



اختيار وهيكلة محتويات التدريب المهنى

inTent

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:	أ.د. أوته كليمنت/ جامعة كاسل ٣-٤٨-٩٣٧٢٣٥-٥
تنسيق النص:	لاريسا هايجل ، هايدلبرج
التصميم:	ريندل فرويده ، كولونيا
الإخراج:	أ.د. أوته كليمنت/ جامعة كاسل
الصور:	ريندل فرويده (الغلاف) ، سقراط (ص ٤)
تاريخ الإصدار:	ديسمبر ٢٠٠٥ (النسخة العربية)

اختيار وهيكله محتويات التدريب المهني



الفهرس

٠٢	بيانات النشر
٠٥	الفهرس
٠٦	InWEnt باختصار
٠٧	مقدمة
٠٨	عملية المراحل الثلاث اختيار وهيكله المنهج
١٠	المرحلة (١) -تصميم توصيف المهنة
١٠	المهمة
١٢	الخطوات والمسائل الأساسية والتساؤلات
١٢	الخطوة الأولى: تجميع وتقييم المهام الأساسية
١٢	الخطوة الثانية: تحديد مستويات التدرج
١٤	الخطوة الثالثة: تسمية برنامج التدريب
١٤	الخطوة الرابعة: الحماية والشبكات
١٤	النتائج
١٥	المرحلة (٢) - بناء الوحدة التدريبية
١٥	المهمة
١٥	الفاعلون المشتركون والمسؤولون
١٦	الخطوات والمسائل الأساسية والتساؤلات
١٦	الخطوة الخامسة : تحليل المهمة
١٨	الخطوة السادسة : تحليل المهارات
٢٠	الخطوة السابعة : التحليل التريوى
٢١	الخطوة الثامنة: تطوير هيكل للوحدة التدريبية
٢٣	النتائج
٢٤	المرحلة (٣) - وضع المنهج في التنفيذ داخل الفصل
٢٥	الخطوة التاسعة : اختيار وترتيب الخطة الدراسية
٢٧	المفاهيم وشرح معناها

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 فتحن 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 البروفيسير د . أوتة
كليمنت من جامعة كاسل

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

بدءً من عام ٢٠٠٣ 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 التتوين التكنولوجى فى صورة
مطبوعة وأيضا فى صورة إلكترونية .

هذه التقارير

< تبذر فى الدول الشريكة آخذة فى
الاعتبار الطلب الخاص بالموقف .

< سوف يتم اختيارها 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

د . مانفريد هالنبورن
رئيس القسم
tvvet@inwent.org

عملية المراحل الثلاث

اختيار وهيكلة المنهج

الإطار المهني المختار يجب أن يكون مستقراً لأطول فترة من الوقت من أجل توفير أساس منسق لقرارات سوق العمل ونقطة بدء يمكن الاعتماد عليها من أجل استراتيجيات مستقبلية للقدرة. قبل كل شيء، فإن مستويات المنهج الأعلى والأكثر شمولاً تبقى صالحة في المدى البعيد.

مرونة المستويات الأدنى من المنهج: بالإشارة إلى المحتويات، يتكيف التدريب المهني اليوم مع تغييرات التكنولوجيا والمجتمع بدون أية مشاكل، تعني جودة التدريب أيضاً أن نكون على علم بالتطورات الحالية واحتياجات التدريب في المستقبل. في حين يجب أن يغطي الإطار المهني العام المدى البعيد حتى يستطيع تكوين قيمة في السوق، يكون المنهج سهل التكيف ومرناً بالنسبة إلى الظروف الجديدة.

التكامل المتناغم: يتكامل مفهوم التدريب بصورة متناغمة داخل الشروط الثقافية والاجتماعية (للعمل) الخاصة بمنطقة أو دولة اقتصادية.

الريحية: لضمان استمرارية الطريقة يجب أن يكون التدريب المهني غير معقد وفي المتناول بحيث لا يفشل بسبب المشاكل التنظيمية أو المادية.

على مستوى هيكل، يتطلب التدريب المهني إطارات قدرات مستمرة وفعالة موجهة نحو متطلبات عالم العمالة، والتي تكون أيضاً مقبولة ومدركة من قبل المجتمع وفي سوق العمل. في نفس الوقت، تتطلب أيضاً محتويات المناهج قدراً معيناً من المرونة والقدرة على التكيف مع الشروط المتغيرة لأسواق العمل الديناميكية. مفهومنا لاختيار وهيكلة المنهج الخاص بالتدريب المهني يضع لنفسه هدف الجمع بين كلا المعيارين (القدرة على الاعتماد على الإطارات مع مرونة المحتويات) نحن نقترح عملية أو إجراء من ثلاث مراحل:

تواجه نماذج التدريب المهني ضغوطاً عظيمة من أجل النجاح في عديد من البلدان في الوقت الحالي: يتوقع مشتركو البرنامج الدخول المضمون في سوق العمل والنجاح الوظيفي، تتوقع الشركات موظفين ماهرين، مرنين ومثاليين، يتوقع المجتمع احتمال أكبر من التفاضلية، التوظيف والرخاء، ويتوقع السياسيون الدعم في مواجهة مواقف الأزمات الاقتصادية والاجتماعية. يجب أن يكون التدريب المهني مكثفاً ويعتمد عليه، مرناً وديناميكياً موجهاً نحو سوق العمل وإلى تبني القدرات الشخصية، كل ذلك معاً ولباقي حياة المشاركين.

من خلال مواجهة هذه التوقعات العظيمة والمختلفة أحياناً يكون هؤلاء المسؤولون عن التدريب المهني على علم جيد لتكوين رؤيتهم الخاصة بالتدريب المهني القادرة على احتواء كل هذه المتطلبات المختلفة ولكن بدون إرهاق أنفسهم في عمل ذلك.

في ضوء تلك الرؤية، يمكن قياس التدريب المهني الناجح للموظفين الماهرين المؤهلين تبعاً للخصائص التالية:

مهارات الطلبة الخريجين: هدف التدريب المهني هو تحقيق مهارات العمل بعكس المؤسسات التعليمية العامة أو الأكاديمية، فإن هدف مؤسسات التدريب المهني له علاقة بصورة جزئية فقط بتمية المعرفة الفنية المنظمة. هدف التدريب المهني هو اكتساب القدرات التي تمكن من إنجاز المهام بصورة مؤهلة وعلى مستوى فني لائق.

الشفافية وتقبل الشهادات: تحاشى تقسيم المنهج بصورة مكثفة حتى تكون الشفافية ممكنة بأكبر صورة وأن يتم قبول الدبلومات بصورة واسعة في أسواق المهن والعمل. أساس ذلك يجب أن يكون إطار مهارات مقبولاً في سوق العمل بالإضافة إلى شهادات مصدق عليها عموماً.

إمكانية الاعتماد على مراحل المنهج اللاحقة:

عملية المراحل الثلاث

تسمية المهام الاساسية	مرحلة ١ إنشاء الإطار
تحديد مستويات التدرج	
تسمية البرنامج التدريبي	
الحماية والشبكات	

١. تقليل ووصف إطار المهارات العام. هذا يتضمن تصنيف الأهداف المهنية إلى مستويات تقليدية للعمالة أو أخرى يتم تصنيفها من البداية، خصوصاً تسمية الشهادة المهنية، والتحديد التقريبي لأهم مجالات الأنشطة.

٢. المرحلة الثانية تحدد محتويات النماذج الفردية.

٣. أخيراً، يمكن للمفهوم المهني أن يكون ناجحاً فقط إذا تم تحويله إلى وتنفيذه في مواقف تعليمية/ تدريسية.

تحليل المهمة	مرحلة ٢ بناء الوحدة التدريبية
تحليل المهارات	
التحليل التربوي	
تنمية هيكل للوحدة التدريبية	

فيما بين المرحلة الأولى والثالثة، تقل فترة صلاحية القرارات. في حين تكون إطارات المهارات صالحة لمرحلة طويلة نسبياً، فإن النماذج تتكيف باستمرار مع الشروط الملحقة الفنية، المؤسسية والاقتصادية الجديدة. تتطور مواقف التعلم / التدريس بالتفاعل مع مجموعات من الطلبة وتكون بالتالي مرتبطة بالظروف الحالية.

اختيار وتنسيق مناهج الفصول	مرحلة ٣ التنفيذ داخل الفصل
----------------------------	-------------------------------

مرحلة ١ - تكوين إطار

لإطار قدرات قوي أن يخبر المؤسسات المناسبة بمستوي المعرفة للخريجين.

٣. القدرة على الاعتماد على الإطارات بأقصى صورة ممكنة. يكون الأفراد الذين يحتاجون إلى التدريب غير مستقلين بقدر مقدمي التعليم بالنسبة إلى حقيقة أن البرامج التدريبية توفر أساساً يمكن الاعتماد عليه للتخطيط. هذا النوع من أنواع الثبات يمكن أن يستفيد من التقدير المكتسب والاتفاقيات المبرمة مع السلطات، المؤسسات والاتحادات المناسبة.

