

المجلس الاعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني  
دولة فلسطين

دليل الطريقة الوطنية المعيارية  
لتطوير مناهج التدريب والتعليم  
المهني والتقني

2018

V 1.0





## المحتويات

7	أهداف إصلاح التدريب والتعليم التقني والمهني "ال" (TVET)	1
7	مقدمة	1.1
7	استراتيجية ال TVET وأصحاب الشأن	2.1
8	إصلاح ال TVET في فلسطين	3.1
9	الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج	4.1
10	وصف المرحلة التجريبية منذ عام 2013 وحتى عام 2017	5.1
15	الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج لل (TVET) - ملخص تنفيذي -	2
25	إطلاق عملية مراجعة المنهاج وتطوير مناهج جديدة مبنية على الكفايات (خطوة 1 من العملية)	3
25	مفهوم بناء نظام وطني مترابط لدمج الطلب من سوق العمل بالعرض من التدريب والتعليم المهني والتقني ( TVET )	1.3
27	تطوير وتحديث عملية تنظيم المهن	2.3
30	ربط التصنيف المهني الفلسطيني بالإطار الوطني للمؤهلات	3.3
32	توصيات خاصة بمجموعات العمل المخصصة للقطاعات	4.3
33	الأدوات والأمثلة	5.3
35	الخطوة 2: عقد ورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء	4
35	خلفية	1.4
36	منهجية التحليل المهني	2.4
40	تنفيذ ورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء	3.4
41	تنظيم ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء	1.3.4
43	خطوات ورشة عمل العاملين الخبراء	2.3.4
45	تنفيذ ورشة التحقق من الصلاحية	4.4
47	أدوات وأمثلة على الخطوة الثانية من العملية	5.4
53	الخطوة 3: تصميم الوصوف المهنية والإسناد إلى كل من A/POC و NQF	5
53	الخلفية والمفهوم	1.5
54	الوصوف المهنية الفلسطينية	2.5

55	تطوير الوصوف المهنية	3.5
55	دور سوق العمل في تطوير الوصوف المهنية	1.3.5
55	متطلب الاسلوب الممنهج في تسمية المهن	2.3.5
56	يتطلب وصف الوصوف المهنية أسلوباً ممنهج فيما يخص المصطلحات	3.3.5
57	الصيغة المعيارية الموحدة للوصوف المهنية	4.3.5
57	الخطوة 3 من العمليّة : الأدوات والأمثلة	4.5
<b>61</b>	<b>الخطوة 4 من العمليّة : تطوير المنهاج</b>	<b>6</b>
61	الخلفية والمفاهيم	1.6
63	تطوير الوحدات النمطية	2.6
65	منهجية المواقف التعلّمية	3.6
67	بنية المواقف التعلّمية	1.3.6
68	تطوير المواقف التعلّمية	2.3.6
74	الخطوة رقم 4: أدوات وأمثلة	4.6
<b>89</b>	<b>الخطوة 5: عملية اعتماد برامج التدريب والتعليم المهني والتقني والمصادقة عليها</b>	<b>7</b>
<b>93</b>	<b>الخطوة 6: تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني</b>	<b>8</b>
93	الانشطة اللازمة لتنفيذ برنامج التدريب	1.8
94	أهمية مراعاة مبادئ التعلم عند تنفيذ البرنامج التدريبي	2.8
<b>95</b>	<b>تطبيق منهجية الاختبار (الفحص) النهائي (خطوة 7 من العملية)</b>	<b>9</b>
95	الخلفية والمفاهيم	1.9
97	عملية التقييم والاختبار	2.9
97	لمحة عن عملية التقييم والاختبار	1.2.9
98	الهيكلية والوظائف في عملية التقييم والاختبار	2.2.9
99	العناصر الأساسية والخطوات العملية للتقييم والاختبار	3.9
99	لوائح ومبادئ التقييم والاختبار	1.3.9
100	معيّار التقييم	2.3.9
101	مهام التقييم	3.3.9
102	مواقف التقييم	4.3.9



