

[دليل ومعايير اعتماد التحليل المهني]

الإصدار الثاني ٢٠١٠

أولاً : مقدمة

تختلف منهجية إعداد البرامج والمناهج من مؤسسة تربوية إلى أخرى ، وقد تبنت مؤسسة التدريب المهني نهج مجمع المهارات الاستخدامية (Module of Employable Skills) المبني على أساس الوحدات التدريبية المهنية المتكاملة لما لهذا النظام من مزايا عديدة إذ يبنى وفق الاحتياجات النوعية الفعلية لسوق العمل ويتيح المرونة الكافية في تنفيذ البرامج واستثمار التسهيلات التدريبية وإدخال التقنيات الحديثة في بناء البرامج التدريبية ببسر وسهولة .

ولكي يتم إعداد الوحدات التدريبية لابد من إعداد التحليل المهني الذي يتم من خلاله تحديد المهارات النوعية للعمل التي تشكل أساساً لصياغة الأهداف التدريبية ، ورفع كفاءة العملية التدريبية وفعاليتها من حيث التوافق بين مخرجات التدريب ومتطلبات سوق العمل ، وخاصة فيما يتعلق بنوعية الأداء ومستواه . وانطلاقاً من دور مؤسسة التدريب المهني في إعداد القوى العاملة وتدريبها وتنظيم العمل المهني فإنها تقوم بتشكيل اللجان الفنية المتخصصة لإعداد التحليل المهني للمهن المختلفة من القطاعين العام والخاص شريطة أن تضم كل لجنة اختصاصيين وفنيين أو مهنيين ممارسون للعمل ، ويتابع عمل هذه اللجان إلى حين إقرار التحليل ، علماً بأن هذا الدور كانت تقوم به في السابق وزارة التربية والتعليم .

وقد تم إعداد هذه المعايير للاستفادة منها في إعداد التحليل وتدقيقها من قبل الفرق الفنية ، واعتمادها من قبل لجنة الاعتماد المشكلة في المؤسسة ، وقد تضمنت هذه النشرة المفاهيم والمصطلحات الأساسية المتعلقة بالتحليل وأغراض التحليل ومكوناته والاشتراطات الرئيسية الواجب توفرها في التحليل لغايات الاعتماد .

ثانياً : المصطلحات

نورد فيما يأتي تعريفاً لبعض المصطلحات المستخدمة في التحليل المهني :

- ١ - **المهنة (Occupation)** : مجموعة أعمال متجانسة تمارس بمستويات مهنية مختلفة وفقاً للسلم الفني للمهارات .
- ٢ - **العمل (Job)** : مجموعة المهام والواجبات التي تنجز أو يفترض أن تنجز من قبل شخص واحد وتلبي فرصة عمل متوفرة في سوق العمل الأردني ، ويعد العمل وحدة التوظيف الأساسية في التصنيف المهني الأردني .
- ٣ - **التحليل المهني (Occupational Analysis)** : أسلوب تحليلي لحصر وتحديد محتوى المهنة من مهام وواجبات ومهارات .
- ٤ - **المهمة (Function)** : جزء متكامل ومستقل بذاته من العمل يؤدي من قبل شخص واحد ويستغرق جزءاً من وقت عمله ، فلو أخذت عمل لحيم الهياكل المعدنية ، تراه يشمل مجموعة من المهام منها :

- تجهيز وتشغيل آلة اللحام بالقوس الكهربائي .

- لحام الوصلات في الوضع الأرضي .

- لحام الوصلات في الوضع العمودي .

- لحام الوصلات في الوضع الأفقي .

- وغيرها .

وتلاحظ أن كل مهمة مستقلة قائمة بذاتها يمكن أدائها من قبل عامل مستقل ، فيمكن أن يقوم عامل بتجهيز آلة اللحام ، ويقوم آخر بإجراء اللحام في الوضع الأرضي ، وآخر بإجراء اللحام في الوضع العمودي ، وهكذا .

- ٥- **الواجب (Task)** : أحد عناصر سلسلة النشاطات اللازمة لأداء / إنجاز إحدى مهام العمل ، فالمهمة الواحدة تضم واجباً أو أكثر ، ولا يُعد الواجب مستقلاً أو قائماً بذاته ، إنما العامل نفسه يقوم بكامل الواجبات المتضمنة في المهمة وفق نسق أو تسلسل منطقي فلو أخذت مهمة " تجهيز وتشغيل آلة اللحام بالقوس الكهربائي " ترى أنها تضم الواجبات الآتية :
- تفقد الآلة وكيالات الكهرباء ووصلها بالمصدر الكهربائي .
 - تجهيز الآلة للعمل وضبط قيمة التيار الكهربائي .
 - تشغيل الآلة حسب توصيات الشركة الصانعة .
 - توليد القوس الكهربائي .

