

- تطوير نموذج التدريب الجديد

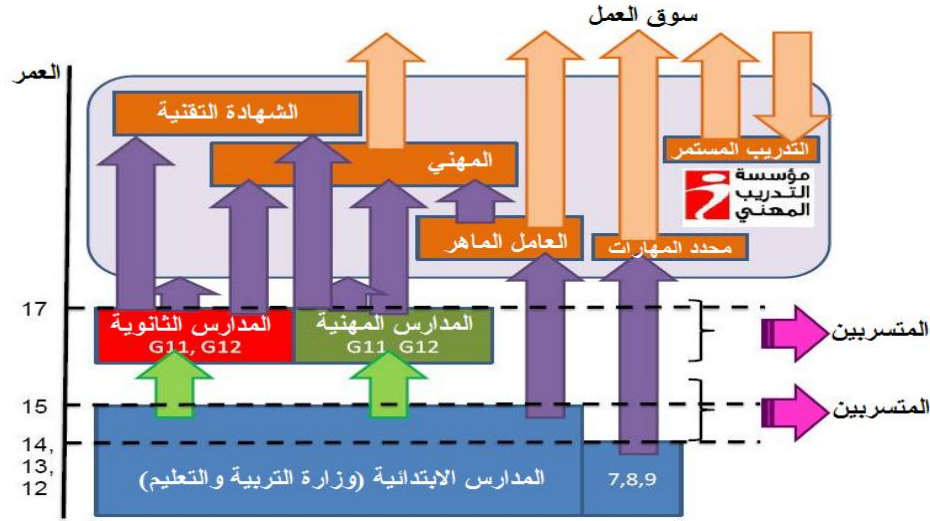
إن نماذج الأعمال والتدريب والحاكمية سيكون لها تأثير كبير على عملية إعادة الهيكلة والتحول في مؤسسة التدريب المهني، ويهدف التكامل بين النماذج الثلاثة إلى تنفيذ عملية التحول وإعادة الهيكلة لمؤسسة التدريب المهني الجديدة بطريقة أكثر شمولية. هذا التقرير يسلط الضوء على إعادة هيكلة مؤسسة التدريب المهني والتي تأثرت في نماذج التدريب الجديدة، ويصف المحتوى تطوير نموذج التدريب وفقاً للتغيرات التي أجريت على نموذجي الأعمال والحاكمية.

وفقاً للشروط المرجعية سيبنى نموذج التدريب المهني الجديد على أسس الانقياد لاحتياجات أصحاب العمل، وبحيث يتصف بالاستجابة والترابط وفاعليه الكلفة والكفاءة والاستدامة والمسائلة (الشكل ١,٥) مواصفات النموذج الجديد للتدريب وفقاً للشروط المرجعية) النموذج الجديد للتدريب يحاكي الدائرة الكاملة للتدريب بما فيها إجراءات التخطيط الشمولي وتحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد التدريب والتصميم والتنفيذ والمعايير والمواصفات والتقييم اعتماداً على نهج التدريب والتعليم المبني على الكفايات، كما سيتم تحديد ادوار الإدارات ومعاهد التدريب للتخطيط من أجل تقييم التدريب ومدى استجابته لاحتياجات الصناعة، أيضاً النموذج سيخاطب الاعتمادية والشهادات والمعايير والإجراءات للتحقق من قدرة وكفاءة المدربين على تنفيذ التدريب، كما سيربط نموذج التدريب الجديد مؤسسة التدريب المهني بالجهات المعنية في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني بما فيها مركز الاعتماد وضبط الجودة ومجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وباقي مقدمي التدريب، كما سيتم توضيح دور الصناعة بشكل محدد.

ونموذج التدريب الجديد سوف ينشأ ويعزز بناء على المناهج التدريبية الحالية والوحدات التدريبية والتي مع مرور الوقت سوف تتحول، وهذا سوف يبشر بالخير مع هيكل نظام التدريب والتعليم المهني والتقني الأردني وفي الشكل (٥,٢) الهيكل التنظيمي لنظام التدريب والتعليم المهني والتقني، والذي يبين مسارات التعليم والتدريب لعالم العمل.



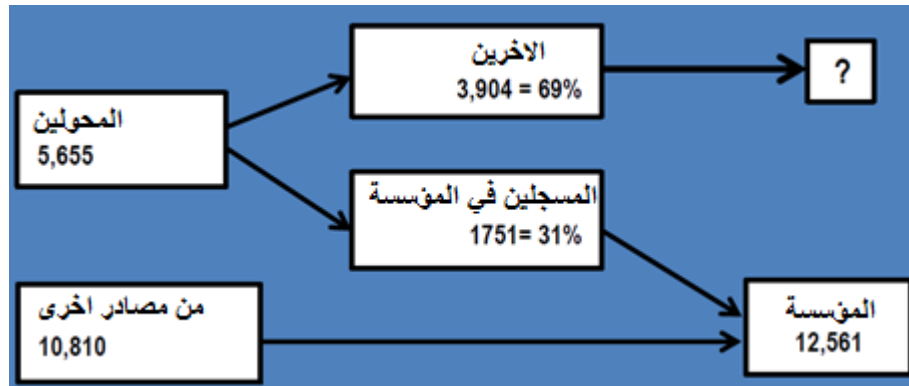
(الشكل ١,٥) مواصفات النموذج الجديد للتدريب وفقاً للشروط المرجعية.



الشكل (٢,٥) منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني الأردني

نظام التدريب والتعليم المهني والتقني لم يحقق لحينه مكاسب حقيقية في مجال دفع أصحاب العمل على الانخراط في عمليات التدريب والتعليم المهني وتقييم أدائه، حيث ان انخراط أصحاب العمل يعد قويا في مجال عمليات التدريب في مؤسسة التدريب المهني على المستوى التنفيذي، في حين هناك مشاركة فاعلة ضئيلة للشركاء الاجتماعيين في المستويات العليا (التخطيط واتخاذ القرار) للتدريب وعليه ففي الأردن هناك نجاح ضئيل في تحقيق وانخراط أصحاب العمل في المستويات العليا لعمليات التدريب مثل التخطيط للتدريب ووضع المعايير وتصميم المحتوى واختبار وفحص الكفايات.

الشكل (٣,٥) يبين عدد الطلاب المحولين من وزارة التربية والتعليم إلى مؤسسة التدريب المهني وتشير النسبة إلى أن ٣١% من المحولين من المدارس التحقوا بمؤسسة التدريب المهني فقط، وعليه ولزيادة عدد الملتحقين يجب العمل على عدة أمور مثل التسويق الاجتماعي للمؤسسة والذي سوف يساعد في رفع نسبة التسجيل، وعندها على معاهد التدريب المهني أن ترفع من درجة فعاليتها وكفاءتها في التدريب.



الشكل (٣,٥) أعداد الطلاب المحولين إلى مؤسسة التدريب المهني

تركيبية سوق العمل الأردني لا تعمل بشكل جيد من حيث وضع الموارد البشرية في الأماكن الفضلى للانتفاع منها وتعظيم إنتاجيتها، عبر تحفيز جيد وخصوصاً في الأوقات التي يواجه فيها الاقتصاد الأردني تحديات وهذه التحديات أمام الخريجين للتأكد من المهارات التي لديهم يمكن أن تنطبق مع القطاع الصناعي، ومن ضمن المهارات الواجب اكتسابها من قبل الخريجين المهارات الفنية/التقنية والمهارات المعرفية والمهارات التجارية والمهارات الحياتية والشخصية ومهارات التشغيل الذاتي والتعليمية، والتي تعد مهارات أساسية يصار إلى الانتفاع منها وتطبيقها في مواقع العمل، وتلبي متطلبات التكنولوجيا الحالية، حيث أن الصناعة في الوقت الحاضر لا تعتمد على المهارات المكتسبة فقط، لكنها تعنى بالمهارات المعرفية والتقنية للعاملين والمهارات الحياتية والمهارات ذات العلاقة بالقرن الحادي والعشرين.

