

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))

استراتيجية فلسطين في تكييف التصنيف العربي المعياري للمهن

إعداد

م. محمود النجوم

منسق الفريق الوطني - وزارة العمل
فلسطين



محتويات الورقة

٢	ملخص الإستراتيجية الوطنية / TVET
٣	استخدام التصنيف المهني العربي ٢٠٠٨ في الإحصاءات
٣	الوضع الحالي
٤	آفاق تحسين الإحصاءات والتعاون المشترك وطنياً
٥	خطة اعتماد التصنيف الوطني الفلسطيني للمهن POC
٥	مجموعات العمل
٦	خطة العمل
٧	المعايير المهنية والمناهج
٧	المفاهيم
٨	الجهات المعنية بالمعايير المهنية الوطنية
٨	مرجعية المعايير المهنية الوطنية
٨	١. نقطة الانطلاق
٨	٢. الجهة المخولة
٩	خطوات إعداد المعايير المهنية الوطنية
٩	١- التحقق من مصداقية الوصف الوظيفي للمسميات المهنية للأعمال
٩	٢- إعداد التحليل المهني للعمل
١٠	٣- حصر الكفايات المهنية
١٠	٤- مراجعة المعايير المهنية الوطنية واعتمادها
١٠	التجربة الفلسطينية في إعداد التحليل المهني استناداً إلى التصنيف المهني العربي
١٠	المنهجية المتبعة في إعداد التحليل المهني
١٢	إطار المؤهلات الوطنية NQF
١٢	إطار المؤهلات الوطنية في فلسطين كأداة إصلاح
١٢	الأهداف التي نرغب في تحقيقها من خلال NQF
١٣	سياسات ومعايير تطوير الإطار الوطني للمؤهلات NQF

ملخص الإستراتيجية الوطنية / TVET

يتمثل الهدف العام للاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في العمل على خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة، بالكفاءة، بالقدرة، بالدافعية العالية، بالريادية، بالقدرة على التكيف، وبالابداع والتميز للمساهمة في عملية الحد من الفقر وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة، مركّز على الطلب، ومرتبب بجميع قطاعات الاقتصاد، على جميع المستويات ولجميع الناس.

تعكس هذه الاستراتيجية الوطنية نقلة نوعية هامة خلال السنوات الأخيرة، حيث تضع نوعية وأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن أولوياتها.

يتم دمج ترتيب هذه الاستراتيجية الالتزام بقطاع العمل في جميع أجزاء منظومة التعليم والتدريب المهني وضعت هذه الإستراتيجية بمشاركة مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة من القطاعين العام والخاص. يتميز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بالخصائص التالية: نظام موحد، مستقل، يقوم على مبدأ المشاركة مع جميع الشركاء، ويشمل جميع أصحاب المصلحة. كما يتمتع بمسؤوليات واضحة، وكفاءة عالية، بحيث يلتزم بالتمكين على مختلف المستويات. سيكون هذا النظام قادراً على توفير التدريب اللازم للعمال شبه المهرة، والعمال المهرة، والحرفيين والفنيين والمتخصصين التقنيين.

سيضمن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الخيارات اللازمة لاستفادة الطلاب من النظام التعليمي برمته على أساس مقارنة المستويات واعتماد شهادات التخرج ضمن الإطار الوطني للمؤهلات. سيكتمل هذا النظام من خلال دمج المهارات الريادية في جميع المناهج الدراسية كما سيتم دعمه بتوفير نظام شامل للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.

سيعمل نظام معلومات سوق العمل (LMIS) على توفير البيانات اللازمة لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني ولصناع القرار على وجه التحديد.

لضمان التحسين والتطوير المستمر لعمليات ونتائج نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، سيتم اعتماد نظام إدارة الجودة كجزء لا يتجزأ من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان ملائمة نتائج التعليم والتدريب المهني والتقني لمتطلبات سوق العمل، وضمان توظيف خريجي النظام من خلال الاستخدام الفعال والكفؤ للموارد المتاحة وفقاً لمعايير الجودة الموحدة.

لضمان جودة النظام، سيتم العمل على وضع امتحانات لامركزية خاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني لجميع مستويات التأهيل في هذا النظام تقوم على الجمع بين التقييم العملي والنظري، إضافة لتقييم المعارف والمهارات والسلوك. كما سيتم ادخال كل من نظام شامل للاختبارات المهنية، ونظام منح التراخيص للأفراد وأماكن العمل لممارسة وظائف معينة، بالإضافة لاختبارات مستوى المهارة والأداء لقياس الكفاءات اللازمة حقا والنتيجة المرجوة منها، لتصبح جميعها جزءاً من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني.

تمت الموافقة على المحتويات الرئيسية لهذه الاستراتيجية بالإضافة للتحديثات التي طرأت عليها.

