قائمة المحتويات

مقدمة	1
1- مفهوم التصنيف	2
2- خاصية التشابه	2
3- مستويات المهارة	2
4- مستويات التعليم في إسكيد 2011	4
5- هيكلية التصنيف	5
6- نظام الترميز	6
7- مكونات التصنيف العربي المعياري للمهن	7
8- المقارنة بين التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 والتصنيف الدولي المعياري للمهن 2008	8
9- استخدامات التصنيف العربي المعياري للمهن	12
قائمة المراجع	32

مقدمة

صدر "التصنيف المهني العربي" عن منظمة العمل العربية في عام 1989، ومنذ ذلك الحين شهدت ميادين العمل العربية تطورات تقنية أدت إلى تغيرات في الهياكل المهنية، وفي مضامين الأعمال بسبب التغير في أساليب العمل والإنتاج. وفي عام 2003، بدأ تنفيذ مشروع التعاون الإقليمي العربي الألماني في مجالات التعليم والتدريب المهني والتقني بين دول عربية مختارة هي: الأردن وفلسطين ومصر وسوريا ولبنان، بتمويل من الوكالة الألمانية للتعاون الفني GTZ. وكان من ضمن المشاريع التي بدأ في تنفيذها في المرحلة الأولى مشروع تطوير "التصنيف المهني العربي"، وقد تم في حينه أخذ رأي منظمة العمل العربية، وأبدت مباركتها لعملية التطوير، وشاركت في الاجتماعات الأولى الخاصة بمشروع التطوير. ويمكن تلخيص مبررات التطوير في:

- تطور أعداد المهن والأعمال في سوق العمل، حيث شهدت أسواق العمل العربية اندثار بعض الأعمال ودخول أعمال جديدة،
- تطور مضامين المهن والأعمال (الوصف المهني)، واتساع قاعدة المهام والواجبات لتشمل مهارات الاتصال والمهارات العقلية بالإضافة إلى مهارات العمل الرئيسة تجاوباً مع متطلبات اقتصاد المعرفة،
- تطور تقنيات وأساليب العمل، واتساع قاعدة الأتمتة، ونمو الحاجة لزيادة الإنتاجية مما ينعكس على آليات العمل وبيئته، وخصائص المشتغلين وقدراتهم،
- ضرورة توفير التواؤم والتوافق والتناسق مع التصنيفات المعيارية الدولية، وبخاصة التصنيف الدولي المعياري للمهن.

تولى الأردن إدارة وتنفيذ مشروع التطوير بجهود خبراء عرب متخصصين في مختلف قطاعات العمل من الدول العربية المشاركة في المشروع، وشارك في عملية التطوير 159 خبيراً يمثلون القطاعين العام والخاص، منهم 132 خبيراً من الأردن، و 27 خبيراً من الدول العربية.

وقد روعي في عملية تطوير التصنيف انسجامه مع التصنيف الدولي المعياري للمهن 2008 الصادر عن منظمة العمل الدولية، إلا في بعض الحالات التي أدخلت عليها بعض التعديلات لتتوافق مع مضامين التصنيف المهني العربي بحكم خصوصيتها في المنطقة العربية من جهة، ولدواعي فنية جاءت بسبب امتداد التصنيف المهني العربي إلى مستوى العمل بدلاً من المهنة (Unit Group)، كما هو الحال في التصنيف اللدولي المعياري للمهن.

وقد تم تعديل مسمى " التصنيف المهني العربي" ليصبح الاسم "التصنيف العربي المعياري للمهن 2008". وتولت منظمة العمل العربية مهمة توزيع وثيقة المشروع إلى الدول العربية بهدف الحصول على آراءها وملاحظاتها وما تقترحه من تعديلات على المشروع. وبعد استلام الردود، عقدت منظمة العمل العربية اجتماعاً لخبراء عرب في التصنيف المهني لدراسة الردود وإدخال التعديلات المناسبة. وقامت المنظمة أيضاً بإعداد قوائم ربط ومقارنة بين حدود التصنيف العربي المعياري للمهن 2008، وبين حدود التصنيف الدولي المعياري للمهن 2008. وقد تم اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن في مؤتمر العمل العربي الذي عقد في عام 2009 في عمان عاصمة المملكة الأردنية الهاشمية.

1- التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

1.1 مفهوم التصنيف

يمثل التصنيف المهني نظاماً لحصر مسميات الأعمال والمهن وترتيبها، وتبويبها في مصفوفات مهنية متدرجة هرمياً وفقاً لخاصية تشابه معتمدة بهدف توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهياكل المهنية للقوى العاملة، وتيسير: (1) جمع معلومات سوق العمل، (2) حوسبة معلومات سوق العمل ومعالجتها، (3) تبادل معلومات سوق العمل، ومقارنتها على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، هذا بالإضافة إلى استخدامات أخرى منها: التشغيل، وبناء المعايير المهنية، وتحديد الاحتياجات التدريبية الفردية، وتطوير أدوات الإرشاد المهني.

2.1 خاصية التشابه

اعتمد التصنيف العربي المعياري للمهن مفهومين أساسين كخاصية تشابه للتصنيف: مفهوم **نوع الشغل** المؤدى أو العمل، ومفهوم **المهارة**.

يمثل مفهوم **العمل** الوحدة الإحصائية الأساسية في التصنيف العربي المعياري للمهن، ويعرف بأنه مجموعة المهام والواجبات التي يؤديها الشخص، ويتقاضى عنها أجراً، أو تولد له دخلا (التشغيل الذاتي). ويعد العمل جزءا من المهنة، إذ تتضمن المهنة مجموعة من الأعمال المتجانسة في طبيعتها والمتفاوتة في مستوى المهارة.

أما المهارة، فتعرف في هذا السياق بأنها القدرة على أداء مهام وواجبات عمل محدد بدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل، ولها بعدان:

أ- مستـــوى المهـــارة Skill level

يتحدد مستوى المهارة بدلالة مدى سعة المهام والواجبات، ودرجة عمقها، وتعقيدها من حيث المجالات: المعرفي، والأدائي، والوجداني، والعلاقات البينية، ودرجة المسؤولية المصاحبة لأدائها، ودرجة الإتقان

ب- التخصص المهاري Skill specialization

يتحدد التخصص المهاري بدلالة مجال المعلومات اللازمة، والأدوات والآلات المستخدمة، ومواد العمل، ونوع المنتجات والخدمات. وقد تم اعتماد مفهوم المهارة كما عرف هنا وبعديها كخاصية تشابه أساسية في ترتيب المصفوفات (المجموعات المهنية)، وتبويبها.

3.1 مستويات المهـــارة Skill levels

تبنى التصنيف العربي المعياري للمهن خمس فئات لمستوى المهارة، وقد تتضمن الفئة أكثر من مستوى ذلك ليعكس التصنيف العربي المعياري للمهن مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم ISCED 97، وواقع سوق العمل العربية ومتطلباته وليكون متناغماً مع النظام التعليمي العربي بعامة، ومع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة. وفيما يأتي تعريف بفئات مستوى المهارة:

أ- فئة مستوى الاختصاصي Proffissional level category

تشمل فئة مستوى الاختصاصي الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر عال من المهارات المعرفية والتقنية والإدارية لدى شاغليها لتمكينهم من تحسين وتطوير المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية، وتطبيق حصيلة المعرفة العلمية والمعرفية في مجال الشغل، ولتمكينهم أيضا من متابعة العاملين في أثناء التنفيذ، وتقييم الإنجاز، وحل مشكلات العمل والعاملين. ويحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالا ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل جامعي. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: محام، ومهندس مدني/ أبنية، وطبيب، واختصاصي اجتماعي، وطبيب اختصاصي عيون، ومدرس فيزياء، وأستاذ قانون.

ب- فئة مستوى الفني (التقني) Technician level category

تشمل فئة مستوى الفني (التقني) الأعمال التي يتطلب إنجازها تطبيق المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية ذات الصلة بالشغل. ويتطلب هذا توافر مهارات علمية وفنية وأدائية وإشرافية لدى شاغلي الأعمال ضمن هذه الفئة، لتمكينهم من فهم طبيعة الأداء وتحليله، وتحديد خطوات الإنجاز ومتابعة تنفيذها وتقييمها، ويمثل العاملون في هذه الفئة حلقة الوصل بين الاختصاصيين والعاملين. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالا ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل متوسطين (ما بعد التعليم الثانوي ودون التعليم الجامعي)، أو في مستوى كليات المجتمع أو ما يوازيها. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: فني مختبر مواد، ورسام معماري، وفني كهرباء.

جـ- فئة مستوى العامل المهني Craftsman level category

تشمل فئة المستوى المهني الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها، لتمكينهم من ممارسة مهام وواجبات المهنة وبدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل. ولتمكينهم من توزيع العمل على المرؤوسين وتنمية مهاراتهم. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالا ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي كأساس لمدة قد تصل إلى عام تدريبي.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: خراط عام، وممرض عملي، وطابع عام، وكهربائي تمديدات كهربائية.

د- فئة مستوى العامل الماهر Skilled worker level category

تشمل فئة مستوى العامل الماهر الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تتصل بجزء من المهنة، ولا تغطي إطار المهنة كلها لدى شاغليها، لتمكينهم من أداء مهام العمل وواجباته وبدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالا ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني يوازي مرحلة التعليم الثانوي. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: لحيّم كهرباء، وكهربائي تمديدات منزلية، وطابع/ لغة إنجليزية، ومربي دواجن.

هـ- فئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات Limited skills level category

تشمل فئة محدود (محدّد) المهارات الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي جزءاً ضيقاً من المهنة، أو الأعمال التي تشمل مهاما وواجبات روتينية يتطلب إنجازها استخدام أدوات يدوية

محدودة ومجهود عضلي، ولا تحتاج إلى معلومات مهنية تتعلق بالأدوات والمواد والمنتجات. ويمكن اكتساب هذه المهارات إما عن طريق التدريب القصير (أقل من تسعة شهور) أو من الخبرة، أو التعلم الذاتي، أو التدريب في موقع العمل.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: مشغل آلة، وبائع صحف، ومساعد كهربائي تمديدات منزلية، ومساعد لحيّم كهرباء، ومصلح إطارات مركبات، وبواب عمارة، وحارس.

4.1 مستويات التعليم في إسكيد 97

حدد التصنيف الدولي المعياري للتعليم تسع مستويات للتعليم تبدأ أرقامها الرمزية من 0 وتنتهي بالرقم 8. ويبين الجدول (1) مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم إسكيد 2011.