103	تنفيذ الاختبارات النهائية	4.9
104	الاختبار العملي	1.4.9
104	الاختبار الشفوي	2.4.9
105	الإرشادات والنماذج الجاهزة	5.9
105	لجنة مطوري التقييم، الخطوة A	1.5.9
105	مثال على معيار تقييم (مهنة "الخياط"):	2.5.9
109	لجنة مطوري التقييم، الخطوة 2	3.5.9
111	مثال على مهمة تقييم (مهنة "الخياط"):	4.5.9
114	مثال على قياس مهمة تقييم (مهنة "الخياط"):	5.5.9
117	إرشادات خاصة بلجنة مطوري الاختبار	6.5.9
117	وثائق موقف التقييم الخاصة بالفاحصين	7.5.9
118	مثال على قائمة ملاحظات الفاحصين (مهنة "الخياط"):	8.5.9
123	تحضير مواقف التقييم للممتحنين	9.5.9
123	مثال على اختبار الممتحنين (مهنة "الخياط"):	10.5.9
<b>131</b>	<b>الخطوة 8 من العملية: تقويم مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني TVET</b>	<b>10</b>
131	مقدمة	1.10
132	مفهوم التقييم	2.10
134	تقويم المعطيات (المدخلات)	3.10
135	تقويم العملية / تقويم التعليم والتعلم	4.10
135	الخطوة 8 من العملية : الأدوات والأمثلة	5.10
<b>141</b>	<b>قائمة المصطلحات</b>	<b>11</b>

## قائمة الأشكال

61	الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج	شكل 1
62	وظائف كل من التصنيف المهني، والوصف والمعايير المهنية وإطار المؤهلات وفقاً لارتباطها بمعايير المنهاج	شكل 2
03	أنظمة إسناد التصنيف المهني و الإطار الوطني للمؤهلات	شكل 3
63	الصلة بين التحليل المهني، وتصميم المنهاج وتصميم ممارسات التّعلّم	شكل 4
34	خطوات ورشة عمل العاملين الخبراء	شكل 5
34	وصف تفصيلي لورشة عمل العاملين الخبراء	شكل 6
05	مثال على وصف الكفايات	شكل 7
15	مثال على المهام المركبة، المهنة: تصليح جسم وهيكل (بودي وشاصي) السيارة	شكل 8
25	مثال على المهام المركبة، المهنة: تصليح جسم وهيكل (بودي وشاصي) السيارة	شكل 9
36	نموذج الكفايات للتحليل المهني وتصميم المنهاج	شكل 01
66	الصلة بين العمل والتّعلّم	شكل 11
76	كفايات نموذج العمل الكامل	شكل 21
96	سير العمل الخاص بتطوير المواقف التّعلّمية	شكل 31
78	مثال على نتيجة التقييم الافتراضية الموجزة	شكل 41
79	عملية التقييم و الاختبار	شكل 51
331	نموذج عملية الجودة ومجالات التقييم	شكل 61

## قائمة الجداول

13	عملية دمج وهيكله الطلب في سوق العمل والعرض من التدريب والتعليم المهني والتقني (TEVT)	جدول 1:
23	المجموعة المهنية مع المهن التي تتم تجربتها والإسناد التجريبي إلى تصنيف COA	جدول 2:
33	مثال على تجميع القطاعات والمجموعات المهنية على شكل فئات	جدول 3:
74	قائمة التفقد الخاصة باختيار الخبراء	جدول 4:
75	نموذج الوصف المهني المعياري الموحد الجديد (بناء على مصفوفة FQN)	جدول 5:
85	مثال توضيحي على الوصف المهني (باستخدام الصيغة المعيارية)	جدول 6:



# أهداف إصلاح التدريب والتعليم التقني والمهني "ال" (TVET)

1

## 1.1 مقدمة

لقد تطور نظام التدريب والتعليم التقني والمهني في فلسطين بشكل تدريجي فبعد ان كان يعتمد على اتباع سبل قديمة وغير رسمية (مثل انواع التلمذة غير الرسمية)، تم تبنيه بمشاركة رسمية من خلال مؤسسات التعليم والتدريب المهني.

