

رقم ٢

سلسلة فى المزاولات الیومیة للتدریب المهنی



تصمیم وإعداد المناهج الدراسية

inWent

Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH Capacity Building International, Germany

بيانات النشر

الناشر :	InWEnt ، ألمانيا التعاون التكنولوجي، تطوير النظم والإدارة في التدريب المهني قسم ٤,٠١
المؤلفون:	أنطونيو أموروس / مكتب التعاون الدولي بروفيسور د. رودلف تيبيلت / جامعة لودفيج - ماكسيميلان - ميونخ ٣-٩٣٧٢٣٥-٠٧-٨
تسيق النص:	لاريسا هايجل، هايدلبرج
التصميم:	ريندل فرودة، كولونيا
الإخراج:	المعهد الفيدرالي للتدريب المهني (١١, ١٠, ٩, ٨, ٥, ١) تيبيلت، أموروس (٦, ٤, ٢), روش (٧, ٣) ريندل فروده (الغلاف) ، سقراط (ص ٤)
الصور:	
تاريخ الإصدار:	ديسمبر ٢٠٠٥ (النسخة العربية)

تصميم وإعداد المناهج الدراسية



الفهرس

- ٠٢ بيانات النشر
٠٥ الفهرس
٠٦ باختصار InWEnt
٠٧ مقدمة
٠٨ ١. مقدمة إلى تصميم المناهج الدراسية
٠٩ ٢. الأشكال المختلفة لقواعد وضوابط التدريب
١٢ ٣. الملامح الوظيفية المطلوبة وطريقة تأهيل القوي العاملة
١٣ ٤. المكونات الأساسية للمنهج
١٣ ٥. إعداد قواعد وضوابط التدريب
١٤ ٥-١. تحليل الموقف / مصادر المعلومات
١٥ ٥-٢. زيارة الشركات
١٥ ٥-٣. التشاور مع الخبراء والمختصين
١٥ ٥-٤. دراسات الحالة
١٦ ٥-٥. تحليل الأنشطة
١٧ ٥-٦. ندوات ومؤتمرات للخبراء من حقل العمل
١٨ ٥-٧. المحتوى الوظيفي
٦. التنسيق بين التدريب في الشركة والتدريب
٢٠ في المدرسة المهنية
٢١ ٧. المراجع
٢٣ ٨. إصدارات أخرى متوفرة من InWEnt قسم ٤,٠١ ...

InWEnt باختصار

والمؤسسة الألمانية للتنمية الدولية.

يقع القسم ٠١ ، ٤ في مدينة مانهايم ويقدم بالنيابة عن الوزارة الفيدرالية للتعاون الاقتصادي والتنمية برامج تدريبية متطورة تحت شعار " التنمية الدائمة " ، يركز عمله على أسئلة التعاون التكنولوجي ، تنمية النظام والإدارة في مجالات التعليم والتدريب الفني والمهني. يتم توجيه برامج الحوارية والتدريبية إلى صانعي القرار في القطاع الخاص والعام ، صغار المدربين ومشاركي نظم التدريب المهني.

ترمز InWEnt إلى تنمية المؤسسة والموارد البشرية داخل إطار التعاون الدولي. خدمات InWEnt تخدم كلاً من المديرين الجدد ، الموظفين والتففيذيين الماهرين كما تخدم صانعي القرار في مجتمعات الأعمال والسياسة والإدارة والاجتماع في أنحاء العالم.

تسعى البرامج والمعايير الخاصة بـ InWEnt إلى تدعيم سعة التغيير على ثلاث مستويات : تقوية سعة الأفراد ليتمكنوا من الاستجابة ، زيادة أداء الأعمال والمؤسسات والإدارات ، وتحسين سعة التصرف واتخاذ القرار على المستوى السياسي. الأدوات المنهجية لـ InWEnt مصممة في صورة معيارية بحيث يمكن استخدامها لتنمية خدمات مختلفة حسب الطلب وتبعاً للحاجة. بالإضافة إلى مواقف التدريب وجهاً لوجه وحوار التبادل والسياسة يتم الاهتمام أيضاً بالشبكات التي يدعمها التعليم الإلكتروني. شركاء InWEnt من كل الدول النامية والانتقالية والصناعية بالتساوي.

مساهموا InWEnt هم الحكومة الفيدرالية الألمانية ممثلة في الوزارة الفيدرالية للتعاون الاقتصادي والتنمية بالإضافة إلى الصناعة والمقاطعات الفيدرالية الألمانية.

تم تأسيس InWEnt عام ٢٠٠٢ من خلال اندماج مؤسسة كارل دويزبرج



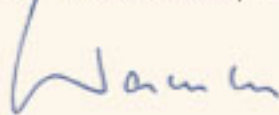
مقدمة

المهني في الدول الشريكة .
لذلك فنحن نتطلع إلى رد الفعل المؤثر
والبناء من كل قارئى ومستخدمى هذه
السلسلة الخاصة .

هذا الكتيب واحد من سلسلة كاملة من
إصدارات تم إصدارها كنتيجة لندوات
ودورات تدريبية .

نوجه شكر خاص إلى
بروفيسير / تيبلى من جامعة ميونخ ،
وللسيد / أموروس من المكتب الدولى
للتعاون لاسهاماتهم القيمة فى هذه
الأنشطة .

قسم " التعاون التكنولوجى وتنمية وإدارة
نظام التدريب المهني " ، مانهايم ، ألمانيا



د . مانفريد هالنبورن
رئيس القسم

tvct@inwent.org

بدءً من عام ٢٠٠٢ يقدم قسم " التعاون
التكنولوجى وتنمية وإدارة نظام التدريب
المهني " سلسلة عن الممارسات اليومية
فى التدريب المهني .

هدف هذه السلسلة يتضح فى عنوانها
نفسه (سلسلة عن المزاوالات اليومية
فى التدريب المهني) . يهدف القسم
إلى تدعيم برامج الخاصة بالتنمية
الدولية للعماله فى المجالات السابق
ذكرها مع التكوين التكنولوجى فى صورة
مطبوعة وأيضاً فى صورة إلكترونية .

هذه التقارير

تبدأ فى الدول الشريكة آخذة فى
الاعتبار الطلب الخاص بالموقف .

سوف يتم اختبارها بالتعاون مع ومن
أجل الخبراء فى مجال التدريب المهني
بالدول الشريكة جنباً إلى جنب مع برامج
التدريب الموجهة إلى المزاولة بحسب
الطلب ، و

بالنظر إلى التعليم الدولى ، فسيتم
تحسينه وتكيفه قبل إصدارها تبعاً
لتوصيات الشركاء أو نتائج الأحداث
التجريبية .