الجدول (1): مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم إسكيد 2011

اسم المستوى	الرمز
التعليم قبل الإبتدائي	0
التعليم الإبتدائي المرحلة الأولى من التعليم الأساسي	1
المرحلة الأولى من التعليم الثانوي المرحلة الثانية من التعليم الأساسي	2
التعليم الثانوي (المرحلة الثانية)	3
التعليم بعد الثانوي غير التعليم العالي	4
المرحلة الأولى من التعليم العالي (التعليم الجامعي المتوسط)	5
الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس)	6
الدرجة الجامعية الثانية (الماجيستير)	7
الدرجة الجامعية الثالثة (الدكتوراة)	8

العلاقة بين فئات مستوى المهارة ومستويات التعليم

يبين الشكل (1) علاقة فئات مستويات المهارة في التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 بمستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم ISCED 2011

الشكل (1): العلاقة بين فئات مستوى المهارة ومستويات التعليم

فئات مستوى المهارة بحسب التصنيف العربي المعياري للمهن	مستويات التعليم بحسب التصنيف المعياري للتعليمISCED 97الدولي
فئة مستوى الاختصاصي	إسكيد 8 درجة الدكتوراة
	إسكيد 7 درجة جامعية ثانية
	إسكيد 6 درجة جامعية أولى
فئة مستوى الفني/التقني	إسكيد 5 تعليم جامعي متوسط
فئة مستوى المهني	إسكيد 4
فئة مستوى الماهر	إسكيد 3
فئة مستوى محدود المهارات	إسكيد 2
	إسكيد 1

5.1 هيكلية التصنيف Classification Structure

يتكون التصنيف العربي المعياري للمهن من مجاميع (مصفوفات) مهنية تنقسم هرميا إلى مجاميع متدرجة من الشمول إلى التفصيل، اعتمادا على مرجعية المجال المعرفي، والآلات المستخدمة، ومواد العمل، ونوع المنتجات أو الخدمات.

وزعت هذه المجاميع المهنية بحسب التدرج الهرمي التفصيلي إلى خمسة حدود هي:

- **القسم (المجموعات الكبرى Major groups):** يمثل القسم الحد الأول، ويتفرع إلى أجزاء.
- **الجزء (المجموعات الفرعية Sub– major groups):** يمثل الجزء الحد الثاني، ويتفرع إلى أبواب.
- **الباب (المجموعات الصغرى Minor groups):** يمثل الباب الحد الثالث، ويتفرع إلى فصول.
- **الفصل (المجموعات القاعدية Unit groups) :** يمثل الفصل الحد الرابع، ويتفرع إلى أعمال.
- **العمل (job):** يمثل العمل الحد الخامس، ويعد الوحدة الإحصائية في التصنيف العربي المعياري للمهن.

ويبين الجدول (2) أقسام التصنيف العربي المعياري للمهن، وعدد الأجزاء، وعدد الأبواب، وعدد الفصول في كل منها. ويبين كذلك فئة مستوى المهارة لكل قسم.

ويجدر التنويه هنا إلى عدم تخصيص فئة مستوى مهارة للقسم (1): المشرعون وكبار الموظفين والمديرون تمشيا مع منهجية التصنيف الدولي المعياري للمهن. وكذلك إلى عدم الدخول في تفاصيل مجاميع القسم (0) "القوات المسلحة" نظراً إلى صعوبة الوصول إلى ذلك من جهة، وإلى عدم الحاجة إلى هذا التفصيل من البعد الإحصائي من جهة ثانية.

الجدول (2) : أقسام التصنيف العربي المعياري للمهن والمجاميع المهنية وفئات مستوى المهارة

الأقسام (المجموعات الكبرى)	عدد الأجزاء (المجموعات الفرعية)	عدد الأبواب (المجموعات الصغرى)	عدد الفصول (المجموعات القاعدية)	فئة مستوى المهارة
1- المشرعون وكبار الموظفين والمديرون	5	10	40	-
2- الاختصاصيون	6	25	73	1
3- الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	6	22	71	2
4- الكتبة	4	8	21	3,4,5
5- العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات	4	11	34	3,4,5
6- العاملون في الزراعة وصيد السمك	2	5	15	3,4,5
7- الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	4	18	80	3,4,5
8- مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع	3	19	66	3,4,5
9- العاملون في المهن الأولية	3	11	27	5
0- القوات المسلحة	3	3	3	-
المجموع	**40**	**142**	**430**	-

6.1 نظام الترميز

استخدم التصنيف العربي المعياري للمهن نظام الترميز العشري، ويتكون الرقم الرمزي للعمل فيه من سبع خانات، تمثل الحدود الستة للتصنيف، وهي كما يأتي:

- **الحد الأول**

يمثل القسم الحد الأول، وخصص له خانة واحدة في الرقم الرمزي، وهي الخانة الأولى من الشمال.

- **الحد الثاني**

يمثل الجزء الحد الثاني، وخصص له خانة واحدة من الرقم الرمزي، وهي الخانة الثانية من الشمال.

- **الحد الثالث**

يمثل الباب الحد الثالث، وخصص له خانة واحدة من الرقم الرمزي، وهي الخانة الثالثة من الشمال.

- **الحد الرابع**

يمثل الفصل الحد الرابع، وخصص له خانة واحدة من الرقم الرمزي، وهي الخانة الرابعة من الشمال.

- **الحد الخامس**

يمثل العمل الحد الخامس، وخصص له خانتان من الرقم الرمزي وهما الخانة الخامسة والخانة السادسة من الشمال، وذلك نظراً لإمكانية وجود أكثر من عشرة أعمال في الفصل الواحد.

- **الحد السادس**

تمثل فئة مستوى المهارة الحد السادس، وخصص لها خانة واحدة من الرقم الرمزي، وهي الخانة السابعة من الشمال، وقد خصص رقم رمزي خاص بكل فئة من فئات مستوى المهارة، كما في الجدول (3).

الجدول (3) فئات مستوى المهارة والرقم الرمزي المخصص

فئة مستوى المهارة	الرقم الرمزي المخصص
فئة مستوى الاختصاصي	1
فئة مستوى الفني (التقني)	2
فئة مستوى العامل المهني	3
فئة مستوى العامل الماهر	4
فئة مستوى العامل محدود (محدد المهارات)	5

7.1 مكونات التصنيف العربي المعياري للمهن

يتكون التصنيف العربي المعياري للمهن من مكونين رئيسين هما: التصنيف المهني والتوصيف المهني.

أ- التصنيف المهني

يتكون التصنيف المهني من المكونات الآتية:

- **اسم العمل:** وهو اسم يطلق على شاغل العمل كتسمية مهنية، وقد روعي استخدام مسميات عربية فصيحة.
- **الرقم الرمزي:** وهو رقم يخصص لكل عمل، يحدد موقعه ضمن المجاميع (المصفوفات) المهنية.
- **فئة مستوى المهارة:** تحديد فئة مستوى المهارة لكل عمل باستثناء الأعمال التي يتضمنها القسم (1).

ب- التوصيف المهني

تم تشكيل 29 فريق عمل يضم كل فريق بين 3-7 أفراد يمارسون العمل المهني في سوق العمل، ومن بينهم اختصاصي في التعليم والتدريب المهني والتقني. وقد تم تدريب فرق العمل لإعداد الوصف المهني للأعمال ضمن نطاق تكليف كل فريق. وقد اعتمدت فرق العمل – كمرجعية- التصنيف المهني العربي 1989، وما صدر من تصانيف عربية قطرية، ومن بينها التصنيف الأردني واللبناني واليمني، والتحقق من ما ورد فيها من وصف، ومقارنته بالواقع الممارس، ومن ثم تحديث التوصيف – إضافة وحذفاً- ليعكس الواقع، ويضيف التطورات والاستحداثات المتوقعة ومن منظور مستقبلي قصير الأمد. وقد راعت الفرق أن يتكون الوصف من شقين:

الوصف المختصر: ويمثل هذا الوصف تعريفاً بالعمل، ويتضمن المناطق الوظيفية أو المهام الرئيسة لشاغل العمل ودوره الإشرافي، وكذلك دوره في مجال السلامة والصحة المهنية.

الوصف التفصيلي: يحدد هذا الوصف واجبات شاغل العمل ومهاراته الرئيسة (المفتاحية)، ولم يغرق هذا الوصف في التفاصيل على مستوى المهارات أو خطوات العمل، وأن يكون عامّاً (Generic) ولكن ليس ضبابياً.

8.1 المقارنة بين التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 والتصنيف الدولي المعياري للمهن 2008

أ- المقارنة من حيث المستويات

تبنى التصنيف الدولي المعياري للمهن ISCO 08 أربع مستويات وتم تعريفها بدلالة مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم ISCED 97 كما يأتي:

المستوى 1: يكافئ مستوى التعليم إسكيد 1

المستوى 2 : يكافئ المستويين إسكيد 2 + إسكيد 3

المستوى 3 : يكافئ مرحلة التعليم الجامعي المتوسط إسكيد 5

المستوى 4: يكافئ إسكيد 5 + إسكيد 6

اتفق التصنيفان العربي والدولي من حيث تعريف مستوى "الاختصاصيون" ومستوى "الفنيون ومساعدو الاختصاصيين" من حيث علاقة كل منهما بمستويات التعليم بحسب إسكيد 97.

اختلف التصنيفان من حيث تعريف مستوى العامل محدود المهارات (المستوى الأول في الدولي)، ومستوى العامل الماهر (المستوى الثاني في الدولي) فقد ربط التصنيف الدولي المستوى 1 بإسكيد 1 (التعليم الإبتدائي) في حين اعتمد التصنيف العربي في التعريف على ربط هذه الفئة بإسكيد 1 + إسكيد 2 لأنهما معاً يمثلان مرحلة التعليم الأساسي (الإعدادي).

ربط التصنيف الدولي المستوى الثاني بإسكيد 2 + إسكيد 3 لأنها تمثل المرحلة الثانوية (العليا والدنيا) في حين ربط التصنيف العربي مستوى العامل الماهر بمستوى إسكيد 3 لأنه يمثل مرحلة التعليم الثانوي في نظم التعليم العربية.

