



دورة المعايير المهنية الوطنية وتطوير المؤهلات: التحليل الوظيفي وتسكين المؤهلات على مستويات الإطار الوطني



دورة المعايير المهنية الوطنية وتطوير المؤهلات: التحليل الوظيفي وتسكين المؤهلات على مستويات الإطار الوطني

مقدمة:

دورة المعايير المهنية الوطنية وتطوير المؤهلات، من التحليل الوظيفي إلى تسكين المؤهلات على مستويات الإطار الوطني للمؤهلات NQF، دورة تمتد أسبوع لمجالس المهارات القطاعية وجهات المؤهلات والأكاديميات المؤسسية، وتنتهي بملف تطوير معيار مهني ومؤهل لقطاع محل الحالة. وتفقد المؤهلات ثقة أصحاب العمل حين تكتب المعايير من المسميات الوظيفية لا من وظائف العمل، وحين تصاغ وحدات يتعذر تقييمها، وتحدد المستويات بالعادة لا بوصفات المستويات. ويصوغ المشاركون أو يراجعون معايير ووحدات ومواصفات مؤهلات في عملهم، ويتدربون على دراسات حالة مبنية على بيانات القوى العاملة في قطاع. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة.

أهداف الدورة:

- رسم الخريطة المهنية لمجال عمل وإجراء تحليل وظيفي يتدرج من الغرض الرئيسي إلى الأدوار والوظائف الرئيسية ثم الوحدات
- صياغة وحدات بعناصرها ومعايير أدائها وبيانات نطاقها ومتطلبات معرفتها بحيث يطبقها المقيمون دون اجتهاد في التفسير
- تسكين الوحدات والمؤهلات على واصفات مستويات NQF بحكم الملاءمة الأقرب وتحديد الساعات المعتمدة من ساعات التعلم الاسمية
- بناء المؤهلات من وحدات أساسية واختيارية مع قواعد التركيب ومسارات التدرج
- تحديد استراتيجية تقييم ومسار للاعتراف بالتعلم السابق يناسبان الأدلة التي تتطلبها كل وحدة
- التحقق من مسودات المعايير والمؤهلات مع لجان أصحاب العمل ووضع دورة للمراجعة والتحديث

الفئة المستهدفة:

- وحدات مجالس المهارات القطاعية المسؤولة عن طلب المعايير المهنية وصياغتها وصيانتها
- فرق تطوير المؤهلات المسؤولة عن كتابة مواصفات المؤهلات ورفعها للاعتماد
- وحدات الأطر والتسكين المسؤولة عن وضع المؤهلات على الإطار الوطني للمؤهلات
- مديرو الأكاديميات المؤسسية المسؤولون عن تحويل الأدوار الداخلية إلى معايير ومؤهلات معترف بها
- منسقو استراتيجيات التقييم والاعتراف بالتعلم السابق المسؤولون عن قواعد الأدلة لجهات المنح ومقدمي التدريب

محاوِر الدورة:

اليوم 1: منظومة المعايير المهنية ورسم خريطة القطاع

- خريطة أدوار المعايير المهنية مقابل المؤهلات مقابل المناهج
- خريطة أصحاب المصلحة في تطوير المعايير بين أصحاب العمل وجهات المنح
- الخريطة المهنية للقطاع بالعائلات الوظيفية وبيانات القوى العاملة
- مؤشرات سوق العمل المستخدمة لترتيب أولويات المعايير الجديدة
- حصر المعايير القائمة وتدقيق فجواتها في قطاع

اليوم 2: التحليل الوظيفي وطريقة DACUM وبنية الوحدات

- شجرة التحليل الوظيفي من الغرض الرئيسي إلى الوظائف الرئيسية
- طريقة لجنة DACUM لحصر الواجبات والمهام
- قواعد حدود الوحدة وتجنب تداخل وظائف العمل
- قالب الوحدة بالعنوان والنبذة والنطاق والعناصر
- خيارات التصميم بين الملف المهني ومكتبة الوحدات

اليوم 3: صياغة الوحدات والتسكين على إطار NQF

- صياغة معايير الأداء بالفعل والمفعول والشرط
- عبارات المعرفة والفهم المرتبطة بكل عنصر
- واصفات مستويات NQF للمعرفة والمهارات والاستقلالية
- شبكة التسكين بالملاءمة الأقرب وسجل لجنة التسكين
- حساب قيمة الساعات المعتمدة من ساعات التعلم الاسمية