وبالتالى فإن قسم (التعاون التكنولوجى
وتنمية نظام وإدارة التدريب المهني) يطبق
توصيات برنامج التدريب على منتجاته
الخاصة فى القدرات السابق ذكرها :
بمعنى آخر أنها قد تكون جيدة فقط
بقدر الارتباط العملى لخبراء نظم التدريب

تصميم وإعداد المناهج الدراسية

١. مقدمة إلى تصميم المناهج الدراسية

التدريبية. وعلى الرغم من ذلك فهي ضرورية، من البداية، لكي يكون واضحاً في الذهن أن إعداد المنهج وتطبيقه بعد ذلك في الشركات، والمدارس المهنية أو مراكز التدريب- محكوم بسلسلة من العوامل الاجتماعية، التي- على الرغم من أنها لا تكون بالضرورة ذات طبيعة تربوية- تأثيراً إضافياً قاطعاً على التدريب المهني. وقبل تحديد تصميم منهج التدريب المهني يجب مراعاة النقاط التالية :

العلاقة بين مكان العمل وتنظيم المهارات التأهيلية

ينبغي أن تكون المناهج الدراسية للتدريب المهني هي علاقة الوصل بين مكان العمل (المهارات التأهيلية المطلوبة) وبين المهارات التأهيلية التي يتم تقديمها في المعاهد أو المؤسسات التي توفر التدريب المهني (المهارات التأهيلية للقطاع العامل بفاعلية). جميع مناهج التدريب المهني يجب أن تقدم قدر كاف من التوجيه للمتدربين حتى يكونوا قادرين على :

< التكيف مع متطلبات موقع عمل محدد .

< التكيف مع

المهارات التأهيلية

المطلوبة مستقبلاً

(ترتيب الوقت

للحصول على

تدريب مهني).

< المساعدة علي

تنظيم وضع

اجتماعي جيد

وموقع وظيفي

فعال.

تحديد مكونات

البرنامج

التدريب

من منظور تعليمي

تربوي إعداد منهج

للتدريب المهني هو

أداة تستخدم

للمساعدة على

تحديد محتويات

وتنظيم البرامج

شكل ١ : التنظيمات المختلفة للضوابط والقواعد



المصدر : المعهد الفيدرالي للتدريب المهني ١٩٩٢

العوامل التاريخية (التنظيم التقليدي للمعاهد التي تقدم التعليم والتدريب المهني).

وعلى ذلك فإنه من الواضح أن تصميم وإعداد منهج التدريب المهني يتأثر مباشرة بالاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسة التعليمية.

الخصائص الوطنية المتفردة

من الواضح أن هذه العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، المعيارية، والتاريخية تختلف اختلافاً كبيراً من دولة إلى أخرى، وبالضرورة فإن إعداد مناهج التدريب المهني ستتباين تبعاً لذلك. وعلى ذلك فلا يمكن أن تكون للمناهج معايير قياسية للمحتويات. يوجد بالرغم من ذلك، بعض السياسات المؤكدة والعامّة التي يمكن تطبيقها لتحديد محتويات المناهج، وكذلك بعض الخطوات التحليلية وأشكال العرض التي تأخذ في الاعتبار الخصائص المتفردة للدول والتي يمكن أن تساعد في عملية إعداد المناهج، وتساعد على تحسين جودة التدريب المهني.

- سياسة التعليم الأساسي (طول فترة التعليم الإلزامي أو تدرج التعليم).
- العوامل التربوية (المستوي العام للتعليم المدرسي، مؤهلات المدربين (ويقصد بها المدربين والمشرفين، المدرسين...)).
- العوامل الاجتماعية (الوعي بين الشركاء الاجتماعيين، من خلال اتصالات للتعاون بين مؤسسات الأعمال واتحادات العمال).
- العوامل القياسية (المعيارية) (معايير العمل، الحماية القانونية، قانون التدريب الفني، المعايير الفنية (ISO)...) .
- العوامل الاقتصادية (التنظيم، حجم ونوع الشركات الممثلة، النمو المستهدف للشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، العناصر الإنتاجية الفرعية...).
- العوامل الفنية (المستوي التقني، اعتبارات الابتكارات الفنية : الروبوت، الألياف الضوئية، الليزر، الأقراص المضغوطة...)
- العوامل البيئية (منع التلوث، معالجة المخلفات، تنقية المياه، مخاطر مكان العمل).
- العوامل التنظيمية (أساليب التنظيم الجديدة، مراقبة الجودة، الهيكل التنظيمي للشركة).

٢. الأشكال المختلفة لقواعد وضوابط التدريب

التدريب لوظائف بدون تخصصات

يهتم النموذج الأول بإعداد الملامح الوظيفية (الضوابط) لوظيفة وحيدة: وهذا يتضمن تحديد مجموعة الكفاءات، والمؤهلات، والمهارات، والمتطلبات التي يجب على عامل أن يؤديها حتى يعمل بطريقة صحيحة في وظيفة ليس بها تخصصات. التدريب لوظيفة بدون تخصصات يجب أن يقوم على أساس ملامح وظيفية قياسية، وبالتالي خطة تدريبية عامة قياسية لجميع المتدربين ولا يحتوي أي منهما على اختلافات. نفس المبدأ يجب أن يتم تطبيقه في حالة الامتحانات. وعلى الرغم من ذلك يجب التركيز على أن هذا النموذج يؤدي بالضرورة إلى شكل تدريبي لا يسمح بالمرونة.

قبل الشروع في عملية إعداد المناهج من الهام تحديد أي من المجموعات التالية يستهدفها التدريب:

- التدريب لوظائف بدون تخصصات (وحيدة البنية).
- التدريب لوظائف ذات تخصصات (العائلة المهنية).
- وظائف ذات تخصص رئيسي.
- التدريب لوظائف بطريقة التدريب المرحلي.

ويكون التشابه إما في الاعتبارات الإنتاجية (مثل المادة) أو في قابلية التوظيف حين تتطور الحرفية في قطاعات وأنشطة غير متشابهه (مثل الكهربائي، الميكانيكي... إلخ).

شكل ٢: العائلات المهنية

- الأعمال والإدارة
- الأعمال المعدنية
- الهندسية والكهربائية
- التشييد
- الأعمال الخشبية
- هندسة النسيج والملابس
- الفيزياء ، الكيمياء ، وعلم الأحياء
- الطباعة
- الألوان وهـ الصبغات، والتصميم
- الصحة الشخصية
- الصحة
- التغذية والعلوم المنزلية
- الزراعة

التدريب لوظائف ذات تخصصات

النموذج الثاني يوضح أن الضوابط التدريبية (مناهج) الأكثر مرونة لها أنشطة أوسع يمكن أيضاً إعدادها من أجل التعامل مع الاحتياجات الجديدة التي تسببها التغيرات الاقتصادية والفنية والتنظيمية المستمرة. يقوم هذا النموذج على تكوين مجموعة من الوظائف أو حتى خلق عائلات مهنية موحدة - في حالة ضوابط التدريب - تلك التي تساعد علي تخيل مفهوم تدريب أساسي متكامل يستخدم كوسيلة للتعامل مع التخصص العام. هذا التركيز في المفاهيم يساعد علي تكوين مجموعات من المهن لها نفس المحتويات.

خلال العام الأول، يتم تقديم تدريب مهني عام، يتضمن مجال عريض من المهن (مثل تشغيل المعادن، التقنيات الكهربائية... إلخ) الهدف من ذلك هو تركيز التدريب المتخصص لمهن مختلفة في تدريب وحيد مبني على المهارات والمعارف الأساسية. يتم تقديم التخصص بالتدرج بداية من العام الثاني للتدريب، مع منح المتدرب شهادة مهني متخصص بعد اجتياز الامتحان النهائي في نهاية السنة الثالثة. (مثل ميكانيكي قطع معادن، متخصص تشغيل مخارط) وبالنظر إلى التخصصات التقنية، تحتوي كل من ملامح المهنة والخطة التدريبية على تفاصيل كل تخصص.