أضاف التصنيف العربي فئة العامل المهني وربطها بمستوى إسكيد 4 إذ أن هذه الفئة موجودة في واقع سوق العمل العربي ويطلق عليها بالتعابير الدارجة (المعلّم) في بلاد الشام. و(الأسطة) في مصر، وموجودة كذلك في أسواق العمل الغربية إذ يطلق على هذه الفئة اسم (المايستر) في ألمانيا، واسم (Journeyman) في الولايات المتحدة، في حين أغفل التصنيف الدولي هذه الفئة.

ويبين الشكل (2) علاقة مستويات المهارة في كل من التصنيف العربي المعياري للمهن والتصنيف الدولي المعياري للمهن بمستويات التعليم.

الشكل (2) : علاقة مستويات المهارة بمستويات التعليم وفقا للتصنيف الدولي المعياري للتعليم (ISCED 97)

التصنيف العربي المعياري للمهن (ASCO 08)			التصنيف الدولي المعياري للمهن (ISCO 08)		
فئة مستوى المهارة	الرقم الرمزي	المستوى التعليمي (ISCED 2011)	المستوى التعليمي (ISCED 2011)	الرقم الرمزي	مستوى المهارة
فئة مستوى الاختصاصي	1	8 (الدكتوراة)	8 (الدكتوراة)	4	الرابع
		7 (ماجيستير)	7 (ماجيستير)		
		6 (بكالوريوس)	6 (بكالوريوس)		
فئة مستوى الفني (التقني)	2	5 (تعليم جامعي متوسط)	5 (تعليم جامعي متوسط)	3	الثالث
فئة مستوى العامل المهني	3	4	4	غير موجود	
فئة مستوى العامل الماهر	4	3	3	2	الثاني
فئة مستوى العامل محدود (محدد المهارات)	5	2	2		
		1	1	1	الأول

ب- المقارنة من حيث هيكلية التصنيف

اتفق التصنيفان العربي والدولي من حيث هيكلية التصنيف لغاية الحد الرابع (الأقسام والأجزاء والأبواب والفصول).

أضاف التصنيف العربي المعياري للمهن حداً خامساً "الأعمال" إلى الهيكلية في حين لم يفعل ذلك التصنيف الدولي المعياري للتعليم.

اعتمد التصنيف الدولي المعياري للمهن 2008 مهنجية ربط الأقسام بكاملها بالمستويات إذ خصص مستوى واحد لكل قسم ويبين الجدول (4) الأقسام والمستويات المخصصة لها. في حين خصص التصنيف العربي مستوى واحد للقسمين 2 + 3 أما في الأقسام الأخرى فيتحدد المستوى بحسب العمل نفسه، وقد أضاف العربي حداً سادساً للرقم الرمزي للعمل يدل على مستوى المهارة الخاص بالعمل نفسه.

الجدول (4): علاقة مستويات المهارة بالأقسام

القسم Major Group	المستوى المخصص في العربي	المستوى المخصص في الدولي
1- المشرعون وكبار الموظفين والمديرون	-	-
2- الاختصاصيون	1	الرابع
3- الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	2	الثالث
4- الكتبة	3 + 4 + 5	الثاني
5- العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات	3 + 4 + 5	الثاني
6- العاملون في الزراعة وصيد السمك	3 + 4 + 5	الثاني
7- الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	3 + 4 + 5	الثاني
8- مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع	3 + 4 + 5	الثاني
9- العاملون في المهن الأولية	5	الأول
0- القوات المسلحة	-	-

ويبين الجدول (5) خلاصة بالأقسام وعدد الأجزاء والأبواب والفصول في كل من التصنيفين العربي المعياري للمهن والدولي المعياري للمهن.

الجدول (5): مقارنة بين عدد الأجزاء والأبواب والفصول في التصنيفين العربي والدولي.

الأقسام Major groups	الأجزاء Sub-major groups		الأبواب Minor groups		الفصول unit groups	
	ASCO 08	ISCO 08	ASCO 08	ISCO 08	ASCO 08	ISCO 08
1- المشرعون وكبار الموظفين والمديرون	5	4	10	11	40	30
2- الاختصاصيون	6	6	25	27	73	62
3- الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	6	5	22	21	71	83
4- الكتبة	4	4	8	8	21	29
5- العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات	4	4	11	13	34	40
6- العاملون في الزراعة وصيد السمك	2	2	5	6	15	15
7- الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	4	5	18	14	80	65
8- مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع	3	3	19	14	66	44
9- العاملون في المهن الأولية	3	6	11	11	27	33
0- القوات المسلحة	3	3	3	3	3	3
المجموع	40	42	142	128	430	424

9.1 استخدامات التصنيف العربي المعياري للمهن

حصر التصنيف الدولي المعياري للمهن استخداماته في الوظيفة الاحصائية فقط، ويستهدف جمع البيانات الاحصائية وتبادلها ومقارنتها على المستوى الاقليمي والدولي. في حين تعددت استخدامات التصنيف العربي المعياري للمهن ومنها:

أ- تصميم قواعد بيانات سوق العمل

يعرف سوق العمل بأنه "الوسط الذي يقوم فيه المشتغلون أو الباحثون عن عمل بعرض خدماتهم في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم، كما يقوم أصحاب العمل باستخدام هذه الخدمات واستثمارها مقابل شروط وظروف معرّفة مسبقاً أو يتم الاتفاق عليها" .

ويتميز سوق العمل عن الأسواق التقليدية التي يتم فيها عمليات بيع وشراء من قبل بائعين ومشترين بالخصائص الآتية:

- خدمات العمل التي يقدمها العامل تعرض وتؤجر ولا تباع
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل، كما هو الحال في السوق التقليدي
- الطلب على العمل طلب مشتق بمعنى أنه لا يطلب لذاته، وإنما يطلب من أجل انتاج سلع وخدمات
- يتوافر في سوق العمل في العادة مؤسسات وتشريعات تنظم وتضبط آلية التشغيل والتعامل في سوق العمل

لا تجمع بيانات سوق العمل لذاتها انما من أجل تنظيمها ومعالجتها وتحويلها الى **معلومات** مفيدة وفقاً لمعايير ومؤشرات معتمدة في نظم المعلومات، ويتم اخضاع المعلومات التي يتم الحصول عليها أو انتاجها الى دراسات تحليلية تؤدي الى انتاج **معرفة** يمكن توظيفها في رسم سياسات أو اتخاذ قرارات.

وهناك ثلاثة أنواع من التصانيف تستخدم في تصميم قواعد البيانات ذات العلاقة بسوق العمل:

- التصانيف المهنية

تستخدم في تصميم قواعد بيانات العمالة (المشتغلون والمتعطلون والوافدون والمهاجرون) لجمع البيانات المتعلقة بها، وتصنيفها بحسب بحسب أي من حدود المجاميع المهنيةلتنظيمها ومعالجتها وتبادلها ومقارنتها على المستوى الاقليمي والدولي، وتحويلها إلى معلومات، وتحليل المعلومات المتحصلة وتحويلها الى معرفة توظف في رسم سياسات التشغيل والتدريب.

- التصنيف الدولي المعياري للصناعة International Standard Industrial Classification (ISIC)

يستخدم هذا التصنيف في تصميم قواعد البيانات الاقتصادية مصنفة بحسب قطاع النشاط الاقتصادي الرئيس أو الفرعي. ويتضمن هذا التصنيف 21 قطاعاً اقتصادياً (صناعياً)، و 88 قسماً، و 238 مجموعة، و 419 فئة.

- التصنيف الدولي المعياري للتعليم International Standard Classification of Education (ISCED 2011)

يستخدم هذا التصنيف في تصميم قواعد بيانات التعليم (جانب عرض العمالة) مصنفة بحسب البرنامج أو التخصص التعليمي.

ب- التشغيل

يتقدم اصحاب العمل بطلبات تشغيل (Demand) إلى مكاتب التشغيل، ويتقدم الباحثون عن عمل أيضاً بطلبات عمل إلى مكاتب التشغيل. ولتيسير مهمة مكاتب التشغيل في المطابقة والترشيح، يرفق أصحاب العمل نوعاً من الوصف الوظيفي (Job description) ومعلومات عن ظروف العمل وشروطه (مواصفات التشغيل)، وكذلك يرفق الباحثون عن عمل معلومات عن خبراتهم وما يتمكنون من أدائه، وتقوم مكاتب التشغيل بالمطابقة بين طلبات التشغيل وطلبات العمل، ومن ثم ترشيح الأشخاص المناسبين.

يفيد الوصف المهني الذي يتضمنه التصنيف العربي المعياري للمهن كمرجعية للطرفين: أصحاب العمل في تحديد مواصفات التشغيل، والباحثون عن عمل في تحديد ووصف ما يملكون من مهارات، وما يتمكنون من أدائه. وهناك ايضاً التشغيل الالكتروني وفيه تضع مكاتب التشغيل على مواقع خاصة بها طلبات التشغيل متضمنة مواصفات التشغيل، ويستطيع الباحثون عن عمل الدخول الى هذه المواقع واختيار فرصة العمل المناسبة في ضوء خبراتهم، وما يتمكنون من أدائه، والتقدم الى جهة التشغيل مباشرة وإلكترونياً بطلب العمل.

ج- الإرشاد المهني

الارشاد المهني عملية تبادلية وتفاعلية تتم بين المرشد المهني والشخص المسترشد، وفيها يضع المرشد المعلومات الدقيقة المتصلة بمواصفات الشغل أو الدراسة ويقوم المسترشد باتخاذ قرار حر لخيار الشغل أو الدراسة.

يستخدم المرشدون في عملية الإرشاد من بين الأدوات الأخرى أداتين: الصفحة المهنية Psycological profile والصفحة النفسية Occupational profile .

تتضمن الصفحة النفسية معلومات تعكس ميول الفرد المسترشد واستعداداته وطبيعة شخصيته، وتعكس الصفحة المهنية مضامين ومواصفات التشغيل أو الدراسة، وما تتطلبه من ميول واستعدادت.

يساعد الوصف المهني الذي يتضمنه التصنيف العربي المعياري للمهن في اعداد الصفحة المهنية، إذ يمكن بعد تحليله تحديد مواصفات التشغيل/الدراسة وما تستدعيه من ميول واستعدادات. وبالرجوع الى هاتين الصفحتين النفسية والمهنية يتمكن الفرد المسترشد من اتخاذ قراره بحرية.

