

giz

الوكالة الألمانية
للتعاون الدولي



منظمة العمل
العربية

ورشة العمل القومية حول
استخدامات التصنيف العربي المعياري للمهن
وعلاقته بالتخطيط والتدريب والتشغيل
(٢٧ - ٢٩ / ٢ / ٢٠١٢ شرم الشيخ)

استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن
في الاختبارات المهنية
تجربة المملكة العربية السعودية

إعداد

الدكتور / سعد الشايب

مدير عام الإدارة العامة للفحص المهني -
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
المملكة العربية السعودية



ورشة عمل

استخدامات التصنيف العربي المعياري للمهن
ودوره في التخطيط والتدريب والتشغيل
شرم الشيخ – جمهورية مصر العربية
٧-٥ ربيع الآخر ١٤٣٣ هـ الموافق ٢٧-٢٩ فبراير ٢٠١٢ م

استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن في الاختبارات المهنية تجربة المملكة العربية السعودية

د. سعد بن محمد الشايب
مدير عام الإدارة العامة للفحص المهني
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني



محتويات الورقة

أولاً- مقدمة	٣
ثانياً- ملامح التصنيف المهني العربي	٣
ثالثاً- الأسباب الداعية لتطوير التصنيف المهني العربي	٤
رابعاً- الفوائد المترتبة على تطوير التصنيف المهني العربي	٤
خامساً- الاستخدامات الرئيسية للتصنيف والتوصيف المهني	٥
الموائمة بين محتوى البرامج التعليمية والتدريبية ومتطلبات المهن في سوق العمل	٥
توفير إطار مهني مرن لتتنقل وحركة الأيدي العاملة	٥
توفير روابط بين العرض والطلب على القوى العاملة لخدمة التوظيف والتوجيه والإرشاد المهني ...	٥
سادساً- تجربة المملكة العربية السعودية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني) في بناء المعايير المهنية وإطار المؤهلات المهنية ونظام الفحص المهني	٦
I- بناء المعايير المهنية الوطنية	٧
الخطوات الأساسية لآلية تطوير المعايير المهنية	٧
II- الإطار الوطني للمؤهلات المهنية:	١٢
III- نظام قياس المهارات (اختبارات الفحص المهني)	١٢
IV- تجربة المملكة العربية السعودية	١٣
أولاً: المعايير المهنية	١٣
ثانياً: نظام المؤهلات المهنية السعودية	١٣
ثالثاً: نظام الفحص المهني	١٥
البدء في تطبيق الفحص	١٧
التوسع في تجهيز وتفعيل مراكز الفحص المهني على مستوى المملكة	١٧
توصيات	٢٠



أولاً- مقدمة

يلعب التصنيف والتوصيف المهني في المجتمع بشكل عام وفي المجال الاقتصادي بشكل خاص دوراً رئيساً وحيوياً في قضايا تنمية الموارد البشرية واستثمارها على جانبي العرض والطلب للقوى العاملة كما أنه يشكل الهيكل العام لمنظومة الموارد البشرية.

بدأت سرعة التطورات التكنولوجية وقوى العولمة، وبخاصة في المجال الاقتصادي، باملاء تعديلات وتحديثات سريعة على نوع المهارات وطبيعتها ومستواها لدى العاملين وأصحاب العمل، ولدى المجتمع بشكل عام. وتنعكس هذه المتطلبات على نظم التصنيف والتوصيف المهني من ناحية، وعلى نظم التعليم والتدريب التي تتسم بالمرونة والقدرة على التجاوب مع الاحتياجات التنموية ومتطلبات سوق العمل من ناحية أخرى، مع ضمان التوافق والمواءمة مع النظم العالمية. ويعنى التصنيف المهني بالتعرف إلى الأعمال التي تمارس في المجتمع، وحصص هذه الأعمال، وتحديد مسمياتها، وتنظيمها في مجموعات أو عائلات مهنية بموجب القطاعات الاقتصادية المختلفة، الصناعية والزراعية والخدمية، وفروعها المتعددة، في ضوء التشابه في طبيعة هذه الأعمال ومضامينها.

ويعنى التوصيف المهني بتعريف كل عمل من الأعمال التي تم حصرها بموجب التصنيف المهني المعتمد، وبيان المهام والواجبات المشمولة، وتحديد الموقع الذي يشغله العمل في السلم المعتمد لمستويات المهارة، وهو السلم الذي يتضمن مستويات العمل المهني المختلفة.

وتشكل نظم التصنيف والتوصيف المهني على المستوى القطري المرجعية لجمع البيانات والإحصاءات من قبل الجهات والمؤسسات المختلفة على جانبي العرض والطلب للموارد البشرية. ويمكن استثمار مجموعات البيانات والإحصاءات هذه من قبل جهة أو مؤسسة مركزية تعنى ببناء نظام شامل لمعلومات الموارد البشرية. ومن الشائع إخضاع هذه المعلومات للدراسة والتحليل لتحويلها إلى ما يمكن تسميته بالمعرفة المفيدة التي يستخدمها المعنيون من أصحاب القرار والسياسيين والمسؤولين.

ثانياً- ملامح التصنيف المهني العربي

اعتمد التصنيف المهني العربي مجموعة من الأطر والهيكل لأغراض تحديد مسميات المهن والأعمال وتبريزها وتوصيفها تدرج في خمسة مستويات للعمل المهني (سلم المهارات)، وهي:

١. الاختصاصي

٢. الفني (التقني)

٣. العامل المهني

٤. العامل الماهر

٥. العامل محدود المهارات

واشتمل التصنيف المهني العربي، كما هو الحال في التصنيف المعياري الدولي، على القطاعات الاقتصادية التالية:

• القطاع الزراعي

• قطاع الخدمات

• قطاع الصناعة والتعدين والإنشاءات

• قطاع القوات المسلحة

تشمل المجموعات المهنية الكبرى (الأقسام) عشر مجموعات هي: المشرّعون وكبار الموظفين والمديرون، الاختصاصيون، الفنيون ومساعدو الاختصاصيين، الكتبة، العاملون في الخدمات والبيع، العاملون في الزراعة وصيد الأسماك، الحرفيون، مشغلو المصانع والآلات، العاملون في المهن الأولية، القوات المسلحة. ويتم تقسيم المجموعة المهنية الرئيسية الكبرى إلى مجموعات مهنية فرعية. ومن الأمثلة على ذلك تقسيم مجموعة الاختصاصيين إلى أربعة أجزاء هي: الاختصاصيون في العلوم الفيزيائية والرياضيات والهندسة، الاختصاصيون في علوم الحياة والصحة، الاختصاصيون في التعليم، الاختصاصيون الآخرون.. كما يتم تقسيم المجموعة الفرعية إلى مجموعات مهنية صغرى. ومن الأمثلة على ذلك تقسيم مجموعة الاختصاصيين في العلوم الفيزيائية والرياضيات والهندسة إلى أربعة أبواب هي: الاختصاصيون في الفيزياء والكيمياء، الاختصاصيون في الرياضيات والإحصاء، الاختصاصيون في الحوسبة، المهندسون. وتعرّف المهنة بأنها مجموعات من الأعمال ذات الطبيعة والسمات المتجانسة، تغطّي في العادة مستويات مهنية وأدائية مختلفة.



تشتمل كل مجموعة مهنية صغرى في العادة على مجموعة من المهن، فالمجموعة المهنية الصغرى المتعلقة بالاختصاصين في الفيزياء والكيمياء وما يرتبط بهم تشتمل على خمسة فصول هي: الفيزيائيون، الفلكيون، الراصدون الجديون، الكيميائيون، الجيولوجيون الجيوفيزيائيون.

كما يعرف العمل بأنه مجموعة من المهام ذات الطبيعة المتجانسة التي يؤديها، جميعها أو بعضها، من يمارس ذلك العمل في مستوى مهني معين. وتشتمل كل مهنة على مجموعة من الأعمال. فمجموعة الفيزيائيين مثلاً تشتمل على ثمانية أعمال في مجالات الميكانيكا والحرارة والضوء والصوت والكهرومغناطيسية والالكترونيات والمجال النووي والمجال العام. وتتم عملية الترميز بإعطاء رقم مستقل لكل عمل من الأعمال التي يشتمل عليها التصنيف المهني، ليحدد القطاع الاقتصادي الذي ينتمي إليه والعائلة المهنية الرئيسة والفرعية اللتين يقع ضمن اطارهما، والمهنة التي يرتبط بها، والمستوى المهني الذي يقع فيه.

ثالثاً- الأسباب الداعية لتطوير التصنيف المهني العربي

صدر التصنيف المهني العربي الموحد في عام ١٩٨٩. وقد شهدت ميادين العمل العربية والعالمية منذ ذلك الوقت تطورات كمية ونوعية كبيرة، كما تأثرت بعوامل محلية وإقليمية ودولية عديدة، مما يستدعي جهوداً خاصة للتحديث والتطوير. ومن المعلوم أن مثل هذا المجهود قد تم ضمن مشروع إقليمي ضم عدداً من الأقطار العربية بدعم من الحكومة الألمانية. ويمكن تلخيص متطلبات التطوير وعناصره بما يلي:

- تطوّر أعداد المهن والأعمال في سوق العمل. ومن مظاهر هذا التطوّر دخول مهن وأعمال جديدة وخروج أخرى تجاوباً مع المتطلبات التنموية. فبينما اشتمل التصنيف المهني العربي الموحد الحالي على حوالي الف وستمئة عمل فقط، من المتوقع أن يرتفع هذا العدد من الأعمال إلى ثلاثة آلاف عمل تقريباً ضمن مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة.
- تطوّر مضامين المهن والأعمال وما تشتمل عليه من مهام وواجبات ومهارات، واتساع قاعدة هذه المهام والواجبات لتشمل مهارات الاتصال والمهارات العقلية العليا بالإضافة إلى مهارات العمل الأساسية تجاوباً مع متطلبات الاقتصاد المعرفي.
- تطور تقنيات وأساليب العمل، واتساع قاعدة الأتمتة، ونمو الحاجة لزيادة الإنتاجية مما ينعكس على آليات العمل وبيئته وخصائص العاملين وقدراتهم.
- ضرورة توفير عنصر التوافق والتناسق مع التصنيفات المعيارية الدولية، في ضوء متطلبات العولمة، وبخاصة الاقتصادية منها، مما يستدعي استخدام لغة دولية مشتركة في تصنيف العمالة وتوصيف الأعمال.
- الحاجة للأخذ بعين الاعتبار الجهود الوطنية التي تمخضت في عدد من الأقطار العربية عن تطوير أدلة تصنيف وتوصيف مهني خاصة بها، مما يستدعي استثمار نواتج هذه الجهود والخبرات المترابطة في تطوير التصنيف المهني العربي الموحد.
- أهمية تحسين اتاحية التصنيف المهني العربي الموحد لتسهيل استخدامه. ومن الوسائل الحديثة لذلك انشاء موقع إلكتروني خاص تتولى إدارته وصيانته منظمة العمل العربية التي تولّت اصلاً إصداره في عام ١٩٨٩.