التدريب الأساسي القطاعي

أصبح هذا النموذج القطاعي للتدريب الأساسي هو الأكثر استخداماً في ألمانيا منذ عام ١٩٨٧، عندما تم إعادة تنظيم ضوابط قطاعي تشغيل المعادن والتقنيات الكهربائية بشكل جديد تماماً. بحيث أمكن دمج عملية التدريب الأساسي في ثلاثة عشر عائلة مهنية.

العائلة المهنية

يمكن تعريف مصطلح العائلة المهنية على أنه مجموعة من المهن والوظائف التي تحتوي على عناصر متماثلة وتتطلب تدريباً أساسياً متشابهاً.

طبقاً لقانون التدريب المهني، الجزء ٢٦ (١) قد تأخذ ضوابط التدريب احتياطاً لمخططات مناهج دراسية وخطط زمنية تتبع لتقديم مراحل متبادلة وتكاملية من التدريب الأساسي. ويكون من الطبيعي في نهاية كل مرحلة أن يتقدم المتدرب لامتحان نهائي يؤهله للالتحاق بشكل جزئي في أنشطة مهنية مناسبة لمستوي التدريب الذي وصل إليه أو الاستمرار في التدريب لمراحل لاحقة). وعلي ذلك فإن إكمال المرحلة الأولى من التدريب المهني يؤدي إلي: متدربين يمكنهم البدء في ممارسة المهارات المهنية التي اكتسبوها مؤخراً في سوق العمل. أو في حالة رغبتهم يمكنهم الاستمرار في تدريبهم المهني - إما مباشرة أو في وقت لاحق.

تقسيم التدريب المهني إلي وحدات تدريبية

بخلاف النموذج السابق ذكره، يمكن هذا المفهوم من التدريب المجزأ المتدربين من الحصول على مهارات جزئية، وهذا يقودنا إلى أكثر مجالات الجدول الحاد حول التدريب المهني في ألمانيا، وهي ما تعرف بتجزئة التدريب المهني لوحدات.

التنوع في ترابط الوحدات التدريبية
بواسطة وحدات تعليمية (modules)، يمكن تعلم الأجزاء النظرية والمهارات المهنية العملية بالاعتماد علي النفس. وبعبارة أخرى، يمكن اختلاف ترتيب التعلم بدون فقد أي ترابط منطقي للحزمة الكاملة. التنوع في ترابط الوحدات التدريبية يعتبر واحداً من المزايا الرئيسية لهذا النموذج من التدريب، الذي يجعل من السهل علي المتدرب التكيف مع متطلبات المهارات المهنية المختلفة، فائدة أخرى هي أن نظام الوحدات التدريبية ييسر الاكتساب السريع لمهارات مهنية جزئية - وهذا يسهل وصول المتدرب إلى سوق العمل. وعلي الرغم من ذلك يجب ملاحظة أن هذا التقسيم الشديد للمهارات المهنية يؤدي إلي حصول المتدرب على صور وظيفية متكررة، وبالتالي تأثيرات اقتصادية تقع على عاتق الشركات - نتيجة لقوانين الصور الوظيفية (اتفاق الأجور الجماعي).

مرونة العاملين في المستقبل وقدرتهم على التحرك بين الوظائف

هذا الاتجاه نحو الحصول علي شهادة أشمل وتخصص في مجال محدد ليس فقط نتيجة لعوامل مهنية وتربوية ولكن نتيجة للعلاقة الوثيقة التي يجب أن تربط سياسات التدريب بالجانب المهني. ببساطة التدريب حتى مستوي التخصص ليس كافياً، فيجب الأخذ في الاعتبار احتياج العامل في المستقبل للمرونة والقدرة علي الانتقال بين الوظائف. وهذا هو بالتحديد مصدر القوة في هذا النموذج - أنه يمنح الشباب الفرصة على التدريب بهذه الطريقة. كعمال مهرة مؤهلين، سيمتلكون المهارات الضرورية للتعامل مع التغيرات السريعة التي تؤثر على نشاطهم المهني. إن اكتسابهم مزيداً من هذه المهارات التأهيلية المتعددة يمنح العاملين الشباب القدرة على التكيف مع المتطلبات المهنية الجديدة - في حالة فقدهم لوظائفهم أو التغيرات المهنية الضرورية - بالحصول على برنامج تدريبي قصير أو برنامج تدريب تحويلي.

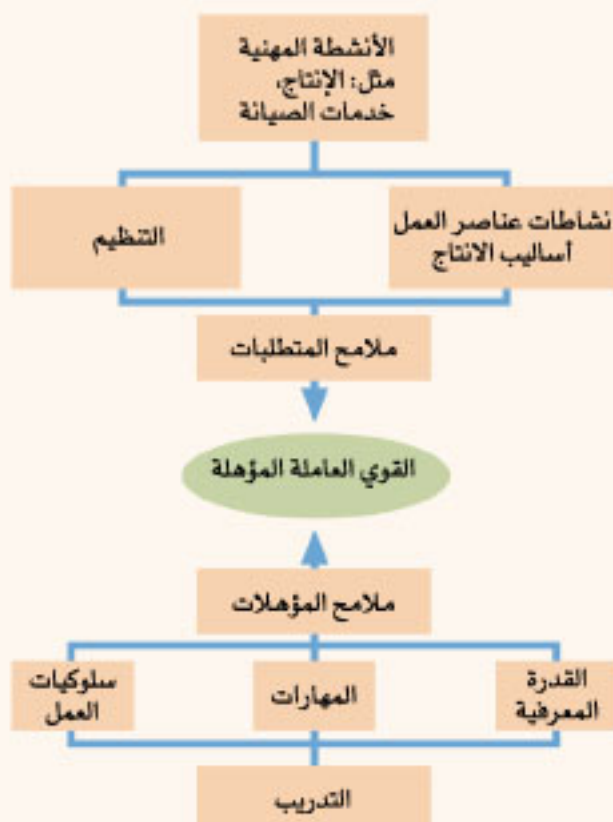
التدريب بالتركيز على التخصص الرئيسي
النموذج الثالث، ويشار إليه هنا باسم (التدريب بالتركيز على التخصص الرئيسي)، يجمع مهناً مختلفة معاً (من القطاعات الصغيرة المجزئة على سبيل المثال) وبالتدريج يقدم وحدات تدريبية صغيرة متخصصة. وفي نهاية ثلاثة أعوام من التدريب تنتهي بامتحان لمنح الشهادة - (على سبيل المثال في صناعة الملابس أو إنتاج المواد الغذائية... إلخ). ويجب التشديد على أن هذا النموذج يجب أن يستعمل فقط في حالة المهن شديدة التخصص.

التدريب لمهن بطريقة التدريب المرحلي

النموذج الرابع (التدريب المهني على مراحل متدرجة) مبني على التدريب لمهن بطريقة التدريب المرحلي، حيث يقسم التدريب إلى مراحل متراكبة موضوعياً وزمنياً.

٣. الملامح الوظيفية المطلوبة وطريقة تأهيل القوى العاملة

شكل ٣: ملامح المؤهلات والقوى العاملة المطلوبة



المصدر: ر.وش

الدرجة المثالية من الترابط

يعد الوصول إلى درجة مثالية من الترابط بين مؤهلي القوى العاملة والملاح الوظيفية واحدة من الاعتبارات الرئيسية عند إعداد مناهج تدريب مهني.

