

نموذج بطاقة الوصف الوظيفي التحليلي

١. المعلومات الأساسية

١.١ معلومات أساسية عن الوظيفة

مسئول الوظيفة	اختصاصي تدريب الشمول المالي وإدماج النوع الاجتماعي	نوع الوظيفة	عقد
الدائرة	مؤسسة التدريب المهني	الفئة الوظيفية	عقد
الإدارة/المديرية	مديرية تطوير الأعمال	المجموعة النوعية	التدريبية
القسم/الشعبة		المستوى	الثاني
مسئول وظيفة الرئيس المباشر		المسمى القياسي الدال	اختصاصي
رمز الوظيفة		مسئول الوظيفة الفعلي	اختصاصي تدريب الشمول المالي وإدماج النوع الاجتماعي
حجم الموارد البشرية*		حجم موازنة الدائرة*	

*تعبأ لشاغلي وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا فقط.

١.٢ موقع الوظيفة في الهيكل التنظيمي للدائرة

تقع الوظيفة ضمن مديرية تطوير الأعمال في مؤسسة التدريب المهني وترتبط إدارياً برئيس قسم النوع الاجتماعي

٢. الغرض من الوظيفة

٢.١ المهمة الرئيسية للوظيفة (الهدف من الوظيفة)

تصميم وتطوير وتقييم البرامج التنموية المبنية على الأدلة في مجالات الشمول المالي وإدماج النوع الاجتماعي باستخدام منهجيات (MEAL) و (DECAM) بما يدعم صنع القرار، مع تحليل وإدارة المخاطر لضمان تحقيق أثر تنموي مستدام وفق أفضل الممارسات.

٣. المهام والواجبات والمسؤوليات الرئيسية

٣.١ المهام التفصيلية والمسؤوليات

١. قيادة وإدارة ملف الشمول المالي للفئات المستهدفة، وخاصة النساء والفئات المهمشة، من خلال تطوير مبادرات ومنتجات مالية شاملة ومبتكرة تراعي النوع الاجتماعي، وتحليل فجوات الوصول، وبناء شراكات استراتيجية، وقياس الأثر لضمان الاستدامة وتعظيم الأثر التنموي.
٢. تصميم وتطوير البرامج التنموية المبنية على الأدلة في مجالات الشمول المالي وإدماج النوع الاجتماعي، استناداً إلى منهجيات DECAM ومنهجيات الرصد والتقييم (MEAL).
٣. تحليل الاحتياجات والفجوات التنموية والمالية للفئات المستهدفة باستخدام أدوات تحليل متقدمة، بما يشمل البيانات المصنفة حسب الجنس والفئة الاجتماعية.
٤. تطوير استراتيجيات الشمول المالي المستجيب للنوع الاجتماعي وربطها بالسياسات الوطنية وأفضل الممارسات الدولية.