رابعاً- الفوائد المترتبة على تطوير التصنيف المهني العربي

أهم النتائج والآثار المتوقعة لتطوير التصنيف المهني العربي بما يراعي متطلبات العولمة والتعامل الرشيد معها:

- توفير الأسس والإطار العام للتعاون بين الأقطار العربية في مجال برامج تنمية الموارد البشرية في المجالات والمستويات المختلفة.
- توحيد مرجعية المعايير والاختبارات وأسس التقييم والمؤهلات المهنية.
- بناء برامج التعليم والتدريب في الأقطار العربية على تصنيف وتوصيف مهني حديث يتواءم مع نظم التصنيف والتوصيف العالمية، ويعكس المهن والأعمال التي يمارسها العاملون في سوق العمل من حيث مضامينها ومستوياتها.
- المساعدة على الاعتراف المتبادل بمؤهلات العاملين ومستوياتهم، بما يساهم في تسهيل انتقال العمالة العربية وحرّكيتها إقليمياً ودولياً.



- توفير قنوات ارتباط مؤثوقة بين أصحاب العمل من ناحية والعالملين أو الباحثين عن عمل من ناحية أخرى فيما يتعلق بالتوظيف والاستخدام والمؤهلات المهنية ومستويات المهارة والأجور وغير ذلك.
- توفير المرجعية للمساهمة في رفع الكفاء ومستوى المهارة للعالملين في سوق العمل بما يتوافق مع المتطلبات الجديدة للتصنيف والتوصيف المهني.
- تحسين نوعية الخدمات ومستويات الأداء في سوق العمل، ويشمل ذلك تحسين بيئة العمل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية.
- إمكانية بناء البيانات والاحصاءات ونظم المعلومات المتعلقة بجانب العرض والطلب للموارد البشرية ودراساتها وتحليلها بشكل دقيق ووظيفي بالاعتماد على اداة موثوقة للتصنيف والتوصيف المهني.
- إمكانية المقارنة مع نتائج البيانات والاحصاءات ونظم المعلومات على المستوى الاقليمي والدولي.
- تطوير خدمات التوظيف والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني وزيادة فاعليتها بسبب توافر مرجعية وأداة مهمة لدعمها وهي أداة التصنيف والتوصيف المهني.

خامساً- الاستخدامات الرئيسية للتصنيف والتوصيف المهني

فيما يلي ملخص لاستخدامات التصنيف والتوصيف المهني، مع الإشارة إلى انعكاسات هذه الاستخدامات في الوطن العربي في ضوء متطلبات العولمة واملاءاتها، وبخاصة الاقتصادية منها:

الموائمة بين محتوى البرامج التعليمية والتدريبية ومتطلبات المهن في سوق العمل

يستخدم التصنيف والتوصيف المهني كأساس مرجعي لإعداد البرامج التعليمية والتدريبية في المستويات المختلفة بحيث يتجاوب مضمونها ونوعيتها مع متطلبات المهن والأعمال كما تُمارس في سوق العمل. وينعكس ذلك بطبيعة الحال على الاختبارات وآليات التقييم لأداء الدارسين في ضوء المستويات المهنية المعتمدة في نظام التصنيف والتوصيف المهني تمهيداً لمنحهم الشهادات اللازمة وتصنيفهم كعاملين لدى التحاقهم بسوق العمل. ولا يخفى في هذا المجال تأثيرات العولمة والتطورات العلمية والتقنية التي تطرأ باستمرار على المهام والواجبات والمهارات المطلوبة في سوق العمل، مما يستدعي التطوير المستمر لتوصيف الأعمال لتتجاوب مع هذه التأثيرات والتطورات.

توفير إطار مهني مرن لتتقل وحركة الأيدي العاملة

يعنى جانب الطلب على القوى العاملة، كما سبق الإشارة إليه، بتوفير العمالة اللازمة لأسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية. وكان من تأثيرات العولمة في هذا المجال نمو التكتلات الاقتصادية الإقليمية والعالمية وزيادة حركية العمالة محلياً وإقليمياً وعالمياً، مما يستدعي ان يتوافر عنصر الموائمة والتناسق بين التصنيفات والتوصيفات المهنية المحلية مع مثيلاتها الإقليمية والعالمية. ومن هذا المنطلق يتولى التصنيف المهني العربي الموحد مهمةً محورية في مجال حركية العمالة العربية، وبخاصة ضمن الإقليم العربي، وبما يتطابق ويتواءم مع التصنيفات العالمية، وفي مقدمتها:

- التصنيف المعياري الدولي للمهن (ISCO International Standard Classification of Occupations)
 - التصنيف المعياري للتعليم (ISCED International Standard Classification of Education)
- ومن ناحية أخرى يساعد التصنيف والتوصيف المهني، وبخاصة فيما يتعلق بتحديد المستويات المهنية ومستويات المهارة للعالملين، في توفير إطار مهني مناسب لحركية العمالة ورسم سياسات الأجور.

توفير روابط بين العرض والطلب على القوى العاملة لخدمة التوظيف والتوجيه والإرشاد المهني

من الواضح ان نظام التصنيف المهني هو أحد القنوات والروابط بين جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها. فمستويات العمل المهني مثلاً في هذا النظام وكذلك المهن والأعمال المعتمدة فيه هي انعكاس لطبيعة الأعمال وخصائص العالملين في سوق العمل أو جانب الطلب على القوى العاملة من ناحية، وتنعكس بالتالي على المستويات والمراحل التعليمية وتخصصاتها ومضامينها من ناحية أخرى. وبالإضافة إلى كونه أحد الروابط والقنوات، فإن نظام التصنيف والتوصيف المهني المعتمد له تأثير مباشر أحياناً، وغير مباشر أحياناً أخرى، على الروابط والقنوات الأخرى، وفي مقدمتها خدمات التوظيف، والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني، وهي خدمات يتم تقديمها للراغبين بالالتحاق بسوق العمل أو بالمؤسسات التعليمية لترشيد اختياراتهم وتوفير المعلومات اللازمة لهم والتي تساعدهم في اتخاذ القرار الذي يلائم قدراتهم واستعداداتهم. قد انعكست التطورات الحديثة، وبخاصة فيما يتعلق بتقنيات المعلومات والاتصال، على هذه الخدمات، بحيث أصبح بالإمكان استثمار هذه التقنيات لأغراض التوظيف والتوجيه والإرشاد الإلكتروني عن طريق النظم والبرمجيات المختلفة



المتاحة للاستخدام الذاتي من قبل صاحب العمل والباحث عن عمل والدارس. ولا يخفى ان الاطار المرجعي لهذه الخدمات وغيرها من الروابط والقنوات هو نظام التصنيف والتوصيف المعتمد. وفي ورقة العمل هذه سنستعرض تجربة المملكة العربية السعودية في تفعيل ما تضمنه دليل التصنيف والتوصيف المهني في بناء المعايير المهنية وإطار المؤهلات المهنية وتصميم آلية لفحص الأيدي العاملة وإعتماد مهاراتهم وتحديد الإحتياجات التدريبية.

سادساً- تجربة المملكة العربية السعودية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني) في بناء المعايير المهنية وإطار المؤهلات المهنية ونظام الفحص المهني

تعد تنمية الموارد البشرية وزيادة جودتها أحد الأسس التي يقوم عليها النمو الاقتصادي في الدول. ومن المعلوم ان التدريب التقني والمهني الذي يهدف إلى إعداد الأيدي المهنية العاملة يعد من الروافد الرئيسية لتنمية تلك الموارد البشرية. وتبرز هنا أهمية الدور الذي تقوم به مؤسسات التدريب التقني والمهني في مجال العمل والحد من البطالة. ولضمان فاعلية ذلك الدور وتحقيقها لأهدافها فلا بد أن تكون مخرجاتها عالية الجودة متلائمة مع متطلبات التنمية وملبية لإحتياج سوق العمل كماً وكيفاً. وبتنامي مستوى البطالة في البلدان العربية تزداد أهمية تلك الأدوار المناطة بمؤسسات التدريب التقني والمهني وأن تعمل على رفع جودة أنظمتها وآليات العمل بها لترقى بجودة مخرجاتها من الموارد البشرية التي تضعها إلى سوق العمل. إن تحقيق مؤسسات التدريب لمستويات عالية من الجودة ذات إعتماذية واسعة ستعكس بالجودة العالية على مخرجاتها وتكسبها المهارات والكفاءات التي تتوافق مع إحتياج سوق العمل كما تمنحها مرونة عالية في الحركة بين مسارات التدريب والعمل في داخل الوطن وخارجه. ولتحقيق ذلك المستوى العالي من الجودة معايير ومتطلبات كثيرة نستعرض منها ما يخدم سياق البحث مثل:

❖ العمل على بناء معايير مهنية،(تمثل مؤهلات مهنية) بمشاركة الشريك الرئيسي وهو سوق العمل المحلي مع عدم إغفال سوق العمل الدولي ومتطلباته لتعطي مخرجات التدريب صبغة أكثر شمولية ومرونة أكبر، ويتم تصميم المناهج التدريبية على أساسها ويتم تهيئة الإحتياجات الأخرى ليتم التدريب عليها بما يضمن تلبية إحتياج سوق العمل. وبالنظر لأسواق العمل العربية نجد أنها تنسم بالتكاملية إلى حد كبير من حيث توافر عمالة فائضة في بعضها، ووجود حاجة للعمالة الخارجية في بعضها الآخر. ولتحقيق تلك التكاملية فمن المهم أن تمتلك العمالة الفائضة المهارات والكفاءات التي يحتاجها سوق العمل في البلدان التي تحتاجها، وهذا يتطلب أن تكون برامجها التدريبية التي تدرب عليها مبنية على معايير مهنية مشتركة بين الدول العربية. وهنا تجد الإشارة لما تضمنه التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨ من توصيف مختصر وتفصيلي لكل مهنة وردة فيه (٣٠٠٠ مهنة) وأهمية أن يكون ذلك نقطة إنطلاق للعمل على إيجاد المعايير المهنية المشتركة.