- التدريب والتعليم المبني على الكفايات (MCBET)

تم اعتماد منهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات في نموذج التدريب المهني الجديد. حيث أظهرت نتائج تحليل دراسة "دلفي" وورش العمل أن هذا النهج هو النهج المفضل. فقد تم تطوير هذا النهج للتغلب على معوقات ضعف الكفايات وفقتها بين المتدربين والذين لم يكونوا قادرين على الحصول على المعارف الأساسية، حيث صمم لإعداد المتدربين وتزويدهم بالمعارف المطلوبة التي سيختبرونها في مواقع العمل، فمنهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات يمكن النظر إليها كأداة لمساعدة المتدربين على تكيف أنفسهم مع بيئة العمل الحقيقي في الصناعة.

حيث يجمع نموذج التدريب والتعليم المبني على الكفايات بين التدريب في مواقع العمل وبين عمليات التعلم المهني الممنهج، وبحيث يعمل الكادر التعليمي والتدريبي على رفع قدراتهم التعليمية والتدريبية باستمرار لمقابلة التطورات في الأسواق والتعرف على المناهج التدريبية والتعليمية الجديدة ومفاهيمها وعمليات التكنولوجيا الحديثة الشكل (٤,٥) عملية جمع منهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات لعنصري التدريب/التعليم والإنتاج) للتعرف على الإنتاج يفترض أن يقترب المعهد التدريبي بشكل كبير إلى الحياة الواقعية وخصوصاً في عالم العمل، وهذا يبرر الحاجة إلى إيجاد طرق وأساليب تدريب وتعليم جديدة بهدف زيادة تحفيز المتدربين وجذبهم للتدريب. احد المعالم ذات الأهمية في منهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات هو عنصر التحفيز للتعليم الفاعل عبر دمج التعليم والإنتاج. وبهذا يعزز التدريب أهمية رؤية العوائد المستقبلية للتدريب لدى المتدرب. وعبر هذه الطريقة (التدريب/التعليم والإنتاج) يتوقع من معاهد التدريب والتعليم المهني والتقني أن تكتشف مجالات جديدة وخيارات للتمويل لتغطي كلف التدريب.



الشكل (٤,٥) عملية جمع منهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات لعنصري التدريب/التعليم والإنتاج (MCBET)

الشكل ((٥-٥) الإطار العام المفاهيمي للإنتاج منهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات) يبين مفهوم الإطار العام للإنتاج والتعلم وفق منهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات (MCBET)، ويشمل المفهوم الجديد مجالين هما "مجال العمل/الشغل" و"مجال التعلم" حيث يعد التعليم والتدريب مسربين من مسرب أكبر يسمى التعلم، بينما تشكل المؤسسات الإنتاجية أحد مسارب عالم العمل/الشغل. لكل مجال خصائص ومجموعة نشاطات تميزه عن الآخر. الهدف في الجمع بين المجالين يكمن في الانتفاع من مجال "العمل/الشغل" المؤسسات الإنتاجية وتطويرها كأداة لخدمة مجال "التعلم" التدريب والتعليم المنهج الذي يعكس الاحتياجات الحقيقية لمؤسسات الصناعة. يشمل هذا الفكر أيضا تحسين التدريب والتعليم بهدف التشغيل الذاتي وغير الذاتي واستدامة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات والمناطق المحلية.

التدريب والتعليم المبني على الكفايات هو طريقة للتعلم تتطوي على التفاعل المنظم المباشر بين المهارات والمعارف والكفايات والاتجاهات مع طبيعة وبيئة الصناعة ومواقع العمل. الغاية هي الربط بين نتائج التعلم والعمل عبر دمج إجراءات كلا المكونين عبر تخطيط منسق يخدم الطرفين، فمنهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات المقترحة تجمع بين **عناصر** النموذج الاستراتيجي (نظام التدريب المبني على الكفايات) والنموذج الألماني (النظام الثنائي). النموذجين يعتبران من أفضل الممارسات الدولية في سياق التدريب. وعليه فلإنجاح التدريب والتعليم المبني على الكفايات يجب كسب دعم مؤسسات الصناعة، وإيجاد نوع من الاستقلالية، ودعم السياسات الحكومية لقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني، والشراكة بين الصناعة ومعاهد التدريب وذلك لضمان نجاح منهجية التدريب والتعليم المبني

الكفايات.



الشكل (٥,٥) الإطار العام مفاهيمي للإنتاج والتعلم

في حال تطبيق نموذج التدريب والتعليم المبني على الكفايات، فستكون هناك علاقات جيدة بين معاهد التدريب والقطاع الخاص، وهذا شكل من أشكال الشراكة بين القطاعين العام والخاص ويضمن الجاذبية بين الطرفين لأنه يقوم على مبدأ الشراكة الحقيقية في الربح والخسارة ووفق تكافلية العلاقة.

تم تطوير مفهوم التدريب المبني على الكفايات في سياق التدريب والتعليم المهني الأردني على أساس التغذية العكسية من البيانات النوعية التي صممت باستخدام أسلوب "دلفي". وهذا لتعزيز فكرة التدريب المنقاد لاحتياجات أصحاب والمرتبطة بنموذج معلومات عمليات العمل. يتماشى الأسلوب الجديد التدريب المبني على الكفايات مع إجراءات العمل في مواقع الصناعة، والتي تدعم وجود نظام كفايات مستدامة.

هذا النهج الجديد والذي يهتم بتحديث سبل تنفيذ التدريب (ما يسمى بالتدريب والتعليم وفق الكفايات المنهج) يتكون من عناصر ترتبط مع العمليات التي تحدث في مواقع العمل الصناعية الحقيقية ، وهذا النهج سيتيح أيضا للطلبة والمتدربين التمرس على الخبرات الحقيقية في مواقع العمل، هذا الفكر تدعمه نظرية كولبس للتعلم الشكل ((٥,٦) منهجية كولبس في التعلم التجريبي) والتي تقول بان الفرد يتعلم بشكل أفضل عبر التجربة والتعلم العملي، اكتساب خبرة العمل من خلال ممارسة نشاط التعلم عبر العمل سيجعل من الأيسر على الطلبة الربط بين الوظائف والمهام التعليمية مع عالم العمل (الشغل) ووفق منهجية الكفايات.

التعليم والتدريب وفق الكفايات سيضم أيضا مهارات التعلم المستمر ومدى الحياة، وبحيث يتيح للطلبة والمتدربين الفرصة لمباشرة التدريب في معاهد التدريب المهني عبر نظام التسجيل المفتوح والذي يعني بأنه ليس من الضروري على المتدرب أن يكمل كافة الوحدات التدريبية المطلوبة بل على اختيار ما بلائمة فقط ، بمعنى آخر فان المتدربين ليسوا ملزمين بعنصر الوقت لإكمال الوحدات التدريبية المتكاملة للتخصص المعني لهم بل عليهم إنهاء الوحدات التدريبية التي تتطلبها الشهادة أو الاختبار الذي سيتقدمون إليه.