اليوم 4: تركيب المؤهلات واستراتيجية التقييم وتصميم الاعتراف بالتعلم السابق

- قواعد التركيب للوحدات الأساسية والاختيارية
- مواصفة المؤهل ببيان الغرض ومسارات التدرج
- استراتيجية تقييم الوحدة بأنواع الأدلة وحدود المحاكاة
- مسار الاعتراف بالتعلم السابق بملف الإنجاز واختبار التحدي
- أخطاء الصياغة الشائعة في طلبات اعتماد المعايير والمؤهلات

اليوم 5: دراسة حالة لملف معيار مهني ومؤهل في قطاع

- حزمة بيانات القطاع محل الحالة وورشة التحليل الوظيفي
- صياغة وحدتين بمعايير أدائهما وعبارات معرفتهما
- تسكين المؤهل وتوزيع الساعات المعتمدة في الحالة
- محاكاة لجنة تحقق أصحاب العمل ومعالجة سجل الملاحظات
- استكمال ملف المعيار المهني والمؤهل والدفاع عنه

المهارات التي ستكتسبها:

- رسم الخرائط المهنية
- تيسير التحليل الوظيفي
- صياغة معايير الأداء
- تسكين المؤهلات
- توزيع الساعات المعتمدة
- تصميم قواعد التركيب
- تصميم مسارات الاعتراف بالتعلم السابق
- إدارة تحقق أصحاب العمل

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تسليم ملف تطوير معيار مهني ومؤهل إلى مجلس إدارة مجلس المهارات القطاعي أو لجنة اعتماد المؤهلات
- تحديد موضع حدود الوحدة ومستوى المؤهل وعدد ساعاته المعتمدة استناداً إلى الواصفات لا إلى العرف
- تجنب رفض الطلبات ومعايير الأداء غير القابلة للتقييم والوحدات المكررة التي تؤخر الاعتماد وتهدر وقت لجان أصحاب العمل
- توجيه كتاب المعايير وخبراء المحتوى إلى قواعد الصياغة وشبكة التسكين وسجل التحقق التي يقوم عليها الملف

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يرفع المشاركون ملف تطوير المعيار المهني والمؤهل إلى مجلس إدارة مجلس المهارات القطاعي أو لجنة اعتماد المؤهلات، ويشارك مسودات الوحدات مع لجان أصحاب العمل، وتستند الجهة إلى الملف في تحديد المهن التي تحظى بمعايير جديدة أولاً، وطريقة تسكين المؤهلات وتحديد ساعاتها المعتمدة، ومسارات التقييم والاعتراف بالتعلم السابق التي تتبعها جهات المنح. وبعد أول جولة اعتماد، تراجع الوحدة ملاحظات اللجان وآراء المقيمين في معايير الأداء وأعداد التسجيل الأولى، ثم تحدث الوحدات ودورة المراجعة.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يعده المشارك قبل دورة المعايير المهنية الوطنية وتطوير المؤهلات؟

يحتاج المشارك إلى خبرة في صياغة المعايير أو الوحدات أو مواصفات المؤهلات أو مراجعتها أو اعتمادها، ويساعده إحضار معيار قائم أو مواصفة مؤهل أو بيانات القوى العاملة في قطاعه على تجربة أدوات التحليل الوظيفي والتسكين والتركيب على مادة مألوفة.

بم تختلف دورة المعايير المهنية الوطنية وتطوير المؤهلات عن دورة مقيم الكفاءة في موقع العمل؟

تصمم هذه الدورة المعايير والمؤهلات وقواعد الأدلة التي يستخدمها غيرها لاحقاً. أما دورة مقيم الكفاءة فتدرب على الحكم على المرشحين أفراداً وفق تلك المعايير، وتتناول دورات إدارة المؤسسات تشغيل الكليات التي تقدم المؤهلات.

لماذا يستخدم التحليل الوظيفي في بناء المعايير المهنية الوطنية؟

لأن التحليل الوظيفي يبدأ من الغرض الرئيسي للمهنة ويجزئه إلى الوظائف التي يؤديها العاملون فعلاً. فتصف الوحدات المبنية بهذه الطريقة نواتج العمل لا المسميات الوظيفية أو المهام، وتبقى صالحة عند تغير الأدوار والتقنيات.

ماذا يعود به المشارك من دورة المعايير المهنية الوطنية وتطوير المؤهلات؟

يعود المشارك بملف تطوير معيار مهني ومؤهل لقطاع محل الحالة، يضم شجرة التحليل الوظيفي والوحدات المصاغة وسجل التسكين والساعات المعتمدة وقواعد التركيب واستراتيجية التقييم ومسار الاعتراف بالتعلم السابق وسجل تحقق أصحاب العمل.