❖ العمل على بناء إطار عام للمؤهلات المهنية يتكون من مستويات محددة يتم من خلاله ربط البرامج التدريبية لتلك المؤهلات بآلية تسلسلية يتم من خلالها ربط المعايير المهنية الممثلة لتلك المؤهلات بمستويات ذلك الإطار. إن وجود مثل هذه الأطر وفي حال تطويرها وربطها بالإطار العام للمؤهلات الوطنية بما يتيح للمتدربين والعاملين مرونة في الحركة الرأسية والأفقية بين مستويات ذلك الإطار الوطني للمؤهلات. إن وجود مثل هذا العمل سينقل التدريب التقني والمهني من تدريب مغلق النهاية إلى نظام مفتوح يجعل منه أكثر جاذبية للمتدربين ذوي الكفاءات والطموح العالية. وهنا تبرز الحاجة الملحة لبناء إطار عربي للمؤهلات المهنية ومن ثم التوسع ليكون إطار عربي موحد للمؤهلات، مما سيشجع للمتدربين والأيدي العاملة العربية مرونة في التنقل بين أنظمة التدريب والعمل على المستوى المحلي والإقليمي وفي حالة ربط ذلك الإطار العربي للمؤهلات بنضيرة في دول الإتحاد الأوروبي سيشجع مرونة أوسع للأيدي العاملة العربية ويحفظ حقوقها المالية والإعتبارية إبن ما حل بها مقام العمل.

وهنا تجدر الإشارة إلى ما تضمنه التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨ حيث تبني خمس فئات لمستوى المهارة (فئة مستوى الاختصاصي، فئة مستوى الفني "التقني"، فئة مستوى العامل المهني، فئة مستوى العامل الماهر، فئة مستوى العامل محدود المهارات)، وقد صمم ليعكس مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم ISCED 97، وواقع سوق العمل العربية ومتطلباته ليكون متناغماً مع النظام التعليمي العربي بعامة، ومع نظام التدريب المهني والتقني بخاصة. تلك المستويات التي نتمنى أن يتم تبنيها من الدول العربية كإطار عربي للمؤهلات المهنية، والعمل على ربط المعايير المهنية العربية بها، ومن ثم الإنتلاق لفضاء أوسع فيما يخص الإطار العربي الشامل للمؤهلات.

❖ كما أنه ولتحقيق تلك الجودة فيجب على مؤسسات التدريب التركيز بشكل أكبر على مخرجات التدريب وهو ما يستطيع الخريج القيام به بعد تخرجه وليس ما تعلمه، ويلحق بذلك أهمية إيجاد نظام يتم من خلاله الإعتراف والتوثيق للخبرات



والمعارف مهما كان مصدر تلقيها لما له من إسهام كبير في إشاعة ونشر مبدأ التعلم مدى الحياة. وهذا بدوره يتطلب وجود آلية تقييم وإختبارات (فحص مهني) مبني على تلك المعايير المهنية، يتم على إثره منح شهادات قائمة على الكفاءات، تسهم في تصنيف تلك المخرجات وغيرها ممن يجتاز تلك الإختبارات ضمن سلم مستويات إطار المؤهلات المهنية.

وفيما يلي سنستعرض بشئ من التفصيل لعملية بناء المعايير المهنية، المؤهلات المهنية، إختبارات قياس المهارات (الفحص المهني) ونختتم ورقة العمل هذه بعرض تجربة المملكة العربية السعودية في تلك المجالات، وذلك إيماناً منا بأن الوطن العربي الكبير بتنوعه وتماييز خبراته وتعدد كفاءاته يمتلك رصيماً كبيراً من التجارب الناجحة التي تستحق النظر والوضع في إطار تكاملي تعود بنفعها على الجميع.

I- بناء المعايير المهنية الوطنية

يمكن تعريف المعيار المهني بأنه توصيف معياري وعلمي دقيق للمهنة يشمل تحديد واجباتها ومهامها والهدف الإجرائي لكل مهمة وخطوات تنفيذ المهام ومعايير الأداء والمعارف المطلوبة لتنفيذ المهمة واحتياجات السلامة وأهم العدد والأدوات وسلوكيات المهنة عموماً. وللمعايير المهنية أهمية بالغة في بناء مناهج التدريب المواكبة لمتطلبات سوق العمل وبرامج الفحص المهني للعمالة إضافة لدورها الكبير كتوصيف علمي دقيق في تصنيف العمالة المزاوله لتلك المهن ضمن المستويات المهنية الممثلة لإطار المؤهلات المهنية. وإعداد تلك المعايير المهنية تتطلب القيام بدراسة مستفيضة للواقع المحلي والإطلاع على الخبرات العالمية المختلفة في بناء المعايير المهنية لثم بناء آلية حديثة وفعالة لتلائم احتياجات سوق العمل المحلي.

وينطلق بناء المعايير المهنية الوطنية في مفهومه إلى أن الخبراء والمتخصصين الممارسين للمهنة أقدر الناس على تعريف أي مهنة طبقاً للوصف الدقيق لمهامها وواجباتها وكذا المهارات والمعارف والسلوكيات التي تحتاجها.

الخطوات الأساسية لآلية تطوير المعايير المهنية

أولاً:- القيام بتحليل احتياجات سوق العمل:

وتهدف هذه الخطوة إلى تحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات المهنية والتقنية. ويتم ذلك من خلال دراسة سوق العمل وجمع المعلومات الضرورية من المؤسسات والشركات والمصانع التي توضح واقع المهن والفرص الوظيفية والمستويات التأهيلية. وتتم عملية جمع المعلومات اللازمة عن طريق إرسال الاستبيانات أو إجراء المقابلات الشخصية للأشخاص المعنيين في السوق. هذا بالإضافة للإستعانة بما ورد في دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي والعربي وما ورد فيهما من بيانات ووصف وتصنيف للمهن في سوق العمل.

ثانياً:- اللجان الاستشارية أو التخصصية

تعتبر هذه المرحلة مهمة. لأنها تهدف إلى تقوية التعاون مع سوق العمل من خلال مشاركتهم في اللجان التخصصية التي تشرف وبشكل مباشر على تطوير وبناء المعايير المهنية. ومما لا شك فيه أن هذه المشاركة سيكون لها دور إيجابي في جميع مراحل التطوير فهي ستساعد المعنيين بتطوير المناهج على ربط المناهج بواقع ومتطلبات السوق وعلى تطوير معايير ومقاييس للمهارات الوطنية التي على ضوئها يتم تطوير بناء نظام آليات الإختبارات والفحص المهني بالإضافة لتصنيف المهن والعمالة المزاوله لها ضمن إطار المؤهلات المهنية.

ثالثاً: القيام بالتحليل الوظيفي للمهنة (ورشة عمل التحليل الوظيفي DACUM)

ويمكن القيام بعملية التحليل الوظيفي بعدة طرق ولكن للإستفادة من نتائج هذه العملية في بناء مناهج تدريبية تلبى إحتياج سوق العمل، فإنه لا بد من العناية بإختيار تلك الآلية والطريقة. وبالنظر لما يعرف بالآلية التحليل الوظيفي بإستخدام آلية الـ (DACUM) نجد أن نتائجها سيخدم جميع الأهداف المرجوة. وفي هذه الآلية يتم عقد ورشة عمل يدعى إليها المختصون من سوق العمل لوظيفة تقنية معينة يراد تطويرها، وتحدد مؤهلات المشاركين الفنية والعملية حسب مستوى التخصص المراد تطويره. تنطلق آلية تطوير المعايير المهنية من فلسفة أساسية وهي:

تعتبر الخبراء والمختصين الممارسين للمهنة هم أكثر الناس قدرةً على وصف المهنة ومتطلباتها.

من الممكن وصف أي مهنة بشكل فعال بناء على المهام التي يؤديها العاملون أو المختصون بنجاح تام.

لأداء العمل بصورة ناجحة علاقة مباشرة بالمعارف والمهارات والسلوكيات والوسائل التي ينبغي أن يتمتع بها العاملون أو المختصون لأداء أعمالهم بشكل سليم.



تعتمد عملية التحليل في ورشة عمل التحليل الوظيفي للمهنة على اختيار مجموعة من المختصين والمهنيين الذين عرف عنهم التميز والخبرة في سوق العمل. ويتراوح عدد المشاركين في ورشة العمل لكل تخصص من ٥ إلى ١٢ شخصاً بالإضافة إلى منسق الورشة ومساعدته. يلتقي المشاركون لمدة يومين أو ثلاثة أيام حيث يقوم (منسق الاجتماع) بشرح مفصل عن ورشة عمل التحليل الوظيفي ويشتمل على توضيح الهدف من تطبيق الورشة والوسائل التي ستستخدم لتطوير جدول التحليل الوظيفي (جدول ١/١) الذي سيصف الواجبات الرئيسية للمهنة والمهام الأساسية لكل واجب بالإضافة إلى الخطوات والمعارف المطلوبة والسلوكيات ومعايير الأداء لكل مهمة.