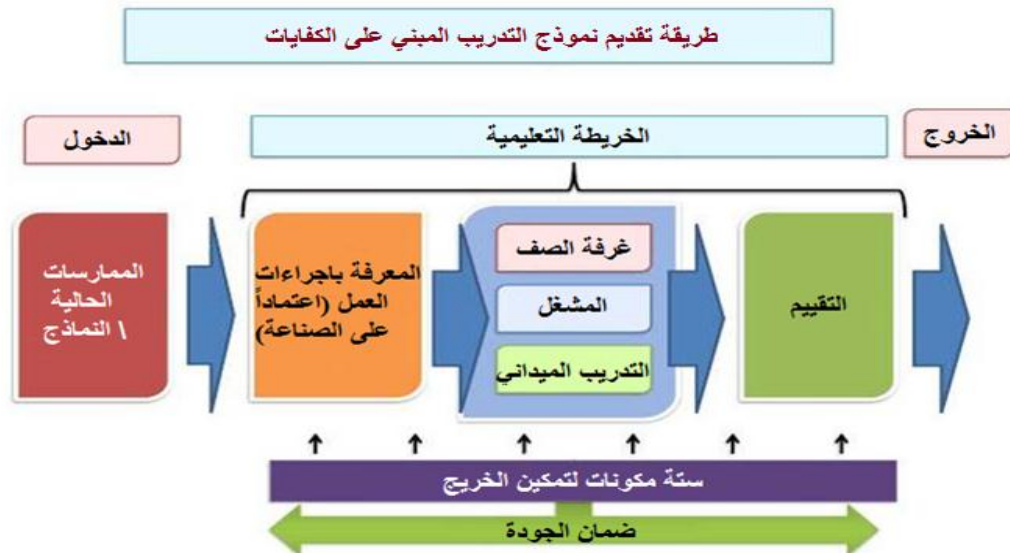
الشكل ((٥,٦) منهجية "كولب" في التعلم التجريبي

في ظل تطبيق نظام الدخول المفتوح والخروج المفتوح، فان المتدربين/الطلاب غير معنيين بالارتباط بمواعيد وفترات الالتحاق ثابتة كما في النظام التقليدي الأكاديمي (كنظام الفصول مثلاً)، وهذا سيسمح للمتدربين بتلقي التدريب اللازم بشكل فردي دون الالتزام بمواكبة المجموعة التدريبية للبرنامج التدريبي المتكامل والطويل مما سيتيح لهم باكتساب الكفايات الخاصة بهم وفق احتياجاتهم وكفاءاتهم الشخصية وفي الوقت نفسه فان هذا التوجه ينطبق على بقية أفراد المجموعة التدريبية، ومن خصائص هذا النظام أيضا بأنه سيتيح ترشيد النفقات الخاصة بالتجهيزات والمعدات التدريبية اللازمة لتنفيذ التمارين التدريبية للبرنامج، كما سيسمح النظام للمتدربين بالالتحاق بسوق العمل في أسي وقت من السنة دون الانتظار حتى نهاية العام التدريبي والذي يعمل على إغراق السوق بالأيدي العاملة في وقت واحد (حيث أن هناك ميزات خاصة لكل قطاع وعائلة مهنية مرتبطة بفترات ومواسم تشغيل

معينة في السنة) وعند الانتهاء من برنامج الكفايات التدريبية سيحصل المتدرب على الشهادة التدريبية من مؤسسة التدريب المهني تقديراً لإنجازاته بتنفيذ متطلبات البرنامج حسب المعايير الموضوعية له، وهذه المقاربة من الكفايات التدريبية التي حصل عليها المتدرب والمرتبطة بمتطلبات الصناعة وسوق العمل سوف تسمح بإضفاء الشرعية واعتراف جميع الجهات ذات العلاقة بالتدريب بقيمة وحجم المؤسسة كلاعب كبير في مجال التدريب في الأردن، راجع الملحق السابع حول الخطة التنفيذية: خطة العمل لتطبيق النماذج الجديدة في معاهد التدريب المهني الثلاثة.

واعتماداً على تطبيق نموذج التعليم والتدريب وفق الكفايات ونظام الدخول المفتوح والخروج المفتوح، فإن بعض البرامج التدريبية تحتاج عند تنفيذها إلى وضع تسلسل منطقي لتنفيذ عناصرها التدريبية وذلك وفقاً لمتطلبات البناء الفني للبرنامج التدريبي، لكن من الناحية النظرية، لن يكون هناك دخول كثيرة ونقاط الخروج في نظام لتوليد المزايا المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، وعبر عمليات استخدام الوحدات التدريبية سيصار إلى تقييم المتدربين داخلياً وخارجياً وبشكل مستمر وذلك عبر مقيمين مختصين وبما يتفق مع المعايير المهنية التي سيصار إلى تطويرها من قبل معاهد التدريب المهني وبالتعاون مع الصناعة، وهذه المعايير المهنية ستكون ذات مستويات محلية وإقليمية ودولية، سيعطي الاعتراف بجودة التدريب على مستوى دولي ميزة لخريجي معاهد مؤسسة التدريب المهني وهذا سيحد من قيمة قدرتهم التنافسية في سوق العمل على المستوى العالمي.

عملية إدارة هذا النظام تم تعزيزها وتمكينها مع الأخذ بعين الاعتبار فاعلية وكفاءة نظام الإدارة والذي يستخدم قواعد بيانات يحتفظ بسجلات المتدربين فيها من خلال تسجيل تاريخ تسجيل دخولهم وخروجهم من المعهد، كما إن استخدام أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا سينيح الإمكانات للتغلب على مشاكل المتدربين في اختيار التخصصات والبرامج التدريبية في معاهد التدريب المهني، من هنا فمن المهم رفع كفاءة وقدرات المدربين في مجال عمليات التسجيل والتدريب والتعليم وتقييم واختبار المتدربين وستكون عملية رفع الكفاءة للكوادر الفني أحد أهم المحددات الرئيسية في عملية التحول.



(الشكل ٧,٥) نموذج تنفيذ الوحدات التدريبية المبني على الكفايات

يتطلب التعليم والتعلم المبني على الوحدات منهجية منظمة في إدارة اختبارات الكفايات ، استخدام منهجية النظم البرمجية فإن وجود الدلائل على الانجاز هي إحدى البدائل في إدارة معاهد التدريب المهني، وهذا مهم لتحديد فيما إذا كان المتدربون يستحقون الشهادات والإجازات وبما يتوافق مع الأداء المكافئ لمستوى المهارات التي اكتسبها خلال التدريب.

التدريب والتعليم المبني على الكفايات، وكما هو مبين في الشكل (نموذج تنفيذ الوحدات التدريبية المبنية على الكفايات) سيوفر للمتدربين خارطة واضحة وأدوات توجيه يحتاجونها في السير نحو غاياتهم من وراء التدريب وكذلك في عالم العمل فإن هذا النظام سيقوم بتطوير واستحداث كفايات أخرى مطلوبة في مواقع العمل وفي سياق آخر من تطبيق هذا النهج التدريبي ستصبح مسيرة التدريب والتعلم أكثر قابلية للإدارة من خلال استخدام الوحدات التدريبية التي توفر للمتدربين مرونة وخصوصا أولئك القادمين من أماكن جغرافية فقيرة ، وعلية فإن تبني نظام حرية الدخول والخروج المناسب هو شيء ذو معنى في السياق الأردني وذو بعد استراتيجي ويمكن معالجة قضية الالتحاق بمعاهد التدريب المهني وقضية المسؤولية المجتمعية للمؤسسة فبعد فترة من اكتساب الكفايات المطلوبة يستطيع المتدرب أن يجد العمل المناسب ويستطيع أيضا العودة ثانيا إلى معاهد التدريب المهني ليتابع تدريبه من خلال وحدات تدريبية متقدمة وضمن التخصص والعائلة المهنية التي اختارها وأيضا يستطيع المتدرب الانتقال إلى أي معهد تدريب مهني آخر حيث ان المعايير المهنية والبرامج التدريبية تكون موحدة .