فالمندوبون يرغبون في التزود بالمعارف والمهارات والسلوكيات المهنية وكذلك القيمة الاجتماعية التي تشكل ملامح مهاراتهم المهنية. وفي إطار حالة سوق العمل حيث التغيرات والتحول، ظهر احتياج لمتطلبات جديدة للتدريب المهني. كما أن الاقتصاد الإنتاجي الذي يعاني أيضاً من التغير، ظهر جلياً في العديد من المجالات - على سبيل المثال: عمليات الإنتاج وأساليبه، مجالات الإنتاج، التغيرات التقنية، تنظيمات مكان العمل (التايلورية Taylorism) في مقابل فريق العمل) ... إلخ. ولذا فإن جميع الخطط المنهجية يجب أن تأخذ في الاعتبار ضمناً هذه المتغيرات وتعمل على تحليلها عند تحديد الملامح الوظيفية المطلوبة لكل موقع عمل. وهذا يعني الحاجة إلى تحديد متطلبات تدريبية محددة، وكذلك ملامح وظيفية في مقابل ملامح المهارات المؤهلة.

٤ . المكونات الأساسية للمنهج

من منطلق نظري، يمكن تحديد ثلاث مراحل واضحة لدورة المنهج، وهي: مرحلة التصميم (تقرير ما الذي يجب تدريسه وكيف)، مرحلة الإعداد (وضع ما تم تصميمه في التطبيق)، ومرحلة التقييم (تقييم تأثير عملية التعليم). وفي إطار التحليل الأمتل وإعادة بناء العملية التدريبية، جميع مناهج التدريب يجب أن تحتوى على الأبعاد أو الاعتبارات التالية :

- الأهداف التعليمية (الغاية من التعليم، المهارات المؤهلة)
- المحتويات التعليمية (المستخدمة للوصول للغاية)
- تنظيم العملية التعليمية (المدة والتتابع)
- طريقة التعليم
- مكان التعليم
- وسائط التعليم والمواد التعليمية
- التقييم (الامتحانات)
- منح الشهادات

المنهج يعنى المحتويات الدراسية وهيكل العملية التعليمية، وتنظيم سيرها مصطلح المنهج يشير إلى المحتويات الدراسية التعليمية وهيكل العملية التعليمية وتنظيم العملية التي توفرها المعاهد التعليمية أو مراكز التدريب إذن يمكن تعريف المنهج على أنه مجموعة مؤلفة من الأهداف الأساسية - الغايات الافتراضية والاستراتيجيات المطلوبة للوصول إلى ذلك.

شكل ٤ : المنهج (مخطط المنهج)



٥ . إعداد قواعد وضوابط التدريب

الغرض من إعداد المنهج هو تزويد قواعد وضوابط التدريب المهني بصلاحيه طويلة الأمد، يمكن تطبيقها على مستوى الدولة، وتحدد الحد الأدنى من المهارات الوظيفية المطلوبة أو المعايير القياسية لكل مهنة متعارف عليها .

الترتيب القانوني على مستوى الدولة كما تم إيجازه سابقاً (انظر الوحدة التعليمية التعليم المزدوج) فإن قواعد وضوابط التدريب المهني هي ترتيب قانوني يتم تطبيقه على مستوى الدولة ويستخدم لتحديد المعايير التي يتم تطبيقها في الشركة أو الجزء العملي من نظام التدريب المزدوج (قواعد وضوابط التدريب تتضمن منهاج التدريب داخل الشركات).

على وجه العموم، من المستحب أن تتبع الحاجة لإعداد قواعد وضوابط جديدة للتدريب من الشركاء الاجتماعيين - وهم أعضاء جمعيات أصحاب الأعمال أو الاتحادات التجارية.

الأجزاء التالية توجز المراحل المختلفة لإعداد ضوابط وقواعد التدريب :

١.٥ تحليل الموقف/ مصادر المعلومات

تجميع وتقييم البيانات المتاحة
قبل تقرير مراجعة المناهج الموجودة فعلاً أو تصميم مناهج جديدة، يجب تحديد الظروف الحالية بالإضافة إلى المشكلات الحالية والمتوقعة مستقبلاً. وهذا يتطلب عقد مجموعة من الاجتماعات أو المؤتمرات يحضرها الخبراء المعنيون من أجل تجميع وتقييم كل البيانات الفنية والاقتصادية والاجتماعية المتاحة والمتعلقة بمجالات معينة من التدريب المهني. وكجزء من هذه العملية، يجب مقارنة المناهج وأوضاع التدريب المهني القائمة مع التغيرات السريعة في أحوال سوق العمل.

مجال التحقيق والفحص

الغرض هو الحصول على بيانات ومعلومات حول بعض الأنشطة المهنية التي تحدث، أو التي قد تحدث تغيرات مؤثرة. ومن المفضل أن يأخذ مجال الفحص بعين الاعتبار بعناية المجالات التالية (بفرض توافر البيانات الإحصائية الموثقة).

- ◀ معلومات عامة حول عدد وحجم وأسلوب تطور أغلب الشركات الممثلة.
- ◀ معلومات عامة حول الوضع الاقتصادي للقوي البشرية الفاعلة في القطاع أو القطاعات المعنية.
- ◀ معلومات عامة حول الاستثمار، معدلات الإنتاج، ومؤشر النمو الاقتصادي في القطاع أو القطاعات المعنية.

شكل ٥: وسائل تحديد المهارات والمعارف



المصدر: المعهد الفيدرالي للتدريب المهني ١٩٩٧

- ◀ معلومات عامة حول التوظيف وتطور الأنشطة التدريبية في القطاع أو القطاعات المعنية - شاملة كل من التدريب النظامي واللا نظامي.

بتحليل هذه النتائج يمكن تحديد المهارات المهنية المطلوبة لكل قطاع مهني معني، كما أنها ستشير أيضاً للقواعد والضوابط الجديدة المطلوبة.

٢.٥ زيارة الشركات

الحصول علي تفاصيل الأنشطة الخاصة بمهنة

يتعين على المتخصص أو مجموعة من الخبراء زيارة مجموعة من الشركات التي سبق اختيارها بغرض الحصول علي بيانات عن تفاصيل الأنشطة الخاصة بمهنة محددة، أو -كما في بعض الحالات الخاصة- جزء من هذه المهمة. يجب مراعاة اختيار الشركات طبقاً لمعايير منهجية يتم تحديدها مسبقاً للتحقق من قدرة هذه الشركة علي تمثيل القطاع. الزيارة للشركات ستعطي فهماً أكبر وإدراكاً للواقع الملموس، ولمتطلبات مكان العمل (الأداء، المهام... الخ) ولأماكن أخرى مشابهة - أو بعبارة أخرى تحديد للمتطلبات التفصيلية لكل شركة.