إن نتائج ورش عمل التحليل الوظيفي ستكون القاعدة الأساسية التي سيتم الإعتماد عليها في تصميم برامج تدريبية تقدم ما يحتاجه المتدرب من مهارات حقيقية تتوافق مع إحتياج سوق العمل ، تصميم اختبارات الفحص المهني وما يتبع ذلك من تصنيف للمهن والعاملين فيها في سوق العمل. وتخصص صفحة واحدة في نهاية كل جدول من جداول التحليل الوظيفي للمهنة تحديد إحتياجات المهنة من مهارات وسلوكيات ومعارف عامة وكذلك الأدوات والأجهزة والمعدات المستخدمة في المهنة، بالإضافة إلى ذكر التوجهات والاهتمامات المستقبلية (جدول ٢).

مميزات ورش عمل التحليل الوظيفي DACUM

- أن العمل يؤدي من خلال التفاعل الجماعي بين المشاركين حيث يتم طرح ومناقشة الأفكار بحرية واستقلالية وتساوي بين جميع الأعضاء المشاركين في الورشة.
- تفجر الطاقات الذهنية للمشاركين من خلال العصف الذهني حيث يطرح المشاركون ما في أذهانهم من أفكار دون الاهتمام بالصياغة أو اكتمال الفكرة، حيث تتم صياغة العبارات و اكتمال الأفكار بعد الطرح والمناقشة.
- الإجماع في الرأي من جميع أعضاء الورشة على أن الأعمال التي وصفت هي من مهام ومتطلبات المهنة.
- التوصل إلى نتائج شاملة وذلك من خلال العمل الدؤوب في ورش العمل.
- تلبية متطلبات صاحب العمل والمتدرب باعتبار أن أعضاء الورشة هم من ممثلي سوق العمل ولديهم الخبرة الكافية لتحديد متطلبات واحتياجات سوق العمل.
- تلبية إحتياجات سوق العمل مستقبلاً، بتحديد الاهتمامات والتوجهات المستقبلية للمهنة ضمن ورشة العمل.
- سرعة النتائج، باعتبار المدة الزمنية اللازمة لعقد ورشة العمل لا تتجاوز ثلاثة أيام.

رابعاً: تطوير مستويات ومعايير المهارات المهنية الوطنية (استكمال خطوات المعايير)

تمحيص المهام (Task Verification)

يصاغ في هذه المرحلة جدول التحليل الوظيفي على شكل استبيانات وترسل إلى عدد أكبر من ممثلي سوق العمل للتأكد من صحة البيانات وكذلك معرفة درجة صعوبة وأهمية تعلم كل واجب ومهمة. وكذلك إضافة واجبات ومهام وسلوك ومعارف لم تذكر في الجدول. ومن خلال معرفة درجة الأهمية والصعوبة يستطيع مطورو المناهج تحديد الواجبات ذات الأهمية والتي سيركز عليها التخصص في مراحل التدريب وكذلك اختبارات الفحص وحذف الواجبات والمهام الغير مهمة.

تحليل المهام

في هذه المرحلة يوضح بشكل تفصيلي الخطوات والمعارف المطلوبة والسلوكيات ومعايير الأداء لكل مهمة جدول (٣) ويقوم بهذه المهمة التحليلية ممثلو سوق العمل في اللجنة التخصصية. وبعد الانتهاء من هذه المرحلة تتم مقارنة ما تم جمعه من البيانات مع المقاييس والمعايير العامة للمهارات في الدول المتقدمة. وبعد المقارنة والتعديل تصبح هذه البيانات مقاييس ومعايير وطنية للتخصص.



جدول ١/: مثال على التحليل الوظيفي الذي يصف الواجبات والمهام الأساسية لكل واجب لمهنة فني شبكات الحاسب الآلي.

		المهام							الواجبات		
		A7)	A6)	A5)	A4)	A3)	A2)	A1)			
		يشارك في تطوير تصميم الشبكة	يشارك في تحديد مواصفات أجهزة الحاسب *	يناقش التصميم مع صاحب القرار	يعد التصميم على برامج مساعدة	يشارك في تحديد نوعية الربط	يتعرف على طبيعة موقع الشبكة	يشارك في تحديد نوعية الشبكة	يشارك في تصميم شبكات الحاسب الآلي		
				B5)	B4)	B3)	B2)	B1)	يجهز لخطة العمل		
				يوثق العمل المنجز	يدرس المواصفات المتوفرة بالسوق	يستشير الجهات الفنية المعنية	يحدد إجراءات للعمل	يراجع الوثائق والسجلات			
		C9)	C8)	C7)	C6)	C5)	C4)	C3)	C2)	C1)	
	يفحص عمل أجهزة الشبكة *	يربط بين الأجهزة	يفحص تمديدات الشبكة	يمدد كوابل الشبكة	يشرف على تمديدات الشبكة	يقوم بالتهيئة الأساسية لأجهزة الشبكة *	يحمل أنظمة التشغيل الخاصة بأجهزة الشبكة *	يركب أجهزة الشبكة *	يطلب أجهزة وأدوات الشبكة	ينفذ الشبكة	
						D3)	D2)	D1)			يراقب أداء الشبكة
						يتابع أداء خطوط الاتصال	يتابع اتصال الأجهزة بالشبكة	يستخدم برامج مراقبة الشبكة			
			E6)	E5)	E4)	E3)	E2)	E1)			يقدم الدعم الفني للشبكة
			يعد تقرير العمل المنجز	يهيئ كرت الشبكة في الجهاز	يصلح أجهزة الشبكة	يغير كرت الشبكة	يصلح كوابل الشبكة	يستقبل وصف المشكلة			
		F8)	F7)	F6)	F5)	F4)	F3)	F2)	F1)		يعمل على استمرارية عمل الشبكة
	يحدث أنظمة التشغيل الخاصة بأجهزة الشبكة *	يتأكد من استمرارية الطاقة الكهربائية لأجهزة الشبكة	يوفر النسخ الاحتياطية لأنظمة وإعدادات أجهزة الشبكة *	يتأكد من تطبيق أمن المكان	يضمن البيئة التشغيلية المناسبة لأجهزة تشغيل الشبكة *	يشارك في البحث عن حلول استمرار عمل الشبكة	يختبر الحلول قبل التنفيذ	يلاحظ أداء الشبكة بشكل مستمر			
		G7)	G6)	G5)	G4)	G3)	G2)	G1)			يستمر في تطوير نفسه
		يتابع مستجدات المهنة	يعمل بالتجارب على الشبكة التدريبية	يستفيد من دعم صاحب المنتج	يتابع المجالات والنشرات المتخصصة	يلتقي بالمتخصصين	يلتحق بالدورات التدريبية	يشارك في الندوات والمؤتمرات المتخصصة			



جدول ٢/: مثال على تحديد احتياجات المهنة من مهارات وسلوكيات ومعارف عامة وكذلك الأدوات والأجهزة والمعدات المستخدمة في المهنة، بالإضافة إلى ذكر التوجهات والاهتمامات المستقبلية.

سلوكيات العمل	المعارف العامة والمهارات
١. الصبر ٢. قوة الملاحظة ٣. حسن التعامل مع الزملاء ٤. تحمل ضغوط العمل ٥. التعاون ٦. الأمانة ٧. حفظ السر ٨. تقبل النقد ٩. العمل كفريق ١٠. الولاء لجهة العمل	١. مستوى جيد باللغة الإنجليزية ٢. الإلمام بالمصطلحات المهنية باللغة الإنجليزية ٣. القدرة على تطوير نفسه ٤. لائق طبيا ٥. القدرة على التحليل المنطقي ٦. القدرة على اتخاذ القرارات ٧. القدرة على ترتيب الأولويات ٨. مهارة استخدام المعدات ٩. المعرفة بالرياضيات والعمليات الحسابية ١٠. معرفة مبادئ الفيزياء الكهربائية ١١. القدرة على قراءة مخططات المباني ١٢. القدرة على استخدام برامج تصميم الشبكات
التجهيزات والأدوات والمواد	الاهتمامات والتوجهات المستقبلية
١. جهاز حاسب آلي مكتبي ٢. جهاز حاسب آلي محمول ٣. عدة فحص الكيابل ٤. جهاز فحص الشبكة ٥. شنطة عدة شبكات حاسب آلي ٦. برامج تصميم ٧. مكتب ٨. معدات مكتبية ٩. أدوات كتابية ١٠. توصيلات ١١. رؤوس كيابل ١٢. آلة ترقيم الكيابل	١. الاهتمام بالدورات التدريبية ٢. متابعة آخر المستجدات في المهنة ٣. تغيير مسمى المهنة إلى أخصائي ٤. ضمان الترقيات في الوقت المناسب ٥. الاهتمام بالحوافز المادية ٦. معاملة لإجراء التجارب

جدول ٣/: مثال على الخطوات والمعارف المطلوبة والسلوكيات ومعايير الأداء لكل مهمة.