- خصائص التدريب والتعليم المبني على الكفايات

خصائص التدريب والتعليم المبني على الكفايات (الشكل ٥. ٨) يحدد مواصفات نموذج التدريب الآتية:

- التدريب المبني على الكفايات : هو تدريب عملي عبر الممارسة الحقيقية وهو مهم في دمج المفاهيم والأساليب للتدريب المبني على الكفايات ضمن نظام تدريب وتعليم مهني وتقني منتظم ، إن تنفيذ التدريب والتعليم المهني والتقني ذو الجودة يرتبط ارتباطا وثيقا ببناء القدرات في مجال الإدارة والقيادة المحترفة ووجود إطار عام للمؤهلات واليات رقابية لتنفيذ النظام.
- المكونات الستة لصفحة الخريج المهنية : المعارف والمهارات الأدائية والاتجاهية والمهارات الشخصية والمهارات الحياتية والأساليب والريادة ومهارات التعلم العام (قراءة وكتابة ورياضيات الخ).
- نظام الدخول والخروج المفتوح : وهو التحاق المتدربين وفق الفصول التدريبية بمعاهد التدريب المهني ويتيح هذا النظام الالتحاق بأي معهد تدريب مهني يوفر نفس البرامج التدريبية أو الدورات التي تعطي المساق التدريبي المطلوب والوحدات التدريبية تكون مزمدة بناء على المحتوى التدريبي الذي تم تطويره وفقا لمجال العمل المرتبط بعملية الإنتاج الصناعي.
- التعليم (المهارات الحياتية والمهارات الشخصية والأساليب) أثناء التدريب : وهي المهارات المتضمنة في المحتوى التدريبي للبرامج التدريبية ضمن منهاج الكفايات وحسب متطلبات الصناعة.
- نموذجي ١ نمطي إلى درجة كبيرة : تم بناء النظام للتحقق من أن الخريجين قادرين على تنفيذ التدريب وفق المهام المحددة للعمل بحيث يتم التخطيط لربط كل وحدة تدريبية مع الوحدات التدريبية الأخرى ذات الصلة بنفس التخصص وضمن العائلة المهنية الواحدة ، فالتدريب وفق هذه العملية يتكون من مجموعة من الوحدات التدريبية التي معا تكون لازمة لتأهيل المتدرب للحصول على شهادة في مستوى مهارة معين.

- بيئة عمل حقيقية : سيتمكن المتدربين من اختيار بيئة العمل الحقيقية والمناسبة وستتاح لهم الفرصة للحصول على الخبرات العملية المطلوبة من سوق العمل.
- التدريب المبني على الإنتاج : المعرفة بإجراءات العمل عبر عمليات التصميم والتطوير والتنفيذ للمنتج.
- الاعتراف بمستوى الكفاءة : سيتمنح المتدربين شهادات بناء على تحقيقهم لمتطلبات البرنامج التدريبي واختبار الكفايات المطلوبة .
- التعلم المستمر : سيتاح للخريجين بان يكملوا تدريبهم بعد إنجائهم مرحلة التدريب الأولية .
- التعلم التخطيطي : وهي عملية مقارنة محتوى المنهاج التدريبي مع عالم العمل الحقيقي وفي بيئة عمل حقيقية في مواقع الصناعة .
- التعليم مدى الحياة : له اثر مفيد على تطوير جودة نظام التدريب والتعليم المهني والتقني ، لان مهارات القوى العاملة يمكن أن تتطور وباستمرار من خلال منهج التعلم مدى الحياة ، وهذا يعني بان المتعلمين والذين عانوا من قلة الالتحاق بالتدريب في الماضي سيتمكنون من الحصول على فرصة اخرى لبناء مهاراتهم وكفائتهم المهنية، وفي مرحلة متأخرة يتم الاعتراف بالخبرات العملية السابقة ومواءمتها مع نظام التعليم والتدريب المبني على الكفايات

- الإطار العام لتطوير المناهج

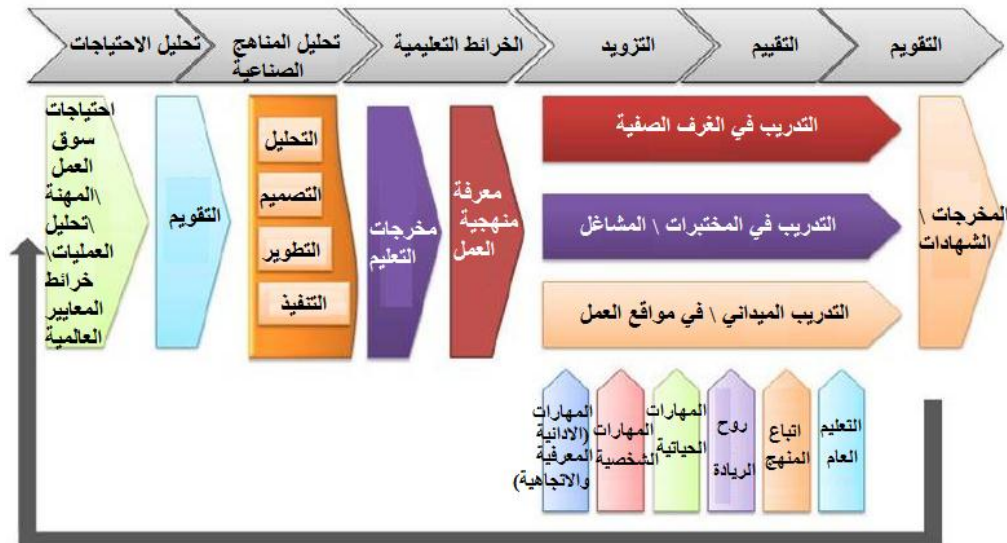
- سيصار إلى تطوير إطار عام لمناهج الوحدات التدريبية لمعاهد التدريب المهني يشارك في تطويره كافة الكوادر العاملة في مؤسسة التدريب المهني وممثلي الصناعة وذلك للتحقق من تبادلية وتشاركية الخبرة والإطار العام سيتم تطويره لبناء مناهج تدريبية تستجيب لمتطلبات الصناعة وتدعم فلسفة ورؤية ورسالة وأهداف كلاً من مؤسسة التدريب المهني والصناعة ، وسيأخذ هذا الإطار بالحسبان شروط الالتحاق بمعاهد التدريب المهني لتنفيذ سياسة الباب المفتوح ومجال العمل للتنفيذ يشمل :
- تطوير إطار عام لمناهج الوحدات التدريبية لمعاهد التدريب المهني .
 - تطوير مجالات مناهج الوحدات التدريبية والتي ستحدد وفقاً للإطار العام للمناهج .
 - تنفيذ الدورات التدريبية للمدربين والمختصين في المناهج التدريبية في تصميم مناهج الوحدات التدريبية وفقاً للإطار العام لمناهج الوحدات التدريبية .
- وبما أن معاهد التدريب المهني تعمل تحت إدارة مؤسسة التدريب المهني فيجب عليهم دعم توجهات الأجندة الوطنية واستراتيجية التشغيل الوطنية ، وهذا يعني بان المناهج التدريبية المنفذة في معاهد التدريب المهني يجب أن تأخذ باعتبارها حاجات ورغبات الجهات المعنية وأصحاب العمل وعلية فان مؤسسة التدريب المهني تتحمل مسؤولية تطوير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية الواقعة ضمنها وبالرغم من أن معاهد التدريب المهني يجب أن تعمل تحت مفهوم التدريب والتعليم وليس فقط التدريب من أجل المهارات وكما يحدث في مؤسسات تعمل تحت إشراف وزارات أخرى ، وهذا النهج سيساعد مؤسسة التدريب المهني على تطوير نهج وتعاون عمالي ومجتمعي يدعم توجهات الأجندة الوطنية الأردنية وستأخذ الجهة الاستشارية الأخذ بعين الاعتبار احتياجات المجتمع والصناعة في تطوير الإطار العام لمناهج الوحدات التدريبية وكما سيتم التحقق من معالجة الاحتياجات الشخصية والاقتصادية والاجتماعية للمتدربين .

- الإطار العام وأساليب تطوير المناهج

يظهر الشكل (٥،٨) الإطار العام لتطوير نموذج المناهج التدريبية لمعاهد مؤسسة التدريب المهني والذي سوف يركز على نتائج التعلم وعلى جودة المخرجات، وبحيث يتم تطوير المناهج التدريبية لتجمع بين مجالات المعارف الأساسية والمهارات الأدائية والاتجاهات، بالإضافة إلى المهارات الحياتية، والريادة... الخ، مع الأخذ في الاعتبار التغذية الراجعة من قبل الممارسين المهنيين من الصناعة، وإجراء عمليات التحقق من مدى تلبية المناهج مع المعايير الدولية ومواكبتها لها.

