد خام، ولتحديد هذه التجهيزات فإننا نحدد أولاً التجهيزات اللازمة لكل وحدة تدريبية ومن ثم نجمع التجهيزات الكلية للبرنامج ونقترح لهذه الغاية استخدام نموذج خاص بالتجهيزات اللازمة لكل وحدة تدريبية وآخر بالتجهيزات اللازمة للبرنامج وكما يأتي:

نموذج التجهيزات اللازمة للوحدة التدريبية

المستوى المهني:

عنوان البرنامج:

عنوان الوحدة:

أولاً: العدد والآلات

م	الصف	الوحدة	الكمية

ثانياً: المواد الخام

م	الصف	الوحدة	الكمية

نموذج التجهيزات اللازمة للبرنامج التدريبي

المستوى المهني:

عنوان البرنامج:

أولاً: العدد والآلات

م	الصف	الوحدة	الكمية

ثانياً: المواد الخام

م	الصف	الوحدة	الكمية

من الجدير بالملاحظة أنه وعند تحديد التجهيزات اللازمة للبرنامج التدريبي مراعاة أن بعض التجهيزات قد تلزم لتنفيذ أكثر من وحدة تدريبية وهنا يصار وبعد تحديد كمياتها في كل وحدة نقوم بجمع تلك الكميات ووضعها مقابل التجهيز دون تكراره

خامساً: وثيقة المنهاج

بعد انجاز كافة عناصر ومفردات المنهاج يصار تجميعها في وثيقة أو كتيب، ويشتمل هذا الكتيب على المحتويات الآتية:

- صفحة الغلاف: ويظهر عليها شعار واسم المؤسسة وعنوان المنهاج مدعماً بصورة أو رسم يعبر عن مضمون المنهاج
- مقدمة عامة: وينصح أن تذيّل باسم المسئول الأول عن المؤسسة (الوزير، المدير العام)، وتعرض هذه المقدمة العامة إلى المنهاج من حيث فلسفته وأهدافه و موضوعاته وأهميته وتخطب الفئات المستهدفة وتحثهم على الاستفادة منه وتقديم المقترحات التطويرية، ويمكن تضمينها عبارات شكر وتقدير لفريق تطوير المنهاج
- فريق التطوير: ويذكر هنا لائحة بأسماء فريق تطوير المنهاج وصفاتهم ومسمياتهم الوظيفية
- مقدمة فريق تطوير المنهاج: وفي هذه المقدمة يتم التعرض إلى خلفية التطوير والمنهجية المتبعة في التطوير وإلى موضوعات المنهاج ومحتوياته، ويمكن تضمينها عبارات الشكر للجهات التي تم التعاون معها في تطوير المنهاج، وعبارات التمني بالاستفادة من هذا المنهاج
- فهرس أو محتوى المنهاج: موضوعاته وأرقام الصفحات
- الأسس التي تم الاستناد إليها في تطوير المنهاج: العلمية والنفسية والتربوية الفلسفية إلى آخر الأسس
- إرشادات عامة حول المنهاج لجهة آليات تنفيذه وتقييم التحصيل وتقييم المنهاج ذاته، ويمكن أن تتضمن مؤهلات ومواصفات الفئة أو الفئات المستهدفة منه ولمؤهلات ومواصفات المدربين الذين يفترض بهم تنفيذه
- نموذج بناء البرنامج والخطة الدراسية
- الأهداف العامة للمنهاج
- مناهج الوحدات التدريبية بما فيها قائمة التجهيزات اللازمة لكل وحدة تدريبية
- قائمة التجهيزات اللازمة لتنفيذ المنهاج
- قائمة بالمصطلحات الفنية المتضمنة في المنهاج ومعانيها ومرادفاتها الأجنبية
- قائمة المراجع الفنية التي تم الإستناد إليها في تطوير المنهاج والتي ينصح بها لتنفيذ المنهاج



التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

المشروع الأقليمي للتعاون العربي الأثاني في مجال التعليم و التدريب المهني و التقني

خلاصة

**توظيف دليل التصنيف العربي المعياري للمهن في تطوير التوصيفات المهنية
والبرامج التدريبية**

خلاصة
توظيف دليل التصنيف العربي المعياري للمهن في تطوير التوصيفات المهنية والبرامج التدريبية

حيثيات توظيف الدليل	المرحلة / الأنشطة ذات الصلة بتطوير البرامج التدريبية
تحديد القطاعات المستهدفة في التأهيل والتدريب من واقع الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول	تحليل السياسات
تحديد مسميات الأعمال المستهدفة وتصنيفها هرميا	
توظيف الهرمية والوصفين المختصر والتفصيلي في تطوير كل من: - وثيقة التوصيف المهني - لائحة المهام - مصفوفة المهام والواجبات - تحليل المهام	تقييم الإحتياجات التدريبية النوعية: التحليل المهني
توظيف الهرمية والتصنيف المهني في تطويرلائحة الأعمال المستهدفة في تقييم الإحتياجات التدريبية الكمية على كافة المستويات: الوطنية والمؤسسية والفردية	تقييم الإحتياجات التدريبية الكمية: التحليل الإحصائي
من خلال تحديد مستويات الأعمال ووصفها يمكن تحديد - شروط الإلتحاق - عناصر مهمة من عناصر التوجيه والإرشاد المهنيان (متطلبات العمل / المهنة، فرص النمو المهني، المنافع والعوائد والأجور)	تحديد مواصفات ومستويات القبول
كل ما في أعلاه لتطوير: - الأهداف و - محتوى التدريب - وطرائق وأساليب التدريب - وأدوات وعناصر التقييم	تطوير المناهج

استمارة تقييم الدورة

- برجاء التفضل بملء هذه الاستمارة وتسليمها لميسر الدورة.
- حيثما لزم الأمر يرجى التأشير على درجة التقييم بإشارة X علماً " بان 10 هي الحد الأقصى للدرجة.
- يرجى الرجوع إلى أهداف وبرنامج ومحتوى وأنشطة الدورة قبل ملء استمارة التقييم.

كلياً									
جزئياً									
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

1. إلى أي مدى تم تحقيق أهداف الدورة؟

2. إلى أي مدى تحققت توقعاتك من الدورة؟

3. إلى أي مدى كان محتوى الدورة مناسباً؟ (لك شخصياً وللمهمة التي عقدت من أجلها الدورة)

4. ما هي المواضيع التي ترى بأنه كان من المناسب التوسع في تغطيتها؟

5. ما هي المواضيع التي ترى بأنه كان من المناسب تقليص الوقت المخصص لها؟

6. ما مدى فاعلية الأساليب والطرائق التدريبية التي استخدمت في الدورة؟

كلياً									
جزئياً									
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

بوجه عام

تقديم وعرض ميسر/وا الدورة

المناقشات العامة

مجموعات العمل

7. كانت مدة الدورة

قصيرة	مناسبة	طويلة

8. ما رأيك بالتسهيلات التدريبية ومعينات التدريب التي أتاحت من قاعات تدريب وتجهيزات ومواد؟

ضعيفة	مناسبة	جيدة

9. كانت الضيافة في الدورة

ضعيفة	مناسبة	جيدة

10. ما درجة استفادتك من الدورة بشكل عام؟

كلياً									
جزئياً									
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

11. مقترحات عامة:

الاسم والتوقيع (اختياري):

Deutsche Gesellschaft für

Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5

65760 Eschborn/Germany

T +49 61 96 79-0

F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de

I www.giz.de