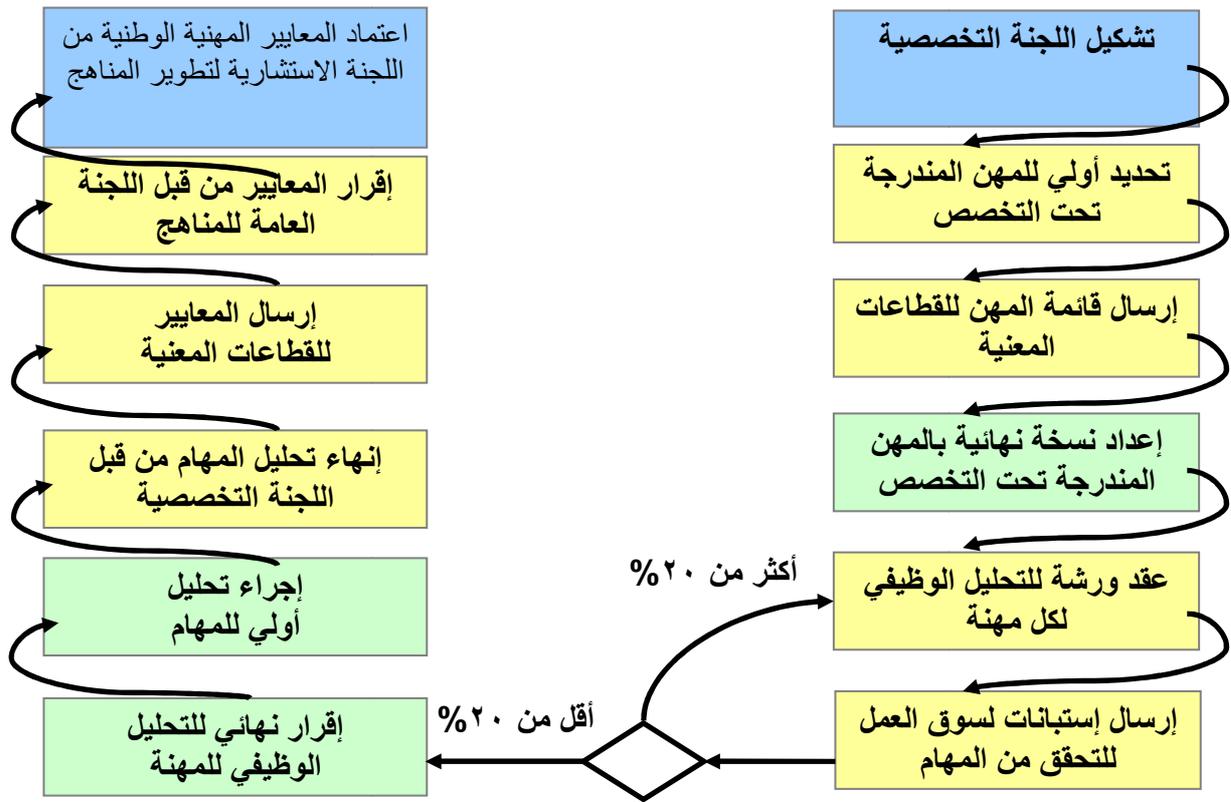
المهنة	رقم المهنة	فني تمديد كيابل شبكات
الواجب	A	يقوم بعمل مسح لموقع العمل
المهمة	AI	ينسق مع المسئول عن الموقع
الهدف الإجرائي للمهمة	ينسق مع المسئول عن الموقع وذلك للإعداد لمسح موقع العمل	
الخطوات	معايير الأداء	
يذهب إلى الموقع يتعرف على المسئول عن الموقع يلقى نظرة عامة على طبيعة موقع العمل يحدد المكان المناسب لحفظ معدات الشبكة بالتنسيق مع المسئول عن الموقع يناقش الترتيبات اللازمة للبدء بتنفيذ الشبكة يدون ملاحظات أو استفسارات مسئول الموقع إن وجدت لمناقشة فني الشبكات المشرف على تنفيذ الشبكة	التعرف على المسئول عن الموقع وإعداد الترتيبات اللازمة للبدء بتنفيذ الشبكة	
المعارف والعلوم المطلوبة	السلامة	المواد والتجهيزات والأدوات
القدرة على التواصل مع الآخرين		وسيلة نقل دفتر ملاحظات



ويمثل الشكل التالي ملخص لخطوات إعداد المعايير المهنية، والمتضمن وجود فريق عمل مكون من:

- لجنة إستشارية.
- لجنة عامة تنفيذية.
- لجان تخصصية تمثل العوائل المهنية.
- فرق التحليل الوظيفي لكل مهنة.

خطوات إعداد المعايير المهنية الوطنية



خامساً:- مرحلة التفعيل والإستفادة من المعايير المهنية

كما سبق الذكر فإن المعيار المهني كوصف علمي دقيق للمهنة يمكن الإستفادة منه في العديد من المجالات منها:

١- تصميم وتطوير البرامج التدريبية بما يتفق مع إحتياج سوق العمل

بعد أن يصبح للمهنة معيار ومقياس يستطيع مسؤولي التدريب من تصميم وتطوير مناهجهم التدريبية وتحديد آليات التدريب التي يجب أن تركز على إكساب الطلاب الخبرة العملية والمعلومات الضرورية وكذلك المهارات والسلوكيات اللازمة للمهنة. ويجب الاهتمام في هذه المرحلة بتزويد الطلاب بالأنشطة التعليمية المساعدة وتحديد العلوم النظرية والعلوم التطبيقية للتخصص.

٢- تصميم آليات الإختبارات المهنية (الفحص المهني)

بعد تحديد واجبات ومهام المهنة التي من المفترض أن يمتلكها العاملين بهذه المهنة في سوق العمل فيمكن بناء الإختبارات المهنية بشكل يغطي تلك الواجبات والمهام وتصميم آليات تنفيذية يتم من خلالها التأكد من إمتلاك تلك العمالة للمهارات والكفاءات اللازمة لمزاولة تلك المهن في سوق العمل.



تصنيف المهن في سوق العمل

من خلال التعرف على ما تتضمنه المعايير المهنية من واجبات ومهام وما تتطلبه من معارف ومهارات وسلوكيات ومعارف عامة وكذلك الأدوات والأجهزة والمعدات المستخدمة في المهنة، بالإضافة إلى تحديد التوجهات والاهتمامات المستقبلية لهذه المهنة، فإن ذلك سيسهم بشكل كبير في إيجاد أسس علمية يمكن استثمارها في تصنيف المهن بشكل أكثر دقة.

تصنيف المهنيين في سوق العمل

في حال بناء إطار محدد للمؤهلات المهنية والذي يتشكل من عدد من المستويات وتوضح فيه العلاقات الرئيسية والأفقية بين بعضها البعض. فإن وجود معايير مهنية محددة للمهن في سوق العمل سيسهل من تصنيف تلك المهن ضمن تلك المستويات، وبالتالي فإن العمالة التي تزاوُل تلك المهن سيتم تصنيفها وتحديد مستوياتها المهنية تبعاً لتلك المهن، وذلك من خلال تحديد المعايير والأبعاد العلمية التي تسهل من عملية التصنيف المذكورة. ولأهمية ذلك سنستعرض له فيما يلي بشئ من التفصيل.

II- الإطار الوطني للمؤهلات المهنية:

مجموعة من المبادئ والضوابط التي تعكس الرؤية الوطنية لتصنيف القوى العاملة، من خلال منهجية مقننة وفقاً لما تم تحصيله من جداريات تعكس المعيار المهني، ضمن المستويات المهنية التي تشكل الإطار العام للمؤهلات، والمؤهل يعني:

- توثيق يعكس الإلمام بمعايير محددة
- اعتراف بالأداء المرضي في انجاز مهارات محددة
- يعكس الرؤية المقننة لسجل التحصيل
- أداة لتصنيف العاملين والأعمال
- وتتمثل أهمية المؤهلات المهنية لسوق العمل بما يلي:
- إقرار المهارات بشكل عياري على المستوى الوطني
- تنظيم ممارسة العمل المهني على مستوى الوطن
- الإسهام في تنظيم سياسات الأجور في سوق العمل الوطني
- تسهيل عملية الدخول والتنقل بين مسارات التدريب والعمل داخليا وخارجيا
- تسهيل عملية التوظيف للمؤهلين بربط الفرص الوظيفية بالتأهيل
- تسهيل عملية التمييز بين حاملي المؤهلات الصادرة من جهات مختلفة.
- تطبيق الفحص المهني وتصنيف الأيدي العاملة تبعاً لمهنتهم ضمن المستويات المهنية.
- ربط التدريب بسوق العمل من خلال:
 - الاستغلال الأمثل للإمكانات التدريبية ورفع الطاقة الاستيعابية
 - تعزيز جودة التدريب

III- نظام قياس المهارات (اختبارات الفحص المهني)

يمكن تعريف الفحص المهني بأنه عملية جمع الإثباتات وإصدار الأحكام تجاه حيازة الكفاءة، والاجتياز يعني القدرة على الأداء وفقاً للمعايير المهنية المعتمدة في سوق العمل. ويمكن القول بأن تفعيل الفحص المهني يعتمد على توافر ثلاث ركائز أساسية وهي المعايير المهنية، المؤهلات المهنية والاختبارات المهنية. فالاختبارات المهنية تصمم بناء على توصيف صحيح للمهن في سوق العمل وهو ما اصطلح عليه بالمعايير المهنية كما أن هذه المعايير تصنف وفقاً لنظام مؤهلات وطنية.

نظام الفحص موجه بالدرجة الأولى للقطاع الخاص حيث سيؤدي هذا النظام إلى إعادة ترتيب هذا القطاع وفقاً للمهارات التي تمتلكها العمالة. ولذا فمن المهم إشراك القطاع الخاص ممثلاً بمنظمات أصحاب العمل والعمال على وضع ملامحه الأساسية. ولأن القطاع الخاص يعد ربحياً بالدرجة الأولى فمن المهم أن تأخذ التنظيمات التي توجه له بمواصفات من أهمها الكفاءة، المرونة، سرعة الاستجابة للتطورات والبعد التام عن البيروقراطية التي تشل وتيرة العمل المتسارعة في هذا القطاع.