على سبيل المثال، يتم تطوير برامج التدريب المهني من خلال مقدمي التعليم، المدارس أو مكاتب التخطيط. تكون الفرق المسؤولة عن تطوير المناهج ووضع الخطوط العريضة للبرامج في الغالب من خبراء لديهم الكثير من الخبرة والحدس. بمواجهة المتطلبات الجديدة لبرامج التدريب ذات التوجيه إلى كل من سوق العمل، الطلب والنموذجية فلا يمكن الاستمرار بالمناهج الحالية وأصبح من الضروري وجود طرق أكثر تنظيمياً لتطوير المناهج. هذه النشرة تستهدف المساعدة لكل من الفرق أو مجموعات المشروع المطلوب منهم تطوير أشكال جديدة من البرامج التدريبية النموذجية والموجهة نحو الطلب كما تقدم إجراء خطوة بخطوة من تكوين إطار لبرنامج التدريب الجديد وحتى تنفيذه.

المهمة

أول خطوة هي إنشاء إطار. من أجل البدء يجب اتخاذ ثلاث قرارات أساسية :

١. ما هي المهمة الجوهرية التي يجب أن تكون تخصصية لعمل الخريجين؟
٢. ما هو أنسب مكان للتدريب في النظام التعليمي وسوق العمل؟
٣. ماذا تسمى الشهادة المطلوبة؟

من بين أشياء أخرى، فإن شهادة التدريب المهني هي أيضاً سلعة تحتاج إلى التسويق في كل من سوق التدريب المهني وسوق العمل. يفترض أن يطلب الشباب وعائلاتهم التدريب المهني، ويشاركوا فيه بطريقة متحمسة ويجب عليهم بصورة موسمية أن يستعدوا لدفع مصاريف التدريب المهني. الشركات، من الناحية الأخرى يجب أن توظف الخريجين وتدفع لهم أكبر المرتبات التي تستطيع دفعها ويجب أن تعطيمهم خيارات عديدة. يجب على نظام التعليم العام بالإضافة إلى معاهد التدريب المهني أن يدرك ويدمج الشهادة في النظام الحالي للتعليم حتى لا يصبح البرنامج «شهادة ميتة» ولكن بدلاً من ذلك يربط كلاهما بخيارات الصناعة وخيارات وظائف الشركات.

من أجل تحقيق هذا الهدف يجب تحقق الشروط الثلاثة التالية - بالإضافة إلى جودة التدريب والتي تكون مرئية فقط في المدى البعيد .

١. الاحتياجات والبرامج يجب أن ترتبط ببعضها. السؤال هنا هو: من يحتاج التدريب المخطط؟ في إجابتك، تلعب المسائل المتعلقة بالطلب على التدريب المهني دوراً مساوياً لأهمية التنمية الاقتصادية والتكنولوجية المتوقعة والمحتويات القانونية، التنظيمية والاجتماعية بالتفصيل فإن الرغبة في الفحص والتتبع بكل هذه العوامل بدرجة معينة من الإحكام (بالمقارنة بالسبعينيات) يعتبر اليوم واقعياً بالكاد و يستحق التمويل. عموماً فإن الفاعلين المشتركين في مشروع التدريب المهني يكون لديهم فهم واضح ومعروف نسبياً.

٢. أقصى شفافية ممكنة لكل المشتركين في إطار القدرات المطلوبة. الفكرة المعروفة بوضوح عن مجال العمليات والقدرات المرتبطة بها في المستقبل تجعل الطلاب ينشئون هوية مهنية آمنة. تشعر شركات التوظيف المحتملة بنوع من أنواع الأمان عندما يتعلق الأمر بقدرات، خدمات وتكاليف العاملين. مدفوع بالرغبة في إدخال برامج تدريبية أكثر، يمكن

الاستعانة بصانعي القرار من المؤسسات العامة، الجماعية أو الخاصة داخل عملية تكوين الإطار تعتبر طريقة فعالة. يعتمد النجاح المستقبلي لبرنامج التدريب علي المفاوضات الرسمية وغير الرسمية. المشاركة المكثفة في القرارات الأساسية الضرورية قد تحفز شريك التفاوض الخاص بك ليعطي دعماً أكثر. يجب أن تؤكد هذه المرحلة أيضاً شروط وفرص التقدير الرسمي، الدعم المالي والتعاون المؤسسي.

في بداية الإجراء، تحتاج مجموعة المشروع أكثر كمية متاحة من المعلومات عن موقف المجال المهني. هذا قد يضم بيانات عن سوق العمل، معلومات حول التعديلات التكنولوجية، التغييرات الهيكلية القادمة، التطويرات الدائرة أو معلومات عن احتياجات القدرات العملية. يجب أيضاً تدوين التدريب والمواقف التدريبية التالية في كل قطاع بأكبر قدر ممكن. أيضاً فإن المعلومات المتعلقة بطلب المجموعة المستهدفة (أي خريجي أنواع معينة من المدارس) ضرورية جداً لبرامج التدريب التخطيطية وكفاءة التكاليف.

ربط برامج التدريب المخططة بالفاعلين والمؤسسات في كل من الأعمال والمجتمع يساعد على التقبل المستقبلي للشهادة.

إنشاء اطار المجموعات المشتركة والمسؤولة



الخطوات والمسائل المحورية والأسئلة

الخطوة الأولى: تجميع وتقييم المهام المحورية

يتحدد محتوى إطار التدريب على أساس بعض (ما بين واحد وثلاثة) المهام المحورية التي يجب أن يستطيع الإخصائيون المدربون بكفاءة تحقيقها. هذه المهام المحورية لا تغطي المجال الكامل للوظائف الخاصة بإطار تدريب معين. عند تعريف أو تحديد المهام المحورية، تكون الفكرة هي اختيار المهام التي بدونها تفقد الخاصية الفعلية لإطار التدريب. لذلك فإن المسألة المحورية عند اختيار المهام المحورية تكون أي مهمة محورية تعتبر خاصة مميزة لإطار المؤهلات الخاص بنا؟

حتى إذا بدت الإجابات علي هذا التساؤل غير هامة (إنتاج مخبوزات، إصلاح سيارات، رعاية مرضى عقليين)، سوف تصبح هذه هي نقاط التركيز الخاصة بالهوية المهنية بالنسبة إلى إخصائيي المستقبل. المهمة المعروفة بوضوح تمكثهم من رؤية أنفسهم مؤهلين في مجال ثابت، قادرين على تحديد المسؤوليات ويفصلون أنفسهم عن مجالات المهام الأخرى.

تقوم المناقشة على أساس معلومات عن عرض وطلب القدرات في منطقة أو اقتصاد ما على المستوى العام وعلى مستوى القطاع. المعلومات الأساسية المناسبة أو الدراسات التجريبية يجب أن تكون معدة مسبقاً ويجب أن يكون المشتركون على علم بالمعلومات.

جو المناقشات المفتوح، الذي يتقبل في البداية كل الأفكار بغض النظر عما إذا كانت مدركة أم لا، يعتبر شرطاً لهذه الخطوات (والتالية). مرحلة التقدير تقيم بنقد وتصل إلى أحكام مجمعة على الأفكار المجمعة من المناقشات المفتوحة.

□ حلقات النقاش قد تكون مرؤوسة (مثلاً meta - plan panel). الأشكال الأخرى للمناقشة متاحة بالتساوي، ولكن قد تكون غير مناسبة نظراً لتعقيد المنظور.

المسائل والتساؤلات المحورية:

مرحلة التجميع: ما هي المهمة المحورية التي تكون مميزة بصورة خاصة لعمل خريجي برامجنا التدريبية؟

مرحلة التقييم: ما هي المهام الضرورية المذكورة لتكوين إطار التعليم المترابط، أي المهام يمكن الاستغناء عنها بدون التغيير الجذري لطبيعة مهام الوظيفة؟

بدون تغيير معناها، هل هناك مفاهيم وتلخيصات متطورة لباقي المهام؟

ما هي المهام التي تثبت أنها ضرورية، فرعية أو انحدارية بالنسبة إلى وظائف أخرى؟

الخطوة الثانية: تحديد المراحل المتدرجة

من خلال وضع شهادة التدريب في مكان ما في نظام التعليم وسوق العمل، يمكن أن يتكامل برنامج التدريب الجديد مع النظام الحالي المتطور ثقافياً واقتصادياً. التقديرات الرسمية من المؤسسات التعليمية والسلطات المناسبة التي تساعد الخريجين في دخول التعليم ونظام التدريب اللاحقة جنباً إلى جنب مع قبول الشهادات في سوق العمل متوقفين على مدى حفاظ المخططين على الشهادات العامة والمقبولة مسبقاً.

يرتبط أيضاً مستوى القدرات المطلوب تحقيقها بنوع المجموعات المستهدفة التي يجب أن يستهدفها برنامج التدريب. التحليل الحذر للتوقعات، الموارد و الحوافز في هذه المجموعة يساعد على دفع الأهداف غير الواقعية بوضوح.