٣.٥ الاستعانة بخبراء استشاريين

تحديد المحتويات

بعد الدعم الذي يمكن الحصول عليه من الخبراء الاستشاريين -وبالتحديد من جماعة من الخبراء المعترف بهم، واحدة من أهم الأدوات المستخدمة لتحديد محتويات ضوابط التدريب المهني. وعموماً ما تتكون هذه المجموعة من الخبراء الاستشاريين من ممثلين لجمعيات رجال الأعمال واتحادات العمال (مبدأ الاتفاق الجماعي)، عادة ما تضم أيضاً أعضاء من المهن ذات الصلة (المدرسين، التربويين المتخصصين في المهن... إلخ). وتعد مدخلات لجنة الخبراء علي قدر كبير من الأهمية حيث أن كثيراً من المشكلات المتوقعة لا تظهر دائماً عند زيارة الموقع - علي سبيل المثال الأثر المحتمل الناتج عن استحداث تقنيات جديدة في عمليات الإنتاج قد تحتاج إلى تدريب مهني.

نموذج الدايكوم

الخدمات الاستشارية التي يتم الحصول عليها من هذه المجموعات من الخبراء مماثلة تماماً لتلك التي يتم تطبيقها في نموذج دايكوم، حيث يتم تشكيل مجموعات عمل من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية في مهنة أو أكثر. يستخدم نموذج الدايكوم في العديد من الدول ويمكن عن طريقه تحديد ملامح المهارات التأهيلية بشكل واف. وعلى الرغم من ذلك، من الهام أن يكون تصميم محتويات المنهج التدريبي محكوماً بأكثر

من النتائج التي يتم الحصول عليها من هؤلاء الخبراء - من أجل الحد من المخاطر الناجمة عن الاعتماد الزائد على معايير الاختيار التي يتم تطبيقها لاختيار مجموعة الخبراء. ولذلك فمن الأفضل ألا تقتصر عملية البحث والتحليل علي النتائج التي يقدمها الخبراء، ولكن يجب إعادة التأكد من صحة هذه النتائج، وتكتملتها ومراجعة امتداد فاعليتها، بتطبيق أدوات إضافية لتحديد محتويات المنهاج التدريبي.

٤.٥ دراسة الحالة

الأداة التشخيصية

تعد دراسة الحالة واحدة من أكثر الأدوات التشخيصية تطبيقاً في التدريب المهني. فهي تسهل تحليل موقع عمل فعلي، وتعمل علي تقديم البيانات الأولية عن أكثر الأماكن تمثيلاً للقطاع المستهدف، ويمكن استخدام نتائج دراسة الحالة هذه كأساس لتكوين مكان عمل افتراضي أو إضافة أي تغيرات تؤثر علي القطاع المهني المستهدف.

تحليل موقع عمل من نفس القطاع

من الواضح أن أكثر الأساليب دقة وثقة في تشخيص الاحتياجات التدريبية هو تحليل مواقع العمل في عدد كبير من الشركات من نفس قطاع النشاط الاقتصادي. من ناحية أخرى، بالرغم من أن هذه الطريقة قد تكون حقاً موثوقاً بها، فإنه في ألمانيا لا تعتبر مجدية عندما يكون هناك احتياج لإعادة تشكيل قطاع عريض من العائلات المهنية الكاملة. وهذا نتيجة أن اعتبارات الوقت وارتفاع التكلفة تجعل تطبيقه غير ممكن. وعموماً، فإنه عندما يكون مطلوباً إعادة هيكلة ضوابط التدريب المهني أو استبدالها فإنه يتم اختيار مجموعة مصغرة من الشركات من القطاع أو القطاعات المستهدفة كعينة. وفي هذه الحالات، يفضل أن تكون شركات نموذجية من داخل القطاع حيث يمكنها تقديم المعلومات المطلوبة عن متطلبات مواقع العمل الحالية. ويجب أيضاً اختيار بعض الشركات الرائدة (التي تحدد معايير قياسية للأسواق داخل القطاع).

- المسؤولون عن صياغة الأهداف التعليمية يجب أن يشتركوا مباشرة في تحديد وتحليل الأنشطة.
- يجب مراعاة حسن تخطيط وصياغة النظرية الأساسية التي تحكم هذا المفهوم.
- يجب مناقشة معايير اختيار مكان العمل المطلوب تحليله علي كل الأوجه مناقشة مفتوحة.
- لا يجب اختيار أماكن العمل المطلوب تحليلها بمعايير التصنيف التقليدي لتجنب إهمال تأثير التغيرات في المهارات المؤهلة الحقيقية المطلوبة مثل نشأة كفاءات أو مهارات مؤهلة جديدة.

إعداد المناهج المستقبلية

يمكن إعداد المناهج المتوقعة فقط من خلال توحيد نتائج دراسة الحالة في الشركات العادية والحالات القياسية (الشركات الرائدة). فقصر الدراسات على الشركات العادية يؤدي إلى مخاطر الانهيار السريع للمناهج. وعلى العكس، فإن تحليل الشركات ذات الحالات القياسية فقط (حالات التقدم التقني) يمكن أن يؤدي إلى إعداد مناهج تتواكب مع الاحتياجات المستقبلية، أكثر من تغطية الاحتياجات الحقيقية للمهارات الوظيفية، كما تملئها احتياجات سوق العمل في الوقت الحالي.

ومن هذا المنظور، يمكن تعريف عملية تصميم المناهج على أنها عملية اتخاذ القرار - كإعداد للمناهج قبل البدء في تطبيقها. ولا يجب استبعاد إمكانية إعادة صياغة تصميم المنهج أثناء عملية الإعداد.

٥.٥ تحليل الأنشطة

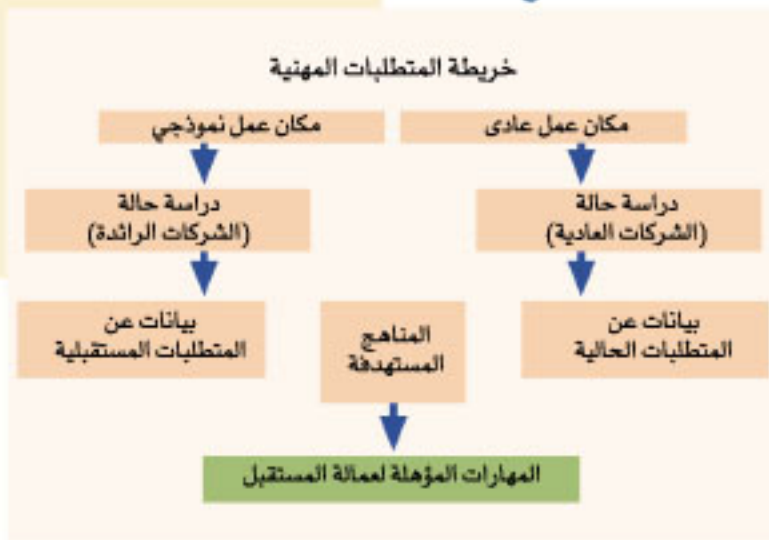
أداة توجيه وميسر البيانات الأساسية

الهدف من تحليل الأنشطة هو تكوين علاقة بين المهارات المؤهلة ومتطلبات مكان العمل - كما يتم تحديدها بواسطة الشركات في قطاع معين والأهداف التربوية لكل من مراكز التدريب والشركات. وعلى ذلك فإن تحليل الأنشطة لا يتضمن صياغة مباشرة للأهداف التعليمية، بل يستخدم بالأكثر كأداة للتوجيه وميسر للبيانات الأساسية (التي يتم تطبيقها من خلال الأهداف).