استخدام التصنيف المهني العربي ٢٠٠٨ في الإحصاءات

في إطار خطة متكاملة للارتقاء بسوق العمل الفلسطيني نحو حالة من الاتساق بين العرض والطلب في القطاعين العام والخاص، بادرت وزارة العمل وشقيقتها وزارة التعليم العالي والإحصاء الفلسطيني بالتعاون مع مبادرين من القطاع الخاص وبدعم من الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) ومنظمة العمل العربية.

إن الاتساق المقصود بين العرض والطلب على العمالة الماهرة لا يعني الجانب العددي فقط، بل يتخطى هذا الجانب لعامل الخصائص الواجب توفرها في المعروض من العمالة من حيث طبيعة المهارات والمؤهلات اللازمة لإشباع حاجة الطلب المتنامي على الأيدي العاملة الماهرة ذات الإنتاجية العالية فائقة الجودة.

ومن أجل وضع الخطط اللازمة لردم الفجوات (العددية والنوعية) بين مكوني العرض والطلب في سوق العمل تبرز الحاجة الملحة لرصد مكونات هذا السوق إحصائياً.

الوضع الحالي

وفي هذا السياق يقوم الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بتنفيذ برنامج مسح أسري للقوى العاملة يتضمن سلسلة من المسوح الإحصائية بالعينة للقوى العاملة الفلسطينية بهدف الوقوف على واقع سوق العمل الفلسطيني، وتوفير البيانات الكافية والضرورية لرسم السياسات لتطوير ورفع مستوى العمالة في محافظات الضفة الغربية ومحافظات غزة، وقد نفذ الجهاز حتى كانون أول من عام 2011 ثلاث وستون دورة لمسح القوى العاملة، لقد كان الأساس في هذه الدورات أنها أجريت على أساس فصلي، باستثناء الدورتين الأولى والثانية، واللّتين أجريتا على أساس نصف سنوي.

يهدف جمع المعلومات عن الفئات النشيطة اقتصادياً في المجتمع إلى إيجاد قاعدة بيانات يمكن من خلالها قياس مدى استغلال القوة البشرية في المجتمع في عملية الإنتاج الاقتصادي. كما أن جمع مثل هذه البيانات يتيح الفرصة لتقييم الإطار العام للسياسات التي تهدف إلى تطوير مستوى العمالة، وفي مجمل الأمر فإن البيانات التي تجمع حول سوق العمل يمكن الاستفادة منها ابتداء بالمعلومات العامة وانتهاء بالبحوث الأكاديمية، ويمكن تلخيص أهداف المسح بما يلي:

- تقدير حجم القوى العاملة ونسبتها إلى السكان.
- تقدير أعداد العاملين من بين القوى العاملة.
- تحليل القوى العاملة وتصنيفها حسب الجنس، والحالة العملية، والمستوى التعليمي والاجتماعي، والمهنة، والنشاط الاقتصادي.
- توفير بيانات حول التغيرات الأساسية التي تطرأ على تركيب القوى العاملة وخصائصها الاجتماعية والاقتصادية.
- تقدير أعداد العاطلين عن العمل وتحليل خصائصهم العامة (متوسط الأعمار، مستوى التعليم، العمل السابق وغيرها)
- تقدير معدل ساعات العمل والأجور للمستخدمين بالإضافة إلى تحليل سمات أخرى.

يقوم الجهاز حالياً باستخدام تصنيف معياري مهني فلسطيني قائم على التصنيف الدولي المعياري للمهن (ISCO 08) من حيث الهيكلية ومعتمد على التصنيف العربي المعياري للمهن (ASCO 2008) من حيث مسميات المهن، وأساس هذا الخيار اعتمد على ضرورة الحفاظ على قابلية المقارنة بين المؤشرات



الرئيسية لخصائص القوى العاملة عبر الزمن ومع المعايير الدولية، وفي نفس الوقت قام الجهاز بإنشاء جداول الربط المحكمة بين التصنيف المستخدم في الجهاز والتصنيف المهني العربي وعلى الحد الأكثر تفصيلاً، أي الحد السادس.

يتم الترميز حالياً باستخدام التصنيف الفلسطيني على الحد السادس (مستوى المهنة)، وهذا ما يسهل عملية الربط مع التصنيف العربي وتبادل البيانات المطلوبة مع المختصين في وزارة العمل والقائمين على برامج التعليم والتدريب المهني في الفترة القادمة.

إن عملية الربط على مستوى الحد السادس يساوي عملياً منهجية الترميز المزدوج، بمعنى أنه يتم الترميز باستخدام التصنيفين معاً، وهذا يسمح باستخراج الجداول الإحصائية حسب الفئات الرئيسية للتصنيفين، مما يساعد متخذ القرار في مجال العمالة والتدريب برسم السياسات والخطط اعتماداً على بيانات تفصيلية موثوقة وذات جودة عالية بحسب التصنيف العربي للمهن ٢٠٠٨.