عند تأسيس مستويات التدرج، تطور جماعة المشروع الأفكار غير المقسمة بصورة أولية : أ. بأي مستوى في المنظمة يجب أن يصبح الإخصائيون المدربون نشطاء. ب. عند أي مستوى عالي يجب وضع الشهادة الرسمية

إذا لم يكن في الحسبان جعل برنامج التعليم المخطط «نهاية ميتة» هي نظام الدولة التعليمي والتدريبي، يجب توضيح موضوع إنشاء رابطة مع برامج التعليم والتدريب الحالية إلى جانب موضوع التقسيم في خطى مع مراحل منظمات العمل العملية.

المسائل والتساؤلات المحورية:

ما هو التدريب الرسمي الأكثر ملاءمة أو الشهادة التعليمية لبرنامج التدريب الخاص بك؟

ما هي الاختلافات بين برنامج التدريب المخطط الخاص بك والأنواع الأخرى المتعارف عليها للتدريب؟

إذا كان برأيك لدينا أفضل درجة تعليمية رسمية - هل هناك مواقف تناهسية تعتبر مساوي لبرنامجنا التدريبي والتي يمكن أن تنشأ من ذلك؟ (مثلاً، هل نمنح شهادة متوافرة في مكان آخر بمجهود أقل؟)

ما هي الفرص التعليمية الإضافية التي تتوفر لخريجي برنامجنا للتدريب المخطط فور اجتيازهم للدرجة؟

ما هي الخيارات التي قد يرغب المتدربون فيها؟ هل هناك إمكانية لتوابع غير مرغوب فيها لبرنامجنا التدريبي (بمعنى إذا كان أغلب الخريجين يختارون المضي إلى مؤسسات التعليم العالي وبذلك يكونون غير متوافرين لسوق العمل)؟

حتى بعد الإجابة على هذه التساؤلات، قم بإضافة خطوة (مرحلة) متوسطة وهم بتوضيح أين وجد عجز للمعلومات خلال المناقشات أو كيف يمكن تحاشيها؟ في هذه المرحلة، أيضاً قم بتوجيه الانتباه إلى الشركاء المحتملين للتعاون.

في نظام التعليم والتدريب، فقط هي الخطوة التالية تؤكد جماعة المشروع الدعم الضروري للمؤسسات والمجالس المناسبة على أي حال، يجب أن تجيب المرحلة الأولى عن المسائل والتساؤلات المحورية التالية :

المسائل والتساؤلات المحورية:

عند أي مستوى من العمليات يستطيع الخبراء الذين قمنا بتدريبهم أن يعملوا؟

ما هي الخطوات الرسمية الضرورية من أجل الوصول إلى ذلك المستوى المتدرج؟

ما هو نوع التدريب الذي يكون لدى خبراء قطاعنا عادة في هذا المستوى من التدرج؟

إلى أي مدى يجب إعادة تشكيل الصورة الحالية للتدريب؟

ما هو الطلب المتوقع على الخبراء الذين قمنا بتدريبهم؟

في حالة إذا كانت الإجابات على هذه التساؤلات تحتاج إلى معلومات أكثر، يكون من الهام اكتساب المعلومات المطلوبة بالطريقة الصحيحة. في نفس الوقت، تمسك بمبدأ اتخاذ القرارات المعقولة اقتصادياً عند جمع المعلومات، يكون المنظور الواقعي (الاستعانة بخبراء مختارين واستخدام البيانات المتوفرة... إلخ) أكثر منطقية من الفحوصات المفصلة والسابق اختبارها.

يمكن أيضاً أن تؤدي الأفكار الخاصة بالأوضاع المستقبلية إلى الارتباط بالأنواع التالية من التعاون مع المجموعات الأخرى - إما بصورة مباشرة أو غير مباشرة - المتورطة في برنامج التدريب خلال المناقشة، تذكر أي الفاعلين الآخرين (المؤسسات، الاتحادات، السلطات، الشركات... إلخ) قد تكون متوافرة لخلق شبكات مرة أخرى.

الخطوة الرابعة: الأمان والشبكات
في هذه الخطوة، يدخل مجموعة المشروع الأفكار الناشئة على نطاق أوسع من خلال إدخال حوار مكثف مع كل من المؤسسات، الخبراء، الاتحادات، السلطات والأفراد المشتركين بصورة مباشرة أو غير مباشرة. هدف هذه الخطوة هو تأكيد ثبات التخطيط وتوصيله إلى المؤسسات والمجموعات الاجتماعية الأخرى.

الحوارات الاستكشافية، ورش العمل أو الاستبيانات كلها تساعد في توضيح إلى أي مدى يتفق تصميم الإطار من المتطلبات الواقعية الخاصة بكل من طلاب التدريب المستقبلي وسوق العمل ولاكتشاف مدى تقبلها. لا يمكن تحمل عدم إشراك العديد من مؤسسات التدريب أو أبحاث العمل في مجال التدريب المهني.

النتائج

النتائج في مرحلة الإطار كالتالي:

- مسمى شهادة التدريب المخطط لها . يكشف هذا المسمى بصورة كبيرة عن مهام الخريج المستقبلية كما تكشف عن المستوى المطلوب من التدرج المتعلق بكل من مستوى التعلم المتحقق والوضع المطلوب في الشركة.
- مهمة مركزية محورية للمتخصصين المدربين.
- بيانات مجموعات من الأفراد المشتركين أو المهتمين بالتدريب المهني الذين تم إخبارهم عن مشروع التدريب المخطط له ، ومن يمكن إدخالهم ضمن تصميم مشروع التدريب.

الخطوة الثالثة: تسمية البرنامج التدريبي
يجب أن يحتوي وصف شهادة التدريب على معلومات عن القرارات التي تم اتخاذها حتى الآن : يجب أن تقرر مجال وظيفة برنامج التدريب (خياز، نجار، ميكانيكي سيارات)، ويجب أن نحدد مستوى التدريب في هيكل سوق العمل داخل الدولة (أسطة في...، عامل ماهر في...).

لتأكيد القبول طويل الأجل للدبلومات التدريبية يكون من المهم اختيار مفهوم واضح وشامل بأفضل صورة ممكنة ويتحاشى الخلط مع الشهادات المشابهة والمستويات النادرة جداً من التخصص.

المسائل والتساؤلات المحورية:

هل هناك وصف متعارف عليه للوظيفة ولشهادة التدريب التي نخطط لها؟

هل هذا الوصف يمثل ما يدور حوله أساس برنامج التدريب المخطط له؟

هل هو واضح وغير قابل للخطأ ، أي هل يتحاشى الخلط غير المرغوب فيه مع الوظائف المشابهة؟

هل هو مثير للاهتمام، أي هل له توابع إيجابية، متعلقة إلى الأمام؟

ما هو الوصف المشترك للوظيفة فيما يختص بمستوى العمليات؟

والمستوي الرسمي المتدرج الذي يجب تحقيقه من خلال برنامج التدريب؟

هل وصف الوظيفة واضح؟

مرحلة ٢. بناء الوحدة التدريبية

الخصائص المطلوبة، الوقت التقديرى للدراسة تعريف المنهج وشرح موضوعات الاختبار. بالوحدات يستطيع الطلاب عادة حضور اختبارات الوحدات بدون الحضور الإجبارى لفصل التدريب (خارجى).

بالمقارنة بالإطار الأعلى للتدريب، فإن الوحدات التدريبية مرنة بصورة كافية ومتكيفة مع الاحتياجات الحالية أو الخاصة بالمنطقة.

استخدم منظور ذو ثلاث خطوات لتحديد هيكل الوحدة التدريبية :

- < تحليل المهمة لاكتشاف أية وظائف وعمليات فردية تنتمى إلى مجالات المسؤولية الخاصة بالوظيفة.
- < تحليل المهارات لتحديد أية منافسات وقدرات مهمة للتفعيل الآمن والأمثل.
- < التحليل التربوي يعمل على المنهج السليم لتحقيق هذه المتطلبات.

ماهو مميز فى مفهومنا هو أننا نعطى وزناً معيناً لخطوة التحليل التربوي، أى إلى تطوير المنهج. هذه الخطوة لا تساوي المنهج مع المتطلبات الوظيفية ببساطة (مثلاً إلى درجة أن «يجب أن يتعلم المتدربون أن يعطوا العملاء نصائح تناهسية»). بدلاً من ذلك، نحتاج تحليلاً فردياً لمكونات وأفكار المعرفة والسلوك عن كيفية بناء هذه المعرفة بصورة تنظيمية. هذه الصورة المستقلة والمستمرة تعليمياً للمنهج التنظيمى لم تعد قائمة على النظام سابق من الأفعال، ولكن فى المقابل أصبح قائماً على نظام تعليم مخطط بوضوح، تفرق بين التعليم المنظم وأنواع التعليم غير الرسمية واليومية.