النهج الأولى والشروط التحليلية لعملية تحليل الأنشطة

- يجب تحديد مهام العمل، وأوضاعه وسلوكياته، كوحدات منهجية.

شكل ٦: إعداد المناهج المستقبلية



٦.٥ ندوات ومؤتمرات للخبراء من حقل العمل

- ◀ مسميات (أسماء المهن)
- ◀ الملامح الوظيفية لكل مهنة
- ◀ الخطة التدريبية (أهداف وطول مدة التدريب)
- ◀ متطلبات إعداد الامتحانات

وسيلة تقييم وتساور

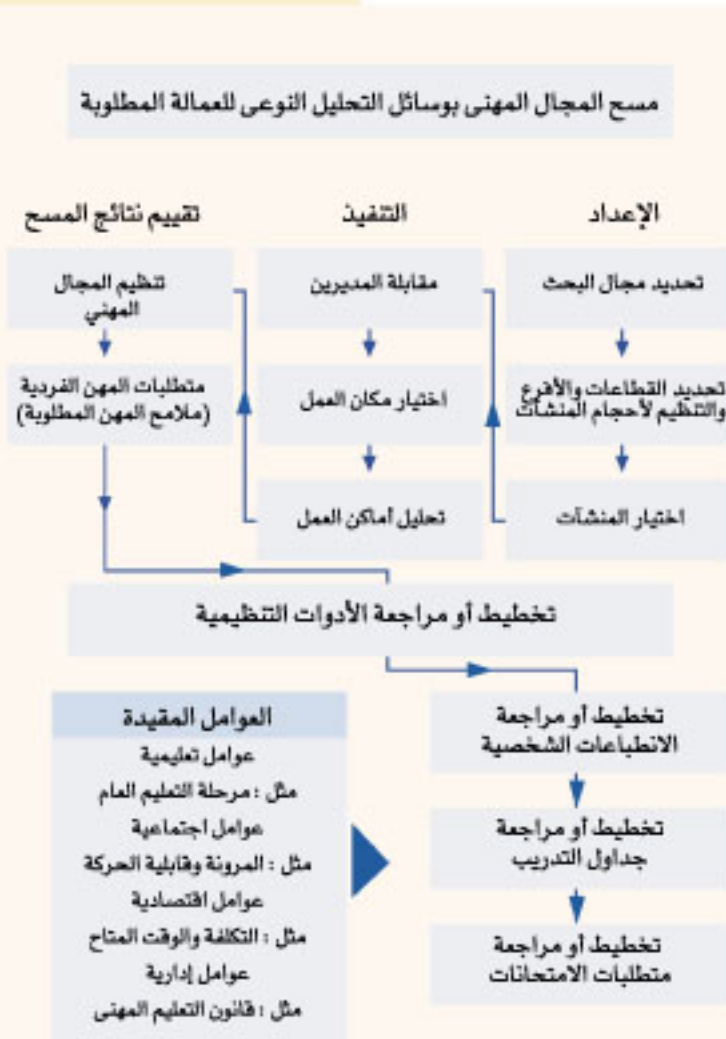
يمكن أن تكون المؤتمرات التي يحضرها الخبراء من حقل العمل مفيدة كوسيلة تقييم وتساور عندما يتم فيها عرض البيانات والمعلومات والنتائج التي تم الحصول عليها كما تم توضيحه في الجزء السابق. وللحصول على ضوابط مؤثرة للتدريب المهني من المستحسن أن يشارك في عملية اتخاذ القرار ممثلون من جمعيات الأعمال والاتحادات العمالية، الغرف وثيقة الصلة (التجارة، الصناعة، الخ...)، ومراكز التدريب وأي معاهد مشابهة. ويقدم المعهد الفيدرالي للتدريب المهني (BIBB) الدعم القانوني والتنظيمي. وتعد التغييرات التي تؤثر على المهارات المؤهلة والكفاءات المطلوب توافرها في العاملين من الموضوعات التي يجب أن تحظى بقدر كبير من الاهتمام.

التنبؤ بالتغيرات المستقبلية

لا يجب على هذه المجموعة من الخبراء تحديد عملهم في تحديد وتوضيح التغيرات التي حدثت بالفعل فحسب - بل يجب تطبيق خبراتهم في التنبؤ بالتغيرات المستقبلية (الطبيعة التوقعية للمنهاج).

يجب أن تمنح مؤتمرات الخبراء من حقل العمل الاهتمام بالنقاط الرئيسية التالية:

شكل ٧ : خطوات إجراء التحليل النوعي للعمالة المطلوبة وتخطيط أو مراجعة الأدوات التنظيمية



٧.٥ المحتوى الوظيفي

خطة التدريب العامة

يمكن تعريف المحتوى الوظيفي على أنه مجموعة من المهارات المؤهلة التي تصنع أو تحدد وظيفة - هي الأساس اعتبارات فنية وتنظيمية وتربوية مجتمعة .

يجب أن تحتوي جميع قواعد وضوابط التدريب المهني على خطة تدريب عامة تزود الشركات بمجموعة من الخطوط كدليل لتدريب العاملين فيها . باستخدام خطة التدريب العامة كأساس يمكن للشركة إعداد خطة التدريب الخاص بها، وبهذا إذا كان ذلك ضرورياً يمكن الوصول إلى أبعد من الحد الأدنى من المتطلبات الموجودة في الخطة العامة .

المنهاج العام

الخطة التدريبية العامة (كجزء من الضوابط) تعمل على تصنيف المحتويات التدريبية حسب نطاقات التدريب وتحتوي على إطار عام للأهداف، وتقسّمها على فصول أو أعوام دراسية . ويجب التركيز على أن خطة التدريب العامة ليس المقصود منها تحديد المنهجية بمعنى كيف يمكن الوصول للأهداف التعليمية . هذه المنهجية مسؤولية مباشرة للمدرب (المشرف أو المراقب)، فهو الذي يجب عليه اختيار مكان التعليم، ويقرر متى وأين يمكن نقل المعارف والمهارات المحددة في الضوابط، ويختار المواد التعليمية المناسبة... إلخ وبهذه الطريقة يمكن تصنيف خطة التدريب العامة على أنها منهاج عام .

هامش عريض من حرية الحركة في الأداء
للشركات الألمانية المشاركة في التدريب الفني يعد الخيار بتوفيق الخطط التدريبية طبقاً لاحتياجاتهم الخاصة على مستوى عالي من الأهمية . تحتاج الشركات القائمة بالتدريب إلى هامش عريض من حرية الحركة في الأداء من أجل التطوير المستمر للجزء العملي من الخطة التدريبية - في ضوء التقدم التقني السريع وتغيرات أحوال سوق العمل .

شكل ٨: المهن في سوق العمل والتدريب على المهن



المصدر: المعهد التقني للتدريب المهني

تعديل مستمر في التصنيف

في ألمانيا تضم حالياً ضوابط التدريب المهني حوالي ٣٥٦ مهنة تنعم بالتعريف الرسمي . واحد من أكبر التحديات التي تواجه نظام التدريب المزدهر هو التعديل المنتظم في التصنيف الذي يؤثر على المهن كنتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في سوق العمل . مثال واضح على هذا التعديل المستمر إعادة التنظيم الحالية لمهن المعادن . علي الرغم من أن الإجماع قد تم الوصول إليه فقط بعد عملية صعبة وطويلة - خاصة فيما يتعلق بمدى ومحتويات المهن - فقد تم أخيراً تم تخفيض عدد المهن من ٤٢ وظيفة أصلية إلى ٦ تضم ١٦ فرع من التخصصات .