آفاق تحسين الإحصاءات والتعاون المشترك وطنياً

من أهم المجالات اللازمة لتطوير وتعزيز الاستفادة من بيانات المسوح والتعدادات الإحصائية مستقبلاً هو دراسة استثمارات المسوح والتعدادات بآلية مشتركة بحيث تعكس الاحتياجات الإحصائية والعملية لكافة الشركاء، لمحاولة رصد المؤشرات اللازمة لكافة الأطراف في سياق تطوير سوق العمل الفلسطيني وتعزيز تكامله الداخلي والإقليمي.

وهنا لا بد من الإشارة إلى الخطط الموضوعية لبدء استخدام التصنيف الدولي للتعليم بنسخته المحدثة ٢٠١١ ليحل محل التصنيف الحالي (ISCED 97)، والذي أوصت شعبة الإحصاء التابعة للأمم المتحدة بضرورة استخدامه من قبل الدول الأعضاء حتى عام ٢٠١٥، ومن دراستنا المبدئية للتصنيف الجديد لمسنا توافقه بشكل أفضل مع التصنيف المهني العربي ٢٠٠٨، هذا يفرض علينا البدء بتهيئة البنية التحتية لنظم التعليم لموائمتها مع التصنيف الجديد بما يخدم توجهاتنا وأهدافنا في هذا المجال، نعتقد أن تبني تصنيف التعليم الجديد سيجسر الفجوة أكثر بين التصنيفين العربي والدولي للمهن وسيفسح المجال للغة تخاطب جديدة بين التصنيفين، حيث أن الاختلاف في ربط المهن بمستويات المهارة بين التصنيفين مع (ISCED 97) كانت العائق الأكبر أمام الربط الكافي بينهما.

خطة اعتماد التصنيف الوطني الفلسطيني للمهن POC

هناك حاجة إلى تكييف التصنيف العربي للمهن AOC ووضع تصنيف وطني فلسطيني للمهن يؤخذ كنقطة انطلاق في المجالات والأغراض التالية:

- الدراسات والإحصاءات اللازمة للتخطيط لقوة العمل اللازمة من أجل تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- مراجعة وتطوير البرامج التدريبية .
- إعداد أنشطة وبرامج التوعية المهنية.
- إعداد اختبارات المستوى المهني.
- إصدار شهادات مزاولة المهنة.
- وضع سياسات الأجور في المستويات المختلفة.

سوف يساعد التصنيف في الوصول إلى أربعة أهداف على الأقل وهي:

١. وضع تصور لسوق العمل الحالي وتحديد خصائصه.
٢. حلقة وصل بين التعليم وسوق العمل.
٣. تسهيل التنقل في سوق العمل.
٤. استخدام بيئة التصنيف العربي AOC المنفتح.

مجموعات العمل

الخطوة الأولى نحو تكييف التصنيف العربي المعياري AOC للوصول إلى التصنيف المهني الفلسطيني هو إعادة النظر في التصنيف العربي المعياري. ينبغي لمجموعات العمل الفنية وضع عملية دمج ومقاربة المهن والبرامج التدريبية قيد الدراسة، ويجب أن تحقق هذه المهمة مايلي:

- تحليل التصنيف العربي المعياري للوضع القائم: التعليم العام ، التدريب المهني والتقني، برامج التعليم العالي، والبرامج التي تتعلق بالقطاعات المهنية .
- تحديد الوظائف والمهن غير الموجودة في فلسطين والتي تتعلق بالقطاعات المهنية .
- وضع مرجعية للتصنيف العربي المعياري لكل : التعليم العام، التدريب المهني، برامج التعليم العالي والتي تتعلق بالقطاعات المهنية .
- تحديد ووضع الأدوات اللازمة للحصول على الوظائف في سوق العمل .
- تحليل التصنيف العربي المعياري للوظائف الموجودة في سوق العمل والمرتبطة بالقطاعات المهنية
- دمج البرامج والوظائف الموجودة في فلسطين وغير المذكورة في التصنيف العربي المعياري.
- وضع مرجعية للتصنيف العربي المعياري لكل وظائف سوق العمل المتعلقة لجميع حقول ومجالات العمل .
- إصدار نسخة مبدئية من التوصيف الفلسطيني.