الفاعلون المشتركرون والمسؤولون

فى الخطوة الخامسة والسادسة للمنظور، تحليل المهمة والمهارات، فإن القاعدة الأساسية (المعروفة من الـ DACUM = طور طريقة منهج) يعنى أن الأفراد العاملين فى مجال معين هم الأفراد الذين

قد تأخذ البرامج التدريبية هياكل مختلفة قد تكون برامج قصيرة الأجل أو طويلة الأجل، وحدات صغيرة الخطوات أو أنماط تدريب وظيفى شاملة. نحن نوصى بهيكل ذو وحدات تدريبية مستقلة يعنى ذلك تحديد كتل البناء داخل برنامج «الوقت الكامل» حيث يمكن تخطى كل كتلة بصورة فردية. تساعد الوحدات التدريبية فى إبقاء برنامج التدريب مرناً بالنسبة إلى كل من الوقت والمؤسسة، عن طريق جعل الطلبة المتدربين يختارون متى وبأى ترتيب يريدون الحصول على الوحدات التدريبية. لم تعد المقاطعات تعنى نهاية البرنامج نظرياً. تعتبر شهادات القدرات الجزئية ممكنة. يمكن أيضاً النظر إلى المعرفة والقدرات المكتسبة بصورة غير رسمية (أى فى مكان العمل) أو بصورة رسمية ويمكن أيضاً تدعيمها من خلال نماذج مبنية على نظرية الوحدات التدريبية الفردية، التى يمكن اعتبارها قديمة أو غير متوافقة، يمكن تعديلها بسهولة وإكمالها أو حتى إزالتها بدون الحاجة إلى استجواب المفهوم العام كله.

بالرغم من ذلك وفى رأينا، لا يجب أن تصبح الشهادة المكتبية من خلال وحدات التدريب الفردية مناسبة لسوق العمل. الشهادات التى يستخدمها الخريجون عند تقديم استماراتهم فى سوق العمل يجب فى المقابل أن تمثل برامج تدريبية شاملة ولها أساس وظيفى واسع. النماذج الوحيدة الجديرة باعتبارها كتلاً مستقلة هى النماذج التخصصية كجزء من التدريب فى المراحل اللاحقة.

بذلك، يجب الحفاظ على مميزات منظور التعليم والوقت المرن بدون إلحاق ضرر للمحتوى العام لبرنامج التدريب وقيمه السوقية (كلاوس ١٩٩٧)

المهمة:

الخطوة التالية هى تصميم وحدات تدريب لمختلف مجالات الوظائف. وحدات تدريبية توصل مبادئ أساسية أو تستخدم لتدريب مهام عمل متخصصة. من أجل القدرة على وصف الواحد الفردية، تشمل

من المهام أو التعليمات (مثل المحاسبة، صيانة الآلات الزراعية... إلخ). مهام العمل، من الناحية الأخرى، هي محددة، مخططة لهدف، مهام العمل تتكرر في البيئة اليومية للعمل (مثل تحضير الميزانيات أو إصلاح الفرائل).

يمكن النظر إلي وظائف العمل مثلما ينظر إلى مجالات المسؤولية على أنهما يحتويان على موضوع العمل، أو العميل، معاً مع فعل ما (تركيب فرن، برمجة برنامج كمبيوتر،... إلخ). عند وصف وظائف العمل، يجب وصفهم كأفعال كاملة. الخاصية المميزة للفعل الكامل هي أن الشخص الذي يقوم بالفعل يحققه بصورة مستقلة، ويبحث عن حل ويسيطر على نجاح أفعاله أو أفعالها. يقومون بمقارنة الشروط والإمكانيات ويختارون -بوعي- طرقاً معينة للتنفيذ. يقومون بمقارنة النتيجة بالهدف الأصلي. في الحالة الإيجابية يقوم الشخص بإكمال الفعل أو في حالة النتائج الغير مرضية، سواء يغير الهدف أو المبادرات أو يبدأ دائرة تنفيذ جديدة.

لديهم أكثر معرفة وخبرة بهذا الخط من العمل، أي استشارة الأفراد الذين يعملون في وظائف تتعلق بصورة كبيرة بالإطار الذي تم تحديده مسبقاً.

التحليل التربوي (الخطوة السابعة) تدعو المجموعات من الأفراد إلى الحوارات ويكونون نشطاء في التدريب ويستطيعوا إضافة المعرفة بالنسبة إلي استحواذ المعرفة التنظيمية، الشروط المحتملة لمجموعة الأهداف، وقاموا بتجربة ومحاولة طرق التدريس.

كل من مجموعات الأفراد يجب أن تمثل في مجموعة المشروع بحيث تصبح مرحلة تطوير النموذج في الأيدي المسؤولة لهذه المجموعة.

الخطوات والمسائل والأسئلة المحورية

الخطوة الخامسة: تحليل المهمة

عند تحليل المهام، وزع وظائف العمل على مجالات المسؤولية المحددة في الهيكل الإداري. مجالات المسؤولية هي وصف محدود ومختصر لمجموعات

وظائف العمل



المسائل والتساؤلات المحورية:

هل هناك تقاطعات بين وظائف العمل التي يمكن بعد ذلك تجميعها؟

أى وظائف العمل لا تنتمي بصورة كاملة إلى إطار المؤهلات الثابت بالنسبة إلى المحتويات ويمكن بالتالي التخلص منها هنا؟

أى وظائف العمل ليست من ضمن المهارات المستهدفة للخريج و بالتالي يمكن حذفها؟

قم بترتيب وظائف العمل من حيث عدم إمكانية الاستغناء عنها، مفيدة ومكاملة للمهمة.

الهدف من تعظيم الوظائف هو الوصول إلى قائمة للوظائف المميزة (المتخصصة) للعمل والتي يمكن تطبيقها على أقصى حد ممكن من الطلاب المتدربين. على أساس هذا التمثيل القياسى، قم باختيار وظائف العمل التي لا يتضمنها مشروع التدريب. ابلغ هذه المرحلة بقسوة، لا تدخل في تفاصيل كثيرة في القائمة. اجعلها شاملة لأقصى حد بدلاً من استخدام القائمة بأقصى تصوير وتطبيق ممكن يودى إلى معلومات مفردة عندما يأتي وقت التحديد النهائى للمنهج. للإرشاد، قم بمراجعة معيار الاختيار التالى: البرنامج يجب أن يكون قابلاً للتطبيق بأقصى قدر لكل الطلاب المتدربين، ووظائف العمل يجب أن تمثل المواقف المشابهة. أيضاً لاتنسى المحتوى التعليمى المحتمل لوظيفة العمل. إذا كانت وظيفة من وظائف العمل التي كانت تصنف كلاً مفر منها فى الماضى وتم اختيار إزالتها، فخذ فى الاعتبار اذا كان هناك خطر ألا تتحقق المهمة المحورية.

ادخل فى تفاصيل باقى مهام العمل. فى هذه

حتى يمكن حصر جميع وظائف العمل بصورة تنظيمية والتي تنتمى إلى مجال معين من المسؤولية، تقوم مجموعة المشروع أولاً بجمع وترتيب الأفكار بصورة مفتوحة وبطريقة ترابطية. القضايا والتساؤلات المحورية فى هذه المرحلة هي :

المسائل والتساؤلات المحورية:

ما هى وظائف العمل التي تنتمى إلى المهام المستقبلية للطلاب المتمرنين؟

ما السلع والخدمات التي تصنع أو تقدم فى الوظيفة؟ ما الأفعال المختلفة التي يقوم بها المختصون المتدربون فى خط العمل أو للعميل؟

ما الأفعال الضرورية لتنسيق عمل الفرد الخاص به مع عمليات الشركة؟

أى الأفعال ضرورية لتأكيد توافر وسائل أو أدوات الإنتاج؟

أى الأفعال ضرورية للتنسيق مع أعضاء الفريق أو الزملاء الآخرين؟

أى الأفعال هامة لتطوير القدرات الفردية؟

مجموعة وظائف العمل الممكنة يتم بعد ذلك ترتيبها وتلخيصها. هذه الخطوة لها أهمية خاصة للشفافية وهيكل العمل اللاحق. المجموعة الممتدة للمشروع يجب أن تسأل نفسها بعد ذلك.

الخطوة، تأخذ مجموعة المشروع في الاعتبار نظام المهمة (معرفة الأهداف، مراجعة ووضع شروط للمهام، التنفيذ، رد الفعل).

الخطوة السادسة : تحليل المهارات
هذه المرحلة من المنظور تعطى الفقرة الكمية القاطعة/الحاسمة بين المهمة والأنظمة التعليمية. بينما ركزت مرحلة الاختيار المنهجي والبناء أساساً على عمليات العمل التي يقوم بها المتخصصون في العمل، أصبح موضوع التعليم الآن هو محور الاهتمام. تسأل، كيف يمكن توجيه الطلاب المتدربين بطريقة منظمة لأداء متطلبات العمل السابق تحديدها بالمهارات، أمان وفاعلية. أي قدرات، معرفة وسلوكيات ضرورية وكيف يمكن تطويرها بنظام؟

بسبب الأبعاد المنهجية الثقيلة في جدال التعليم، فقد أهمل العقدان السابقان مشكلة كيفية ترجمة موضوعات نظام المهمة إلى مناهج نظام التعليم. عموماً، فإن مفهومنا يبدأ عند هذه النقطة ويشجع بوضوح خبراء المناهج ليترجموا متطلبات المهمة إلى (تحليل المهارات) وليحللوا خطوات التعليم الضرورية لتطوير المهارات (تحليل التعليم).