IV- تجربة المملكة العربية السعودية

فيما يلي نلخص تجربة المملكة العربية السعودية في كل من:

أولاً: المعايير المهنية

يحرص من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على مستقبل مخرجاتها ومتابعة أوضاعهم في سوق العمل ومن خلال التواصل مع ممثلي السوق عبر الغرف التجارية والصناعية واللقاءات المباشرة تبين ضعف مستوى التوظيف لهم وكانت حجة أرباب العمل أنه يتم تدريبهم على ما لا يحتاجه سوق العمل. لذا فقد أخذت المؤسسة على عاتقها ردم تلك الفجوة ما بين ما يتم التدريب عليه وما يحتاجه سوق العمل. وتم التوصل لألية بناء المعايير المهنية باستخدام آلية وطريقة DACUM والتي تم تبنيها من قبل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وتم بناء معايير مهنية لأكثر من ٢٨٠ مهنة تتوزع في العديد من المجالات المهنية التي يحتاجها سوق العمل وذلك حتى تاريخ إعداد هذه الورقة حيث شارك ممثلين لسوق العمل بأكثر من ٢٥٠ ممثل في عضوية اللجان التخصصية وأكثر من ٢٠٠٠ ممثل في عضوية لجان التحليل الوظيفي. ويمكن الحصول على المعايير المهنية كاملة عبر الشبكة العنكبوتية على عنوان المؤسسة (www.gotevot.edu.sa). وكان من أهم الفوائد بناء تلك المعايير المهنية:

- تم بناء وتصميم المناهج (أكثر من ١٢٠٠ حقيبة تدريبية) لتغطي واجبات ومهام تلك المعايير، مما جعل البرامج التدريبية في وحدات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تتماشى وتتواءم مع إحتياجات سوق العمل الذي شارك في بناء تلك المعايير المهنية.
- تم تعديل الخطط التدريبية لتتواءم مع المعايير مما أفضى إلى ترشيد في الفترة التدريبية إلى ٢٥-٢٨%.
- أسهم في تقنين الطلب والتأمين للأدوات والتجهيزات التدريبية والتي تلبي الإحتياج حسب ورودها في المعايير المهنية.
- أسهمت في تحديد الإحتياج التدريبي لمدربي المؤسسة من خلال بناء برنامج خاص بذلك يعدتمد على مدى إلمام المدرسين بمتطلبات واجبات ومهام المعايير المهنية ذات العلاقة بالتخصص.
- تم الإستفادة من المعايير المهنية في بناء إختبارات الفحص المهني لتصبح مقننة وقياس المهارات والكفاءات التي يحتاجها سوق العمل لكل مهنة يمثلها ذلك المعيار المهني.

ثانياً: نظام المؤهلات المهنية السعودية

تم إعداد الإطار الوطني للمؤهلات المهنية السعودية وفقاً لما يحتاجه سوق العمل السعودي من كوادر مدربة ماهرة وقد أنجزه فريق متخصص من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والقطاع الخاص بعد دراسة مقارنة لتجارب سبع دول ذات تجربة ثرية في أنظمة المؤهلات المهنية العالمية وهي بريطانيا وأستراليا ونيوزلندا وماليزيا والأردن وكوريا. ويعتبر هذا الإطار أساساً لبناء نظام الإختبارات المهنية. يتألف الإطار من خمس مستويات مهنية متوافقاً في ذلك مع الخمس فئات لمستوى المهارة والتي وردت في التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨، وتم تصنيف تلك المستويات الخمسة بناء على ست محاور معيارية يوضحها الشكل والجدول (٤) أدناه.

المسمى المهني	المستوى
Specialist اختصاصي	المستوى الخامس
Advanced Technician فني متقدم (تقني)	المستوى الرابع
Technician فني	المستوى الثالث
Skilled ماهر	المستوى الثاني
Simi-Skilled محدود المهارات	المستوى الأول

وتتطلع أن تتضافر الجهود العربية بكفاءاتها وخبراتها لبناء إطار عربي موحد للمؤهلات. يتم من خلاله تسهيل حركة المتدربين والأيدي العاملة بين الدول العربية، وفي حال ربطة بمثيلة في الدول الأوروبية سبب مرونة أكبر للحراك والتنقل بما يضمن الحقوق المادية والمعنوية. هذا إضافة لما سببته مرونة في التنقل الرأسي والأفقي للمتدربين بين أنظمة التدريب والتعليم على المستوى المحلي والإقليمي والدولي. كما أنه سيجعل من بيئة التدريب بيئة جاذبة للشباب لما يتميز به من نهاية مفتوحة تتيج الترقى في سلم التعليم والتدريب مشبعة مبدأ التعلم والتدريب مدى الحياة.



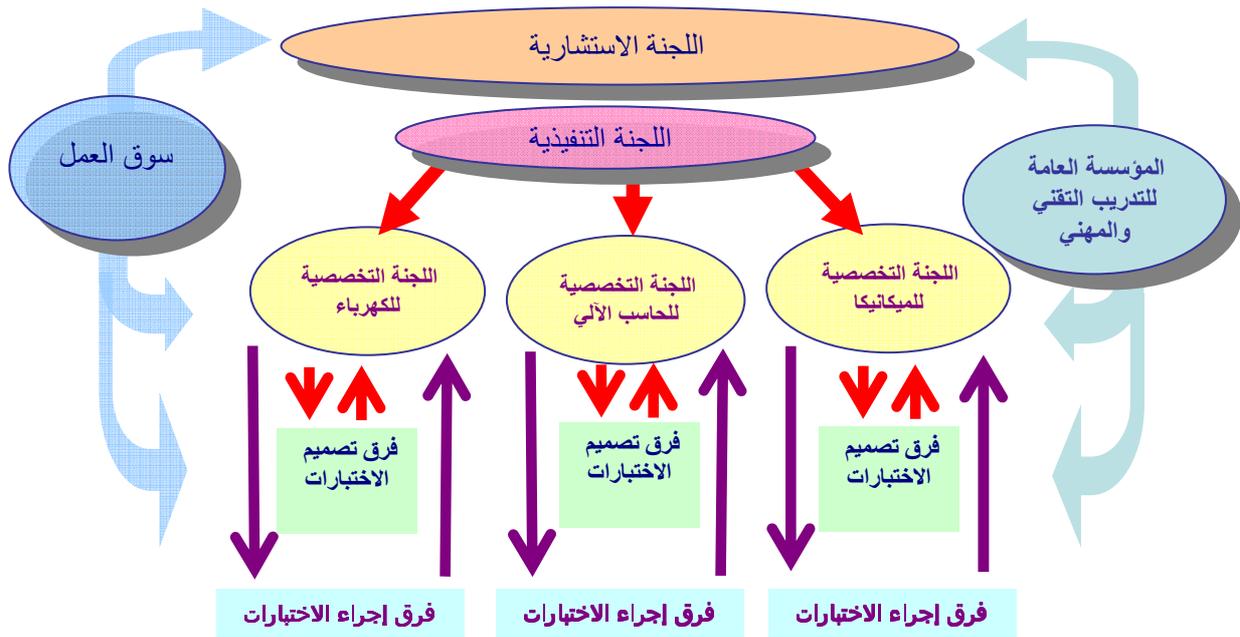
جدول ٤/ يمثل توزيع المحاور الستة على المستويات الخمس ضمن الإطار الوطني للمؤهلات المهنية بالمملكة العربية السعودية.

المحور	المستوى الأول	المستوى الثاني	المستوى الثالث	المستوى الرابع	المستوى الخامس
المعرفة	يحتاج لتذكر التعليمات ولقدر محدود من المعرفة	يحتاج للاسس العلمية اللازمة لأداء العمل	يحتاج للأسس العلمية اللازمة لأداء العمل	يحتاج أفق واسع من العرفة مع ربطها بالأسس العلمية اللازمة	يحتاج عمق في التحليل المعرفي مع أسسه العلمية
المهارة	يتطلب المهارة التطبيقية البسيطة المحدودة	يتطلب القدرة على تطبيق مهارات متعددة وتطبيق الحلول المعروفة للمشاكل المتوقعة	يتطلب مهارات متعددة ببراعة عالية تساعد في تطبيق الحلول المعروفة للمشاكل المتوقعة	يتطلب القدرة على تطبيق مهارات فنية متعددة، وعلى إيجاد حلول للمشاكل غير المتوقعة.	يتطلب القدرة على تطبيق مهارات فنية متخصصة ومهارات في التخطيط والتحليل
الانجاز	العمل في المستوى ينتج عنه سلسلة متجانسة روتينية من المخرجات	العمل في المستوى ينتج عنه مخرجات تتطلب قدر كبير من الاختيار في طريقة اخراجها	العمل في المستوى ينتج عنه مخرجات تتطلب قدر كبير من الاختيار في طريقة اخراجها	العمل في المستوى ينتج عنه مخرجات تتطلب قدر معقد من الاختيار في طريقة اخراجها، كما تتطلب استخدام الاساس النظري لايجاد المخرج المناسب وتنتج عنه تحمل مسؤوليات إضافية للمخرجات	العمل في المستوى ينتج عنه مخرجات تتطلب استخدام الأساس النظري لايجاد المخرج المناسب وتنتج عنه تحمل مسؤوليات إضافية للمخرجات
القيادة	لا يوجد	لا يوجد	تحمل قدر محدود من المسؤولية لما يقوم به الآخرون من عمل ويعمل مع فريق عمل	تحمل قدر جودة عمل الآخريين بشكل تام، وتحمل مسؤولية انجاز العمل بكامله بالجودة المطلوبة، وعمل توجيهات فنية وإدارية مدعوم من فريق عمل إضافة إلى أن يقود فريق عمل	تحمل مسؤولية انجاز العمل بكامله بالجودة المطلوبة، وعمل توجيهات فنية وإدارية مدعوم من فريق عمل إضافة إلى أن يقود فريق عمل
مهارات الاتصال	القدرة على استلام وتقديم معلومات محدده	القدرة على استلام وتقديم معلومات محددة	القدرة على تحليل وتسجيل المعلومات من مصادر متعددة	القدرة على تحليل المعلومات المتعددة واتخاذ قرار حيالها	القدرة على تحليل المعلومات المتعددة واستخدامها للتنبؤ بغيرها من المعلومات
المسئولية	المسئولية في المستوى محدودة وبما يقوم به العامل من عمل بنفسه فقط	المسئولية في المستوى محدودة وبما يقوم به العامل من عمل بنفسه فقط	المسئولية في المستوى تشمل تحمله مسؤولية ما يقوم به الآخريين من عمل	مسئولية المستوى تشمل تحمله مسؤولية كاملة لما يقوم به الآخرون من عمل، ومسئولية المستوى تشمل تحمله تحمل مسؤوليات إضافية مرتبطة بجودة المخرجات	مسئولية المستوى تشمل تحمله أعمال تنظيمية واسعة والاشراف على جودة المخرجات

ثالثاً: نظام الفحص المهني

يعتبر السوق السعودي من أكبر الأسواق الإقليمية والذي يضم أكثر من سبعة مليون من العمالة الوافدة والتي تتوجه للإعمال حسب بوصلة الربح المادي دون النظر لإمتلاك المؤهل والكفاءة لمزاولة المهن، والذي أفرز العديد من الآثار السلبية على المجتمع تنبتهت لها الدولة واصدرت القرارات المتعلقة بوجود إيجاد آلية يتم من خلالها التأكد من إمتلاك تلك العمالة للمهارات والكفاءات. وعليه قامت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بتأسيس إدارة عامة تعنى بذلك (الإدارة العامة للفحص المهني) لتعنى بإعداد آليات تنفيذية لهذا المشروع.