خطة العمل

الرقم	النشاط	المسؤولية	لغاية	دعم GIZ	دعم مؤسسة BIBB
١	وضع القطاعات المهنية	م. حمدالله صابر وزارة العمل	٢٠١١/١١/٢٤		
٢	تسمية وتحديد فرق العمل الفنية	م. أسامة اشتية وزارة التربية			
٣	وضع الشروط المرجعية	م. محمود نجوم وزارة العمل	٢٠١١/١٢/١	X	
٤	بدء عمل الفرق	فرق العمل	٢٠١٢/٢/٢٩		
٥	فريق الجودة	وزارة التربية/ د. زياد وزارة العمل/ م. محمود وزارة الاقتصاد/ مها	٢٠١٢/٣/١٥		سيتم إعلامهم
٦	تحديد	الإحصاء المركزي/ حسين اتحاد الغرف التجارية/ نزيه نقابات العمل/ حسين الطويل			
٧	التغذية الراجعة	م. محمود نجوم	٢٠١٢/٤/١٥		عقد ورشة عمل ٢٠١٢/٥/١٥
٨	اعتماد التوصيف الفلسطيني	م. محمود نجوم الفريق الوطني للتصنيف	٢٠١٢/٨/٣١		
٩	تدريب مدربين	GIZ/ الفريق الوطني	٢٠١٢/٩/٣٠		عقد ورشة عمل
١٠	تطبيق تجريبي		٢٠١٢/٩/٣٠		عقد ورشة عمل



المعايير المهنية والمناهج

المفاهيم

يمثل المعيار المهني مرجعية قياسية لتقييم مدى امتلاك فرد ما للمهارات اللازمة لأداء مهام العمل. لكل مسمى مهني ضمن فئة مستوى محددة مرجع قياسي يطلق عليه أسماء عدة منها: المؤهلات المهنية Occupational Qualification - الكفايات المهنية Occupational Competencies - المعايير الأدائية Performance Standards - المعايير المهنية Occupational Standards. تستخدم المعايير المهنية كمرجع أساس في:

- عمليات تصميم البرامج التدريبية، وتحديد مضامينها، وإجراءات تنفيذها (الأهداف التدريبية).
 - عمليات تصميم الاختبارات المهنية النظرية والعملية وتقييم نتائجها.
 - إصدار الشهادات المهنية، ورخص مزاولة العمل المهني.
 - مقارنة ما يمتلك الفرد من مهارات (كفايات) وتحديد احتياجاته التدريبية الفردية.
 - تخدم المعايير المهنية كإحدى النقاط الحاكمة في رسم سياسات الأجور.
- تتأثر أسواق العمل بالتطورات التقنية في أساليب العمل والإنتاج. لذلك تتغير متطلباتها النوعية الواجب توافرها لدى القوى العاملة، فاحتياجاتها النوعية بذلك متغيرة وغير ساكنة. ويؤدي هذا التغير إلى ضرورة إعادة النظر في المعايير المهنية الوطنية بصفة دورية، وتحديثها لضمان مواكبتها واستيعابها للتغيرات التقنية، وما تفرضه من تغير نوعي في مضامين الأعمال ينعكس على الكفايات الواجب توافرها لدى العاملين.
- تمثل المعايير المهنية الضوابط التي تحكم عمليات إعداد القوى العاملة وتأهيلها وتشغيلها وتنقلها. ومن هنا تبرز أهميتها وضرورتها في:

أ- ضبط نوعية نواتج (مخرجات) أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني: إن تطوير معايير مهنية وطنية واعتمادها على المستوى الوطني كوثيقة تمثل المرجع الأساس في تقييم نواتج أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني يؤدي إلى: توحيد الأهداف التدريبية للبرامج، وتوحيد مضامين البرامج التدريبية، وتوحيد ضوابط مستوى ونوعية نواتج (مخرجات) التدريب، وبذلك لا يشكل عندئذ تعدد الجهات التي تمارس نشاط التدريب مشكلة.

ب- ضبط سقف توقعات أصحاب الأعمال: تحدد المعايير المهنية الوطنية سقف التوقعات، وتوفر بذلك مرجعاً أساسياً لتقويم ما يتوفر لدى الفرد من مهارات وبذلك، توفر أساساً موضوعياً لانتقاء العاملين من بين المتقدمين وتشغيلهم.

ج- تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية للأفراد: وذلك من خلال مقارنة المهارات المتوفرة لدى العامل بالمعايير المهنية الوطنية، ليصار إلى تغطية هذه الاحتياجات سواء عن طريق التدريب المنظم أو غير المنظم أم عن طريق التعلم الذاتي.

د- ضبط الترخيص لمزاولة العمل المهني: تعتمد هذه المعايير المهنية الوطنية كمرجع أساس في تصميم الاختبارات المهنية، وإصدار شهادات المستوى التي يتم في ضوءها إصدار رخصة بمزاولة العمل المهني (بأجر أم التشغيل الذاتي).



هـ- تيسير انتقال القوى العاملة على المستوى المحلي: في حال الاحتكام إلى معايير مهنية وطنية موحدة، تضبط سقف توقعات أصحاب العمل وتضبط نوعية القوى العاملة، ولا ينتج عن انتقال قوة العمل من منطقة جغرافية إلى أخرى على المستوى المحلي مشكلة فنية.