العمل - وفقاً للفكرة الأساسية - هو أكثر من مجرد فهم أنماط تفاعل محددة مسبقاً لمثيرات أفعال معينة. يتضمن العمل أيضاً تفسيرات نشطة لشروط وخيارات المهمة وتطبيقاتها المنعكسة بالتالي، يجب أن يقدم التعليم للعمل أكثر من مجرد تفعيل ردود أفعال قياسية علي متطلبات العمل. بدلاً من ذلك، يجب أن يعلم طلاب التدريب أن يديروا مهامهم بأسلوب فني وسليم. لكي يكونوا قادرين على تفسير، تقييم والمضى في دروس العمل بصورة سليمة، يجب أن يكون لدى العاملين معرفة مكثفة عن طبيعة، تأثيرات والآثار قصيرة وطويلة الأجل لمهامهم.

لذلك فإن الهدف هو اكتساب مجال كبير من مهارات السلوك، التي يمكن وصفها بالتفصيل كما يلي :

المسائل والتساؤلات المحورية:

١. قم بمعرفة الأهداف:

ما هي الأهداف /القيم الهادفة التي يجب علي مهام العمل تحقيقها؟

ما هي الأهداف طويلة الأجل (مثل تجنب مشاكل لاحقة، الوظيفة الموسعة لمهمة الشركة... إلخ)؟

ما هي صفات الجودة التي تساعد على قياس نجاح المهمة؟

افحص وضع شروط للمهام:

ما هي المتطلبات /الشروط الخاصة بالمهام التي يجب أن يوضحها الموظفون ويأخذونها في الاعتبار؟

ما هو نوع التحضير المطلوب؟

٣. افعال الأداء

ما هي البدائل التي يمكن أن نختار المتخصصين المدربين بينها؟

ما هي أنواع المواقف المتحولة عن المسار الطبيعي التي يمكن أن تحدث وتتطلب رد فعل مؤهل من قبل الموظفين؟

٤. رد الفعل

كيف يمكن التحقق من نتائج وظيفة العمل وكيف يتم الحصول علي رد الفعل؟

السلسلة الخاصة بالمراحل الفردية لاكتساب الخبرة لا تعنى أن كفاءة الفعل مرتبة بتناسق، في خطوات تقدم التعلم. يبدو أكثر كعملية تبادلية تحتوى على استجابات دائرية عديدة. تحليل الكفاءة يعرض أولاً المعرفة، القدرات والسلوكيات المهمة من أجل القيام بوظيفة العمل بصورة كفاء. الكفاءات هي متطلبات من المعرفة والقدرات وسلوكيات المتخصصين دائماً عبر عنهم بطريقة معينة لترك الدليل للمهمة المحورية (مثل ليست "صادقة" ولكن "حسابات سليمة للدخل". من الناحية الأخرى، يتم وصفهم بهذه الطريقة العامة بحيث يكون لهم معنى بأنفسهم (أى خارج الارتباط بالقائمة التي توضح وظائف العمل).

المسائل والتساؤلات المحورية:

ما المعرفة المتخصصة التي يحتاجها العمال من أجل تحقيق هذه الشروط بطريقة تحقق الهدف؟

أى الطرق، العمليات والقدرات يجب أن يتقنها العمال لتحقيق هذه الشروط بطريقة تحقق الهدف؟

أى سلوك يكون ضرورياً للعمال لتحقيق هذه الشروط بطريقة تحقق الهدف؟

ليس ضرورياً أن يتم ملء كل جزء في النموذج؛ الإطار لا يقصد به قائمة بيروقراطية من المواصفات الجديدة للكفاءة. بدلاً من ذلك، من المفترض أن تقدم الإلهام لتجميع الأفكار الحالية. حاول تبادلي التكرارات. إذا كانت نفس المهارات مهمة في مجالات مختلفة داخل وظيفة عمل واحدة، فقط أدخل المهارة مرة واحدة في مجال واحد من أجل الوضوح.

روتينات مهمة التدريب: تتطلب بعض مراحل العمل مهارات آلية تحتاج أن يتم تدريسها خطوة بخطوة. يجب أن يعرف برنامج التدريب الطلبة على هذه الروتينات الخاصة بالمهمة في صورة تعليمية صحيحة. ويجب أن يقدم التدريب أيضاً خيارات لتجربة مواد العمل، أو اختبار وممارسة أنواع معينة من المهام بدون ترك الأفعال التي بدأت بصورة خاطئة أن تؤدي إلى مزيد من المشاكل الأكبر. السيطرة على روتينات العمل الوظيفي تتطلب معرفة مكثفة بالخبرة التي تحت ظروف - قد تكون كاملة فقط في البرنامج اللاحق للمهنة.

المعرفة المتخصصة: بطريقة المفاهيم التقليدية للتدريب، يجب أن يتعلم الطلاب المتدربون حقائق، مصطلحات وقواعد من خط عملهم المستقبلي. هذه المعرفة تخدم كأساس للفهم الفني السليم لمهام الوظيفة، يمكن الاتصال بين زملاء ويشكل الأساس للعمليات اللاحقة للتدريب ذاتي السيطرة.

معرفة الفعل أو المهمة: إلى جانب معرفتهم الفنية، يحتاج العمال أيضاً المعرفة الخاصة بالطرق والمناهج من أجل التصرف بصورة كفاء عند التعامل مع المنتجات، مواد العمل، تنظيمات إجرائية، الشخص، مع الأفراد الآخرين المشتركين ومع عمل الفرد الشخصي.

المعرفة الإجرائية: يستطيع العمال أن يعملوا بكفاءة في المواقف المعقدة وتحت ظروف عمل غير واضحة فقط إذا كانوا على علم تام بالظروف، من أجل أية أهداف، وبمساعدة أية شروط يعملون:

يحتاجون معرفة مناسبة عن العمليات مثل عمليات العمل الكاملة (معرفة طريقة العمل)، هيكل الشركة، محتويات عملية العمل، ... إلخ.

معرفة التصميم: اليوم، يواجه العمال بصورة متزايدة تغير شروط الإنتاج والذي يتطلب سلوكاً مفتوحاً للابتكار.

عند اختيار وهيكله محتويات التعليم ، خذ المبادئ التالية في الاعتبار:

١ . احتياطات المعرفة يجب أن تحقق معنى شخصي للمتعلمين من أجل أن يتم تعليمهم بتأثير دائم.

٢ . يجب أن يتم تصميم عمليات التعليم بطريقة تدعم الهياكل المتشابهة للمعرفة والهياكل التي يمكن ترتيبها بصورة متدرجة .

لتحقيق شرطى تصميم عملية التعليم ، يحول تحليل التعليم المواصفات التابعة لتحليل المهارة إلى مجالات منظمة فى التعليم . هذه الخطوة يجب أن تأخذ أربعة أشكال من المعرفة فى الاعتبار تعتمد المهارة عليهم:

< برامج التدريب التي تتبع هدف تدريس مهارة التصرف لا يمكن قصرها على مفاهيم، صيغ وحقائق التدريس.

< القواعد والمبادئ التي تجمع هذه الحقائق يجب أن تكون معلومة كذلك .

< الطلبة المتدربون يجب أيضاً أن يتعلموا ويطورا القدرات والمعرفة المبنية على شروط إجرائية وتطبيقية .

< وأخيراً ، يفهم المتعلمون حقاً معنى محتويات التعليم فقط إذا كانت جزء من المحتوى ذي المعنى الأعظم وإذا سمحت بالتنفيذ إلى ارتباطات عامة بحيث يمكن تطوير هياكل معرفة متشابهة وذات معنى .

لكل تخصص مهارة، اعط إجابات للقضايا والتساؤلات المحورية.

لترتيب المجموعة - التي لا تزال مفتوحة حتى الآن- واستبعاد المدخلات الأقل أهمية من القائمة، قم بترتيب الفئات التي لا غنى عنها ، المفيدة والأكثر أهمية .

الخطوة التالية تحدد إذا كان برنامج التدريب المخطط له يمكن أن يمنح الكفاءات التي تم جمعها . مجموعة كاملة من الكفاءات سوف تظهر على القائمة التي قد تكون فترة التدريب المحددة قادرة على تبنيتها وفى نفس الوقت لن تكون قادرة على تكوينها بصورة مرتبة . يتضمن ذلك كفاءات (مثل إتقان العمليات الحسابية الأساسية) التي يمكن افتراضها كمعرفة مشتركة فى بداية البرنامج ، ولكن تضمن أيضاً سلوكيات عامة (مثل تنفيذ المهام بدقة) والتي يمكن أن يطورها برنامج التدريب ضمناً ولكن نادراً ما يستحقون اختيارهم كموضوع رئيسي .