د-بناء المعايير المهنية

- **المفهوم والاستخدامات والمنهجيات**

كلمة معيار تعني أداة مرجعية للقياس والمقارنة، فالمتر مثلا يعد أداة مرجعية لقياس الطول، وكذلك الكيلوغرام أداة مرجعية لقياس الكتلة. وفي المجال المهني تصف المعايير المهنية ما يجب على العامل القيام به في الشغل ومستوى الأداء المقبول في سوق العمل، وبذلك يصف المعيار بدقة ووضوح المعارف والمهارات والسلوكات المطلوبة من العامل في مهنة ما، وكذلك يصف الظروف والشروط التي يتم الشغل في إطارها، والتعامل مع المشكلات التي تطرأ في محيط الشغل. وبذلك يصبح المعيار المهني محكاً مرجعيا Criterion reference لمقارنة ما يمتلك الفرد من معارف ومهارات تمكن بالتالي من الحكم على قدراته وإمكاناته. لكل مؤهل مهني بحسب التخصص المهني جملة من المعايير الخاصة به.

تركز المعايير المهنية على النتائج الفعلية المرتبطة بالشغل، وأن تكون هذه النتائج قابلة للقياس أو الملاحظة لكي تمثل بالتالي معياراً موضوعياً للمقارنة والحكم.

ولكي تمثل المعايير المهنية أداة مرجعية، يجب أن تعكس مستويات الأداء العملية Job performance standards وليس مستويات الأداء التدريبي Training performance standards لأنها ستستخدم بالتالي كمحكات مرجعية لمقارنة مستوى الأداء التدريبي بمستوى الأداء العملي بهدف تطوير المستوى التدريبي والنهوض به ليكون أقرب ما يكون للمستوى العملي أو مطابقاً له من أجل تحقيق الموائمة بين مخرجات التدريب والاحتياجات النوعية لسوق العمل.

ولكي تعكس المعايير المهنية مستويات الأداء العملي يتم اعدادها ومتابعة تطويرها بالشراكة الفاعلة من قبل ممثلين ممارسين ذوي دراية وخبرة من قطاعات النشاط الاقتصادي (القطاعات المهنية)، وأن لا ينفرد بإعدادها وتطويرها متخصصون يمثلون الجهات المزودة للتدريب والتعليم المهني والتقني.

- **استخدامات المعايير المهنية**
  - **بناء البرامج والمناهج التدريبية وتطويرها**

تشكل المعايير المهنية الأساس الموضوعي لبناء أو تطوير البرامج والمناهج والمواد التعليمية من حيث أنها تعكس نتاجات التعلم، وتصف المعارف والمهارات اللازم توافرها لدى شاغل العمل من منظور اصحاب العمل.

  - **تصميم الاختبارات المهنية**

تشكل المعايير المهنية كذلك الأساس الموضوعي لبناء أو تطوير الاختبارات المهنية من حيث كونها تمثل المحكات المرجعية التي تعتمد في مقارنة ما يمتلك الفرد من معارف ومهارات وفقاً لاحتياجات (مواصفات) التشغيل في سوق العمل.

  - **التقدم والترقي في السلم المهاري Up skilling**

تعكس المعايير المهنية مستويات المهارة Skill levels وبذلك تيسر السبل أمام المشتغلين للتقدم والترقي من مستوى لآخر عبر مسارات موازية للتعليم/التدريب النظامي، فهي بذلك تمهد سبل الاعتراف بالمعارف والمهارات والخبرات التعلمية المكتسبة عن طريق التعلم غير النظامي واللانظامي، وبذلك تمكن من تطبيق مبادئ التعلم المستمر أو التعلم لمدى الحياة .

  - **تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية**

تمكن المعايير المهنية وبموضوعية من تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية من حيث كونها تصف ما على العامل القيام به ومستوى الأداء المقبول، فعند مقارنة ما يتوافر لدى الفرد من معارف ومهارات بها، يمكن تحديد الفجوات التي تمثل الاحتياجات التدريبية الفردية.

- **المساهمة في رسم سياسات الأجور**

تتضمن المعايير المهنية بعدين أساسيين: المضمون أو التخصص المهاري Skill specialization والمستوى المهاري Skill level فهي بذلك تصلح كأداة مرجعية تساهم –إضافة الى معايير أخرى– في رسم سياسات الأجور بحسب المستوى المهاري.

■ **منهجيات إعداد المعايير المهنية**

تتنوع المنهجيات Methodologies المتبعة في اعداد/تطوير المعايير المهنية لكنها كلها تستهدف الغاية نفسها المتمثلة في تحديد المهارات ودرجة الإتقان اللازمتين والواجب توافرهما لدى المشتغلين من أجل إنجاز مهام العمل وفقاً لمعايير الأداء المقبولة في سوق العمل. ومن أبرز هذه المنهجيات وأكثرها شيوعاً ما يأتي:

- **منهجية التحليل المهني Occupational Analysis**

تستخدم هذه المنهجية في حال توافر تصنيف مهني أو تصنيف مهني معتمد، ويقوم بعملية التحليل فريق خبراء في المجال المهني يضم ممثلين من القطاع المهني الممارسين ومن ذوي الدراية والخبرة في سوق العمل، وممثلين عن قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني. ويتم التحليل المهني عن طريق المراحل الآتية:

- ✓ المرحلة الأولى: تحديد المجموعات المهنية في القطاع المهني المعني، والمهن والأعمال، ومستويات المهارة لكل عمل من وثيقة التصنيف المهني.
- ✓ المرحلة الثانية: التحقق من مواكبة المهن والأعمال والمستويات للواقع الممارس في سوق العمل، وقد تقضي الحاجة الفعلية إضافة بعض الأعمال أو حذف بعضها أو دمجها أحياناً.
- ✓ المرحلة الثالثة: التحقق من مواكبة الوصف المهني للأعمال للواقع الممارس في سوق العمل، وأن الوصف مواكب ويلبي متطلبات التغيرات التقنية في أساليب العمل والإنتاج في سوق العمل.
- ✓ المرحلة الرابعة: تحليل الوصف الوظيفي للعمل وحصر مهام Functions أو أدوار Roles شاغل العمل. وتعرف المهمة في هذا السياق بأنها جزء متكامل من العمل له بداية ونهاية، يمكن أداؤه من قبل شخص مستقل، ويستغرق وقتاً من وقت العمل.
- ✓ المرحلة الخامسة: تحليل المهام إلى واجبات Tasks ويعرف الواجب بأنه احد سلسلة النشاطات التي يقوم بها العامل بترتيب ادائي زمني أو منطقي من أجل إنجاز أحد مهام العمل، ويتم في هذه المرحلة تحديد معيار الأداء Performance Criteria لكل واجب.
- ✓ المرحلة السادسة: تحليل الواجب إلى مهارات وتعرف المهارة بأنها أصغر جزء يمكن الوصول إليه من تحليل العمل. وقد تكون المهارة إما معرفية Cognitive أو أدائية عملية (نفسحركية) Psychomotor أو اتجاهية (وجدانية) Affective ، وتحديد طبيعة كل مهارة، ودرجة أهميتها في محيط الشغل.

وتشكل نواتج التحليل بؤرة المعايير المهنية

- **منهجية التحليل الوظيفي Functional Analysis**

تعد هذه المنهجية تطويراً لمنهجية التحليل المهني، وتستهدف إعداد خريطة تحليلية لقطاع مهني محدد يقوم بإنجازها فريق عمل يضم خبراء في المجال المهني يمثلون القطاع المهني المستهدف من سوق العمل، وخبراء في المجال المهني من قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني. ويتم اعداد الخريطة التحليلية للقطاع وفقاً للمراحل الآتية:

- ✓ المرحلة الأولى: تحديد وصياغة الغرض (الهدف الرئيس) Key purpose

يوضح الهدف الرئيس مدى مساهمة القطاع المهني في النمو الاقتصادي، ومجموعة القيم والمبادئ والسلوكات التي تعزز تحقيق أهداف واضحة ومحددة للقطاع.

- ✓ المرحلة الثانية: تحديد مجالات العمل الرئيسة في القطاع Key areas

تشبه هذه العملية عملية تحديد المهن والاعمال في منهجية التحليل المهني

- ✓ المرحلة الثالثة: تحديد الوحدات Units وقد تسمى وحدات الكفاية Competence units

وتمثل الوحدة في هذه المنهجية مصطلحاً بديلاً لمصطلح المهمة إلى حد ما في منهجية التحليل المهني

- ✓ المرحلة الرابعة: تحديد عناصر الكفاية Competence elements

يمثل عنصر الكفاية هنا مصطلحاً بديلاً لمصطلح الواجب في منهجية التحليل المهني

- ✓ المرحلة الخامسة: تحديد خطوات العمل Steps of work

وتمثل خطوة العمل في هذه المنهجية مصطلحاً بديلاً لمصطلح المهارة في منهجية التحليل المهني.

وتشكل نواتج التحليل الوظيفي بؤرة المعايير المهنية

- **منهجية الديكم DACUM**

كلمة ديكم تمثل اختصاراً لعبارة Developing A Curriculum وتشيع هذه المنهجية في كندا، وبدأت تنتشر تدريجياً في بعض الدول عن طريق المساعدات الفنية عبر برامج التنمية الكندية. وتتكون هذه المنهجية من مرحلتين رئيستين:

- ✓ **المرحلة الاولى**: تنظيم وعقد ورشة الديكم DACUM Workshop

يشارك في هذه الورشة مشتغلون ممارسون للمهنة، يختارون من عينة ممثلة لمواقع الشغل من القطاع المهني في سوق العمل، ويقود هذه الورشة ميسر Facilitator تنحصر مهمته في تنظيم الحوار بين المشاركين للوصول إلى تحليل واقعي للمهنة أو العمل بهدف الوصول إلى مخطط الكفايات الذي يشتمل على مجالات العمل الرئيسة Key Areas ، ووحدات الكفاية، ومن ثم عناصر الكفاية.

- ✓ **المرحلة الثانية**: تحديد خطوات العمل والمعارف والمهارات

يتولى هذه المهمة خبراء في المجال المهني من منظومة التدريب والتعليم المهني، ويقومون بتحديد خطوات العمل لكل عنصر كفاية وما يرتبط بها من معارف ومهارات وسلوكات.