أن نتائج رسم الخرائط والمعرفة بمجموعة العمليات التنفيذية للعمل ومجالات دراسات الخريجين والنماذج الجديدة للمؤسسة سوف تستخدم منهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات وكما هو مبين في الشكل ((٥،٩) المعرفة بإجراءات العمل ونماذج التعلم) والتي تستخدم الإطار العام لتطوير المناهج التدريبية، وعملية تطوير المناهج التدريبية بشكل دوري سوف تساعد في ضمان جودة المحتوى التدريبي وانعكاسه على المدخلات والمخرجات.

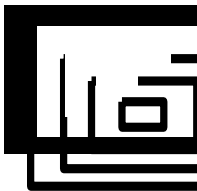
(الشكل ٥-١٠) الإطار العام والمنهجية : تطوير الإطار العام لمناهج الوحدات التدريبية لكليات المجتمع سيركز على المعرفة (نتائج التدريب وإجراءات العمل) كما يظهر (الشكل ٨)، تم تطوير المناهج لتضم الحقول الأساسية للمعرفة والمهارات الأدائية والاتجاهية والشخصية والأساليب والريادة والمهارات الحياتية آخذة بالاعتبار التغذية الراجعة من المختصين في التدريب والتعليم وممارسي الأعمال المهنية وبمقاييس تقابل المعايير الدولية للتحقق بأن المناهج التدريبية تستجيب للصناعة ووفق حاجاتها المنهج المطور سوف يكون على شكل وحدات تدريبية متكاملة تتصف بالمرونة وسيسمح عند التطبيق بالاعتماد على الاهتمامات والاحتياجات الخاصة بالمتدرب وصاحب العمل، وكذلك سيتم تطور الوحدات التدريبية الفرعية والممتدة من الوحدات المتكاملة لتخدم البرامج التدريبية القصيرة وسيتم منح المتدربين الذين ينفون برامجهم التدريبية بنجاح الشهادات التدريبية من المؤسسة وتم تطوير المناهج لتضم الحقول الأساسية للمعرفة والمهارات الأدائية والاتجاهية والشخصية والأساليب والريادة والمهارات الحياتية آخذة بالاعتبار التغذية الراجعة من المختصين في التدريب والتعليم وممارسي الأعمال المهنية والوحدات التدريبية المطورة ستحتوي على درجة تفاوت في المواضيع الرئيسية والمستوى التدريبي المناسب للمتدربين.

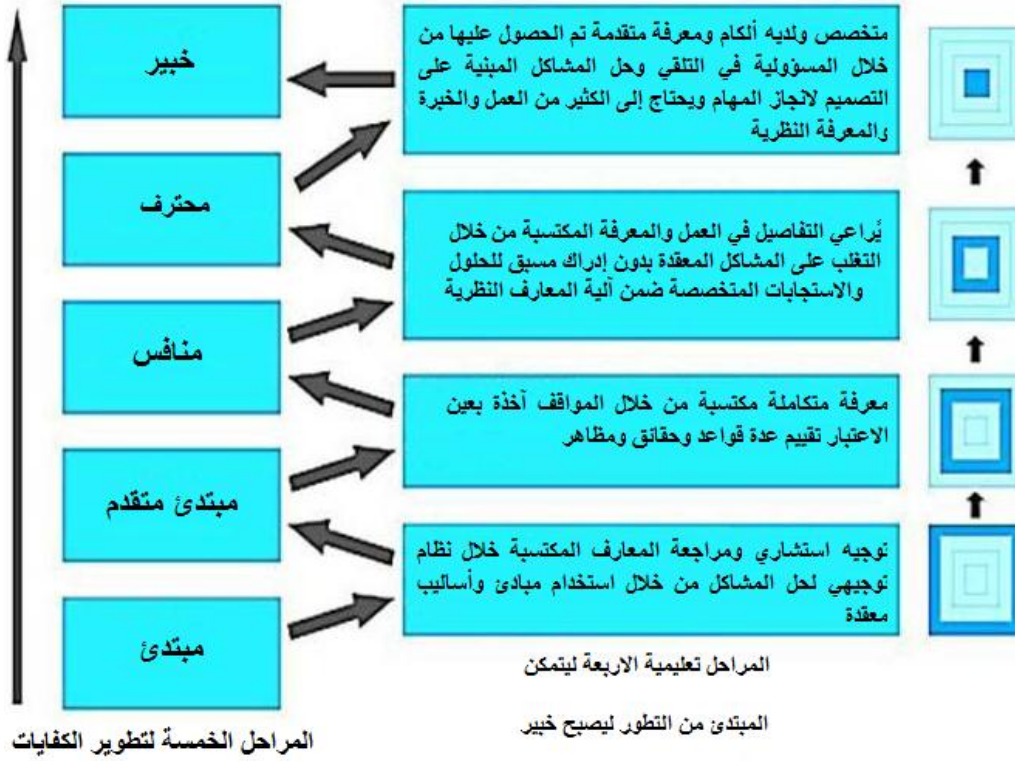


(الشكل ٨.٥) الإطار العام لتطوير المناهج لمعاهد التدريب المهني

(الشكل ٨-٥) سيؤدي الإطار العام لمناهج الوحدات التدريبية إلى تطوير إجراءات عمليات المناهج المنظمة وسيدعم المناهج من التحقق من موائمة المخرجات والنتائج التدريبية ، تطوير المناهج سيصار إلى تحديثه ليكون مرناً ويتيح التنفيذ الذي يعتمد على الحاجات والرغبات لمتلقي الخدمة ، الوحدات الفرعية من هذا النموذج سيتم تطويرها كوحدات تدريبية لتنفذ على شكل برامج تدريبية قصيرة كما سيتم منح المشاركين والمتدربين شهادات من قبل مؤسسة التدريب المهني ، محتوى الوحدة سيحتوي على المعارف والمهارات وسيتمكن المشاركون من أداء عمل في مجال معين ، في تطوير الوحدات التدريبية سيتم ذلك وفق المواضيع والمستوى الملائم

وبعد إكمال الوحدات التدريبية المطلوبة سيكون المتدرب مؤهلاً للحصول على شهادة تدريب في مستوى محدد المهارة أو ماهر أو مهني أو فني من قبل مؤسسة التدريب المهني ، فبعد مناهج الوحدات التدريبية والتي طورت بأسلوب ممنهج فإن الوحدات التدريبية الرئيسية والفرعية ستتمكن من التغلب على مشاكل المتدربين والمدرسين وخصوصاً في عنصر الوقت والمواد التدريبية والشكل (٩-٥) يعرض نموذج لوحدة تدريبية بناء على العائلة المهنية والتي سيصار إلى تطويرها بالرجوع إلى المعايير المهنية في مناهج معاهد التدريب المهني(الشكل ١٠-٥) موائمة النموذج مع العائلات المهنية.