وكنتيجة لهذا التبني والاهتمام الرسمي بهذا النظام وتطبيقه على المهن يجعل الشباب الملتحقين بهذا النظام قادرين على دخول سوق العمل كقوى عاملة ملائمة لاحتياجات سوق العمل والتي تم تحقيقها من انشاء مراكز التدريب المهني لرفد سوق العمل بقوى عاملة ماهرة بالإضافة الى مدارس مهنية شملت محتويات تقنية للعديد من المهن والكليات التقنية والتي قامت بتطوير عدد كبير من التخصصات التقنية. ولكن لسوء الحظ وكما حصل في العديد من الدول، لم يكن هذان النظامان متناغمين، بل تم تطويرهما كمسارين منفصلين، الأمر الذي أدى إلى العديد من التحديات. في حين كان التدريب المهني مبني على الممارسة التي تمكن الخريجين من الوصول إلى سوق العمل، كان يعتبر التعليم المهني بشكل أساسي كخيار ثانوي للأشخاص ذوي التحصيل المتدني في التعليم العام، ومرتبب بوظائف مهمّة ولكنها مهينة، وبالتالي كانت سمعته متدنية، وإضافة إلى ذلك جعل الوصول إلى المزيد من التعليم أمراً شبه مستحيل.

اخيراً، كان كل من نظام التعليم الثانوي المهني الصناعي (ISS) ونظام الكليات التقنية (TC) يعتبر جزء من السلك التعليمي و بالتالي فهما يشتركان في كونهما يسعيان الى نفس الهدف لكونهما مؤسساتان تقدمان تدريباً وتعلماً أكاديمياً ثانوياً وعالاً، وبشكل عام، تقوم هذه المؤسسات بتطوير برامج تدريبية متمحورة حول الموضوع من الناحية النظرية وتستخدم نماذج تقليدية للتدريس والتعلم، وبالتالي تفتقر إلى بناء العديد من الكفايات التي سيحتاجها الشباب لدخول سوق العمل بنجاح.

## 2.1 استراتيجية ال TVET وأصحاب الشأن

لقد تم ملاحظة بعض النواقص واتي تم سردها سابقاً في نظام ال TVET في التسعينيات، وفي عام 1999 تم وضع أول استراتيجية وطنية لنظام ال TVET. إلا أنه، ونتيجة للعديد من التحديات، لم يتم تنفيذ الكثير من بنود هذه الاستراتيجية أو العمل عليها. وفي عام 2010، تم تطوير وتبني استراتيجية ال TVET المنقحة. والتي تظهر بوضوح كيفية المضي قدماً بها وتقتصر الأهداف الرئيسية لإصلاح ال TVET ومجالات التدخل الهامة، والتي منذ ذلك الوقت تخضع للتطوير والتقدم بدعم من قبل مؤسسة التعاون الألماني GIZ بالإضافة إلى ممولين آخرين.

وتُعنى الأهداف الرئيسية لاستراتيجية ال TVET بتطوير وتحسين ما يلي:

- مدى ارتباط وملاءمة ال TVET لسوق العمل
- الأطر المنهجية للوظائف والمؤهلات
- الأساس التشريعي لل TVET ووجود نظام TVET موحد
- التطوير التنظيمي لمؤسسات ال TVET
- تطوير عمليات التدريس والتعلم
- تطوير الموارد البشرية (HRD)
- تطوير وضمان الجودة

ان أصحاب الشأن الرئيسيين المسؤولين عن عملية إصلاح ال TVET، وتطوير وتنفيذ تقديم التدريب هم وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي بالإضافة إلى مؤسسات ال TVET التابعة لها. في الوقت ذاته، فإن مشاركة القطاع الخاص في إصلاحات ال TVET لا يمكن الاستغناء عنها ومقرّ بها حول العالم لتحقيق الأهداف المرجوة. وبالتالي، فقد التحق اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية PFCCIA بتصميم عملية الإصلاح وعناصرها في مرحلة مبكرة. وكذلك تتم استشارة المزيد من أصحاب الشأن، مثل وزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة شؤون المرأة، ووكالة تشغيل وغوث اللاجئين UNRWA والمؤسسات غير الحكومية NGOs، بينما تقوم كل من مؤسسة التعاون الألماني GIZ والاتحاد الأوروبي EU ومؤسسة التعاون الإنمائي السويسري SDC ووكالة التنمية البلجيكية BTC وممولين آخرين بدعم العملية .

