

استخدامات التصنيف العربي المعياري للمهن

أولاً : 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 معرفة مسبقاً أو يتم الاتفاق عليها".

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

- خدمات العمل التي يقدمها العامل تعرض وتؤجر ولا تباع
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل، كما هو الحال في السوق التقليدي
- الطالب على العمل طلب مشتق بمعنى أنه لا يطلب لذاته، وإنما يطلب من أجل إنتاج 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.

الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل

جانب العرض

جانب الطلب

مؤشرات عربية للتعليم

مؤشرات عربية لسوق العمل

التصنيف العربي المعياري للتعليم

التصنيف العربي المعياري للمهن
2008

ثانياً : 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 أيضاً التشغيل الإلكتروني 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.

ثالثاً: بناء اطار المؤهلات الوطنية/العربية

■ المفهوم Concept

يعني إطار المؤهلات تصنيف المؤهلات الدراسية وفقاً لمجموعة من المعايير ترتبط بمستويات التعلم المكتسب سواء عن طريق التعليم النظامي أم التعليم غير النظامي واللائق. وقد تبنى هذه المعايير على أساس الخصائص الضمنية Implicit للمؤهلات نفسها أو على أساس صريحة Explicit واضحة ومحددة بشكل مجموعة من واصفات المستوى Level Descriptors تعكس نتائج التعلم Learning Outcomes. وتضمنت توصيات إطار المؤهلات الأوروبية التعريف الآتي: "أداة لتصنيف المؤهلات وفقاً لمجموعة من المعايير لمستويات محددة للتعلم المكتسب".

إطار المؤهلات جسر يربط بين التصنيف المهني وتصنيف التعليم

اطار المؤهلات الوطنية / العربية



رابعاً: بناء المعايير المهنية

■ المفهوم والمنهجيات

كلمة معيار تعني أداة مرجعية للقياس والمقارنة، فالمتري مثلاً 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 مرجعياً 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.

بناء المعايير المهنية

لكل مسمى مهني (عمل) مؤهل مهني خاص به، ويتضمن المؤهل المهني جملة من المعايير المهنية التي تعكس وتحدد بوضوح المتطلبات المهارية (مواصفات التشغيل) ومستوى الأداء المقبول (درجة الاتقان). وبذلك يمثل المعيار المهني محكاً مرجعياً Criterion reference يستخدم كمرجعية موضوعية في تصميم:

- المناهج والبرامج التدريبية/التعليمية واعتمادها
- الاختبارات المهنية، واعتماد نتائجها، وإصدار اجازات ممارسة العمل المهني.

ويشكل الوصف المهني الذي يتضمنه التصنيف العربي المعياري للمهن بعد التحقق من مواكبته للتغيرات والتطورات في سوق العمل مرجعية موضوعية لاشتقاق المعايير المهنية عبر تحليل الوصف المطور.

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 توافرها 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 أدائه 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.

منهجية التحليل المهني

الوصف المهني للعمل

مهمة 3

مهمة 2

مهمة 1

واجب 3

واجب 2

واجب 1

مهارة عقلية مهارة أدائية مهارة اتجاهية

■ 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 إعداد 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 والسلوكيات 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.

□ 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 رئيسيتين:

□ المرحلة الاولى: تنظيم وعقد ورشة الديكم DACUM Workshop

يشارك في هذه الورشة مشغلون 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

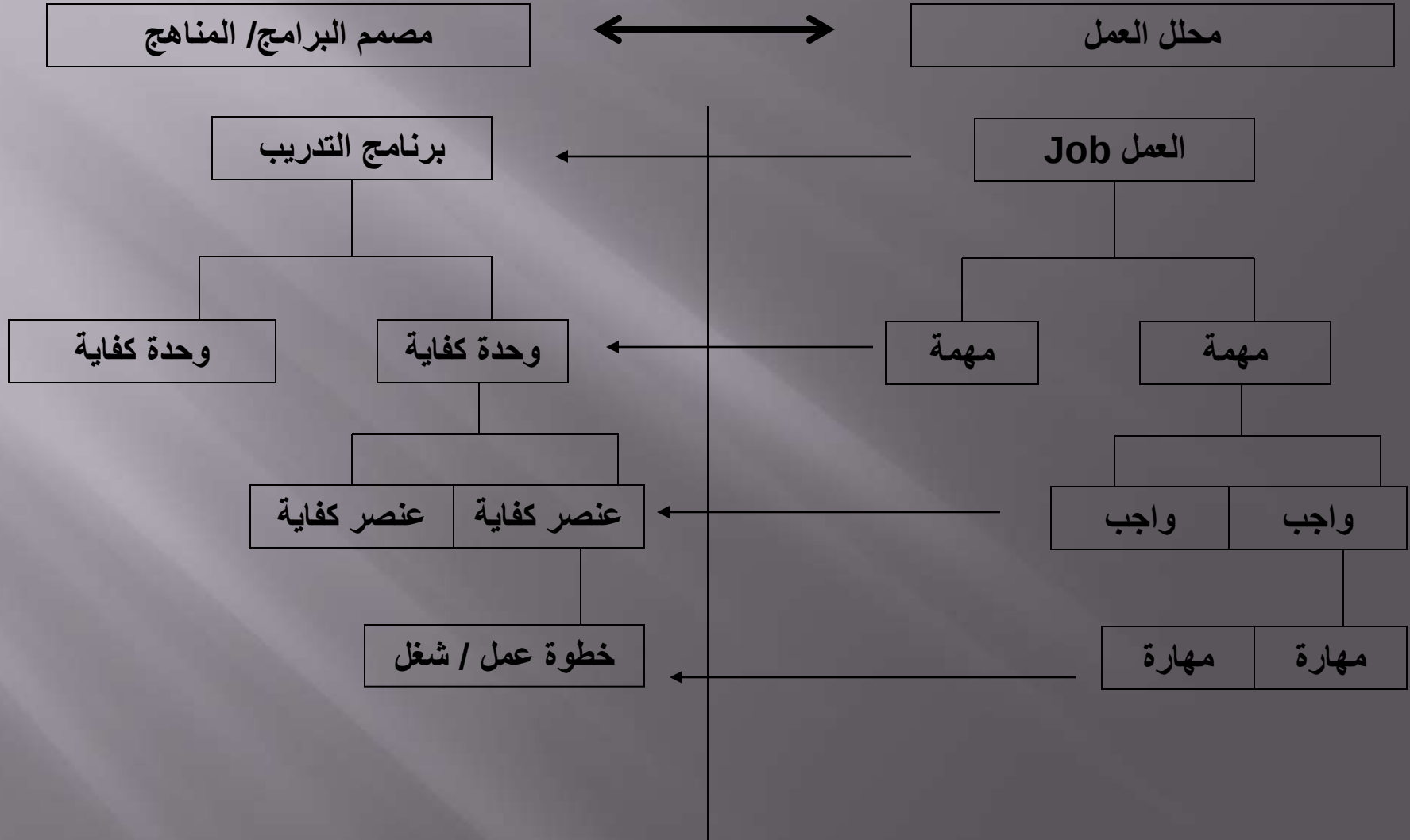
يتولى هذه المهمة خبراء في المجال المهني من منظومة التدريب والتعليم المهني، ويقومون بتحديد خطوات العمل لكل عنصر كفاية وما يرتبط بها من معارف ومهارات وسلوكات.

منهجية التحليل المهني

■ المصطلحات الأساسية :

OCCUPATIONAL ANALYSIS	● تحليل المهن
JOB ANALYSIS	● تحليل العمل
FUNCTIONAL ANALYSIS	● تحليل المهام
TASK ANALYSIS	● تحليل الواجبات
SKILL ANALYSIS	● تحليل المهارات

العلاقة بين المهام ووحدات الكفاية



■ مرجعية التحليل

● مرجعية رئيسة :

* الوصف الوظيفي / المهني لمجموعة الأعمال في مستويات العمل الأساسية (المهني ، الماهر ، محدد المهارات).

* واقع ممارسة العمل في عينة ممثلة لسوق العمل

● مرجعية ثانوية :

المستقبل المنظور للتطور / التغير التقني في ممارسة العمل في سوق العمل .