الجهات المعنية بالمعايير المهنية الوطنية

- أ- أطراف العمل (الشركاء الاجتماعيون) وتشمل:
الحكومة ممثلة بوزارة العمل: الجهة المعنية بتنظيم قضايا تشغيل القوى العاملة في القطاع الأهلي (الخاص).
- ب- دواوين (مجالس) الخدمة المدنية: الجهة المعنية بتنظيم الاستخدام في القطاع الرسمي (الحكومي).
- ج - هيئات التعليم والتدريب المهني والتقني: لصياغة الأهداف التدريبية، ومن ثم تطوير البرامج التدريبية وإجراءات تنفيذها.
- د- الجهة المركزية المسؤولة عن تنمية الموارد البشرية.
- هـ -الجهة المركزية المسؤولة عن الاختبارات المهنية، وإصدار تراخيص مزاولة العمل المهني.
- و- دوائر الإحصاء المركزية

مرجعية المعايير المهنية الوطنية

١. نقطة الانطلاق

يمكن اعتماد وثيقة التصنيف والتوصيف المهني المعتمد كوثيقة مرجعية تمثل نقطة الانطلاق في تحديد الكفايات وإعداد المعايير المهنية من حيث أن هذه الوثيقة توفر معلومات أساسية تتعلق بما يأتي:

- المسميات المهنية (الأعمال).
- فئة المستوى لكل مستوى مهني (عمل)، أي موقع العمل في السلم الفني للمهارات.
- الوصف الوظيفي للعمل، أي مهام شاغل العمل وواجباته وحدود مسؤولياته، مما يساهم في حصر الكفايات الواجب توافرها لدى شاغل العمل.

في حال عدم توافر تصنيف وتوصيف مهني وطني معتمد، يمكن جمع المعلومات الأساسية اللازمة لإعداد المعايير المهنية الوطنية عن طريق التحليل المهني، كما يمكن تكييف معايير مهنية وطنية لدولة مماثلة من حيث التطور التقني لسوق العمل والوضع الاقتصادي/ الاجتماعي بحيث تلبي هذه المعايير احتياجات سوق العمل والتنمية، وتبنيها واعتمادها بعد التكييف.

٢. الجهة المخولة

كي يكون مشروع المعايير المهنية مشروعاً وطنياً، لا بد من أن تشارك في إعداده وتنفيذه كافة الجهات الرسمية والاقتصادية ومنظمات أصحاب العمل والعمال وذلك من خلال تنظيم مؤسسي يوفر له الخدمات الفنية والإدارية والمظلة التشريعية التي تمكنه من اعتماد نتائجه وإخراجها من حيز القول إلى حيز الفعل (أي التنفيذ)، حيث يقوم الهيكل المؤسسي بالمهام التالية:



- إجراء الدراسات وتحديد أولويات المجالات المهنية ومسميات الأعمال المطلوب إعداد المعايير المهنية لها بالتشاور والتنسيق مع أعضاء الشبكة.
- تشكيل فرق العمل المكلفة بإعداد مشاريع المعايير المهنية الوطنية ضمن المجالات المهنية ذات الأولوية.
- إعداد أدلة عمل (أدلة إرشادية) تتضمن الإطار العام وإجراءات الإعداد ونماذج المعايير المهنية.
- تدريب فرق العمل على إجراءات إعداد المعايير المهنية الوطنية وتوفير الدعم الفني والإداري لفرق العمل المكلفة.
- إعداد التشريعات النازمة لعملية اعتماد المعايير المهنية الوطنية.
- تقييم مشاريع المعايير المهنية الوطنية التي توصلت إليها فرق العمل واعتمادها وإصدارها.
- متابعة تنفيذ المعايير المهنية الوطنية، بالتنسيق مع الجهات المعنية بالتنفيذ.
- مواصلة تحديث المعايير المهنية الوطنية في ضوء التطور التقني لسوق العمل، وآثاره على الهياكل المهنية للقوى العاملة.
- تنظيم حملات توعية وإعلام بأهمية المعايير المهنية الوطنية، وما يترتب عليها من آثار إيجابية على أصحاب العمل والعاملين والمجتمع ككل.

خطوات إعداد المعايير المهنية الوطنية

١ - التحقق من مصداقية الوصف الوظيفي للمسميات المهنية للأعمال

يتحقق فريق العمل بالطريقة المناسبة سواء بزيارة مواقع عمل أم بدعوة مختصين ممارسين من مصداقية الوصف الوظيفي للعمل، وتدخّل التعديلات اللازمة الناجمة عن التطور التقني، وتفصيل واجبات شاغل العمل لخدمة أغراض إعداد المعايير المهنية الوطنية. ويعد الفريق وصفاً تفصيلياً مع حصر التجهيزات المستخدمة في العمل ونواتجه.