### 3.1 إصلاح ال TVET في فلسطين

كما هو الحال في أي عملية إصلاح لنظام أساسي، فإن عملية إصلاح ال TVET عملية طويلة، تتطلب تطوير رؤيا مشتركة وتعاون ملح بين أصحاب الشأن الرئيسيين من أجل الوصول الى مستوى عال من التعلم على المستوى الشخصي والمؤسساتي، والذي يجب أن يكون مدعوماً بعملية تطوير قدرات مستمرة، ويوفر مصادر مستدامة والاستمرار بالعمل مهما كانت البيئة صعبة.

كان تطوير المفاهيم والمشاريع التجريبية يتم بشكل ثابت وبطيء منذ البداية، وبالتالي أصبحت الحاجة لعملية إصلاح واسعة جلية أكثر في السنوات الأخيرة، ومما ساهم ايضاً في تسريع العملية، الاعداد الكبيرة من الشباب الذين ينوون دخول سوق العمل الرسمي من جهة والاعداد الكبيرة من الخريجين الشباب في كافة المسارات من جهة أخرى، وكل ما سبق يشير إلى عدم توافق ما بين العرض من قبل التعليم والتدريب و الطلب في سوق العمل، الأمر الذي تم الإفصاح عنه بوضوح وبشكل متزايد من قبل أصحاب الشأن من القطاع الخاص. وتمثل الأعداد الكبيرة من الشباب الذين تسربوا في مراحل مبكرة من نظام التعليم والذين يعانون من البطالة أو يعملون في قطاعات غير رسمية من الاقتصاد مشكلة إضافية. ولذلك تم تضمين وسائل إعادة دمج الشباب من خلال الاعتراف بالتعلم المسبق والتجسير في عملية إصلاح نظام ال TVET.

لقد أصبحت الحاجة للتصرفات المتناغمة بين كافة أصحاب الشأن جلية جداً وتلقت دعماً كبيراً خلال السنوات الماضية. وقد أقر أصحاب الشأن بشكل متزايد بمسؤوليتهم المشتركة تجاه تقديم التعليم والتدريب





في مجال ال TVET وموافقتها لمتطلبات سوق العمل، من أجل تمكين الشباب من دخول سوق العمل. فالهدف الاستراتيجي الرئيسي في كافة البرامج التعليمية، هو بناء وتحسين قيم وكفايات الطالب الاجتماعية والشخصية جنباً الى جنب مع الكفايات الفنية والمنهجية.

#### 4.1 الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج

إن الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج مستمدة من هذه الاعترافات المختلفة و السابق ذكرها. والهدف الرئيسي من برنامج الإصلاح هو تطوير برامج TVET عالية الجودة وموجهة بحسب الطلب لتكون ملائمة لكافة قطاعات الاقتصاد والمؤهلات ومتوافقة مع المعايير الدولية. وبالتالي، تم تطوير الطريقة المعيارية وتنفيذها بشكل جزئي للوصول إلى مساهمة أكبر في نظام تعليم تقني ومهني أفضل في فلسطين. كما أن الطريقة المعيارية لا تقيد نفسها فقط بخلق مناهج TVET أفضل، بل تعالج عدة تحديات سائدة وتقدم لها الحلول على أسس ممنهجة. ولقد تم تطوير الحلول الموصي بها بالتعاون الوثيق مع أصحاب الشأن، وبدعم من مؤسسة التعاون الألماني GIZ بالإضافة إلى عدد من الخبراء الدوليين المعروفين. فكافة التوصيات مبنية على أفضل الممارسات في المجتمع الدولي، ولكن تم تدقيقها وتكييفها لجعلها ملائمة للسياق الفلسطيني.