لتنفيذ مشروع الفحص المهني فقد تم وضع هيكلية لفرق العمل كما هو موضح بالشكل التالي:



خطة العمل المرحلية

يمكن إيجاز أهم الإجراءات المنفذة والمتعلقة بنظام الفحص المهني على النحو التالي:

المرحلة الأولى:

- استعراض التجارب الدولية لكل من: الاردن، كندا، نيوزلندا، استراليا، اليابان، الصين، تاوان، ماليزيا، بريطانيا، هونج كونج، جاميكا، كوريا
- استعراض التجارب المحلية لكل من: المركز الوطني للقياس والتقويم، مدرسة دلة للقيادة، الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، الهيئة السعودية للمهندسين، الشركة السعودية للكهرباء.
- الإطلاع على تجارب العديد من المنظمات الوطنية والدولية مثل (NGA) (AMP) (ICC) (ASE)
- إعداد دليل لتصميم الاختبارات المهنية أخذاً بالاعتبار المواصفات القياسية المعتمدة في إعداد الاختبارات.
- تصميم الاختبارات المهنية: حيث أوضحت سائر التجارب العالمية والمحلية اعتماد أسلوب الاختبار التحريري بنظام الاختيار من متعدد كأداة مناسبة للكشف عن المهارات التي يتطلبها الفحص المهني لما يمتاز به من موضوعية في التصحيح والنتائج لذا فقد تم اعتماده في الاختبارات المهنية المعدة كما أدرج بهذه الاختبارات العديد من الصور والرسوم التوضيحية التي من شأنها تسهيل مهمة المرشح لفهم السؤال.

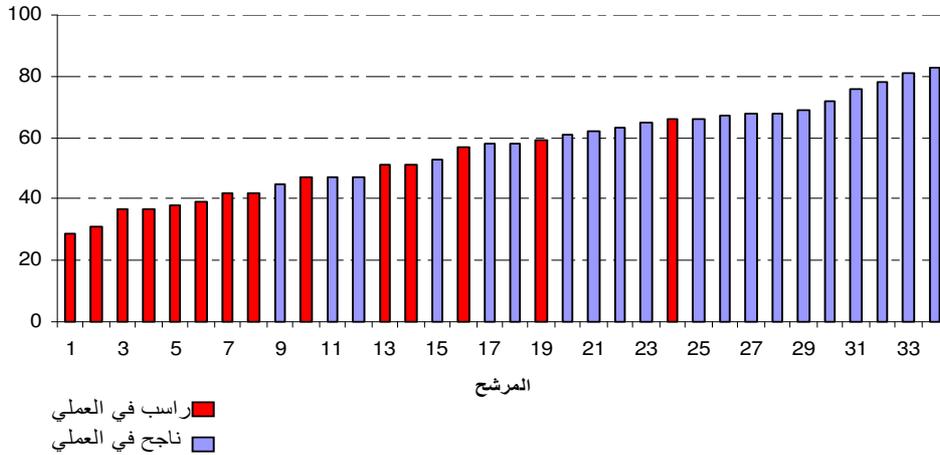
المرحلة الثانية: التجريب المحدود:

وللتأكد من حيازة معدي الأسئلة على المهارة اللازمة لتصميم الأسئلة بحيث تغطي الجوانب المهارية للمهنة بصورة كافية فقد تم اختيار عينة من فنيي ميكانيكا السيارات وأعدت لهم أسئلة تحريرية في ذات المهنة كما أعدت لهم أسئلة عملية شاملة للواجبات والمهام المتضمنة في المعيار المهني وأجري لهم كلا الاختبارين.

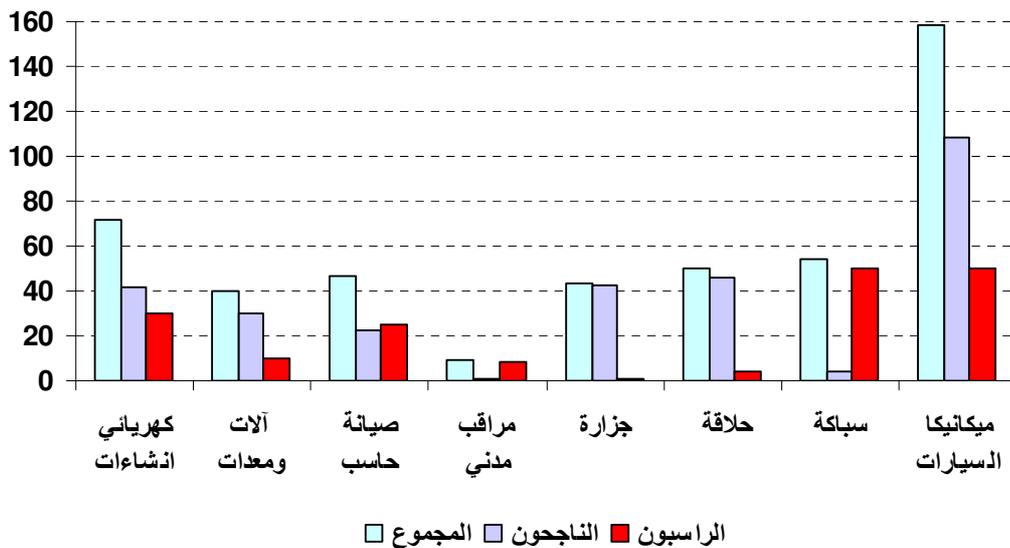


ويخلص الشكل (١) أهم نتائج التقييم لجميع المرشحين المشاركين في التجربة المحدودة.

نتيجة التحرير



شكل/١: نتائج المرشحين في الاختبار التحريري مقارنة بأدائهم في العملي
ومن الشكل فإنه يمكننا القول بأن معدي الأسئلة التحريرية استطاعوا وبكفاءة عالية تصميم أسئلة تحريرية تكشف عن المهارات التي يتضمنها المعيار المهني. مما يؤكد ضرورة تقديم التدريب اللازم لمعدي الأسئلة ومراجعة تصميمها من قبل اللجان التخصصية للتأكد من توافقها مع المعيار وتغطيتها لسائر المهارات واكتمال المتطلبات الأخرى المتعلقة بإعداد الأسئلة كاشتمالها على الصور والرسوم التوضيحية حتى تكون أداة فعالة لتنفيذ التقييم.
المرحلة الثالثة: التطبيق الموسع (نظام الورقة والقلم باللغة العربية فقط)
بعد التأكد من اكتمال شروط الاختبار التحريري واشتماله على سائر المهارات التي يتطلبها المعيار المهني فقد طبق الاختبارات التحريرية لتشمل (٤٧٣ مرشحاً) لكل من المهن الموضحة في الشكل (٢).
كما تم إعداد ما يقارب ٢٠٠٠ سؤالاً تحريرياً (باللغة العربية فقط) متخصصاً في المهن السابقة. وقد أظهرت نتائج التطبيق الموسع للاختبارات التحريرية كما في الشكل (٢) نسبة الذين حصلوا على معدلات النجاح (٦٠%)، بينما أخفق مانسبته (٤٠%)، وتعود أهم مسببات الاخفاق إلى عدم توفر التدريب المتخصص للمرشحين إذ أوضحت سيرهم الذاتية بحصولهم في الغالب على خبرات داخل السوق من خلال المحاولة والخطأ.



شكل(٢) اجمالي النتائج لجميع المرشحين لسائر المهن في تطبيق الإختبارات بنظام الورقة والقلم



المرحلة الرابعة: تطوير آليات العمل (تطوير الأسئلة وحوسبة أعمال الفحص بشكل كامل)

من خلال التطبيق التجريبي لآلية الفحص المهني على عدد من المهن في السنة الماضية برزت بعض التحديات مثل:

• تعدد لغات المتقدمين للفحص وعدم فهمهم للغة العربية.

• عدم قدرة عدد كبير من المتقدمين على القراءة بلغتهم الأم.

وللتغلب على تلك التحديات وتطوير آلية عمل الإدارة قامت بالتالي:

أولاً: تشكيل وحدة الترجمة

والتي بالرغم من الصعوبات التي واجهتها إلا أنها عملت على ترجمة الأسئلة وجميع المطبوعات لكل من اللغات الإنجليزية، الهندية، الأوردية، البنجابية.

ثانياً: تشكيل وحدة المنتج

تهدف هذه الوحدة لتجاوز عدم قدرة عدد من المتقدمين للفحص على القراءة بلغتهم الأم حيث قامت بالعمل على تطوير الأسئلة للتغلب على هذه الصعوبة بالإضافة إلى العمل على تقريب الاختبار من الطابع العملي التطبيقي حيث مرت الإختبارات بعدد من المراحل التطويرية لتصبح الأسئلة نصية مع ربط السؤال بمقطع فيديو يتم عرضه على المتقدم ويستمع للسؤال يقرأ عليه بلغته الأم.