٢ - إعداد التحليل المهني للعمل

بعد تحديث الوصف الوظيفي وتفصيله، يبدأ الفريق بتحليل الوصف الوظيفي لحصر الكفايات^١ المتعلقة بالمجالات المعرفية والأدائية والاتجاهية والعلاقات البينية مع حصر ظروف الأداء وشروطه لكل منها وكذلك معيار الأداء المقبول الرقمي أو الوصفي. ويهدف التحليل المهني للعمل إلى تحديد وتحليل محتوى العمل من حيث المهام والواجبات والمهارات التي تؤدي من قبل العامل.

تعريف بعض المصطلحات المستخدمة في تحليل العمل:

العمل: مجموعة المهام والواجبات التي تنجز أو يفترض أن تنجز من قبل شخص واحد وتلبي فرصة عمل، ويعد العمل وحدة التنبؤ الأساسية في التصنيف المهني. المهمة: جزء متكامل ومستقل بذاته من العمل يؤدي من قبل شخص واحد ويستغرق جزءاً من وقت عمله.

^١ الكفاية: واجب أو مهارة يتطلب تعلمها زمناً يتراوح بين (٦-١٠) ساعات أو ٨ ساعات بالمتوسط.



الواجب: أحد عناصر سلسلة النشاطات اللازمة لأداء/ إنجاز إحدى مهام العمل، فالمهمة الواحدة تضم واجباً أو أكثر، ولا يُعد الواجب مستقلاً أو قائماً بذاته ، ويقوم العامل نفسه بكامل الواجبات المتضمنة في المهمة.

المهارة: هي الخطوة أو العملية المعرفية أو الأدائية أو الإتجاهية التي يمارسها العامل خلال قيامه بأداء أحد واجبات عمله و تعتبر أدق أجزاء العمل لغايات التحليل المهني للعمل.

٣- حصر الكفايات المهنية

بعد انجاز التحليل المهني للعمل واعتماده، يتوفر لدى فريق العمل معلومات تكفي لتمكينه من حصر الكفايات النظرية (المعلومات المتعلقة بعلوم المهنة) والكفايات العملية (المهارات الأدائية) اللازم توافرها لدى شاغل العمل ليؤدي مهامه بشكل متكامل.

هناك مجموعة من الكفايات التي لا تظهر عادة في الوصف الوظيفي، وتعد كفايات تحسينية إذ تساهم في تفعيل دور شاغل العمل في بيئة العمل، وتسمى هذه الكفايات المهارات الاستخدامية. إن حصر الكفايات الاستخدامية ضروري خاصة عند صياغة الأهداف التدريبية.

٤- مراجعة المعايير المهنية الوطنية واعتمادها

- بعد مراجعة المعايير المهنية الوطنية وإدخال التعديلات المقترحة عليها يتم اعتمادها وتوزيعها إلى الجهات المعنية بتطبيقها. وبذلك تصبح المعايير المهنية الوطنية معتمدة على المستوى الوطني لغايات:
- إعداد المعايير التدريبية من قبل هيئات التعليم والتدريب المهني والتقني.
 - إعداد معايير التقويم والاختبارات المهنية.
 - منح رخص مزاولة العمل المهني في سوق العمل.

التجربة الفلسطينية في إعداد التحليل المهني استناداً إلى التصنيف المهني العربي

قامت السلطة الوطنية الفلسطينية بتطوير مجموعة من البرامج التدريبية استناداً إلى التصنيف المهني العربي من خلال المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين: حيث تم إعداد التحليل المهني لمجموعة من المهن عددها ١٦ مهنة، وهذه المهن هي: التمديدات الكهربائية- صيانة الآلات الكهربائية- صيانة الأجهزة المنزلية- صيانة كهرباء والكترونيات المركبات- صيانة أجهزة الحاسوب وتركيب الشبكات الحاسوبية وصيانتها- تطوير نظم المعلومات- دعم وتشغيل نظم المعلومات- صيانة النظم والأجهزة الإلكترونية- صيانة الآلات المؤتمتة والمبرمجة - صيانة الأجهزة المكتبية- تركيب أجهزة البث والاستقبال وصيانتها- تركيب الشبكات السلكية وصيانتها- تركيب المقاسم وصيانتها- تركيب أجهزة التراسل وصيانتها- إدارة وأتمتة المكاتب- المهارات الاستخدامية

المنهجية المتبعة في إعداد التحليل المهني

١ - إعداد التحليل المهني

- استناداً إلى التصنيف والتوصيف المهني العربي تم دراسة الوصف الوظيفي لكل من الأعمال الواردة في المهنة لتحديد المهام التي تتكون منها المهنة، وقد تم مراعاة ما يلي أثناء إعداد التحليل المهني:
- تحديد المهام لكل مهنة بشكل يغطي الأعمال ضمن المهنة الواحدة وبكل مستويات المهارات.