■ معايير صياغة نتائج التحليل

- يستخدم الفعل بصيغة المصدر في صياغة المهام والواجبات والمهارات بحيث يكون الفعل إجرائياً وقابلًا للملاحظة والقياس .
- استخدام اللغة العربية الفصحى ، وعند الاضطرار إلى استخدام مصطلح دارج في السوق (لغة عامية) يوضع هذا المصطلح بين قوسين بعد المصطلح الفصيح .
- ترقيم واجبات كل مهمة بتسلسل يوافق التسلسل المنطقي أو الزمني للأداء .
- ترقيم المهارات اللازمة لأداء كل واجب بحسب تسلسل أدائها .

■ تحليل المهن OCCUPATIONAL ANALYSIS

- منهجية لحصر مسميات الأعمال الموجودة في سوق العمل المنضوية ضمن إطار مهنة واحدة .

المرجعية: التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

- مهنة Occupation: مجموعة أعمال متجانسة من حيث طبيعتها تمارس في مستويات مهنية مختلفة وفقاً للسلم الفني للمهارات.

مثال

القطاع: الصناعات المعدنية

القطاع الفرعي الأول: اللحام وتشكيل المعادن والسباكة
الفصول التي يتضمنها القطاع الفرعي الأول من التصنيف العربي
المعياري للمهن 2008

- 721 العاملون في السباكة وتشكيل المعادن والانشاءات المعدنية
- 7211 العاملون في السباكة (صهر وصب المعادن)
- 7212 العاملون في اللحام بالقوس الكهربائي والأكسي أسيتيلين
- 7213 العاملون في أشغال الصفيح
- 7214 العاملون في الإنشاءات المعدنية
- 7215 العاملون في حدادة المباني (أبواب وشبابيك)
- 7221 الحدّادون ومشغلو مكابس التشغيل

7212 اللحام بالقوس الكهربائي والأكسي أسيتيلين

مصنوفة الأعمال			
فني ميكانيكي/لحام 3115022			
لحيم كهرباء تحت الماء 7212093	لحيم أنابيب 7212063	لحيم كهرباء/عام 7212023	لحيم عام 7212013
	لحيم أنابيب 7212063	لحيم أكسي أسيتيلين 7212134	لحيم كهرباء 7212034
لحيم مقاومة كهربائية-نقطة 7212055	مساعد لحيم أنابيب 7212085	مساعد لحيم أكسي أسيتيلين 7212145	مساعد لحيم كهرباء 7212045
			مشغل آلة لحام كهرباء أوتوماتيكية 7212155

فئات المهارة	مستوى
فني/تقني	
العامل المهني	
العامل الماهر	
العامل محدود (محدّد) المهارات	

7212023 لحيم كهرباء / عام

الوصف المختصر

يعمل منفرداً أو تحت إشراف فني ميكانيكي/ لحام ويقوم بتوفير مواد العمل بحسب الكميات والمواصفات، وتجهيز وتشغيل آلات اللحام بالقوس الكهربائي اليدوي، وتجهيز وتشغيل آلات اللحام بالقوس الكهربائي المحجوب بالغاز (المغ)، وتجهيز وتشغيل آلات اللحام بالقوس الكهربائي المحجوب بالغاز (التغ)، ولحام المعادن الحديدية وغير الحديدية والسبائك الفولاذية في أوضاع اللحام المختلفة بالقوس اليدوي والمحجوب، وتنفيذ برامج الصيانة الوقائية لأجهزة ومعدات اللحام بالقوس الكهربائي، وتعبئة نماذج العمل، وإدارة المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، وتطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية.