أنّ الاحتياجات الفعلية التي ابرزتها الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج لنظام ال TVET هي:

- تحديد وتصنيف المهن المطلوبة بشكل ممنهج ومبنية على نهج ناجح ومنطقي للموافقة ما بين متطلبات سوق العمل والعرض من قبل ال TVET.
- تحديد كل من المهام المركبة، وإجراءات العمل والكفايات المطلوبة لهذه المهن بشكل ممنهج من قبل الخبراء في سوق العمل، الأمر الذي يتيح تطوير الوصوف المهنية الملائمة والمحدثة بالإضافة إلى المعايير التقييمية والمناهج الموحدة، ذات الوحدات النمطية والمبنية على الكفايات.
- التوزيع المنهج للوصوف المهنية على مستوى المؤهلات الملائم حسب الإطار الوطني للمؤهلات NQF لتحسين أهمية نظام الاعتماد للكفايات المهنية المثبتة وخلق فرص ومسارات للتقدم في التعليم والحياة المهنية.
- التطوير والتنفيذ المعيارية التعليمي المنهج للمناهج ذات الوحدات النمطية والتي تروج تطوير الكفايات المهنية بشكل شامل، للتوافق مع متطلبات سوق العمل واحتياجات المتعلمين.
- التقييم والاختبار المعيارية للكفايات المهنية، والذي يختبر ويقيم ويعتمد الكفايات المهنية التي تم تحقيقها بناء على الوصوف والمعايير التقييمية المتبناة.
- التقويم المنهج والمستمر بعد تطوير المنهاج والتنفيذ لتقييم المناهج، وعمليات ونتائج التدريس والتعلم، من أجل الحفاظ على جودة ال TVET وعلى العلاقة بين سوق العمل والمتعلمين.

ان أي عملية اصلاح للنظام تبدأ بإطلاق العملية، المبني على المعرفة بأن العناصر الرئيسية للأنظمة الحالية مفقودة وتحتاج إلى تطوير. وفيما يخص مناهج ال TVET الحالية، فقد تم تحديد الفجوات الحادة ما بين نظام ال TVET السائد المبني على المؤسسة واحتياجات سوق العمل والإقرار بها، وعليه فإن الأمر يتطلب عملية إصلاح.

أنّ عمليات إصلاح الأنظمة القائمة تتطلب رؤيا وأجندة مشتركة ما بين كافة أصحاب الشأن، وتوجيه وإدارة عملية التطوير والتنفيذ بالإضافة إلى ضمان الجودة فيها. كما تتطلب كفاية مهنية لتشكيل أهداف عملية وقابلة للتحقيق، والاتصال والتواصل الداخلي والخارجي المستمر، بالإضافة إلى كم كبير من العمل الدؤوب.

### الانطلاق

لقد تم إطلاق عملية الإصلاح من خلال ورشة الانطلاق في حزيران 2012. وتم حضور الورشة من قبل كبار أصحاب الشأن من وزارة العمل، ووزارة الاقتصاد ووزارة التربية والتعليم العالي، والهيئة الوطنية للاعتماد والجودة AQAC ومؤسسة التعاون الألماني GIZ والتي كانت مدعّمة بخبير دولي.

وقد تم تشكيل مجموعة العمل الفنية كنتيجة لورشة الانطلاق، والتي تألفت من طاقم فني معين من أصحاب الشأن، حيث تم تفويضهم للقيام بمراجعة الخطوات الثمانية للطريقة المعيارية والتي تمت صياغتها خلال ورشة العمل لتطوير المناهج المستقبلية ولتحضير توصيات ذات علاقة بالمنهجية.