٦- المهارة (Skill) :

- هي الخطوة أو العملية المعرفية (الذهنية) أو (الأدائية) أو الوجدانية (الإتجاهية) والعلاقات البيئية التي يمارسها العامل خلال قيامه بأداء أحد واجبات عمله ، وتعتبر أدق أجزاء العمل ، فلو أخذت الواجب " تفقد الآلة وكيالات الكهرباء ووصلها بالمصدر الكهربائي " ترى أنه يضم المهارات الآتية :
- تفقد آلة اللحام بالقوس الكهربائي .
 - تجهيز كبلات توصيل آلة اللحام بالقوس الكهربائي .
 - توصيل آلة اللحام بالمصدر الكهربائي .

ثالثاً : أغراض التحليل المهني

يستخدم التحليل المهني من أجل :

- ١ - إعداد معايير التقييم (Evaluation Standards) .
- ٢ - إعداد المناهج التدريبية (الوحدات التدريبية المهنية المتكاملة) .
- ٣ - تصميم برامج التدريب للمستويات المختلفة .
- ٤ - إعداد الاختبارات المهنية .

رابعاً : مكونات التحليل المهني

يتكون التحليل المهني مما يأتي :

- ١ - اسم المهنة ورقمه الرمزي .
- ٢ - يتم تحديد المهام لكل مهنة بحيث يتم تحليل المهنة بشكل يغطي الأعمال ضمن المهنة الواحدة وبكل مستويات المهارات .
- ٣ - يتم حصر الواجبات في كل مهمة ، مراعيماً أن الواجب هو مجموعة من المهارات المترابطة التي تشكل في مجموعها أحد النواتج القابلة للقياس والتعريف ضمن المهمة الواحدة .
- ٤ - يتم تحديد المهارات في كل واجب ، وطبيعة هذه المهارات (معرفية أو أدائية أو وجدانية) .
- ٥ - تحديد درجة أهمية كل مهارة وفق تدرج رقمي (٣،٢،١) .

خامساً : الترميز

يتكون الرقم الرمزي للمهمة من خمسة حدود وسبع خانات ، وهي كما يأتي من اليسار إلى اليمين :

- الحد الأول : يرمز إلى القطاع ويتكون من خانة واحدة .
- الحد الثاني : يرمز إلى العائلة المهنية ويتكون من خانتين .

- الحد الثالث : يرمز إلى مجموعة المهن الرئيسية ويتكون من خانة واحدة .
- الحد الرابع : يرمز إلى المهنة ويتكون من خانة واحدة .
- الحد الخامس : ويرمز إلى العمل ويتكون من خانتين .

القطاع (الحد الأول)	العائلة المهنية (الحد الثاني)		المجموعة المهنية الرئيسية(الحد الثالث)	المهنة (الحد الرابع)	العمل (الحد الخامس)	
	خانة (١)	خانة (٢)	خانة (٣)	خانة (٤)	خانة (٥)	خانة (٦)

سادساً : معايير الاعتماد

يجب أن يلتزم معدو التحليل المهني بما يأتي :

- ١ - استخدام اللغة العربية الفصحى .
- ٢ - استخدام لغة المصدر في صياغة المهام والواجبات والمهارات .
- ٣ - اشتمال نموذج التحليل المهني على : القطاع ، العائلة المهنية ، مجموعة المهن الرئيسية ، المهنة ، المهام ورقمها الرمزي ، وأن يكون الترميز بالأرقام العربية (اللاتينية) .
- ٤ - كتابة الواجبات للمهمة بشكل متسلسل حسب التنفيذ .
- ٥ - تغطية قائمة مهام المهنة كاملة مع مراعاة الخاصية التبادلية بين المهن .
- ٦ - ترقيم الواجبات لكل مهمة .
- ٧ - اشتمال نموذج تحليل الواجبات على المهارات الأدائية والمعرفية والوجدانية .
- ٨ - عند استخدام المصطلح الدارج في السوق يوضع بين قوسين .
- ٩ - استخدام نموذج التحليل المهني المرفق .