أهداف العمل الماهر	فلسفة التعلم (الكفايات)	التعرف الشامل لمجالات التعلم الأربعة (المعرفة)	من مرحلة المبتدئ إلى المحترف
تعرف الخدمات الرئيسية للمهنة بشكل عام (مثال: التعرف على المركبة بشكل عام)	توضيح عام للمهنة	المعرفة العامة	
تعرف العلاقة البينية بين أجزاء المجموعة (مثال: تعرف تصميم المركبة وإجراء الإصلاح)	معرفة كيفية ولماذا ترتبط الأشياء ببعضها البعض	المعرفة المرتبطة	
تعرف على الأنظمة وخدمة الإصلاح لها (مثال: تشخيص وإصلاح أنظمة المركبة)	المعرفة التفصيلية بالعمل والوظائف التشغيلية للأشياء	المعرفة التفصيلية والوظيفية	
خبير في التشخيص والإصلاح (مثال: المعرفة الكاملة بالمركبة وأنظمتها)	القدرة على شرح وتطوير الأشياء وبشكل منهجي	المعرفة المتخصصة المتقدمة	



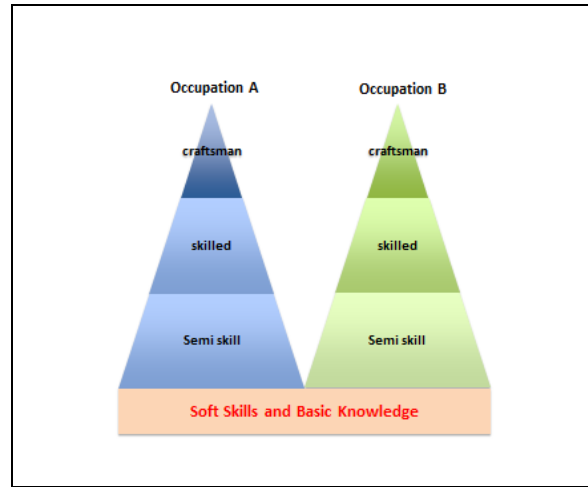
(الشكل ٩,٥) المعرفة بإجراءات العمل ونماذج التعلم

- تحويل المناهج الحالية إلى نظام التدريب والتعليم المبني على الكفايات (MCBET)

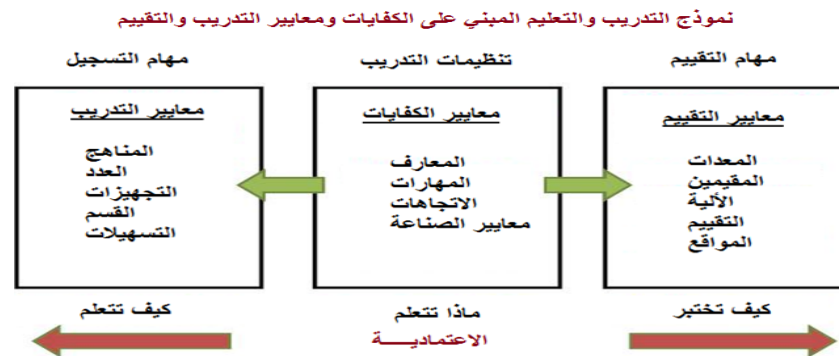
لإعطاء مثال على عملية تحويل المناهج الحالية إلى نظام التدريب والتعليم المبني على الكفايات فقد بداء الخبير الاستشاري في إجراء عملية التحول على بعض الوحدات تحت منهجية نظام الكفايات وذلك لاستخدامها في النماذج الخاصة في هذا المشروع مثل وحدات الأبواب والشبابيك المنزلية الفولاذية.

- نظام ضمان الجودة على وحدات التدريب والتعليم المبني على الكفايات (MCBET)

ان نظام ضمان الجودة لوحدات التدريب والتعليم المبني على الكفايات قد تم الإنهاء منه من خلال التسجيل والشهادات والاعتمادات، راجع الشكل ((٥-١١) معايير التدريب والتقييم لنظام التعليم والتدريب المبني على الكفايات) حيث يبين نظام ضمان الجودة للتدريب والتعليم المبني على الكفايات عبر مراحل التسجيل والشهادات والاعتماد وضمان الجودة لعملية اكتساب الفرد للكفايات تتم عبر التقييم والاختبارات / الفحوصات وبما يتوافق مع المعايير يمكن النظر الى جودة المتدرب في المؤسسات عبر المدخلات والعمليات والمخرجات ، أول مدخلات الجودة تعرف بمعايير التدريب والتي تبنى وفقاً لمتطلبات المهنة والتي ينظر إليها عبر مستوى العمل والمعارف وعمليات التدريب .



(الشكل ١٠,٥) موائمة النموذج مع العائلات المهنية



(الشكل ١١-٥) معايير التدريب والتقييم لنظام التعليم والتدريب المبني على الكفايات (CBET).

مستوى المعرفة والمهارة لدى المدرب في مشاغل معاهد التدريب المهني والمدرب في موقع العمل (أصحاب العمل الذين يتدرب عندهم المتدربون) يعد المحدد الرئيسي في إقرار مستوى جودة نظام التدريب في معاهد التدريب المهني وعلية فعدم كفاية المؤهلات لدى المدربين تعد من الأسباب الرئيسية في تدني جودة التدريب ، وهذا ينطبق على عدم حصول المدربين على الخبرات الصناعية، وديوان الخدمة المدنية نادراً ما يدرك الحاجة الفعلية إلى حاجة المؤسسة إلى مدربين ذوي خبرات عملية مرتبطة بالصناعة ، وكذلك فإن التسهيلات التدريبية والمواد والتجهيزات التدريبية المتوفرة لدى المؤسسة في الأغلب لا تواكب التطور التكنولوجي الحالي وعلية يتوجب رفع كفاءة المدربين الحاليين من خلال دورات تدريبية متخصصة وذلك لضمان تنفيذ البرامج التدريبية كما خطط لها ووفق المعايير المهنية ، ويوصى بتصميم برنامج خاص بمنح الشهادات وبرنامج تطوير المدربين وذلك كأحد نتائج التدقيق المؤسسي وتدقيق الموارد البشرية ، وقد يصار إلى توقيع اتفاقية بين جامعة (UTHM) / وزارة التعليم العالي الماليزية ومؤسسة التدريب المهني / وزارة العمل الأردنية حول تطوير معهد التدريب والتطوير إلى وحدة التخطيط الاستراتيجي والموارد البشرية في مؤسسة التدريب المهني، وكما يمكن تطوير هذا البرنامج بشكل تعاوني.

اتخذت أستراليا العديد من الإجراءات والخطوات للنهوض بضبط الجودة في منظومتها للتدريب والتعليم المهني والتقني ، حيث طورت نظام المؤهلات وفقاً للمعايير حيث تم اعتماد حقائب التدريب المبنية على الكفايات أو وحدة المعايير ودليل إرشادي للاختبارات والفحوصات للكفايات وإطار عام للمؤهلات والمعايير المهنية ومعايير الجودة في التدريب والتعليم المبني على الكفايات، وهنا سيتم الاعتماد من خلال العمل في هذا المشروع على المرجعيات الأردنية والتي يمثلها مركز الاعتماد وضبط الجودة، وفيما يتعلق بالمعيار العربي، فسوف يتم استخدامه في إطار مؤسسة التدريب المهني وكذلك مركز الاعتماد وضبط الجودة في حينه لتوائم وعملية التحول للمؤسسة،