تحديد نوع اللحام، وتحديد مواصفات خط اللحام المطلوب، وتحديد نوع إلكتروود اللحام وقطره لوصلات اللحام والشطافات وأوضاع اللحام. دراسة طلبات العمل، وتوفير المواد الحديدية والإلكتروودات اللحام اللازمة بحسب الكميات والمواصفات المحددة في الرسوم التنفيذية أو طلب العمل. تجهيز وتشغيل آلات اللحام بالقوس الكهربائي اليدوي، واختيار نوع وقطر إلكتروود اللحام. تجهيز وتشغيل آلات لحام الميغ، واختيار وتركيب بكرة سلك اللحام، ووصل خراطيم الغاز، وضبط مواصفات التيار بحسب نوع معدن قطعة العمل. تجهيز وتشغيل آلات لحام التيغ، وضبط مواصفات التيار بحسب نوع معدن قطعة العمل، ووصل خراطيم الغاز. إجراء عمليات اللحام للمعادن الحديدية في أوضاع اللحام المختلفة، مثل: الأرضي والعمودي والأفقي وفوق الرأس، ولحام حديد السكب في مختلف الأوضاع، ولحام الفولاذ الكربوني والسبائكي في مختلف الأوضاع، ولحام سبائك الألمنيوم في مختلف الأوضاع، وإجراء التشطيب اللازم لخطوط اللحام باستخدام العدد اليدوية. تنفيذ برامج الصيانة الوقائية لأجهزة ومعدات اللحام بالقوس الكهربائي اليدوي والمحجوب. تعبئة نماذج العمل. تقييم أداء المرؤوسين، وتحديد احتياجاتهم التدريبية، وتدريبهم وتنمية مهاراتهم. تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية.

■ تحليل المهام FUNCTIONAL ANALYSIS

- منهجية لحصر مهام شاغل العمل أو أدواره ROLES الرئيسة.
- المهمة FUNCTION : جزء متكامل ومستقل بذاته من العمل ، يؤدي من قبل شخص واحد ، ويستغرق جزءاً من وقت عمله ، وينتهي بمنتج (سلعة ، خدمة) .



قائمة المهام

الرقم الرمزي	المهام
01	تجهيز آلات اللحام بالقوس الكهربائي اليدوي وتشغيلها وخدمتها
02	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الأرضي
03	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الأفقي
04	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع العامودي
05	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في وضع فوق الرأس
06	لحام الفولاذ الكربوني بالقوس الكهربائي اليدوي
07	لحام الفولاذ السبائكي بالقوس الكهربائي اليدوي
08	تشغيل معدّات لحام الميغ وتشغيلها وخدمتها
09	لحام المعادن الحديدية بلحام الميغ
10	لحام المعادن غير الحديدية بلحام الميغ
11	تجهيز معدات لحام التيغ وتشغيلها وخدمتها
12	لحام المعادن الحديدية بلحام التيغ
13	لحام المعادن غير الحديدية بلحام التيغ
14	لحام حديد السكب بالقوس الكهربائي اليدوي
15	قص/شطف القطع المعدنية بالقوس الكهربائي
16	تنظيف وجلخ خطوط اللحام
17	حساب كلفة المشغولات

مصفوفة توزيع المهام على الأعمال

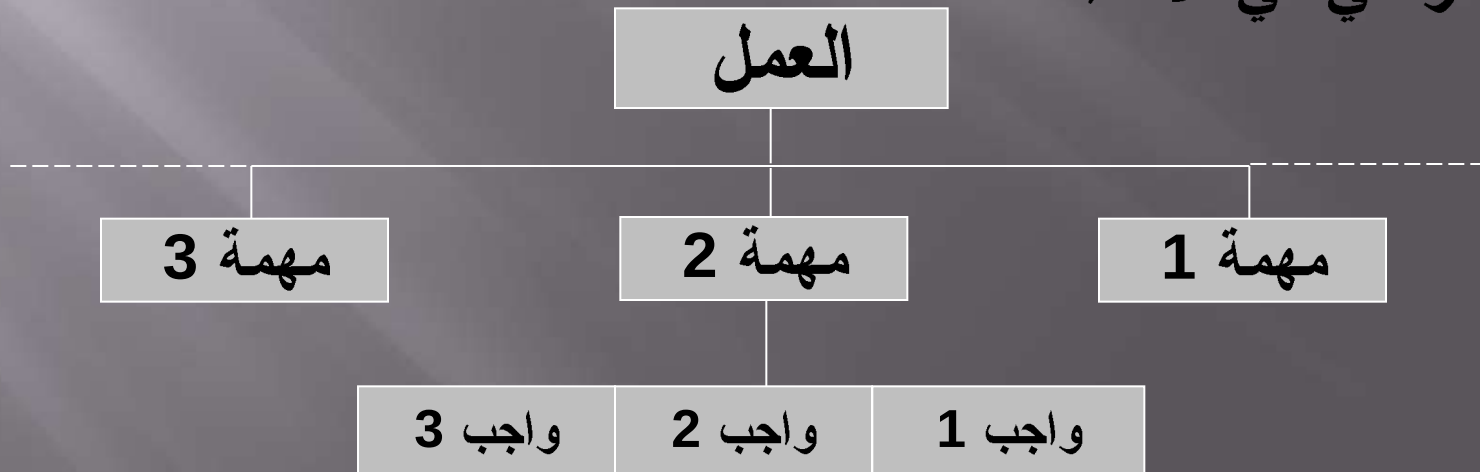
مسميات الأعمال								المهام	الرقم الرمزي
مساع د لحيم أنابيب	مساع لحيم كهرباء	لحيم كهرباء	لحيم كهرباء تحت الماء	لحيم أنابيب	لحيم أنابيب عام	لحيم كهرباء عام	لحيم عام		
●	●	●	●	●	●	●	●	تجهيز آلات اللحام بالقوس الكهربائي اليدوي وتشغيلها وخدمتها	01
●	●	●	●	●	●	●	●	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الأرضي	02
		●	●	●	●	●	●	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الأفقي	03
		●	●	●	●	●	●	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع العامودي	04
		●	●	●	●	●	●	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في وضع فوق الرأس	05
		●	●	●	●	●	●	لحام الفولاذ الكربوني بالقوس الكهربائي اليدوي	06