■ **تجارب دولية**

- **تجربة ألمانيا**

ينظم التدريب المهني في ألمانيا على أساس الشراكة بين الحكومة والصناعة، وتشارك غرف الصناعة في اعداد البرامج والمناهج التدريبية/التعليمية، وينظم التدريب في كل مهنة بموجب قانون يصدر عن الحكومة، ويتضمن القانون المعايير المهنية الواجب الالتزام بها في تصميم البرامج وبناء المناهج واعداد المواد التعليمية/التدريبية. توفر الصناعة فرص التدريب في مواقع العمل، وتوفر الحكومة تسهيلات التعليم النظري في المؤسسات التعليمية الحكومية وفقاً لتناوب محدد، وهذا من أساسيات النظام الثنائي Dual system ، فالمعايير المهنية بهذا المعنى تمزج بين معايير الأداء المهني ومعايير التدريب والاختبارات وتتضمن خطط التدريب ومتطلبات الاختبار. تستخدم الكفايات كأساس في توصيف المهارات وبناء المناهج. ويركز النمط الألماني في اعداد المعايير على المهن Occupations وليس على الأعمال الضيقة Narrow jobs وبذلك يمكن النظر إلى المعايير المهنية بأنها توفر أساساً لتنمية القوى العاملة (التدريب) ولتنظيم الممارسة المهنية (المهن والمستويات).

- **تجربة أستراليا**

تتبنى أستراليا اطاراً وطنياً لشهادات التدريب القائم على المعايير المهنية الوطنية، وتشرف مجموعات استشارية قطاعية على تنظيم منظومة التدريب المهني في أستراليا، وتشرف هذه المجموعات الاستشارية على إعداد معايير الأداء المهني التي تعدها وتطورها القطاعات الصناعية. وفي ضوء هذه المعايير يتم اعداد رزم تعليمية تستهدف توحيد المستوى المعياري في جميع المقاطعات الأسترالية بغية الاعتراف المتبادل بالمؤهلات مما يساهم في تيسير حراك العمالة داخل أستراليا.

فالمعايير المهنية الأسترالية تربط بين معايير الأداء المقبول في سوق العمل ومعايير التدريب التي تمكن المتدرب من تحقيق معايير الأدء العملية في سوق العمل.

- **تجربة سنغافورة**

يتركز الاهتمام في سنغافورة في جانب المعايير المهنية على توفير محكات مرجعية للاختبار، وتوضع المعايير والاختبارات في ثلاثة مستويات، ويتم توصيف المستويات واعداد معايير الاختبار من قبل مجموعة عمل تضم عاملين ممارسين في المهنة نفسها ورؤسائهم في العمل (منهجية الديكم).

■ **تجارب عربية**

- **التجربة الأردنية**

تبنت مؤسسة التدريب المهني منذ إنشائها في نهاية السبعينيات من القرن الماضي نهج التدريب بالوحدات النمطية Modular Training Approach ويعتمد هذا النهج أساساً على تحليل المهن والأعمال من أجل تحديد الوحدات النمطية Modular Units التي تشكل اللبنات الأساسية في بناء المناهج والبرامج التدريبية. واستخدمت المؤسسة في حينه منهجية التحليل المهني للوصول إلى المعارف والمهارات اللازمة وفقاً للاحتياجات النوعية لسوق العمل. وكانت نتائج التحليل تنعكس بشكل معارف نظرية مهنية وتدريبات عملية

تمكن المتعلم من اكتساب المهارات وممارستها بدرجة اتقان محددة. فكان الغرض الأولي من التحليل المهني توفير معايير تدريب وفقاً للمارسات المقبولة في سوق العمل.

وقد صدر قانون تنظيم العمل المهني رقم 27 لسنة 1999 الذي خول مؤسسة التدريب المهني صلاحية تصميم الاختبارات المهنية واجرائها واصدار شهادات المستوى وإجازة المزاولة في مستويات العمل الأساسية (محدود المهارات والماهر والمهني).

قامت مؤسسة التدريب المهني بمراجعة التحليل المهني المتوافر لديها وتحديثه بإضافة بعدين جديدين للتحليل هما طبيعة المهارة ودرجة أهميتها لتشكل مرجعية لتصميم الاختبارات المهنية (النظرية والعملية)، وبذلك أصبح التحليل المهني ونتائجه أكثر قرباً من معايير التقييم.

تركز التجربة الأردنية على تحليل المهنة بكاملها ولمستويات العمل الأساسية (محدود المهارات، الماهر، المهني) وتستخلص قائمة المهام من تحليل الوصف المهني لعامل بمستوى العمل المهني إذ إن مهامه تغطي إطار المهنة بكاملها. وبعد حصر قائمة المهام يتم اعداد مصفوفة المهام والأعمال لأن التبادلية في التجربة الأردنية تعتمد المهمة Function. ويبين المثال الآتي قائمة المهام لمهنة اللحام ومن ثم مثال على مصفوفة المهام والأعمال وبعد ذلك مثال على تحليل إحدى المهام إلى واجبات ومهارات. ، وتشكل نتائج تحليل المهارات مرجعية لاعداد المناهج التدريبية، وكذلك مرجعية لاعداد الاختبارات المهنية

المهنة: اللحام / فصل 7212

الرقم الرمزي	اسم المهمة
.1	قياس الأطوال والزوايا باستخدام أدوات القياس الخطية والناقلة
.2	تجميع وصلات الأنابيب بالمرابط اليدوية والآلية واللحام
.3	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات القص الآلية بلهب الاكسي استلين
.4	تجهيز وتشغيل وخدمة آلات اللحام بالقوس الكهربائي اليدوي
.5	تجهيز وتشغيل وخدمة آلات لحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (تيغ)
.6	تجهيز وتشغيل وخدمة آلات لحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (ميج)
.7	تجهيز وتشغيل وخدمة آلة اللحام الكهربائية الأوتوماتيكية (القوس المغمور)
.8	تجهيز وتشغيل وخدمة آلة لحام الدرزة
.9	تجهيز وتشغيل وخدمة آلة لحام النقطة الثابتة
.10	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات الغطس تحت الماء
.11	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات القص بقوس البلازما
.12	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات القص تحت الماء بلهب الأكسجين وغاز الوقود
.13	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات اللحام بالقوس الكهربائي تحت الماء
.14	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات اللحام والقص بلهب الاكسي استلين
.15	تخطيط الأنابيب للتشكيل
.16	تشكيل وصلات الأنابيب من الأنابيب الجاهزة (كوع 45°، 90°، فرع مائل بزاوية وصلة T)
.17	تلبيس القطع المتآكلة بواسطة اللحام بالقوس الكهربائي
.18	الغطس في الماء
.19	قص الأنابيب بالقوس الكهربائي باستخدام الالكترودات المعدنية
.20	قص الأنابيب وشطف حواف الوصلات بلهب الاكسي استلين
.21	قص المعادن الحديدية تحت الماء بالقوس الكهربائي مع وبدون استخدام الأكسجين
.22	قص المعادن الحديدية باستخدام القوس الكهربائي
.23	قص المعادن الحديدية بلهب الاكسي استلين بمعدات القص الآلية
.24	قص المعادن الحديدية بلهب الاكسي استلين وغازات الوقود تحت الماء
.25	قص المعادن الحديدية بلهب الاكسي استلين يدويا

الرقم الرمزي	اسم المهمة
.26	لحام الألمنيوم بلحام القوس الكهربائي المحجوب الغاز (ميج)
.27	لحام الألمنيوم بلحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (التيغ)
.28	لحام الأنابيب بالقوس الكهربائي المحجوب بالغاز (تيج)
.29	لحام الأنابيب بالقوس الكهربائي المحجوب بالغاز (ميج)
.30	لحام الأنابيب بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الثابت
.31	لحام الأنابيب بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع المتحرك
.32	لحام الأنابيب بلهب الاكسي استلين
.33	لحام الصفائح المعدنية بلحام القصدير
.34	لحام الفولاذ المقاوم للصدأ (ستانلس ستيل) بلحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (التيغ)
.35	لحام الفولاذ المقاوم للصدأ (ستانلس ستيل) بلحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (ميج)
.36	لحام المعادن الحديدية باستخدام آلة اللحام الكهربائية الأوتوماتيكية (القوس المغمور)
.37	لحام المعادن الحديدية بالقوس الكهربائي تحت الماء
.38	لحام المعادن الحديدية بالقوس الكهربائي في الوضع الأرضي
.39	لحام المعادن الحديدية بالقوس الكهربائي في الوضع الأفقي
.40	لحام المعادن الحديدية بالقوس الكهربائي في الوضع العامودي
.41	لحام المعادن الحديدية بالقوس الكهربائي في الوضع فوق الرأس
.42	لحام المعادن الحديدية بلحام الدرزة
.43	لحام المعادن الحديدية بلحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (التيغ)
.44	لحام المعادن الحديدية بلحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (ميج)
.45	لحام المعادن بلحام النقطة الثابتة والمحمولة
.46	لحام المعادن الحديدية بلهب الاكسي استلين باستخدام سلك نحاس
.47	لحام المعادن الحديدية في الوضع الأرضي بلهب الاكسي استلين.
.48	لحام المعادن الحديدية في الوضع الأفقي بلهب الاكسي استلين
.49	لحام المعادن الحديدية في الوضع العمودي بلهب الاكسي استلين
.50	لحام المعادن الحديدية في الوضع فوق الرأس بلهب الاكسي استلين
.51	لحام حديد السكب بالقوس الكهربائي اليدوي
.52	لحام حديد السكب بلهب الاكسي استلين باستخدام سلك نحاس

مصفوفة توزيع المهام على الأعمال

المهنة: اللحام / فصل 7212

الرقم الرمزي	اسم المهمة	الأعمال													
		لحيم /عام 7212013	لحيم/ كهرباء عام 7212023	لحيم /كهرباء 7212034	مساعد لحيم/كهرباء 7212045	لحيم/اكسي استلين 7212134	مساعد لحيم/ اكسي استلين 7212145	لحيم/أنابيب عام 7212063	لحيم / أنابيب 7212074	مساعد لحيم/أنابيب 7212085	مفصل (براد) أنابيب/عام 7212103	مفصل (براد) أنابيب 7212114	مساعد مفصل (براد) أنابيب 7212125	لحيم/كهرباء تحت الماء 7212093	لحيم مقاومة كهربائية – نقطه 7212055	مشغل/ آلة لحام كهربائية اتوماتيكية 7212155
.1	قياس الأطوال والزوايا باستخدام أدوات القياس الخطية والناقلة	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
.2	تجميع وصلات الأنابيب بالمرابط اليدوية والآلية واللحام							•	•							
.3	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات القص الآلية بلهب الاكسي استلين					•	•									
.4	تجهيز وتشغيل وخدمة آلات اللحام بالقوس الكهربائي اليدوي	•	•	•	•			•	•	•	•	•	•	•		
.5	تجهيز وتشغيل وخدمة آلات لحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (تيغ)	•	•	•				•	•							
.6	تجهيز وتشغيل وخدمة آلات لحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (ميج)	•	•	•				•	•		•	•				
.7	تجهيز وتشغيل وخدمة آلة اللحام الكهربائية الأوتوماتيكية (القوس المغمور)	•	•													•
.8	تجهيز وتشغيل وخدمة آلة لحام الدرزة	•	•	•	•										•	
.9	تجهيز وتشغيل وخدمة آلة لحام النقطة الثابتة	•	•												•	
.10	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات الغطس تحت الماء													•		
.11	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات القص بقوس البلازما	•	•	•				•	•							
.12	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات القص تحت الماء بلهب الأكسجين وغاز الوقود													•		