### المباركة والموافقة

تمت الموافقة على التوصية الصادرة عن مجموعة العمل الفنية الداعية للبدء بالطريقة المعيارية المقترحة من قبل معالي وزير العمل، ومعالي وزير التربية والتعليم العالي في تشرين أول وتشيرين ثاني 2012.

وبما أن هذا الإصلاح يعتبر نقلة نوعية من TVET موجه حسب العرض إلى TVET موجه حسب الطلب، والذي يهدف إلى تحسين جودة ال TVET بشكل كبير، تمت التوصية والاتفاق مع صانعي السياسات على القيام بمرحلة تجريبية والتي يتم خلالها تطبيق الطريقة المعيارية المصادق عليها. وفي نهاية المرحلة التجريبية، يجب أن يتوفر لدينا تقييم نتائج ومخرجات برامج ال TVET المبنية على الكفايات التي تم تطويرها وتنفيذها كنتيجة التغذية الراجعة للاستفادة منها حول الاستراتيجية والمفهوم الكلي لمعايير المنهاج.

## 5.1 وصف المرحلة التجريبية منذ عام 2013 وحتى عام 2017

بدأت مجموعة العمل الفنية المفوضة عملها عام 2013. وكان من المخطط أن تكون مدة المرحلة التجريبية من ثلاث إلى خمس سنوات.

ولقد شملت تحديات المرحلة التجريبية، والتي تم حلها بشكل تدريجي، ما يلي:

- غياب البيانات والدراسات الشاملة حول الوضع الاقتصادي، والهيكل، والتوظيف، والمهارات في قطاعات مختلفة.
- غياب الوظائف والعمليات الضرورية فيما يخص التطوير، والتقييمات، والاعتماد، وضمن الجودة، بشكل معياري، في ال TVET.
- انعدام التوافق بين أطر العمل والمعايير المرجعية وبين الوضع الفعلي في سوق العمل.
- عدم وجود تدريب مسبق أو خلال العمل للمدربين، خاصة فيما يتعلق بمنهجيات التّعلّم المبنية على العمل والمنظمة ذاتياً.



نتيجة لهذه العناصر المفقودة، تم البحث عن حلول عملية وتنفيذها، مستغلين الأنظمة، والهياكل والبيانات القائمة على أكمل وجه بالإضافة إلى تجريب أشكال التعاون، والتوجيه، والإدارة والتنفيذ الجديدة.

ومن خلال سير العملية وتقديمها، تم القيام بتطوير القدرات من خلال ورشات عمل رئيسية مع صانعي السياسات، ورؤساء مؤسسات ال TVET وأساتذة ال TVET والمشاركين من القطاع الخاص، وفي ذات الوقت تم توضيح الأدلة وتطبيق عملية تطوير المنهاج على الأرض.

وتم تقييم عملية تحديد احتياجات المهن الجديدة والمحدثة بالإضافة إلى احتياجات المنهاج بناء على مصادر البيانات والمسوح المتاحة (مثل، BTC، LMIS، الخاص بتحليل الاحتياجات، 2011) بالإضافة إلى تصنيف القطاعات المهنية القائمة (مثل AOC). وقد تم استخدام نتائج هذا التحليل لدعم اختيار المهن التي تعتبر أولوية في القطاعات الاقتصادية. وتمت التوصية بكافة مناهج ال TVET الخاصة بالمهن التي يجب تحديثها أو تطويرها من قبل مجالس التوظيف (LET) وال TVET المحلية التي تخضع لمعايير الاختيار الخاصة باللجنة التوجيهية. ويتألف مجالس التوظيف (LET) المحافظ المحلي وتتألف اللجنة التوجيهية من أصحاب شأن محليين أو إقليميين من القطاع الخاص، ومن كل من ال TVET والمنظمات غير الحكومية (NGOs). هؤلاء هم اصحاب الشأن الذين يستطيعون تحديد العرض والطلب الحالي والمستقبلي في سوق العمل بشكل أكثر فاعلية ودقة ومن ثم يوصون ببرامج تدريبية تلبي احتياجات سوق العمل المحلي وبالتالي تزيد فرص التوظيف للخريجين المستقبليين.