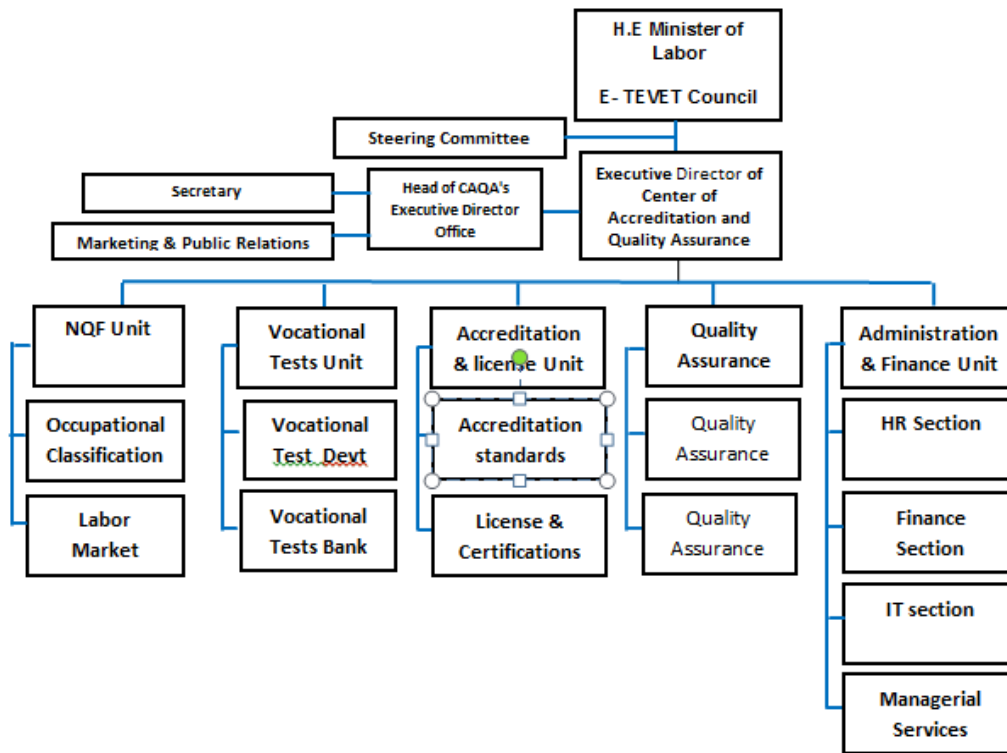
تأسس مركز الاعتماد وضبط الجودة، راجع الشكل ((٥,١٢) الهيكل التنظيمي لمركز الاعتماد وضبط الجودة) بموجب المادة ١١ من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم ٤٦ للعام ٢٠٠٨ للامتثال لمبادرة (٥) من الأجندة الوطنية الأردنية وذلك لإعادة تشكيل قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن وللتأكد من جودة مخرجات مزودي التدريب وإنها تغطي متطلبات واحتياجات سوق العمل من خلال الإطار العام لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وهذا سوف يوافق بين مخرجات التدريب ومتطلبات سوق العمل الأردني على افتراض المهام التالية: (١) تطوير معايير التعليم التقني والمهني والتدريب وذلك لضمان جودة مخرجات مزودي التدريب (٢) اعتماد وترخيص مزودي الخدمات في قطاع والتدريب والتعليم المهني والتقني (٣) اختبار الممارسين في سوق العمل والمصادقة على مستوياتهم من الكفايات.

إن مركز الاعتماد وضبط الجودة هو عبارة عن وحدة في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ومسئول عن قطاع واسع من المهن لوضع المعايير المهنية التي تنظم عملية التدريب في الأردن، وعند وضع المعايير تم الرجوع إلى المعايير المهنية العربية والتي دعمت من جمعية وزراء العمل العرب وبالإضافة إلى ما سبق فقد تم تحليل وثيقة تصنيف منظمة العمل الدولية لمعايير المهارات المهنية ومنذ ذلك الحين فإن الأردن يهدف إلى المشاركة في المسابقات المهنية العالمية للمهارات مدعومة في المعايير العالمية للمهارات وهذا من شأنه أن يشجع على استخدامه للمعايير الدولية للمهن في الوطن.

مؤسسة التدريب المهني تعتبر عضو كامل العضوية في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وجزء كبير من قطاع التدريب المهني في الوقت نفسه يعتبر وزير العمل رئيسا للمجلس هو أيضا بحكم منصبه رئيسا لمجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني يعطي الموافقة على مختلف المصادر اللازمة بما في ذلك الموارد البشرية والخبراء والمعدات والتسهيلات لمؤسسة التدريب المهني لتستطيع المضيء والتوفيق بين قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وقانون مؤسسة التدريب المهني حتى تحقق محور عملها الرئيسي من تأهيل وتدريب العمالة الماهرة وتصنيف الكفايات وإصدار الشهادات المهنية.

إن ضبط الجودة لنظام التدريب في معاهد التدريب المهني سيتحدد وفق ثلاثة مستويات رئيسية وهي:

- معايير التدريب : يجب ان يتم منح شهادات التدريب من قبل جهة خارجية ومعنية بالتدريب للتحقق من أن المحتوى التدريبي يلبي حاجة الصناعة .
- معايير الكفايات : وهو مستوى الكفايات المقترح من قبل مؤسسة التدريب المهني عبر عمليات التدريب والتعليم المخطط مع إجراءات العمل .
- تقييم الكفايات : وهي عملية تقييم للأداء تتم من قبل المدرب أو مقيم معتمد من قبل مؤسسة التدريب المهني (التقييم الداخلي) وكذلك يتم التقييم من قبل مركز الاعتماد وضبط الجودة (التقييم الخارجي) بمشاركة الصناعة.



الشكل (٥-١٢) الهيكل التنظيمي لمركز الاعتماد وضبط الجودة (CAQA).

- تطوير برنامج الشهادات

الشكل (١١,٥) يوضح معايير الكفايات (المعارف والمهارات والاتجاهات والممارسات الصناعية) والمعنية في عملية تطوير معايير التدريب أو تقييم الكفايات،

تعتبر مؤسسة التدريب المهني اكبر مزودي التدريب المهني في الأردن وكذلك فهي عضو مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (ETVET) وفي نفس الوقت فان وزير العمل هو رئيس مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ورئيس مجلس ادارة مؤسسة التدريب المهني وبإنشاء مركز الاعتماد وضبط الجودة والذي يخوله نظامه القانوني باعتماد وترخيص مؤسسات وبرامج التدريب المهني وإجراء فحوصات مزاولة المهنة سيكون لمؤسسة التدريب المهني الدور الكبير في رفد المركز بالخبرات البشرية وبيئة العمل ذات العلاقة كون مؤسسة التدريب المهني هي المؤسسة الوحيدة التي تمتلك كافة أدبيات هذا الإرث.

وعبر الإطار العام للمؤهلات (الشكل ٦,٣) فان مؤسسة التدريب المهني وعبر عقد التحالفات القطاعية المتعددة ستعمل جنباً إلى جنب مع الصناعة وعلى مختلف المستويات ، حيث ستعمل مؤسسة التدريب المهني مع مركز الاعتماد وضبط الجودة في مجال نظام الاعتماد والمعايير المهنية الوطنية (هيئة فحوصات الهيئات الصناعية) ، سيتم إصدار الشهادات للمتدربين عبر اجتيازهم الفحوصات من قبل مركز الاعتماد وضبط الجودة من خلال مراكز الفحص المعتمدة.

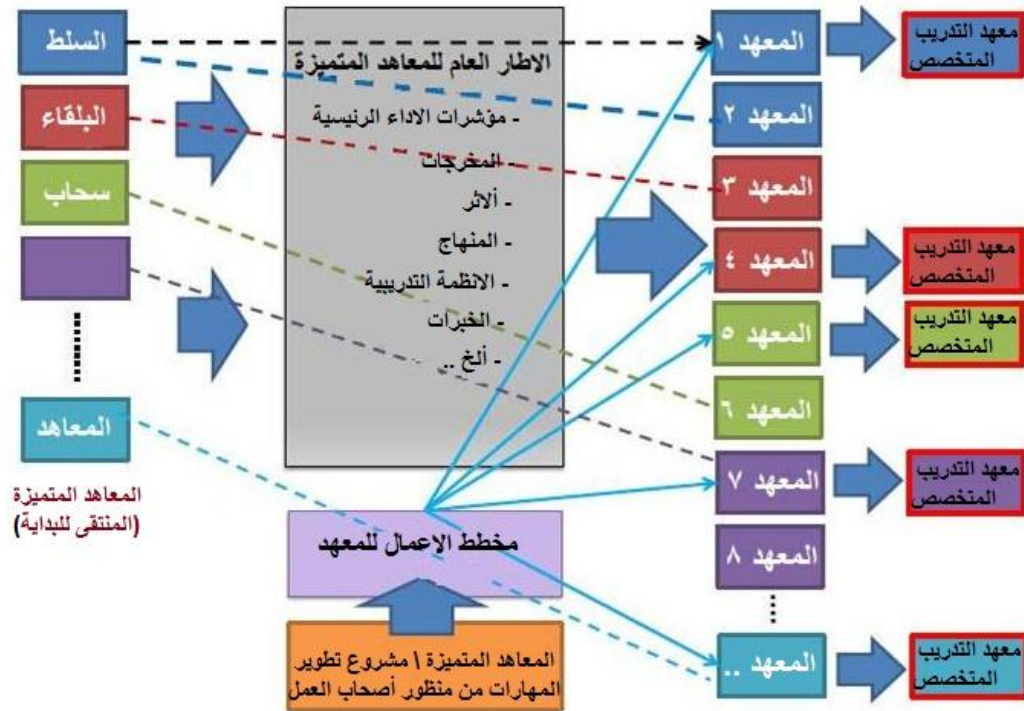
تنفيذ النماذج الجديد للمؤسسة سوف يطبق من خلال منهجية التدريب والتعليم المبني على الكفايات، ومن المتوقع للتقييم أن تكون نسبته من ٥٠/٥٠ بين تقييم الصناعة وتقييم معهد التدريب المهني.