الرقم الرمزي	اسم المهمة	الأعمال													
		لحيم /عام 7212013	لحيم/ كهرباء عام 7212023	لحيم /كهرباء 7212034	مساعد لحيم/كهرباء 7212045	لحيم/اكسي استلين 7212134	مساعد لحيم/ اكسي استلين 7212145	لحيم/أنابيب عام 7212063	لحيم / أنابيب 7212074	مساعد لحيم/أنابيب 7212085	مفصل (براد) أنابيب/عام 7212103	مفصل (براد) أنابيب 7212114	مساعد مفصل (براد) أنابيب 7212125	لحيم/كهرباء تحت الماء 7212093	لحيم مقاومة كهربائية – نقطه 7212055	مشغل/ آلة لحام كهربائية اتوماتيكية 7212155
.13	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات اللحام بالقوس الكهربائي تحت الماء													•		
.14	تجهيز وتشغيل وخدمة معدات اللحام والقص بلهب الاكسي استلين	•				•	•	•	•	•	•	•	•	•		
.15	تخطيط الأنابيب للتشكيل										•	•				
.16	تشكيل وصلات الأنابيب من الأنابيب الجاهزة (كوع 45°، 90°، فرع مائل بزاوية وصلة T)										•	•				
.17	تلبيس القطع المتآكلة بواسطة اللحام بالقوس الكهربائي	•	•	•												
.18	الغطس في الماء													•		
.19	قص الأنابيب بالقوس الكهربائي باستخدام الالكترودات المعدنية										•	•				
.20	قص الأنابيب وشطف حواف الوصلات بلهب الاكسي استلين							•	•		•	•	•			
.21	قص المعادن الحديدية تحت الماء بالقوس الكهربائي مع وبدون استخدام الأكسجين													•		
.22	قص المعادن الحديدية بالقوس الكهربائي	•	•	•	•			•	•	•	•	•	•			
.23	قص المعادن الحديدية بلهب الاكسي استلين بمعدات القص الآلية	•				•	•	•	•	•	•	•	•	•		
.24	قص المعادن الحديدية بلهب الاكسي استلين وغازات الوقود تحت الماء													•		
.25	قص المعادن الحديدية بلهب الاكسي استلين يدويا	•				•	•	•	•		•	•				
.26	لحام الألمنيوم بلحام القوس الكهربائي المحجوب الغاز (ميج)	•	•	•												

الرقم الرمزي	اسم المهمة	الأعمال													
		لحيم /عام 7212013	لحيم/ كهرباء عام 7212023	لحيم /كهرباء 7212034	مساعد لحيم/كهرباء 7212045	لحيم/اكسي استلين 7212134	مساعد لحيم/ اكسي استلين 7212145	لحيم/أنابيب عام 7212063	لحيم / أنابيب 7212074	مساعد لحيم/أنابيب 7212085	مفصل (براد) أنابيب/عام 7212103	مفصل (براد) أنابيب 7212114	مساعد مفصل (براد) أنابيب 7212125	لحيم/كهرباء تحت الماء 7212093	لحيم مقاومة كهربائية – نقطه 7212055	مشغل/ آلة لحام كهربائية اتوماتيكية 7212155
.27	لحام الألمنيوم بلحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (التيغ)	•	•													
.28	لحام الأنابيب بالقوس الكهربائي المحجوب بالغاز (تيج)							•	•							
.29	لحام الأنابيب بالقوس الكهربائي المحجوب بالغاز (ميج)							•	•							
.30	لحام الأنابيب بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الثابت							•	•							
.31	لحام الأنابيب بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع المتحرك							•	•	•						
.32	لحام الأنابيب بلهب الاكسي استلين							•	•							
.33	لحام الصفائح المعدنية بلحام القصدير	•														
.34	لحام الفولاذ المقاوم للصدأ (ستانلس ستيل) بلحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (التيغ)	•	•													
.35	لحام الفولاذ المقاوم للصدأ (ستانلس ستيل) بلحام القوس الكهربائي المحجوب بالغاز (ميج))	•	•													
.36	لحام المعادن الحديدية باستخدام آلة اللحام الكهربائية الأوتوماتيكية (القوس المغمور)															•

المهنة: اللحام بالقوس الكهربائي والأكسي أسيتيلين

المهمة: لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10ملم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الأرضي

الرقم الرمزي	المهمة	الرقم الرمزي	الواجبات	الرقم الرمزي	المهارات	طبيعة المهارة	درجة الأهمية
17	لحام الحديد لغاية سمك 10مم بالقوس الكهربائي اليدوي في	17-1	قراءة وتفسير مصطلحات ورموز اللحام بالقوس الكهربائي	17-1-1	تعرف رموز اللحام بالقوس الكهربائي	1	1
	الوضع الأرضي			17-1-2	تعرف رموز الوصلات والشطفات	1	1
				17-1-3	تحديد مواصفات الوصلة ووضع اللحام	2+3	1
		17-2	تجهيز معدات اللحام بالقوس الكهربائي	17-2-1	تعرف قيم التيار وفرق الجهد للحام في الوضع الأرضي	1	1
				17-2-2	تعرف العلاقة بين قيمة التيار وسمك قطعة العمل	1	1
				17-2-3	توصيل دارة اللحام	2+3	1
				17-2-4	ضبط قيمة التيار وفرق الجهد	2+3	1
		17-3	تجهيز الوصلة للحام	17-3-1	تعرف أنواع وصلات اللحام	1	1
				17-3-2	تعرف طرائق تجهيز قطع العمل	1	1
				17-3-3	تجهيز حواف الوصلة بحسب المواصفات	2+3	1
				17-3-4	تجهيز وصلة اللحام بحسب المواصفات	2+3	1
		17-4	تثبيت الوصلة للحام في الوضع الأرضي	17-4-1	تعرف طرائق تثبيت قطع العمل في الوضع الأرضي	1	1
				17-4-2	تعرف عيوب اللحام وأسبابها	1	1
				17-4-3	تعرف طرائق تفادي عيوب اللحام	1	1
				17-4-4	تثبيت القطع لتفادي تشوهات اللحام	2+3	1
				17-4-5	علاج أسباب عيوب اللحام ومنع تكرارها	2+3	1
				17-4-6	تثبيت الوصلة على سطح مستو	2+3	1
		17-5	لحام مختلف الوصلات لغاية سمك 10 مم في الوضع الأرضي	17-5-1	تعرف مفهوم اللحام في الوضع الأرضي	1	1
				17-5-2	تعرف زوايا توجيه الكترود اللحام مع خط اللحام وقطع العمل	1	1
				17-5-3	لحام وصلة تناكبية قائمة مغلقة	2+3	1
				17-5-4	لحام وصلة تناكبية قائمة مفتوحة	2+3	1
				17-5-5	لحام وصلة تناكبية بشطفة مفردة	2+3	1
				17-5-6	لحام وصلة تناكبية بشطفة مزدوجة	2+3	1
				17-5-7	لحام وصلة تي (T) مستوية ومشطوفة	2+3	1
				17-5-8	لحام وصلة زاوية داخلية وخارجية	2+3	1
				17-5-9	لحام وصلة انطباقية	2+3	1

بطاقة المعيار المهني

المهمة: (17) لحام المعادن الحديدية بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الأرضي			
الواجب: (5) لحام مختلف الوصلات لغاية سمك 10 مم في الوضع الأرضي			
مواصفات التشغيل	**مواصفات التعليم / التدريب**		**معايير تقييم الأداء**
	التدريب العملي	**المعلومات المهنية النظرية**	
يلحم وصلة تناكبية قائمة مغلقة في الوضع الأرضي	لحام وصلة تناكبية قائمة مغلقة من صفيح فولاذ طري سمك 3 مم في الوضع الأرضي	• يتعرف مفهوم اللحام في الوضع الأرضي بلهب الاكسي استلين • يتعرف زوايا توجيه الكترود اللحام مع خط اللحام وقطع العمل • يتعرف طرائق تحريك الكترود اللحام • يتعرف أنواع الحركات الموجية واستخداماتها	• دقة زاوية توجيه مشعل اللحام ± 5° • دقة زاوية توجيه سلك اللحام ± 5° • تغلغل خط لحام الجذر على كامل خط اللحام • انتظام خط اللحام • خلو خط اللحام من عيوب اللحام الظاهرة

- **مستويات المهارة في التجربة الأردنية**

تبنت التجربة الأردنية فئات مستويات المهارة، وتعريف كل فئة، كما في التصنيف العربي المعياري للمهن، وهي كما يأتي:

✓ **فئة مستوى الاختصاصي**

تشمل فئة مستوى الاختصاصي الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر عال من المهارات المعرفية والتقنية والإدارية لدى شاغليها لتمكينهم من تحسين وتطوير المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية، وتطبيق حصيلة المعرفة العلمية والمعرفية في مجال الشغل، ولتمكينهم أيضا من متابعة العاملين في أثناء التنفيذ، وتقييم الإنجاز، وحل مشكلات العمل والعاملين. ويحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالا ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل جامعي.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: محام، ومهندس مدني/ أبنية، وطبيب، واختصاصي اجتماعي، وطبيب اختصاصي عيون، ومدرس فيزياء، وأستاذ قانون.

✓ **فئة مستوى الفني (التقني)**

تشمل فئة مستوى الفني (التقني) الأعمال التي يتطلب إنجازها تطبيق المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية ذات الصلة بالشغل. ويتطلب هذا توافر مهارات علمية وفنية وأدائية وإشرافية لدى شاغلي الأعمال ضمن هذه الفئة، لتمكينهم من فهم طبيعة الأداء وتحليله، وتحديد خطوات الإنجاز ومتابعة تنفيذها وتقييمها، ويمثل العاملون في هذه الفئة حلقة الوصل بين الاختصاصيين والعاملين. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالا ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيـــل متوسطين (ما بعد التعليم الثانوي ودون التعليم الجامعي)، أو في مستوى كليات المجتمع أو ما يوازيها.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: فني مختبر مواد، ورسام معماري، وفني كهرباء.