					●	●		لحام الفولاذ السبائكي بالقوس الكهربائي اليدوي	07
						●		تشغيل معدّات لحام الميغ وتشغيلها وخدمتها	08
						●		لحام المعادن الحديدية بلحام الميغ	09
						●		لحام المعادن غير الحديدية بلحام الميغ	10
						●		تجهيز معدات لحام التيغ وتشغيلها وخدمتها	11
						●		لحام المعادن الحديدية بلحام التيغ	12
						●		لحام المعادن غير الحديدية بلحام التيغ	13
						●		لحام حديد السكب بالقوس الكهربائي اليدوي	14
●		●	●		●	●	●	قص/شطف القطع المعدنية بالقوس الكهربائي	15
●	●	●	●	●	●	●	●	تنظيف وجلب خطوط اللحام	16
		●	●	●	●	●	●	حساب كلفة المشغولات	17

تحليل الواجبات TASK ANALYSIS

● منهجية لحصر سلسلة النشاطات التي يؤديها العمل من أجل إنجاز إحدى مهام العمل ، وتنظم بحسب التسلسل المنطقي أو بحسب التسلسل الزمني للأداء.

● الواجب TASK أحد عناصر سلسلة النشاطات اللازمة لأداء / لإنجاز إحدى مهام العمل. فالمهمة الواحدة تضم واجباً أو أكثر ، ولا يعدّ الواجب مستقلاً أو قائماً بذاته ، إنما يقوم العامل نفسه بأداء سلسلة النشاطات بكاملها على وفق نسق وتسلسل منطقي أو زمني في الأداء .



تحليل المهام إلى واجبات

المهنة: اللحام بالقوس الكهربائي والأكسي أسيتيلين

الرقم	المهمة	الواجبات
02	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10مم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الأرضي	لحام الوصلة التناكبية Butt joint
		لحام الوصلة الإنطباقية Lap joint
		لحام الوصلة الطرفية Edge joint
		لحام وصلة شكل حرف T

■ تحليل المهارات SKILL ANALYSIS

- منهجية لحصر المهارات / خطوات العمل اللازمة لتمكين العامل من أداء واجب (أحد سلسلة النشاطات).
- المهارة SKILL : هي الخطوة أو العملية المعرفية (الذهنية) أو الأدائية أو الوجدانية (الاتجاهية) التي يمارسها العامل في أثناء أدائه لإحدى الواجبات . وتعدّ المهارة أصغر / أدق جزئية في العمل يمكن الوصول إليها عملياً عبر التحليل.