وتم إعداد الأسئلة للمهن: ميكانيكي ثاني سيارات، كهربائي إنشاءات، تكييف وتبريد، تمديدات صحية (سباكة)، نجار مسلح، فني جبر، فني وزن اذرعه سيارات، كهربائي سيارات، فني لحام) وترجمتها للغات الأخرى، هذا بالإضافة لعدد من المهن التي أعدت الأسئلة لها باللغة العربية مثل (سكرتير تنفيذي، موظف استقبال، فني نظام تعليق، فني ديزل، مندوب مبيعات، بائع تجزئة).

ثالثاً: أتمتة أعمال الفحص

تم العمل على أتمتة أعمال الفحص لتصبح عملية الفحص آلية ابتداء من تقديم الطلب للفحص حتى إصدار الرخصة المهنية للمتقدم حال اجتياز. وكان ذلك تحدياً حيث أنه بتحقيقه بالشكل النهائي المطلوب سيضيف خياراً إسترأجياً يتم من خلاله تطبيق الفحص المهني للعمالة الوافدة في بلدانهم قبل إستخراج التأشيرات من خلال مراكز فحص معتمدة وبإشراف مباشر من السفارات والقنصليات السعودية في تلك البلدان. وبالتعاون بين كل من إدارتي الفحص المهني ومركز الحاسب الآلي تم إعداد البرنامج، وفي كل مرحلة يتم تجريب الجزء المنتهي والتعديل عليه حتى إكتملت جميع أجزاء البرنامج وتم تجريبه بشكل متكامل.

رابعاً: تأسيس مركز للفحص

بناءً على متطلبات أتمتة أعمال الفحص المهني حيث يتم بجميع مراحلها بشكل آلي باستخدام الحاسب الآلي فقد تم العمل على تأسيس مركز فحص يتم من خلاله تفعيل جميع أجزاء البرنامج بما يخدم عملية الفحص بما في ذلك المعامل اللازمة وأجهزة الخادم المناسبة وإعداد الشبكات المطلوبة.

البدء في تطبيق الفحص

تم البدء بالتطبيق على المهن التي يحتاجها المواطن العادي وبشكل كبير وتشغلها العمالة الوافدة الغير مؤهلة (ميكانيكي ثاني سيارات، كهربائي إنشاءات، تكييف وتبريد، تمديدات صحية (سباكة)، نجار مسلح، فني جبر، فني وزن اذرعه سيارات، كهربائي سيارات، فني لحام). وتم استقبال ٨٨٢ فنياً تم ترشيحهم من ٢١ جهة من الجهات المتعاونة وإجراء الفحص المهني لهم حسب المهنة واللغة وتزويد مراجعهم بنتائجهم، حيث اجتاز ٢٠٨ فنياً (٢٤%) منهم كما تلخص الأشكال ٤، ٥، ٦، ٧ و٨ نتائج المختبرين.

التوسع في تجهيز وتفعيل مراكز الفحص المهني على مستوى المملكة

تم إعداد مواصفات مراكز الفحص المهني وما يتطلبه من مبنى وكوادر بشرية وتجهيزات مادية وبرامج حاسوبية، كما تم إعداد الأدلة الإجرائية لأعمال الفحص، وتم التعميم على رؤساء مجالس التدريب التقني والمهني على مستوى المملكة في كل من "جدة، المدينة المنورة، الدمام، الباحة، أبها، بريدة، تبوك، وادي الدواسر، جازان، الجوف" لغرض تهيئة مراكز فحص وتوفير متطلباتها وجاري تجهيزها لئتم تفعيلها في القريب العاجل.

وفيما يلي تلخص بعض فوائده الفحص المهني على مستوى العمالة وارباب العمل والمواطن العادي ومتخذ القرار:

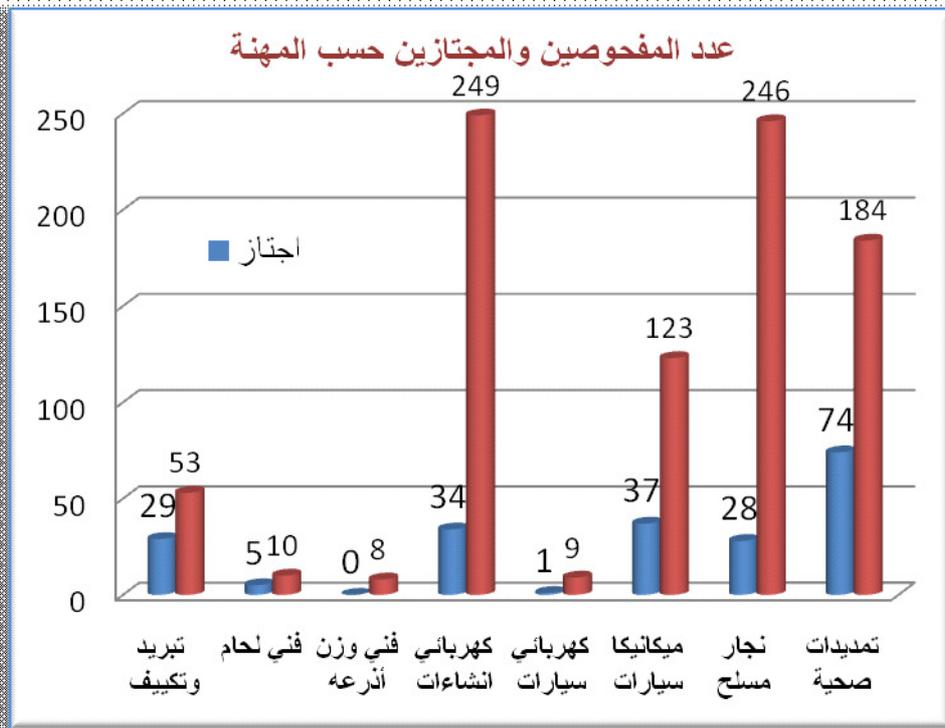
- تنظيم ممارسة العمل المهني بموجب معايير معتمدة ورفع جودة سوق العمل السعودي.
- المساهمة في تقنين السياسات المتعلقة بالأجور.
- الإسهام في توظيف مخرجات التدريب في سوق العمل.
- يقدم صورة واضحة حول إمكانات العاملين وتحديد الاحتياجات التدريبية
- تفعيل الشخص المناسب في المكان المناسب
- التقليل ما أمكن من هدر الوقت، المال، الجهد...



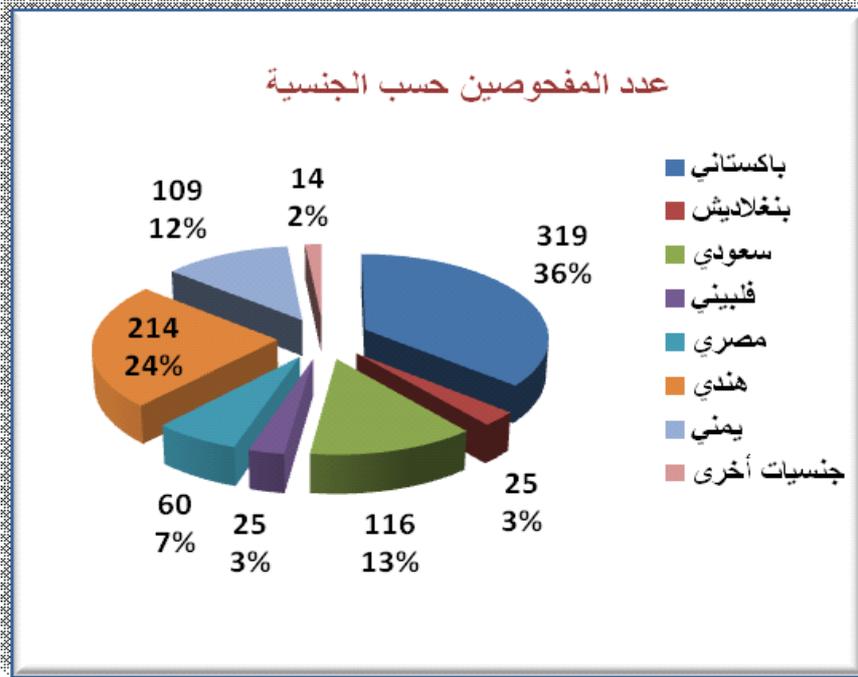
- يساعد في عملية التوظيف والترقيات بناء على المهارات
- الاعتراف والتوثيق لجميع المعارف والمهارات المكتسبة.
- تساعد في عملية اكتشاف المهارات المتعددة والمتنوعة.
- توفير مرونة الانتقال بين مسارات التدريب والعمل المختلفة
- سيسهم في توفير قواعد بيانات توضح اعداد المهنيين في المهن التي يزاولونها على ارض الواقع.
- سيسهم في توفير بيانات إحصائية للعمالة تساعد صاحب الصلاحية في إتخاذ القرارات المناسبة.



شكل رقم (٤)



شكل رقم (٥)



شكل رقم (٨)

توصيات

- إيجاد آلية يتم من خلالها تبادل الخبرات العربية بشكل عام والتدريب التقني والمهني بشكل خاص.
- الاستفادة من الخبرات العربية المتوفرة في بناء المعايير المهنية وبناء المناهج التدريبية بما يخدم ويلبي إحتياج سوق العمل من مهارات وكفاءات.
- الاستفادة من آلية بناء المعايير المهني وما ورد في التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨ من وصف مختصر وتفصيلي للمهن في بناء المعايير المهنية العربية المشتركة.
- العمل على تشكيل إطار عربي موحد للمؤهلات يسهم في رفع الجودة ويسهل حركة الأيدي العاملة بين الدول العربية وتفعيله لتصنيفهم حسب مستوياته.
- إيجاد آلية يتم من خلالها الاستفادة من برنامج الفحص المهني وقياس المهارات في إستثمار الكوادر البشرية في الوطن العربي.