✓ **فئة مستوى العامل المهني**

تشمل فئة المستوى المهني الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي إطار المهنة شكل متكامل لدى شاغليها، لتمكينهم من ممارسة مهام وواجبات المهنة وبدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل. ولتمكينهم من توزيع العمل على المرؤوسين وتنمية مهاراتهم. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالا ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي كأساس لمدة قد تصل إلى عام تدريبي.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: خراط عام، وممرض عملي، وطابع عام، وكهربائي تمديدات كهربائية.

✓ **فئة مستوى العامل الماهر**

تشمل فئة مستوى العامل الماهر الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عمليـــة ومعلومات مهنيـــة تتصل بجزء من

المهنة، ولا تغطي إطار المهنة كلها لدى شاغليها، لتمكينهم من أداء مهـــام العمل وواجباته وبدرجة إتقان بحسب متطلبـــات

سوق العمل. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالا ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني يوازي مرحلة التعليم الثانوي.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: لحيّم كهرباء، وكهربائي تمديدات منزلية، وطابع/ لغة إنجليزية، ومربي دواجن.

✓ **فئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات**

تشمل فئة محدود (محدّد) المهارات الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي جزءاً ضيقاً من المهنة، أو الأعمال التي تشمل مهاما وواجبات روتينية يتطلب إنجازها استخدام أدوات يدوية محدودة ومجهود عضلي، ولا تحتاج إلى معلومات مهنية تتعلق بالأدوات والمواد والمنتجات. ويمكن اكتساب هذه المهارات إما عن طريق التدريب القصير (أقل من تسعة شهور) أو من الخبرة، أو التعلم الذاتي، أو التدريب في موقع العمل.

ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: مشغل آلة، وبائع صحف، ومساعد كهربائي تمديدات منزلية، ومساعد لحيّم كهرباء، ومصلح إطارات مركبات، وبواب عمارة، وحارس.

- **تجربة المملكة العربية السعودية**

تولي المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني اهتماماً كبيراً بتطوير برامجها وخططها التدريبية بهدف تحقيق الموائمة بين مخرجات التدريب والاحتياجات النوعية لسوق العمل خدمة لأغراض التنمية.

ولضمان مواكبة البرامج والمناهج التدريبية للتقدم والتطور التقني في قطاع الأعمال، أخذت المؤسسة العمة على عاتقها مهمة اعداد معايير المهرات المهنية الوطنية ومتابعة تطويرها لتشكل مرجعية لاعداد البرامج والمناهج التدريبية.

تتولى فرق عمل تضم ممارسين في المهنة في سوق العمل عن طريق ورشة تستمر لمدة 3 أيام اعداد خريطة الواجبات والمهام وفقاً لمنهجية التحليل المهني ومن ثم اعداد المعايير المهنية. تقوم اللجان التخصصية كل منها في قطاع مهني وتضم في عضويتها ممثلين عن أصحاب العمل والمؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني

بتقييم منجزات الفرق الفنية والتوصية باعتمادها. تعتمد اللجنة العامة لاعداد وتطوير مناهج التدريب التقني والمهني خريطة الواجبات والمهام والمعايير المهنية

✓ **المعيار المهني**

يتكون المعيار المهني من خطوات العمل، ومعيار الأداء، والمعارف والعلوم المطلوبة، والسلامة، المواد والتجهيزات والأدوات ويبين الشكل(4) نموذجاً لمعيار مهني لمهمة "يطلع على سياسة المنشأة من مهنة بائع تجزئة".

الشكل (4): نموذج معيار مهني

المهنة	بائع تجزئة	**رقم المهنة**	**5112075**
الواجب	يطبق اللوائح والأنظمة	**رقم الواجب**	**A**
المهمة	يطلع على سياسة المنشأة	**رقم المهمة**	**A1**
الهدف الإجرائي للمهمة	يطلع على سياسة المنشأة بقراءتها والالتزام بها لضمان عدم الوقوع في الأخطاء والمساءلة		

الخطوات	**معيار الأداء**
• يحصل على نسخة من أنظمة ولوائح المنشأة • يقرأ الأنظمة واللوائح الخاصة بالمنشأة بإتقان • يسجل النقاط المهمة • يحفظ التعليمات وما يستجد منها في ملف خاص	• أن يطلع على الأنظمة واللوائح ويدون الملاحظات الهامة التي تخص بائع التجزئة

المعارف والعلوم المطلوبة	**السلامة**	**المواد والتجهيزات والأدوات**
• المعرفة بالنظم والتعليمات واللوائح والجزاءات • المعرفة بالسياسات والاجراءات المعمول بها في المنشأة • الإلمام بعمل أقسام المنشأة		• ملف • أدوات مكتبية • هاتف • حاسب آلي • أنظمة المنشأة • لوائح المنشأة

✓ **مستويات المؤهلات في التجربة السعودية**

تبنت المؤسسة العمة خمسة مستويات للمؤهلات الوطنية، وفيما يأتي مستويات المؤهلات ومتطلبات الحصول

المستوى	**المسمى المهني**	**المتطلب للحصول على المؤهل**
المستوى الخامس	**اختصاصي**	**الشهادة الجامعية أو المؤهل التخصصي**
المستوى الرابع	**فني متقدم (تقني)**	**الشهادة الثانوية والتدريب أو الخبرة**
المستوى الثالث	**فني**	**الشهادة المتوسطة والتدريب أو الخبرة**
المستوى الثاني	**ماهر**	**تدريب مهني أو مهارة مكتسبة**
المستوى الأول	**محدود المهارات**	**القدرة على القراءة والكتابة**

✓ **الانجازات**

قامت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني باعداد المعايير المهنية الوطنية لجميع المهن التي تندرج ضمن مهامها، وقد تم الانتهاء من اعداد ما يزيد على 270 معياراً مهنياً، ويجري العمل حالياً على اعداد 10 معايير أخرى.

- **تجربة جمهورية مصر العربية**

تم في جمهورية مصر العربية تنفيذ مشروع بناء مستويات المهارة القومية تحت مظلة المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية وبتمويل من الصندوق الاجتماعي للتنمية، وبمساعدة فنية من إئتلاف يرأسه المجلس الثقافي البريطاني ويضم المؤسسة الأسكاتلاندية للمؤهلات (SQA)، والمؤسسة الفرنسية لتعليم الكبار (AFBA)، ومؤسسة كارل برو الدنماركية للتدريب (CP)، ومؤسسة إنتارناشونال بوند الألمانية للتدريب (IB) .

وقد تم تنفيذ مشروع بناء مستويات المهارة القومية بالشراكة بين:

*فريق أصحاب الاعمال والمهنيون منهم، حيث يمثلون مؤسساتهم ولا يمثلون أنفسهم وبالتالي يمكن النظر إليهم كممثلين لجانب الطلب Demand side. ويناط بهذا الفريق مهمة اجراء التحليل الوظيفي لعداد خريطة المواجبات والمهام Occupational profile للقطاع المهني من منظور أصحاب العمل والمهنيين بهدف تحديد مواصفات الطلب/التوظيف Demand specifications بحيث يعكس التحليل الوظيفي الواقع الممارس في سوق العمل ومن منظور مستقبلي، وبحيث توضح نتائج التحليل حقيقة الاحتياجات الحالية التصورات لمستقبل المهنة والأعمال المندرجة تحتها ويتبع هذا الفريق في مهمته منهجية التحليل الوظيفي.

*فريق الجهات المزودة للتدريب والتعليم المهني والتقني، ويقوم هذا الفريق اعتماداً على خبرة أعضائه ودرايتهم في مجال اعداد البرامج والمناهج والمواد التعليمية/التدريبية بترجمة مواصفات الطلب إلى مواصفات تعليم/تدريب Training Specifications ومواصفات تقييم Assessment Specifications

✓ ***معيار المهارة***

يتكون كل معيار مهارة من ثلاثة أقسام رئيسية:

✓ القسم الأول: مواصفات التوظيف

يتكون من جزئين هما: المخرجات والظروف المهنية. وهذا يعني ببساطة ما ينتظره صاحب العمل من العامل أن يؤدي في مكان العمل، والظروف المهنية التي ستوفر للعامل لتمكينه من تحقيق المخرجات.

✓ القسم الثاني: مواصفات التعليم

يتكون هذا القسم من جزئين هما: قائمة بكل المهارات التي يجب أن يتدرب عليها الطالب، والمعارف التي يجب أن يتعلمها الطالب.

✓ القسم الثالث: مواصفات التقييم

قائمة بكل الأدلة اللازمة لإظهار الكفاءة والجدارة المهنية في معيار مهارة محدد.

وفيما يأتي نموذج لمعيار مهارة من قطاع المهن النسيجية من التجربة المصرية.