- تحليل واجبات كل مهمة إلى المهارات الأدائية والمعرفية والوجدانية، مع مراعاة أن الواجب هو مجموعة من المهارات المترابطة التي تشكل في مجموعها أحد النواتج القابلة للقياس والتعريف ضمن المهمة الواحدة.
- تحديد المهارات في كل واجب، وطبيعة هذه المهارات (معرفية أو ادائية أو اتجاهية).
- تحديد درجة أهمية كل مهارة وفق تدرج رقمي (١، ٢، ٣).
- استخدام اللغة العربية الفصحى.
- استخدام لغة المصدر في صياغة المهام والواجبات والمهارات.
- كتابة الواجبات للمهمة بشكل متسلسل حسب التنفيذ.
- تغطية قائمة المهام للمهنة كاملة مع مراعاة خاصية التبادلية بين المهن.
- ترقيم المهام والواجبات والمهارات.
- وقد تم وضع الرقم الرمزي للمهام بناء على التصنيف والتصنيف المهني العربي، حيث يتكون الرقم الرمزي للمهمة من خمسة حدود وست خانات ، وهي كما يأتي من اليسار إلى اليمين:
- الحد الأول: يرمز إلى القسم ويتكون من خانة واحدة.
- الحد الثاني: يرمز إلى الجزء ويتكون من خانة واحدة.
- الحد الثالث: يرمز إلى الباب ويتكون من خانة واحدة.
- الحد الرابع: يرمز إلى الفصل (المهنة) ويتكون من خانة واحدة.
- الحد الخامس: يرمز إلى المهمة ويتكون من خانتين.

المهمة	الفصل/المهنة	الباب	الجزء	القسم
(الحد الخامس)	(الحد الرابع)	(الحد الثالث)	(الحد الثاني)	(الحد الأول)
خانة (٦)	خانة (٥)	خانة (٤)	خانة (٣)	خانة (٢)
				خانة (١)

٢ - تقييم التحليل المهني من قبل مؤسسات القطاع الخاص

عقد ورش عمل مع مؤسسات القطاع الخاص وسوق العمل في الغرف التجارية المعنية وتم عرض التحليل المهني لكل مهنة، وذلك بهدف أخذ التغذية الراجعة من الشركات المختصة، وتم في كل لقاء عصف فكري ونقاش مستفيض عن كل مهنة مستهدفة، وتم تسجيل جميع الملاحظات، وتمت متابعة العمل في زيارة الشركات ومؤسسات سوق العمل لكل مهنة من قبل اللجان المختصة واستكمال تعبئة ٢٥ استمارة لكل مهنة، وتم تحليل النتائج، وإعداد تقرير.

٣ - مراجعة وتطوير التحليل المهني لتلبية احتياجات سوق العمل

بناء على ورش العمل التي تم عقدت مع ممثلي القطاع الخاص من أصحاب العمل، وفي ضوء عرض نتائج هذه الورش على أعضاء لجان التحليل المهني، فقد قامت لجان التحليل المهني بإجراء التعديلات المطلوبة لتلبية متطلبات سوق العمل، وقد تم تطوير التحليل المهني للمهن المستهدفة.

إطار المؤهلات الوطنية NQF

إطار المؤهلات الوطنية في فلسطين كأداة إصلاح

لقد أوصت الإستراتيجية الوطنية المنقحة للتعليم والتدريب المهني والتقني بقوة على إنشاء إطار للمؤهلات الوطنية (NQF) كأداة للتغلب على المشاكل ورفع مستوى نوعية النظم التعليمية وارتباطها باحتياجات سوق العمل ومتطلباتها، وتشجيع الناس على مواصلة التعلم في جميع الأعمار. سوف تكون المؤهلات الوطنية المبنية هيكل شامل ومرجعية وطنية لجميع مستويات المؤهلات. سوف يساهم إطار المؤهلات الوطنية في التنمية لكل متعلم وستفتح الأبواب أمام التقدم في التعليم والتدريب والتوظيف في نهاية المطاف والتي تعتبر الآن مغلقة لكثير من أبناء شعبنا. وستساعد المتعلمين على اتخاذ قرارات واعية حول المؤهلات التي ترغب في متابعة ومقارنة مستويات المؤهلات المختلفة وتحديد طرق مختلفة للتقدم. في الوقت نفسه فإن نظام المؤهلات الوطنية سيوفر لأرباب العمل مرجعية حول نتائج التعلم ويضع بذلك الروابط بين التعليم والعمل وحاجة السوق. عموماً، سوف يساهم إطار المؤهلات الوطنية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأمة، وسوف يلهم العمل الإبداعي في تعلم المعايير، وتصميم البرامج والتقييم.