نموذج بطاقة الوصف الوظيفي التحليلي

٥. تصميم مؤشرات أداء متقدمة (Gender-Sensitive KPIs) لقياس الأثر التنموي والاقتصادي للبرامج والمشاريع .
٦. تطوير وتنفيذ أنظمة الرصد والتقييم (Monitoring & Evaluation Systems) لقياس كفاءة وفعالية البرامج واستدامة أثرها .
٧. إعداد أدوات تقييم قبلية وبعديّة (Pre & Post Assessments) وتحليل نتائجها لقياس التغيير في المعرفة والسلوك المالي للفئات المستهدفة .
٨. تقييم الأثر التنموي للبرامج على مستوى التمكين الاقتصادي، واتخاذ القرار المبني على البيانات .
٩. مراجعة وتحليل السياسات المالية وبرامج التمويل من منظور جندي، وتقديم توصيات تطويرية لتعزيز الشمول المالي .
١٠. تصميم وتطوير الحقائق التدريبية والمحتوى المعرفي المبني على الأدلة، بما يراعي التكامل بين الشمول المالي والنوع الاجتماعي وإدارة المخاطر .
١١. قيادة عمليات بناء القدرات والتدريب المتقدم باستخدام أساليب تدريب حديثة قائمة على التطبيق العملي وتحقيق النتائج .
١٢. إدارة دورة حياة البرامج التنموية (تشخيص – تصميم – تنفيذ – متابعة – تقييم) وفق منهجية DECAM.
١٣. متابعة تنفيذ البرامج ميدانياً وتحليل نتائج التطبيق وتوثيق الفروقات في الوصول والتأثير بين الفئات المختلفة .
١٤. إعداد تقارير تحليلية متقدمة تتضمن نتائج الرصد والتقييم والتوصيات المبنية على البيانات لدعم متخذي القرار .
١٥. تطوير نماذج تقييم الأثر طويل المدى لقياس استدامة التغيير في السلوك المالي والاقتصادي .
١٦. التنسيق مع الجهات المحلية والدولية والقطاع المالي لتطوير برامج مشتركة وتعزيز فرص التمويل والشراكات الاستراتيجية .
١٧. دمج إدارة المخاطر في تصميم وتنفيذ البرامج التنموية وتقييم المخاطر المالية والاجتماعية المرتبطة بها .
١٨. بناء شبكات دعم واستدامة للمتدربين والمستفيدين لضمان استمرارية الأثر بعد انتهاء البرامج .
١٩. متابعة التوجهات والسياسات الدولية في مجالات الشمول المالي والنوع الاجتماعي وتوظيفها في تطوير البرامج والمؤشرات .
٢٠. تطوير مبادرات مبتكرة لتعزيز التمكين الاقتصادي للفئات الأقل حظاً، وربطها بفرص التشغيل وريادة الأعمال .
٢١. القيام بأي مهام أخرى ذات علاقة بطبيعة العمل يكلف بها من قبل الإدارة .

نموذج بطاقة الوصف الوظيفي التحليلي

٤. مكونات الوظيفة		
٤,١ اتصالات العمل		
مدى التكرار	جهات ومستوى الاتصال	ماهية وغرض الاتصال
يوميًا/أسبوعيًا	<ul style="list-style-type: none"> زملاء العمل المباشرين مديري الوحدات التنظيمية. موظفين الوحدات الأخرى في المعهد. الجهات الدولية 	<input type="checkbox"/> تبادل معلومات روتينية متصلة بالعمل مباشرة <input type="checkbox"/> تنسيق العمل <input type="checkbox"/> توضيح أساليب العمل وطرقه أو تفسير البرامج والأعمال <input type="checkbox"/> حل الخلافات أو لحل بعض مشاكل العمل <input type="checkbox"/> عرض خطط عمل جديدة أو معدلة <input type="checkbox"/> التفاوض
٤,٢ المتطلبات الذهنية لحل مشكلات العمل.		
يتطلب أداء العمل القدرة على اختيار طرق العمل من عدة اختيارات متقاربة وتحليل الظواهر والمشاكل للتوصل لنتائج وجمع الافكار متعددة لوضع فكرة جديدة أو التوصل الى استنتاجات من المعطيات المطروحة.		
٤,٣ مجال العمل وتأثيره		
يؤدي العمل وفق الأنظمة والتعليمات وإجراءات بما يساهم في تسهيل عمل الآخرين ويعتبر ذات تأثير كبير على أهداف الوحدة والأخطاء يمكن تلافيها بسرعة.		
٤,٤ الصعوبة والتعقيد		
يتكون العمل من أعمال تخصصية متنوعة ومعقدة تتطلب اجراءات واساليب.		
٤,٥ المسؤولية الاشرافية		
المسميات الوظيفية للمرؤوسين	درجة الوظيفة	أعداد الموظفين
لا يوجد	-	-
٤,٦ المجهود البدني		
النسبة المئوية من وقت العمل	نوعية المجهود البدني (شدة المجهود البدني)	
%٥٠	<input type="checkbox"/> متجول	
%٣٠	<input type="checkbox"/> جالس	
%٢٠	<input type="checkbox"/> واقف	
٤,٧ ظروف العمل		
النسبة المئوية من وقت العمل	بيئة العمل	
%٥٠	<input type="checkbox"/> عادية (داخل المكتب)	
%٥٠	<input type="checkbox"/> غيرها (ميداني)	