- ◀ فنى نظم المعلومات الالكترونية
- ◀ متخصص تكنولوجيا المعلومات
- ◀ فنى نظم المعلومات التجارية
- ◀ فنى تكنولوجيا المعلومات التجارية

وقد تم استحداث هذه المهن الأربعة الجديدة لتقديم حل أكثر كفاءة ومرونة للاحتياج الجديد الناتج عن مجتمع المعلومات (البريد الإلكتروني، شبكات الاتصال الداخلية، الأنظمة التفاعلية، التصميم التصويرى... الخ).

تكامـل المهارات المؤهـلة الفـنية مع إطار الشركة الاقتصادية

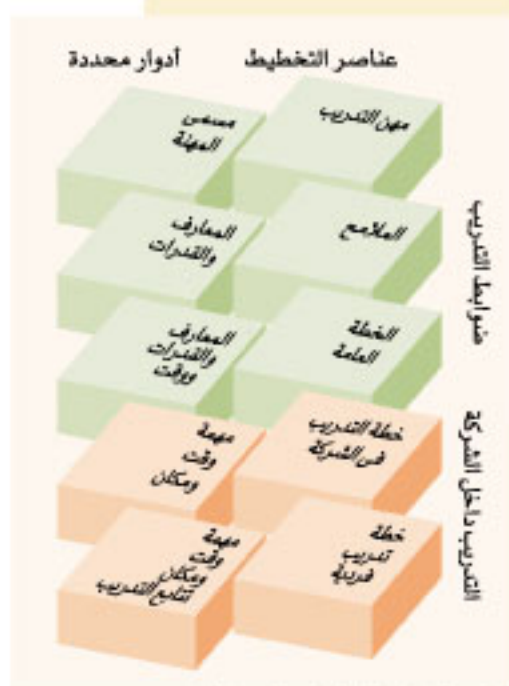
يكون التدريب على هذه المهن فى عمليات مركزية كبيرة لتمكـن المتدرب من امتلاك مجال كامل من عمليات العمل داخل الشركة. والهدف العام من ذلك هو توحيد المهارات الفنية المؤهـلة فى مجال الإلكترونيات مع إطار الشركة الاقتصادية. وقد تم تصميم الملامح الوظيفية للمهن الجديدة لتكون مرنة بقدر الإمكان، تسهل التكيف فى المستقبل مع التطور فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICTs) - (فى مجالات مثل المنتج، مقدم الخدمات، ومستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات).

ينشر المعهد الفيدرالى للتدريب المهنى (BIBB) قائمة سنوية كاملة محدثة تحتوى على كل المهن المتعرف عليها رسمياً والتي تمثل جزء من نظام التدريب المزدوج.

استحداث مهن جديدة

فى ألمانيا، رأى مشروع إعادة تشكيل التدريب المهنى زيادة جاذبية نظام التدريب المهنى عن طريق خلق مهن جديدة (ضوابط) أكثر مرونة وذات تصميم عام. وقد ظهر تحسن ملحوظ فى هذا المجال، فعلى سبيل المثال تم استحداث أربع مهن جديدة كجزء من صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وكانت كما يلى :

شكل ٩: يتم نقل ضوابط التدريب المهنى للتدريب داخل الشركة



المصدر: المعهد الفيدرالى للتدريب المهنى ١٩٩٢

٦. التنسيق بين التدريب في الشركة والتدريب في المدرسة المهنية

بين المفاهيم التعليمية والأنشطة التدريبية - على كل من المستويين في الشركة والمدرسة الفنية.

الإطار العام للمنهج

وقد تم تطبيق عملية التنسيق الكامل بالاستعانة بآراء العديد من لجان الخبراء الاستشارية. ويتم التنسيق بين الإطار العام للمنهج الذي يتم الموافقة والتصديق عليه من وزارات التعليم والعلوم في الحكومة المحلية (ألمانيا)، وبين ضوابط التدريب المهني.

في خلال الأربع سنوات الأخيرة، تم استخدام نفس العملية لإعادة تعريف ٩٧ مهنة، وللتعارف الرسمي لعدد ٢١ مهنة. ويمكن اتخاذ الميكاترونيكس (Mechatronic) كمثال - وهي مهنة تم أخيراً التعارف الرسمي عليها بعد مناقشات مكثفة بين رجال الأعمال (الصناعيين)، واتحادات العمال والمعهد الفيدرالي للتدريب المهني (BIBB).

مبدأ الموافقة الجماعية

يجب التشديد مرة أخرى على أن واحد من الدعامات الأساسية لنظام التدريب المزدوج هو مبدأ الاتفاق الجماعي بين جمعيات الأعمال واتحادات العمال. عندما لا يمكن تحقيق الاتفاق بين الشركاء الاجتماعيين تصبح الموافقة على ضوابط التدريب المهني غير ممكنة من الناحية العملية.

ضوابط جديدة للتدريب المهني

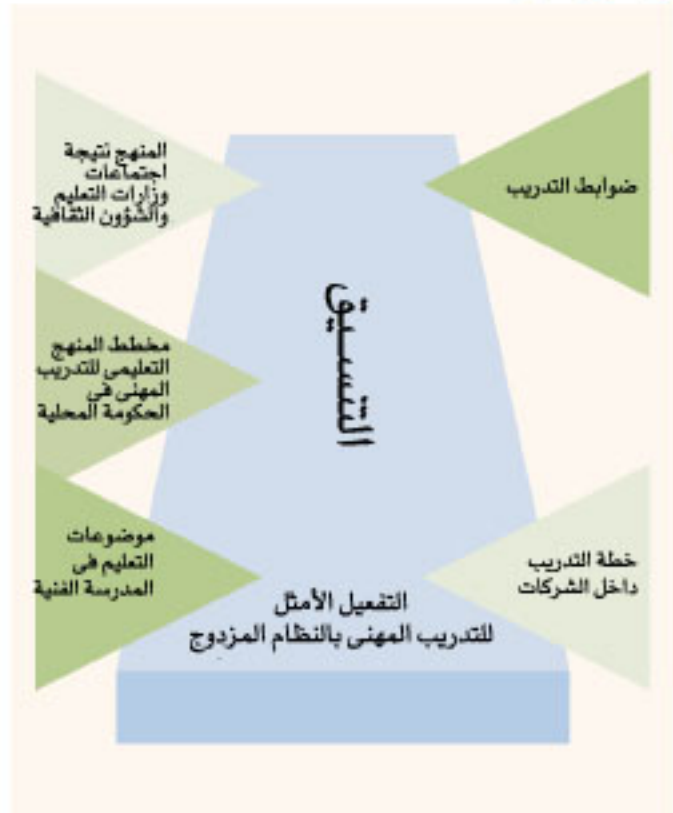
عادة ما يتم إعداد الضوابط الجديدة للتدريب المهني بمساعدة وتوجيه مناسب ودعم المواد التعليمية التي يتم إعدادها بمعرفة المعهد الفيدرالي للتدريب المهني. ومن الطبيعي أن يكون التطبيق التالي هو دور الشركات المشاركة في نظام التدريب المهني. وعلى الرغم من ذلك يشارك المعهد الفيدرالي للتدريب المهني بدور فعال في العملية، من أجل تسيير المصاعب التي عادة ما تواجه تطبيق محتويات التدريب أو الملامح الوظيفية الجديدة داخل الشركات - كما هو موضح في المخطط التالي: (شكل ١٢)

التنسيق بين مكاني التعليم

يتطلب التواجد المؤقت في الشركة للتدريب العملي والمدرسة الفنية للتعليم النظري تطبيق عملية تنسيق. كما تم الإشارة مسبقاً (انظر الوحدة التعليمية التدريب المزدوج)، وتظهر الثنائية في النظام واضحة عندما يتشارك المكانان في المسؤوليات والصلاحيات. (التدريب العملي داخل الشركة مسؤولة الحكومات المحلية، بينما تقع المدراس الفنية تحت إشراف الحكومة الفيدرالية).