القطاع:النسيجية

اسم الوحدة:مراقبة و فحص خامات التشغيل الرقم الكودي للوحدة:MT 3.3

اسم معيار المهارة(العنصر):اجراء الإختبارات على خامات التشغيل الرقم الكودي للعنصر:MT 3.3.3

مواصفات التوظيف		مواصفات التعليم		مواصفات التقييم
المخرجات	الظروف المهنية	المهارات التي يجب أن يتعلمها الطالب	المعارف التي يجب أن يتعلمها الطالب	الدلائل اللازمة لإظهار الجدارة
1-اختيار عينة من الإنتاج	• العينات • الاجهزة • الأساليب التقنية لسحب العينات	• القدرة على سحب العينات • القدرة على تقدير حجم العينة	• اسلوب سحب العينة • أنواع الخامات المختلفة • حجم العينة	• تم اختيار عينة الإختبار من الإنتاج
2-التعرف على و فحص واختبار عينة من الإنتاج	• العينات • طرق الفحص • أجهزة الإختبار • خطوات التشغيل	• القدرة على فحص العينات و إجراء الإختبارات على العينات	• طرق الإختبار • اسلوب سحب العينة	• تم التعرف على المنتج وفحصه
3-دراسة مواصفات المنتج	• أنواع المنتجات • المواصفات	• القدرة على فهم وتفسير المواصفات	• تفاصيل المواصفات • طرق الإختبار • حسابات الغزل و النسيج	• تم دراسة المواصفات
4-تفسير النتائج للتأكد من مطابقتها للمواصفات	• المواصفات • نتائج الإختبارات	• القدرة على مقارنة نتائج الإختبارات بالمواصفات	• نتائج الإختبارات • تفاصيل المواصفات	• تم مقارنة نتائج الفحص بالمواصفات
5-التعرف على الأخطاء و العيوب في المنتج و المؤثرة على الأداء	• نتائج الإختبارات • إستمارة التشغيل • كتيب التعليمات	• القدرة على التغرف على عيوب التشغيل	• أنواع عيوب التشغيل • اسباب عيوب التشغيل • عوامل و متغيرات الأداء	• تم التعرف على العيوب و توصيفها

✓ **مستويات المهارة**

تبنى مشروع مستويات المهارة القومية في جمهورية مصر العربية خمسة مستويات للمهارة، وفيما يأتي هذه المستويات وتوصيف كل منها

مستويات المهارة	التوصيف
المستوى الأول عامل محدود المهارات (مبتدئ)	ينطبق الوصف على أنشطة العمل التي تتطلب دراية بالمعارف الأساسية وإتقان المهارات اللازمة لتنفيذ أعمال بسيطة محددة يغلب عليها طابع النمطية ويؤديها العامل تحت إشراف وتوجيه من مستوى أعلى.
المستوى الثاني عامل ماهر	ينطبق الوصف على أنشطة العمل التي تتطلب تطبيق المعارف والمهارات في تنفيذ مدى واسع من الأعمال الفنية التي يمكن أن تؤدى بوسائل متعددة، وقد يكون بعضها غير نمطي أو مركبا ويتطلب قدرا من الاستقلالية في اتخاذ القرارات الفنية كما قد يتطلب العمل في فريق أو ضمن مجموعة ويستلزم ذلك ضرورة التعاون والتنسيق مع الآخرين.
المستوى الثالث فني/ملاحظ/مشرف	ينطبق الوصف على أنشطة العمل التي تتطلب تطبيق المعارف النظرية والعملية في تنفيذ مدى واسع من الأعمال التقنية المركبة والأنشطة التي قد تتغير بمقتضيات الظروف، ويتطلب قدرات إشرافية وتوجيه عمل الآخرين كما يتصف بقدرة كبيرة على اتخاذ القرارات الفنية والتنظيمية وفق شروط العمل المختلفة وتحمل التبعات.
المستوى الرابع تقني/أخصائي	ينطبق الوصف على أنشطة العمل التي تتطلب تطبيق المعارف النظرية والعملية في مدى واسع من الأعمال التخصصية والمهام المتقدمة التي يمكن أن تؤدى بوسائل متعددة وفق شروط العمل المختلفة ، ويتطلب قدرات تنظيمية في توظيف الموارد وحل مشاكل العمل ، كما يتضمن قدرا كبيرا من الاستقلالية في اتخاذ القرارات وتحمل التبعات والمسئولية .
المستوى الخامس مدير/متخذ قرار	ينطبق الوصف على الوظائف التخصصية العالية والمهام التنظيمية المتقدمة التي تستلزم التخطيط والتصميم التي تتضمن قدرا كبيرا من الاستقلالية والمسئولية المرتبطة بالقدرة على المزج بين التطبيق للمبادئ والأساسيات مع الخبرة الواسعة في حل المشكلات . كما تتطلب قدرات في اتخاذ القرار والمتابعة والتقييم وتحليل المشاكل وتشخيص العلاج. وقد تتطلب كذلك القدرة على تقدير الاحتياجات وتدبير الموارد وتوظيفها.

✓ **الانجازات**

تم انجاز 235 مؤهلاً مهنياً تغطي 105 مهنة

■ **المعايير المهنية العربية**

- **الغرض Purpose**

✓ توفير مرجعية عربية موضوعية وموحدة لبناء/تطوير:

* رامج ومناهج التدريب والتعليم المهني والتقني وفقاً للاحتياجات النوعية لسوق العمل (مواصفات التشغيل).

*الاختبارات المهنية العربية من حيث كونها تمثل محكات مرجعية عربية، وإصدار إجازات المؤهل المهني وإجازة مزاولة العمل المهني من مراكز معتمدة ومخولة قانونياً بإصدار مثل هذه الإجازات.

✓ الاعتراف الجماعي باجازات المؤهل المهني الصادر عن المراكز الوطنية المخولة.

✓ توفير أسس التقدم والترقي في اطار السلم المهاري (مستويات المهارة).

✓ تيسير حراك المشتغلين بين الدول العربية .

✓ النهوض بالجوانب النوعية لمخرجات منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني.

- **مجالات المعايير المهنية**

تشمل المعايير المهنية الكفايات في المجالات الآتية:

✓ الكفايات التخصصية Specialization Competences المتصلة بالمهنة نفسها.

✓ الكفايات الاستخدامية Employability، مثل: الاتصال، وحل المشكلات، واتخاذ القرار، وكتابة التقارير، وروح الفريق وغيرها.

✓ الكفايات الشخصية Personal أو الحياتية Life Competences، مثل: تكنولوجيا المعلومات، واللغة الأجنبية والحساب وغيرها.

- **أولويات المعايير المهنية**

تحتاج عملية اعداد معايير مهنية تغطي المجموعات المهنية الواردة في التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 إلى جهود ضخمة، وحجم تمويل كبير، ووقت طويل للاعداد. ويمكن اختصاراً للجهد والمال والوقت الاتفاق على مجموعات مهنية تشكل أولوية من حيث ضرورة اعتمادها كمهن منظمة Regulated Occupations لا يجوز ممارسة العمل المهني فيها إلا بعد الحصول على إجازة ممارسة العمل المهني (شهادة المؤهل المهني). وكذلك من حيث درجة أهميتها في:

✓ دعم الصناعات ذات التوجه التصديري لتحسين الميزة التنافسية لهذه الصادرات في الأسواق العالمية برفع إنتاجية العمالة وخفض كلفتها.

✓ دعم القطاعات المهنية كثيفة العمالة Labour extensive لخفض معدلات البطالة.

✓ تيسير انتقال العمالة بين الدول العربية وبخاصة في المهن الذي يشكل حجم التنقل فيها أولوية.

- ✓ احلال العمالة العربية تدريجياً كبديل للعمالة غير العربية.
- ✓ تنظيم ممارسة العمال المهني في مهن منظمة.

■ **دور منظمة العمل عربية وآلية العمل**

- دور منظمة العمل العربية

تتولى منظمة العمل العربية كبيت عربي يجمع الشركاء الاجتماعيين (الحكومات، ومنظمات أصحاب العمل، ومنظمات العمال) توفير التمويل اللازم، وتنظيم الندوات والورش التدريبية، وتشكيل فرق العمل.

- آلية العمل

تشكل منظمة العمل العربية فريق عمل عربي يضم ممثلين عن الشركاء الاجتماعيين، ويكلف هذا الفريق بما يأتي:

- ✓ جمع البيانات والمعلومات المتاحة عن أسواق العمل العربية وحجم المشتغلين (الوطنيين والعرب والأجانب) بحسب المجموعات المهنية (الحد الرابع في التصنيف العربي المعياري للمهن 2008) وبحسب قطاعات النشاط الاقتصادي الفرعية،
- ✓ دراسة التجارب والخبرات العربية والدولية في مجال المهن المنظمة ،
- ✓ دراسة التجارب والخبرات العربية والدولية في مجال المعايير المهنية،
- ✓ تحديد معايير اختيار المهن المنظمة على المستوى العربي،
- ✓ اقتراح قائمة المهن المنظمة في ضوء معايير الاختيار المحددة ،
- ✓ وضع نموذج Model للتوصيف والتحليل المهني Occupational Profile لإحدى المهن وفقاً لمنهجية يختارها،
- ✓ اعداد نموذج للمعايير المهنية لمؤهل مهني في مهنة محددة ومستوى مهارة محدد،
- ✓ اعداد نموذج لاختبار مهني (نظري وعملي)،
- ✓ عرض النتائج في ندوة عربية تضم ممثلين عن الشركاء الاجتماعيين ومزودي التدريب والتعليم المهني،
- ✓ إدخال الملاحظات والتعديلات المقترحة من المشاركين في الندوة على نتائج أعمال الفريق،
- ✓ تدريب فرق عمل عربية لاعداد المعايير والاختبارات المهنية في مستويات العمل الأساسية في المهن المختارة، وتتولى منظمة العمل العربية مهمة تشكيل فرق العمل العربية وتكليفها،
- ✓ متابعة وتقييم والتوصية باعتماد إنجازات فرق العمل العربية.
- ✓ تعتمد منظمة العمل العربية وفقاً لآليات واجراءات العمل والاعتماد المتبعة اعتماد المعايير المهنية العربية والاختبارات المهنية العربية

المراجع

المراجع العربية

الرائد التونسي، الجمهورية التونسية، اعدد 57، السنة 152

أحمد مصطفى، المعايير والاختبارات المهنية على المستوى العربي، المركز العربي للتدريب المهني واعداد المدربين 2001

العليوي، د. بدر بن ناصر، تجربة المملكة العربية السعودية في اعداد المعايير المهني الوطنية السعودية، ورقة عمل مقدمة في اجتماع الخبراء الخاص ب "المعايير المهنية العربية...الواقع والمأمول" يونيا/حزيران 2006

دليل المؤهلات المهنية والمناهج التعليمية الفنية، مشروع بناء مستويات المهارة القومية، المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، جمهورية مصر العربية

التحليل المهني، مؤسسة التدريب المهني، الأردن (غير منشور)

التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 ، منظمة العمل العربية

المراجع الأجنبية

National qualifications Authority of Ireland, The national framework of qualifications

Raffe,D. Qualifications frameworks in Europe: Learning across boundaries, Report of the Glasgow Conference 22-23 September 2005.

CEDEFOP, European journal of vocational training. NO 42/43

Young,M, National Qualification frameworks: their feasibility and effective implementation in developing counties. ILO 2005.

International Standard Classification of Education – 1997 version, www.uis.unesco.org

International Standard Classification of Occupations ISCO 08, www.ilo.org

مواقع الإنترنت

www.ec.europa.eu

www.e-skills-conference.org

www.jointquality.hl

www.skills-transfer.net

www.online.onetcenter.org

www.scotland.gov.uk

www.elwa.org.uk

www.scqf-org.uk

www.nqai.ie

www.aqf.edu.au

www.cddd.gotevot.edu.sa

www.gotevot.edu.sa