لذلك ، قم بتقييم مجالات القائمة تبعاً لإذا كانت الكفاءات المسجلة (أ) يتم اكتسابها عموماً عن طريق مجموعة الهدف قبل بداية البرنامج المخطط ، (ب) يتم اكتسابها بصورة غير رسمية من خلال الخبرات اليومية وخبرات العمل ، و(ج) يجب اختيارها كموضوع رئيسي بصورة منظمة فى برنامج التدريب المخطط له .

فى النموذج الإضافي ، اكتب قائمة بكل الكفاءات التي تعتبر أساسية أو مفيدة والتي تقع أيضاً فى فئة يجب أن يتم اختيارها كموضوع رئيسي ومنظم فى برنامج التدريب المخطط له .

الخطوة السابعة : التحليل التربوي

المدرسة البنائية لأبحاث التدريس /التعليم تؤكد أن التعليم ليس نتيجة آلية للتدريس . بدلاً من ذلك ، هى عملية عالية الفردية من ربط المعروف بغير المعروف ، فى تشكيل وفحص الفرضيات ، وإنتاج معانى ذاتية يسيطر عليها ويبدأها الشخص الذى يتعلم .

فور توافر نتائج تحليل المهمة ، تحليل المهارة والتحليل التربوي. لكل وظائف العمل المرتبطة داخل نطاق مسؤولية، ادخل خطوة نحو منتصف الطريق لشطب التكرارات والاستيعادات. للاسترشاد، أجب على الأسئلة التالية:

المسائل والتساؤلات المحورية:

هل هناك اتجاه لتشابه وظائف عمل معينة في الأهداف، الشروط المسبقة وخيارات المهمة بحيث يمكن تجميعها في كتلة واحدة داخل برنامج التدريب؟

هل هناك اتجاه أن تقع وظائف عمل خارج المحتوى بصورة قوية بحيث أن يكون أكثر منطقياً إزالتها من مشروع التدريب المخطط له (أي في صورة نموذج متخصص)؟

خلال المناقشة، هل كانت هناك مؤشرات للفجوات الخاصة بالإطار العام أو المهمة المحورية؟

الخطوة الثامنة: تطوير هيكل للوحدة التدريبية تتضمن هذه الخطوة تطوير الهيكل الفعلي للوحدات التدريبية الخاصة ببرنامج التدريب. نوصي بتقسيم الوحدات التدريبية إلى وحدات معرفة ووحدات وظيفة (مهمة) بحيث نفرق بين الاثنين بالنسبة إلى اختيار المناهج وطرق التدريس المستخدمة.

وحدات المعرفة تحتوي على معرفة تنظيمية أساسية. يتعلم المتدربون كيفية استخدام المصطلحات المناسبة (المصطلحات الفنية) ويتعلمون قوانين وقواعد عامة. في نفس الوقت، تقدم وحدات المعرفة الفرصة للاستجابات الناقد لشروط ومواقف العمل، إجراءات الإنتاج ومواقف السوق بالنسبة للاهتمامات الكامنة، التأثيرات

المسائل والتساؤلات المحورية:

أي

< حقائق ومصطلحات

< قواعد ومبادئ

< طرق وقدرات

< معرفة ارتباطية يحتاجها العمال لتحقيق هذه المتطلبات الخاصة بالمهارة ؟

ليس ضرورياً أن يتم ملئ المجالات كلها؛ المدخلات هي فقط عون تجميعي وهيكل للمساعدة في كسب أكبر قدر ممكن من المحتويات التعليمية. المدخلات يتم بعد ذلك فحصها، ترتيبها واختيارها. هذا يتضمن التساؤلات التالية:

المسائل والتساؤلات المحورية:

هل المصطلحات، القواعد، المبادئ،... إلخ ضرورية وكافية

< لتتكيف بنشاط مع الموقف ؟

< لفهم متطلبات المهمة ووظائف العمل ؟

< للفهم والانعكاس الانتقادي؟

استبعد المدخلات التي لا تحقق هذه المتطلبات من القائمة.

عموماً، طبق القاعدة التالية للإبهام:
أقصى قدر ممكن من وحدات المهمة وأقصى قدر
ضروري لوحدات المعرفة! يجب تمثيل كل وظيفة
عمل اختيرت للتدريب في وحدة المهمة.

لتعريف منهج التدريب المجمع داخل وحدات
تدريبية، اسأل أية نتائج من التحليل التربوي السابق
يمكن استخدامها كموضوع لوحدة فردية.

المسائل والتساؤلات المحورية:

أي موضوعات تعليم ومتطلبات تعليم تقوم
مجالات التعليم المختلفة بتسميتها؟

كيف يمكن تلخيص موضوعات التعلم تلك
(أو أجزاء منها) تحت أي مصطلح عام؟

هل يمكن تشكيل وحدة فردية بهذا الموضوع
وبالحجم المخطط له؟

قم ببناء الوحدات الفردية بعد تلخيص مجالات
التعليم بصورة مستقلة. الوحدات التدريبية هي
وحدات تدريسية إما توصل المعرفة الأساسية أو
تدرس للطلبة المتدربين أن يقوموا بوظيفة أو أكثر
للعمل. عموماً، يجب أن يكونوا بنفس الطول بحيث
يمكن تقسيم موضوعات معينة ووضع موضوعات
أخرى معاً. عندما يكون ذلك مفيداً ومتاحاً.

اختبارات وحدات المهمة هي اختبارات عملية
يليه مناقشة للتقدير؛ اختبارات وحدة المعرفة
هي تحكم شفوي أو كتابي للتحصيل التعليمي.

العناصر التالية ضرورية لوصف وتعريف الوحدات
التدريبية:

طويلة المدى الاجتماعية والبيئية. في رأيي، فإن
الفهم الذي يتضمن كل المواقف الممكنة وتطوير
الهيكل ذات المعنى والأبعد من الخبرات المعزولة
عن الظروف الحقيقية، يكون ممكناً فور تحديد
المعرفة التخصصية. بصورة إدراكية ومصطلحية
ومتحررة من متطلبات العمل الواقعية.

الوحدات المسماة بوحدات المهمة تستخدم
المعرفة والقدرات في وحدات المعرفة لتصل إلى
وظائف العمل. تقوم بهيكل منهج الدراسة تبعاً
للمحتويات والطرق في خطى مع عمليات المهمة.
يستطيع الطلاب المتدربون التجربة بالمواد
ومساعدات العمل، تجربة وممارسة كيفية
استخدامهم السليم، اكتساب معرفة إجراءات
وطرق العمل ويمكن أن يكتسبوا خبرات مراحل
العمل تحت شروط التعليم.

مرة أخرى، ترتبط عملية التعليم بصورة منظمة
بالأساسيات الخاصة بوحدات المعرفة. ذلك
يضمن أن الطلاب، في برنامج التدريب، يستطيعون
تطبيق المعرفة والقدرات المكتسبة في وحدات
المعرفة على محتوى مواقف التطبيق بصورة
متكررة بحيث يسهل نقلها إلى الممارسة. ولكن
في نفس الوقت، التدريب الإضافي في صورة
وحدات المعرفة غالباً ما يؤدي إلى ارتدادات
متكررة إلى المعرفة الأساسية في مرحلة لاحقة
ويساعد في تقادي التكرار والاستبعاد.

الفرق بين وحدات المعرفة والمهمة لا يجب مغالطة
فهمه كتقسيم بين فصول النظرية وورش العمل.
في محتوهم وبنائهم النموذجي، تستطيع وحدات
المهمة أن تكون أيضاً وحدات تدريس نظرية لعملية
المهمة. المناهج الوفيرة في الوحدات والمشاهدات
من منظورات مختلفة ليست فقط أساسية، ولكن
لها أيضاً تأثيرات جانبية إيجابية. في رأيي، تبني
طريقة انعكاس فنية أو خاصة بنظام مهمة يؤدي
إلى مخاطر في عملية اكتساب النظرة الشاملة
العامة وتطبيق المعرفة بمرونة في المواقف
الجديدة.

خلاصة

كنتيجة لتحليل المهمة فإن هناك وصفاً منظماً للمهام الفردية للعمل ترتبط مباشرة بخصائص هيكل نظام المهمة.

تحليل المهارة يترجم النظرة الشاملة لتحليل المهمة إلى قائمة المهارات التي يحتاج إليها المتخصصون المدربون لكي يقوموا بوظائف العمل المتخصصة بصورة سليمة وكفاء.

تحليل التعلم يعطي قائمة بمكونات المعرفة والقدرات التي يحتاجها المتخصص المدرب من أجل تطوير مهارة الفعل.

مرحلة بناء الوحدة التدريبية تشكل لذلك وحدات التدريس والتي تكون إما وحدات معرفة أو وحدات مهمة.

< اسم الوحدة التدريبية: عموماً، اسم وحدة المهمة سوف يتبع وصف مهمة العمل أو ملخص لمهام متعددة للعمل. يتم تسميته وحدات المعرفة مثل الموضوع، ولكن يمكن أيضاً أن يضم مؤشرات لموضوعات نظرية أكبر (ميكانيكا ١، مبادئ التشريح والفسولوجي).