نموذج بطاقة الوصف الوظيفي التحليلي

٥. المؤهلات العلمية والخبرات العملية 	
٥,١ متطلبات إشغال الوظيفة (الحد الأدنى من المؤهلات العلمية والخبرات العملية والتدريب)	
المؤهل العلمي المطلوب (التعليم الأكاديمي، المهني، الخ) بكالوريوس في الاقتصاد، إدارة الأعمال، العلوم المالية والمصرفية	
٥,٢ الخبرة العملية المطلوبة	
مدة الخبرة العملية	نوع الخبرة العملية ومجالها
٧ سنوات كحد أدنى	<ul style="list-style-type: none"> - خبرة عملية في القطاع المصرفي او في مجال التدريب وبناء القدرات المرتبط مباشرة بالمؤسسات المالية او البرامج التنموية ذات العلاقة بالشمول المالي او التثقيف المالي، بالاضافة الى خبرة في التعامل مع المخاطر المرتبطة بالتمويل او تنفيذ البرامج ذات الطابع المالي - خبرة تدريبية في DECAM

نموذج بطاقة الوصف الوظيفي التحليلي

٥,٣ التدريب الفني أو الإداري أو التخصصي المطلوب (ويقصد التدريب الرسمي اللازم لممارسة عمل او مهنة معينة قبل شغل الوظيفة)		
مدة التدريب	مستوى التدريب ومجاله	
.....	- شهادة مهنية دولية في إدارة المشاريع التنموية (PMD-Pro) - شهادة مهنية دولية في التقييم والمساءلة والتعلم للمشاريع التنموية (MEAL DPro) - دورة تحليل الاستدامة المالية وتقييم المخاطر من منظور النوع الاجتماعي - دورة تدريب مدربين TOT - دورة في الحوكمة وادارة المخاطر - دورة في المحاسبة المالية	
٦. الكفايات الوظيفية		
مستوى الكفاية (اساسي، متوسط، متقدم)	الكفاية المطلوبة	
متقدم	خبرة متعمقة في الشمول المالي، التحليل الاقتصادي الجندي، والخدمات المالية الرقمية.	
متقدم	خبرة تدريبية بمنهجية DECAM	
متقدم	فهم متقدم لبنية القطاع المصرفي والتشريعات المرتبطة به، وانعكاسها على البرامج التنموية.	
متقدم	القدرة على تحديد وتحليل وادارة المخاطر المالية والتشغيلية المرتبطة بالبرامج التدريبية والتنموية، ووضع إجراءات للحد منها.	
متقدم	إعداد مواد تعليمية متقدمة.	
	الكفايات القيادية (لشاغلي الوظائف الإشرافية والقيادية)	
متقدم	-ذكاء جندي عالٍ.	
متقدم	-مهارات تيسير متقدمة.	
متقدم	- مرونة ذهنية وقدرة على التكيف	
متقدم	العمل بروح الفريق	
متقدم	الالتزام باخلاقيات العمل	
متقدم	الابتكار وحل المشكلات	
متقدم	التركيز على النتائج	
متقدم	التواصل الفعال .	
	الكفايات العامة (السلوكية والإدارية)	

نموذج بطاقة الوصف الوظيفي التحليلي

٧. الموافقات

الأدوار	المسمى الوظيفي	الاسم	التاريخ	التوقيع
الاعداد				
المراجعة (الرئيس المباشر)				
الاعتماد (لجنة الموارد البشرية)				