نموذج تحليل المهارات

الرقم	المهمة	الرقم	الواجبات	الرقم	المهارات	طبيعة المهارة*	درجة الأهمية*
02	لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10مم بالقوس الكهربائي اليدوي الوضع الأرضي	1.02	لحام التناكبية joint	1.1.02	تعرف مفهوم الوصلة التناكبية ومواصفاتها	1	1
				2.1.02	تعرف رموز لحام الوصلة التناكبية	1	1
				3.1.02	تعرف طرائق ضبط تجهيز الوصلة التناكبية	1	1
				4.1.02	ارتداء ملابس العمل	3	1
				5.1.02	لحام الوصلة التناكبية القائمة من جهة واحدة	2	1
				6.1.02	لحام الوصلة التناكبية القائمة من جهتين	2	1
				7.1.02	لحام الوصلة التناكبية المشطوفة من جهة واحدة	2	1
				8.1.02	لحام الوصلة التناكبية المشطوفة من جهتين	2	1

* طبيعة المهارة: (1) معرفية (2) ادائية (3) اتجاهية
 ** درجة الأهمية: (1) مرتفعة (2) متوسطة (3) منخفضة

بطاقة المعيار المهني

المهنة: اللحام بالقوس الكهربائي والأكسي أسيتيلين
المهمة: لحام الفولاذ الطري لغاية سمك 10 مم بالقوس الكهربائي اليدوي في الوضع الأرضي
الواجب: لحام الوصلة التناكبية

معايير تقييم الاداء	مواصفات التعليم/التدريب		مواصفات التشغيل
	المعلومات المهنية النظرية	التدريب العملي	
● انتظام سمك خط اللحام ● انتظام عرض خط اللحام ● خلو جانبي خط اللحام من التحقؤ ● التشوّه الطولي ± 1 مم ● اجتياز اختبار الشني	● يتعرّف مفهوم الوصلة التناكبية ● يتعرّف مواصفات الوصلة التناكبية القائمة ● يتعرّف مواصفات الوصلة التناكبية المشطوفة ● يفسّر رموز لحام الوصلة التناكبية ● يتعرف مفهوم اللحام الأمامي والخلفي ● يتعرف طرائق ضبط تشوهات الوصلة التناكبية ومعالجتها	لحام الوصلة التناكبية القائمة لقطع بسمك يقل عن 2 مم من جهة واحدة لحام الوصلة التناكبية القائمة لقطع بسمك يتراوح بين 2-5 مم من جهة واحدة لحام الوصلة التناكبية المشطوفة لقطع يتراوح سمكها من 6-10 مم من جهة واحدة لحام الوصلة التناكبية المشطوفة لقطع يتراوح سمكها من 6-10 مم من جهتين	يلحم الوصلة التناكبية القائمة بالقوس الكهربائي اليدوي من جهة واحدة لحام أمامي Forehand يلحم الوصلة التناكبية القائمة من جهتين بالقوس الكهربائي اليدوي بلحام خلفي Backhand يلحم الوصلة التناكبية المشطوفة (v) بالقوس الكهربائي اليدوي من جهة واحدة يلحم الوصلة التناكبية المشطوفة (v) بالقوس الكهربائي اليدوي من جهة واحدة

■ خامساً : تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية

تتمثل الاحتياجات التدريبية الفردية في الفجوة المهارية بين المتطلبات المهارية للشغل (مواصفات التشغيل) وبين ما يتوافر لدى الفرد من مهارات (كفايات).

ويعكس الوصف المهني الذي يتضمنه التصنيف العربي المعياري للمهن مواصفات التشغيل، ويستطيع كل من المشتغل أو صاحب العمل عن طريق المقارنة بين مواصفات التشغيل من جهة وما يتوافر لدى الفرد من مهارات من جهة ثانية، تحديد الفجوة المهارية بهدف العمل على سدها عبر التدريب النظامي أو غير النظامي.

سادساً : الارشاد 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: والصفحة
Occupational profile الصفحة النفسية Psychological profile المهنية
profile .

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

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.

سابعاً: المساهمة في رسم سياسات الأجور

هناك معايير عدة تؤخذ في الحسبان عند رسم سياسات الأجور، من بينها: مستوى المهارة، ودرجة الصعوبة في أداء العمل، ودرجة الخطورة، والعرض والطلب.

وحيث أن التصنيف العربي المعياري للمهن يحدد المستوى المهاري لكل عمل، فيمكن أن يساهم بذلك في رسم سياسات الأجور إضافة الى المعايير الأخرى.