< عدد الساعات

< التصنيف في هيكل الإطار (أ) بالنسبة إلى التخصيص في مجال معين من المسؤولية، و (ب) بالنسبة إلى الانتماء إلى المجال الإجباري، المجال الإجباري البديل ومجال التدريب اللاحق.

< وظيفة العمل (نتائج تحليل المهمة) أو مجالات التعليم (نتائج تحليل الكفاءة) أو مجالات التعليم (نتائج تحليل المهارة) التي يتم إتقانها بمساعدة المعرفة والقدرات المكتسبة.

< المعرفة والقدرات التي يتم افتراضها كمعرفة شائعة في الوحدة التدريبية (متطلبات التعلم) والنماذج التي تساعد في تحقيق هذه الشروط.

< متطلبات الامتحان

مرحلة ٣. وضع المنهج للممارسة داخل الفصل

أن يعطي التدريس الأمامي أو التعلم المبرمج معنى أكبر. إذا كان الهدف هو تدريس تقنيات حل المشكلات فإن طرق التعليم المفتوحة تكون اختياراً واضحاً، وإذا كانت القدرات الحركية تحتاج إلى تطوير فتكون طريقة الخطوات الأربع هي الاختيار الأمثل.

تسهيل التعلم النشط والهام
الطرق التي توجه إلى أكبر قدر ممكن من حواس الطلبة تجعلهم يتعاملون مع أمور الموضوع بصورة أكبر استقلالية وتسمح بمنظورات ووجهات نظر مختلفة مقابل المنهج.

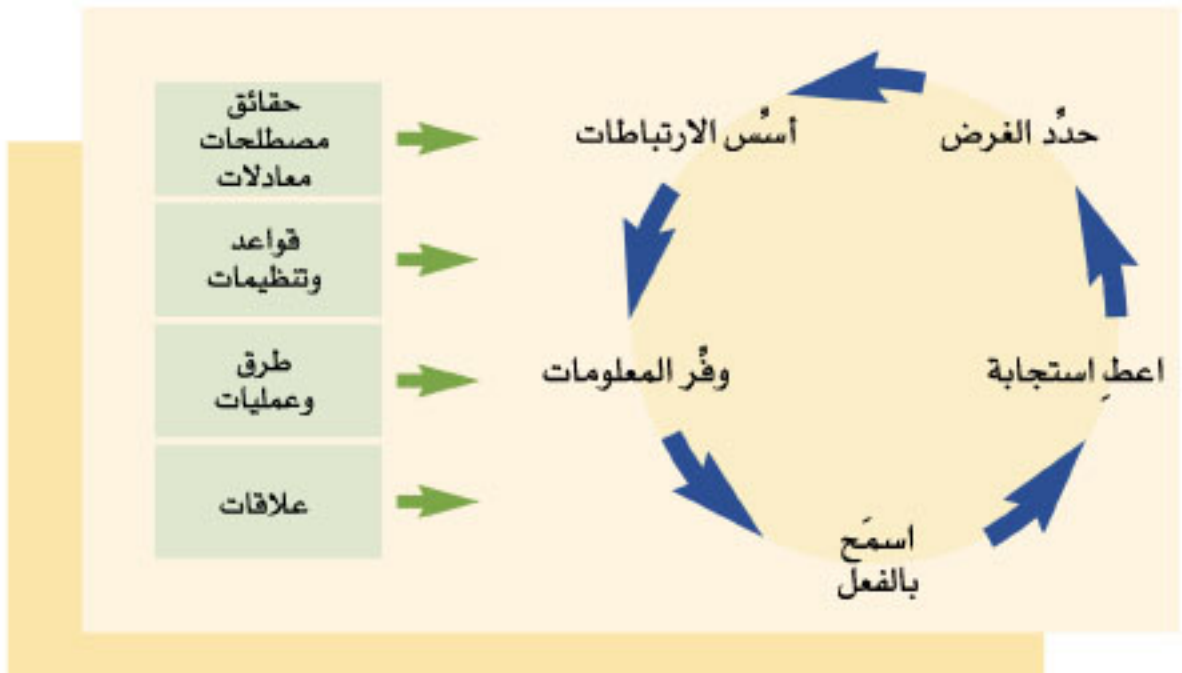
التعلم -مثل العمل أيضاً- يمكن فهمه كفعل واع وهادف. بأي حال، عند التعامل مع موضوع معين، المرور بمجال معين من المعرفة مرة واحدة لا يعني "الانتهاء" من هذا الموضوع. الفهم الأعمق والإدراك الملائم كلاهما سوف يحتاج إلى مراحل عديدة من المنح، أخذ الاستحواذ والانعكاس.

أي تصميم للمنهج لن يكون له أي نفع إذا لم يتم تنفيذه وإحيائه من قبل المدرسين أو المديرين في الدراسة. إدخال مدرسين ذوي خبرة في مرحلة مبكرة في مرحلة تطوير خطة التدريس تجعل تنفيذ الأفكار داخل ممارسة الدراسة أسهل بخير ويدعم القبول للمشروع على مستوى الدراسة.

إلى جانب منح المعلومات المناسبة، المتعلقة والمفهومة، يتميز الفصل الجيد أيضاً باستخدام الطرق المناسبة. هناك عاملان مهمان على وجه الخصوص:

يجب ان تتفق الطرق مع اهداف المناهج، طريقة التدريس/التعلم والمنظور الذي أختير للتعلم يجب أن يتفق مع أهداف المنهج الخاص ببرنامج التدريس/التعلم. إذا كان الهدف هو اكتساب معرفة حقيقية، فيمكن

دورة التعلم - الذاتي



مراحل التكرارات والممارسة هي محسوسة قدر إحساس الاختبار بالأمثلة التطبيقية أو لحظات الانعكاس الخطرة. كل دائرة من دوائر التعلم تلك تحتوي على خطوات معينة يمكن أن تتغير التسلسلات فيها.

الخطوة التاسعة: اختيار وترتيب المناهج

حدد الهدف:

يتحفز ويتحدد الأفراد للتعلم عموماً فور إدراكهم للنقطة الحقيقية للتعلم. لذلك يجب أن يعلم الطلبة بوضوح الهدف الرسمي للبرنامج (مثل برنامج التدريب هذا هو التحضير المناسب للجزء النظري لاختبار القيادة) وهدف الموضوع (يشرح برنامج التدريب أهمية علامات المرور). مرحلة التخطيط يجب أن تهتم أيضاً بالأولويات الشخصية (مهم بالنسبة لي فإنه هام جداً أن ...) والمحتوى التنظيمي بالنسبة لبرنامج التدريب.

ليس فقط الأهداف المحددة من قبل مطوري ومحاضري أو مدرسي المناهج يكون لها أهمية محورية. الأهداف والسلوكيات الشخصية للطلبة لهم أيضاً أهمية كبيرة. الصعوبة الملاحظة لمهمة معينة، على سبيل المثال، تؤثر على درجة المجهود التي يستعد الطلاب لاستثمارها. أو الاهتمام الذي يستيقظ في موضوع معين أيضاً يؤثر على درجة الالتزام تجاه عملية التعليم. لذلك يكون الإدراك الواقعي لاستخدام برنامج تدريب ما هاماً لقرار الطلبة بالنسبة إلى الوقت والمساحة الاجتماعية المحجوزة للتعلم.

اسس الارتباطات:

بداية عملية التعلم الحقيقية سوف ترتبط بشرح معنى موضوع معين (أي سببه، صلته بحياة الشخص أو ارتباطه بالمعرفة الحالية) من أجل توجيه الانتباه وتشجيع الاهتمام بأمور الموضوع.

لذلك فمن الضروري اكتشاف مدى معرفة المجموعة المستهدفة بدقة عندما، على سبيل المثال، يفترض وصف القضايا والتساؤلات، المفاهيم والمصطلحات فقط ويسمي المصطلحات الأساسية التي يعرفها الطلاب مسبقاً في هذا الوقت.

في الحلقات الثانية والثالثة من التعلم، يمكن تدريس معاني المفاهيم على مستوى جديد. في هذه المرحلة، يمكن توضيح وجهات نظر إضافية، يمكن شرح البراهين العكسية ومناقشة الاختلافات، ... إلخ. عموماً، كل حالة يجب أن تتذكر أن المعنى لا يمكن منحه للآخرين، ويمكن فقط أن يكتشفه الشخص.

وَقُرْ المعلومات:

عادة، يتمنى الطلاب المتدربون اكتساب المهارة المتعلقة بموقف يعتبر مشكلة أو مشكلة نظرية معينة. ليس ضرورياً فقط تبني المصطلحات، الصيغ أو حقائق (المعرفة التقريرية)، ولكن أيضاً اكتساب القدرات ومعرفة الإجراءات وشروط التطبيق (المعرفة الإجرائية). هي النهاية، التعلم السليم يمكن إعطاؤه فقط إذا كان المنهج ضمن محتوى أكبر للمعنى ويسمح بالتبصر إلى ارتباطات أكثر أهمية (معرفة محيطية).