الأهداف التي نرغب في تحقيقها من خلال NQF

- يجب أن توفر المؤهلات الوطنية استراتيجية وإطار وطني شامل ومتكامل للتحصيل العلمي في التعلم مدى الحياة. وعليه ينبغي أن تشمل NQF جميع المؤهلات داخل فلسطين ضمن نظام التعليم الوطني وفي كل ميدان من ميادين التعليم وتلبي الاحتياجات من نظم التعليم (مقدمي الخدمات، والمتعلمين والنظم المختلفة في سوق العمل / أرباب العمل). يهدف الإطار الوطني للمؤهلات NQF إلى:
- دعم صياغة نتائج التعلم من حيث المؤهلات وفقاً لمعايير التصنيف والتوصيف الفلسطيني POC والتي تم تكييفها من التصنيف العربي للمهن AOC.
 - تحسين فهم المؤهلات ومستويات المؤهلات، وإعطاء صورة واضحة عن أهمية المخرجات التعليمية للأفراد وأصحاب العمل.
 - تحسين فهم كيفية اتصال المؤهلات بعضها ببعض.
 - إنشاء وتحسين نظام شامل للاعتماد والجودة.
 - تنظيم والسماح للانتقال الأفقي والرأسي في نظام التعليم والتدريب من خلال إنشاء نظام التجسير ما بين المؤهلات.
 - تشجيع وإعطاء قيمة للتعلم مدى الحياة من خلال تعريف نظم واضحة للتقييم ووضع نظام للحوافز.
 - تسهيل الحصول على فرص التعليم والتدريب، والتنقل والتقدم في مسارات التعليم والتدريب المهني لتحسين المتعلم، والعمل والتنقل الوظيفي، وجعل مسارات التقدم وأسهل وإنشاء نظام للتجسير في العملية التعليمية.
 - التأكد من أن المؤهلات ذات الصلة ترتبط مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية، وذلك بربط نظام التعليم مع سوق العمل من خلال POC، ورفع قيمة ومعدلات الالتحاق في مسارات التدريب والتعليم المهني.

- توفير البرامج التي تتوافق مع المستويات المحددة، والتي سيتم تصميمها وفقا للتصنيف والتوصيف المهني الفلسطيني واحتياجات السوق.
- تعزيز نوعية التعليم والتدريب من خلال ضمان التعرف على كافة مستويات التعليم والتدريب التي توافق نتائج التعلم، ويتم تطبيق المعايير باستمرار. وكذلك ضمان توفير معايير الجودة المحددة من قبل الجهات التي تقدم التعليم والتدريب.
- تسهيل مطابقة المؤهلات الفلسطينية مع مثيلاتها في البلدان الأخرى، ليس فقط لضمان الاعتراف المحلي، ولكن أيضا الاعتراف الإقليمي والدولي للمؤهلات وطنية.
- المساهمة في تنمية الشخصية الكاملة لكل متعلم، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية للأمة ككل.

سياسات ومعايير تطوير الإطار الوطني للمؤهلات NQF

- إن إحدى المتطلبات في عملية تطوير الإطار الوطني للمؤهلات هي اختيار المؤهلات والمستويات على أساس التصنيف المهني الفلسطيني المعتمد.
- ينبغي أن تؤخذ الأهداف السياسية التالية في الاعتبار في عملية تطوير NQF:
- التأكد من مدى ملاءمة معايير المؤهلات للتغيرات في الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية.
 - التأكد من أن جميع المهارات المكتسبة في إطار النظام التربوي الأكاديمي، ونظام التدريب المهني وجميع المهارات المكتسبة عن طريق التعلم الرسمي وغير الرسمي هي ذات قيمة ومصدقة.
 - التأكد من أهمية الانتقال والتقدم للمتعلمين في مستويات التعليم ضمن منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني.
 - ضمان تعزيز وتطبيق مبادئ الجودة ومعايير التعليم والتدريب من قبل مقدمي وموفري التعليم والتدريب.

لتنفيذ NQF ينبغي أن النظر في السياسات التالية:

- التأكد من أن القوانين والأنظمة المطبقة على التعليم والتدريب تتماشى مع أهداف NQF، على سبيل المثال تطوير المناهج الدراسية، ومنح التراخيص، ومعايير العمل، الخ.
- تنفيذ NQF في السبل التي تنسجم مع أفضل الممارسات الحالية في المؤسسات، ومع أهداف السياسة.
- تقديم الدعم للمؤسسات مثل التطوير المهني للموظفين (المدرسين، والمستشارين الخ)، وتوفير المواد التعليمية المناسبة.
- دعم المتعلمين على مواصلة التعلم مع مرور الوقت من خلال الطرق التي تأخذ في الاعتبار الظروف الحقيقية والمالية والاجتماعية والمحلية والتي تشكل بمثابة قيود على المشاركة في التعلم.