- مراكز التميز

في الفترة السابقة هناك عدد جيد من معاهد التدريب المهني التي حصلت على الدعم المالي من خلال المساعدات والمنح من قبل الجهات الدولية المانحة والداعمة للمؤسسة ومنها المعاهد التي ينفذ فيها مشروع سياحة والمعهد المتخصص للصناعات المعدنية وتستخدم هذه المعاهد التدريب المبني على الإنتاج، وفي الوقت نفسه تنتج منتجات وخدمات صناعية جنباً إلى جنب مع تنفيذ العملية التدريبية، كمعاهد تدريب وفق العمل والإنتاج تعمل المعاهد وبما يمكنها من تدر دخلاً مالياً يدعم أعمالها وبرامجها، وهناك خمسة طرق يمكن الاعتماد عليها لتوفير عوائد دخل إضافية للمعاهد التدريبية بالإضافة إلى المخصصات المالية التي توفرها الحكومة وهي:

١. مساهمة المؤسسات الصناعية.
٢. رسوم المتدربين والمتحقين بالتدريب.
٣. الإنتاج وتسويق الخدمات والمنتجات من قبل المعاهد.
٤. الدعم والمساعدات المقدمة من قبل المجتمع المحلي.
٥. غير مباشر، توسع في خدمات التدريب غير الحكومي.

ولتمكين بعض معاهد التدريب المهني إن تدار وفق منهجية التدريب والتعليم المبني على الإنتاج يوصى برفع قدرات معاهد التدريب المهني لتكون قادرة على العمل وفق نظام التدريب والتعليم المبني على الإنتاج، وقد أظهرت الزيارات إلى بعض المعاهد التدريبية وجود إمكانية كبيرة لتحويل هذه المعاهد إلى معاهد تدريب مبني على الإنتاج والشكل (١٣،٥) يبين مسودة الإطار العام لتطوير مراكز التميز ومعاهد التدريب المتميزة) ومسودة الإطار العام لتطوير مراكز التميز هي عبارة عن مسودة مقترحة وليست متخصصة للمراكز المذكورة أعلاه.



الشكل (١٣.٥) الإطار المفاهيمي العام لتطوير مراكز التميز ومعاهد التدريب المتخصصة.

- نظام معلومات التدريب والتعليم المهني (VETIS)

في الوقت الراهن هناك نظام معلومات إدارة التدريب أسس بناء على منحة من قبل الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA) ويحتوي على معلومات تفصيلية تم جمعها لاستخدام الإدارة الرئيسية لغايات التدريب، إن البيانات والمعلومات يجب إن يتم مراقبتها وتوسيعها لتشكّل نظاماً لمعلومات التدريب المهني، وذلك لتوفير معلومات شاملة لإدارة مؤسسة التدريب المهني تمكنها من التخطيط واتخاذ القرارات وبحيث يتضمن هذا النظام أنظمة فرعية للمعلومات مثل نظام معلومات الموارد البشرية وغيرها.

حينما لم يكن الخبير الاستشاري مسؤولاً عن تطوير نظام معلومات التدريب والتعليم المهني كانت مجموعة المعايير الخاصة بنظام عمل المعلومات بحاجة إلى تخطيط ومراقبة لتنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني، وفي الأصل فإن نظام إدارة المعلومات هو جزء من المكون الأول من مشروع تطوير المهارات من منظور أصحاب العمل (EDSDP) والذي يهدف إلى توفير أسس أكثر فعالية

للتخطيط التعليم والتدريب المهني وتخصيص الموارد وتقديم كل من معلومات العرض والطلب، ولكنها لم تطور كما هو مخطط لها.

الهدف العام هو وضع نظام معلومات التدريب والتعليم المهني على حد مستوى لمؤسسة التدريب المهني ومديريات الأقاليم ومعاهد التدريب المهني والذي يجب أن يؤدي إلى تخطيط أكثر فعالية لنظام التعليم والتدريب المهني وتخصيص الموارد وتقديم كل من معلومات العرض والطلب لطالب الخدمة، حالياً فإن الخبير الاستشاري سوف يستعرض نظام إدارة معلومات التدريب (TMIS) والذي تم تطويره من خلال الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA) وعمل التوصيات ذات العلاقة والذي يدعم تنفيذ إجراءات وعمليات نظام معلومات المستخدم الصديق في معاهد التدريب المهني وهذا سوف يعمل على تجميع المعلومات المعيارية للمعاهد التدريبية ويعتبر كجزء من نظام معلومات التدريب والتعليم المهني، والمعلومات المعيارية سوف تتضمن الدليل معاهد مؤسسة التدريب المهني وبرامجها والتسجيل والمدرسين والمعلمين والإيرادات والنفقات الخ، وبالإضافة إلى ذلك، سيتم تطوير نظام المعلومات المنفصل ليتضمن معايير المهارات المتفق عليها والمؤسسات المعتمدة والبرامج التدريبية والمواد التعليمية ومقيمين الكفايات المرخصين والعمال المرخصين ومدرسين التعليم والتدريب المهني المعتمدين والتسهيلات التدريبية و"بنك الاختبارات" ولكن مع توفير الضمانات المناسبة للوصول إلى المعلومات السرية للغاية مثل "بنك الاختبارات" (يسمح فقط للوظائف والمستويات الوظيفية المعنية بالوصول).

وسوف تجرى دراسات متابعة الخريجين على المعاهد التدريبية والمدعومة من مشروع تطوير المهارات من منظور أصحاب العمل وسيتم إدخال والبيانات داخل نظام معلومات التدريب والتعليم المهني، والنماذج الجديد للمؤسسة سوف تدعم عملية بناء القدرات لمؤسسة التدريب المهني والمعاهد التدريبية لإجراء الاستفتاءات والمسوحات الميدانية لغايات تحديد الاحتياجات من المهارات المطلوبة في سوق العمل وفي المواقع الجغرافية للمعاهد (المحافظات والبلديات) وكذلك البحث عن مواضيع محددة (على سبيل المثال، زيادة معدل مشاركة العمالة من النساء والأقليات العرقية الخ) لملء الفراغ الحاصل حول معلومات سوق العمل والذي لا يمكن الحصول عليه من خلال المسوحات الوطنية ولكي نستطيع الوصول إلى معلومات سوق العمل الحقيقة في المحافظات ونحصل على صورة كاملة من الجهات الطالبة والمزودة للتدريب فان نظام معلومات التدريب والتعليم المهني سوف يرتبط مع وحدات نظام معلومات سوق العمل (LMIS) تحت إشراف وزارة العمل (مشروع سوق العمل)، تقارير المتابعة والتقييم الدورية سوف تركز على الأداء وفعالية التكلفة للبرامج التدريبية العاملة في معاهد التدريب المهني.