اسمَحْ بالفعل:

ليصبح هناك تأثير دائم لعملية التعلم على أهداف عديدة للتعلم/التدريس، يصبح هناك معنى للسماح للطلاب بتطبيق المعرفة المكتسبة أو وضعها للتطبيق في أفعال معينة. تسلسل الخطوات: وقُرْ المعلومات واسمَحْ بالفعل بحيث يمكن اكتساب المعرفة من الخبرة.

هذا لا يشير ببساطة إلى الممارسات المبنية على التكرار والروتين. يجب أن تأخذ عملية التعلم مكاناً في عمليات المهمة التي تكون كاملة بأقصى صورة والتي تحتوي على عناصر لأفعال التخطيط، تنفيذ أفعال والسيطرة على الأفعال. تقدم الأفعال الكاملة فرصاً متعددة للتعلم ذي المعنى:

اعط استجابة (او رد فعل):
بدون استجابة ملائمة، يكون هناك خطر أن يستمر سوء التفاهم غير مكتشف وأن تختلط التكهات الخاطئة على الطلاب. تحلل الاستجابة المناسبة الأخطاء، توضح كيف تحدث الأخطاء في عملية التعلم وتؤكد أن المرحلة التالية للتعلم تستكمل فقط إذا تم فهم السابقة بصورة كاملة. يجب أن يرتبط رد الفعل بالأهداف ويجب أن يجعلوا الطلبة يقيمون أنفسهم باستمرار.

المناهج الموجهة نحو المهارة تستطيع أن تبني الأساس لبرنامج التدريب التي لا تتبنى المعرفة والقدرات فقط، ولكن تدرس أيضاً الكفاءة لعمل فعل والقدرة على حل المشكلات. لذلك يكون ضرورياً ليس فقط التدريس للطلاب كيفية تحقيق المهام الفردية ولتبنى الحقائق منعزلة ولكن أيضاً لتوضيح العلاقات، المحتويات والأسباب خجاح ذلك يعتمد ثانياً على تصميم المنهج الخاص بالتعلم وبرامج التعلم وهي البداية على التعاون النشط في الفصل.

في مرحلة التخطيط، يجب أن يطور المتدربون الأفكار عن كيفية الوصول إلى هدف معين للمهمة بأقصى كفاءة واعتماد ممكن. لفعل ذلك، يجب أن يطوروا الافتراضات الخاصة بتأثير خيارات المهمة الفردية التي قد تتأكد أو لا تتأكد.

القيام بمهمة أو حل مشكلة يساعد الفرد على اختبار الافتراضات العقلية مقابل واقعية الموقف وتصحيحها إذا احتاج الأمر. يختار المتدربون روتينيات، تجرية، وكتيجة يطورون أسلوباً خاصاً لتنفيذ المهام. في النهاية، يتعلم الطلبة بأفضل طريقة من النجاح والأخطاء إذا اكتشفوا وقاموا بتصحيح أخطائهم بأنفسهم.

لتوجيه و إظهار الأنشطة التعليمية بصورة فردية، يحتاج المتعلمون حرية كافية، أدوات فعالة أو أدوات ومعرفة عن طرق مناسبة. تبدو فرص التكرار أيضاً فعالة. يجب أن تنتج تلك من منظورات ومحتويات مختلفة لتسهيل أكبر قدر من الاستخدام المختلف للهيكل المدركة الحالية.

مجالات المسؤولية:

نسبياً، أوصاف مختصرة وملخصة لتركيبات وظيفة أو مهمة تنتمي لمهمة محورية. مجالات أو نطاق المسؤولية تقريباً، دائماً ما يقرن مصطلحا هدف العمل/العمل معاً بفعل.

تحليل المهارة:

توضيح أية معرفة متخصصة، أي طرق وعمليات، وأية سلوكيات وسلوك شخصي يكون ضرورياً لتحقيق وظيفة عمل بصورة كفاء.

المهمة المحورية:

توضح المهمة المحورية لبرنامج تدريب المهام التي يحققها خريجوا المستقبل والتي سوف تميز بوضوح تصرفاتهم.

التحليل التربوي:

خطوة في عملية التخطيط تقوم باختيار الأوصاف الضرورية للمعرفة والقدرات من قائمة بالقدرات المطلوبة.

المجموعة الموسعة للمشروع:

المجموعة المحورية (عادة أعضاء مؤسسة ما) بالإضافة إلى مجموعة ثابتة من خبراء التدريب والوظيفة الذين يوافقون على تطوير منهج تدريب لفترة معينة من الوقت. يكون هناك ما بين ثمانية إلى عشرة أشخاص في المجموعة الموسعة للمشروع.

هيكل الإطار:

يحدد مجالات المسؤولية التي يجب أن يطبقها التدريب، يحدد المجالات الإجبارية والمجالات البديلة الإجبارية ويعطي مؤشرات عامة عن وقت ونطاق برنامج التدريب.

مجالات التعلم:

هي مجالات موضوعية تعالج في وحدة تدريبية. تكون في صيغة نص و أكثر حيادية من أهداف

التعلم وتترك الحرية للمتعلمين ليقرروا عمق المعرفة التي يريدون اكتسابها. ليسوا عمليين ولكن يوفرون مؤشراً كافياً لتشكيل معيار الاختبار المناسب.

نظام التعلم:

هو نوع المنطق الداخلي التي تستطيع الموضوعات بفضلها أن تقارن وتختبر عناصر المعرفة الجديدة مقابل الفرضيات الفردية وتجمع تلك هي هياكل جديدة للمعرفة. عناصر نظم التعلم تحتوي على مفاهيم، حقائق ومعادلات من ناحية، قواعد، مبادئ، طرق وعمليات من ناحية أخرى، بالإضافة إلى محتويات عامة.

وحدة تدريبية:

وحدة تعليمية داخل هيكل إطار تدريبي واسع التعريف. وحدات التدريب الفردية، كجزء من مستوى شهادة معرفة، ليست مرتبطة بسوق العمالة، ولكنها تمكن من المقاطعات، ويمكن أخذها في الاعتبار كشهادات فردية لدى مؤسسات أخرى وتسمح باستئناف برنامج التدريب في وقت لاحق. لذلك يجب أن يفرق الفرد بين وحدات التدريب والتخصص -في مستوى وحدة التدريب- وبين وحدات المعرفة ووحدات المهمة.

يحتوي وصف الوحدات على:

- < الفترة التقريبية.
 - < أهداف التعلم التي يجب الوصول إليها.
 - < مؤشرات عن موضوعات الامتحان.
- في الأساس يستطيع الطلاب حضور امتحانات من خلال فهم الوحدات التدريبية بدون الحاجة إلى حضور برنامج التدريب الفعلي.

مجموعة المشروع:

فريق ثابت يتكون من أربعة إلى ستة أفراد ينتمون عادة إلى المؤسسة التي تبدأ تخطيط برامج التدريب. مجموعة المشروع تكون مسؤولة عن العملية الكاملة للتخطيط في المراحل الثلاثة الأولى.

ملف الكفاءات:

يحتوي على وصف المهمة المحورية، الوضع المستهدف للخريجين في تدرج الشركة وكذلك المستوى المطلوب للشهادة في نظام التعليم.

المعرفة المتخصصة:

أولاً: تضم المعرفة الخاصة بالمفاهيم والحقائق (المعرفة البيانية)، ثانياً: المعرفة الخاصة بالقواعد، الطرق والعمليات (المعرفة الإجرائية)، وثالثاً: معرفة المحتويات والآثار العامة (المعرفة المفهومة).

تحليل المهمة:

تحدد الأهداف، الشروط المسبقة التي تحتاج أن تختبر/ تتكون، الإجراءات المتاحة أو خيارات المهمة وإمكانيات السيطرة على المهمة في وظيفة العمل.

نظام المهمة:

هو نوع المنطق الداخلي الذي يتأسس عليه المهام والأفعال. المهام – بالمقارنة بالأفعال السلوكية اللا شعورية – تعرف بوصفها سلسلة مكونة من ثلاث خطوات على الأقل: تحديد الهدف، تنفيذ المهمة ومراقبة الفعل.

وظائف العمل:

مهام عمل حقيقية ومخططة يتم تكرارها في طريقة يوم العمل. عادة ما تكون ثنائية بالنسبة إلى هدف العمل أو العمل مع فعل (كذلك شروط مقيدة معينة أو خصائص معينة من وقت إلى آخر). وظائف العمل هي أفعال كاملة بمعنى أنها تشمل مراحل التخطيط، التنفيذ والمراقبة الخاصة بطريقة العمل.

(InWEnt gGmbH) - التعليم والتطوير الدولي المستمر

بناء السعة العالمية ، المانيا

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

العنوان : Käthe - Kollwitz - Straße 15
68169 Mannheim

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

tvvet@inwent.org
www.inwent.org