ويعتبر التنسيق بين الدراسة النظرية والتدريب العملي على جانب كبير من الأهمية من وجهة نظر المناهج، حيث يتوحد الدافع النفسي مع الأهداف المطلوبة. وهذا ما يسمى بعملية التنسيق الكاملة

شكل ١٠: التنسيق بين التدريب في المدرسة الفنية وداخل الشركات

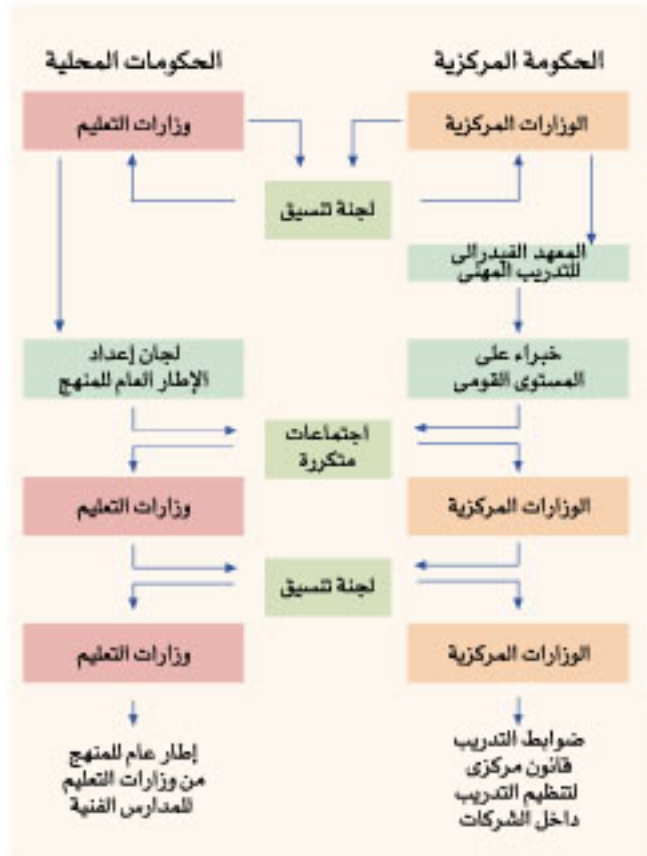


المصدر: المعهد الفيدرالي للتدريب المهني ١٩٩٢

تخفيض الوقت المطلوب لتنفيذ عملية إعادة التعديل

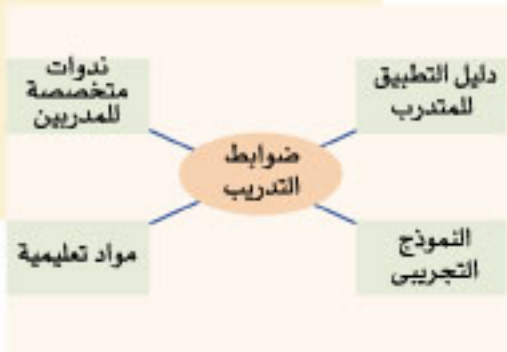
واحد من الأهداف الرئيسية - التي تعتمدها الحكومة الألمانية من خلال المعهد الفيدرالي للتدريب المهني - هو تخفيض الوقت اللازم لتطبيق عملية إعادة التعديل - بالإضافة إلى استحداث ملامح مهنية جديدة (سنة واحدة لعملية إعادة التعديل واستحداث ملامح مهنية جديدة وستتان على الأكثر لاستحداث وتطوير ضوابط تدريب للمهن الجديدة).

شكل ١١: التنسيق بين ضوابط التدريب والمناهج المدرسية



المصدر: المعهد الفيدرالي للتدريب المهني ١٩٩٢

شكل ١٢:



٧. المراجع

- < تيبيلت ر. / إدلمان د. (٢٠٠٣) التدريب بالمهارات المهنية: النظرية والتطبيق طبقاً لطريقة دايكوم من منظور دولي
- < تيبيلت ر. (١٩٩١) إعداد المناهج والبرامج التدريبية في التدريب المهني (DSE/ZGB)

إصدارات أخرى متوفرة من قسم (InWEnt) ٤,٠١

رقم مسلسل	العنوان	اللغة
١	تدريب أساسه المهارات	الإنجليزية / العربية
٢	تصميم وتطوير المناهج	الإنجليزية / العربية
٣	المنظور المبتكر والمشارك للتعلم	
٤	و التدريس داخل إطار تدريبي مبني على مشروع أشكال جديدة للتعلم - التدريس للتدريب داخل الشركة	الإنجليزية
٥	«طريقة المشروع» في التدريب المهني	الإنجليزية
٦	التدريب والعمل : التعليم التقليدي والتعليم المبني على الأنشطة الإنجليزية	الإنجليزية
٧	أدوات إدارة المعرفة	
٨	استراتيجيات مؤسسية أدوات إدارة المعرفة	الإسبانية
٩	استراتيجيات فردية علم النفس التعموي للشباب	الإسبانية
١٠	التنظيرية والممارسة لطريقة «المشروع»	الإنجليزية
١١	نظام معلومات سوق العمل كوسيلة إيجابية لسياسات سوق العمل	الإنجليزية / العربية
١٢	اختيار وهيكله محتويات التدريب المهني	الإنجليزية / العربية
١٣	تحليل الأنشطة وتحديد احتياجات المؤهلات	الإنجليزية
١٤	هياكل ووظائف الـ CBT (تدريب أساسه المهارات): نظرة مقارنة	الإنجليزية

(InWEnt gGmbH) - التعليم والتطوير الدولي المستمر

بناء السعة العالمية ، المانيا

التعاون التكنولوجي، تنمية وإدارة النظم
في التدريب المهني
قسم ٤,٠١

العنوان : Käthe - Kollwitz - Straße 15
68169 Mannheim

تليفون : +٤٩ (٠) ٦٢١ - ٣٠٠٢ - ٠
فاكس : +٤٩ (٠) ٦٢١ - ٣٠٠٢ - ١٣٢

tv@inwent.org
www.inwent.org



InWEnt في ارقام:
عدد الموظفين: ٢٤، الميزانية السنوية المتاحة لبرامج تنمية الموارد البشرية الدولية: تقريبا ٦ مليون يورو، تقريبا ٤ مليون يورو سنويا
إضافية توفر من قبل المقاطعات الفيدرالية في مشاريع مشتركة عدد المتدربين سنويا: تقريبا ٩٥٠