تم اتخاذ القرار الخاص بكافة برامج التدريب التي تم اختيارها ليطم تطويرها من قبل اللجنة التوجيهية المؤلفة من صانعي السياسات من إدارات ال TVET لوزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي بالإضافة الى القطاع الخاص. في مسعاها لتوحيد قطاع ال TVET، وعملت اللجنة التوجيهية على ضمان اتباع متطلبات المستوى السياسي الخاص بالموضوع، حيث أنه ينبغي على برامج التدريب الجديدة أن تلبى المتطلبات الوطنية على ان يتم تجنب الازدواجية.

لقد قام الميسرون بتحليل المهام المركبة والكفايات المطلوبة في المهن المعرفة بعد تلقيهم للتدريب من خلال ورشات العمل الموجهة للخبراء العاملين في المجالات المختلفة (EWW). وقد تم التحقق والمصادقة على المخرجات في كل حالة من خلال ورشة عمل ثانية في منطقة مختلفة من قبل خبراء مختلفين. وقد تم تطوير منهجية EWW في كل من معهد التكنولوجيا والتعليم (ITB)، وجامعة بيرمين) وثبت أنه نهج ناجع وسريع لتطوير وتحديث مناهج ال TVET.

وبالمجمل، تم بين العام 2013 و العام 2016 تطبيق تحليل مهام العمل وعمليات العمل بالتوافق مع الطريقة المعيارية على تطوير وتحديث أكثر من 30 منهاجا وهي تستخدم حاليا في مراكز التدريب المهني، والمدارس الثانوية الصناعية، والكليات التقنية ومراكز الكفايات المنتشرة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

يعتبر الشرح المرفق للوصف المهني المعياري لكل مهنة أمراً ضرورياً لتطوير لبنة مرجعية لمطوري المهن المعياريين، ومطوري ومدربي المنهاج، بالإضافة إلى تطوير تفاهم مشترك ما بين ال TVET والقطاع الخاص، والمتعلمين وأهاليهم حول المهنة والمؤهلات الموازية لها ومستوى المؤهلات الخاص بها. كما أنه لا يمكن الاستغناء عن الوصف المهني عند إسناد المهن إلى المؤهلات الموازية لها من أجل إسنادها إلى الأطر المختلفة (التصنيف المهني العربي AOC/ والتصنيف المهني الفلسطيني POC والإطار الوطني للمؤهلات NQF).

في الوقت الذي لم يطرح أي تحد في تطوير الوصوف المهنية المنفردة فقد تطلبت عملية التوحيد المعيارية المطلوبة للتوافق مع AOC/POC وبالتحديد مع NQF عملاً إضافياً. ولقد انشأت مجموعات العمل بشكل منفرد: وهي مجموعة مختصة في AOC/POC، وأخرى مختصة في NQF، والثالثة لمعايير وتطوير المناهج. وكانت التحديات الناتجة الموضوع الجوهري لعدة ورشات عمل تم تنفيذها في 2014 و 2015. ولما كان التوافق ضئيلاً بين هذه المجموعات أثناء العمل، كانت النتيجة دمج مجموعات العمل التقنيّة الثلاثة في مجموعة واحدة في مطلع عام 2016. إنّ الأطر المصادق عليهما AOC/POC والإطار الوطني الفلسطيني للمؤهلات NQF توفر إطار عمل تقديري. حيث أن NQF عبارة عن إطار عمل تقديري لكافة المؤهلات المصحوبة بعوامل واصفة عمومية تستخدم في ثلاثة تصنيفات رئيسية للكفايات على ثمانية مستويات. ولجعل NQF إطاراً إجرائياً، مثل إسناد الوصوف المهنية للمؤهلات الموصوفة في المستوى الذي يوازيها، تمت التوصية بتحليل كل قطاع مهني على حدى ومن ثم تحليل وتخصيص الوصوف المهنية وفقاً لمصفوفة موسعة وصياغة معيارية موحدة. ولقد تم الحصول على تجارب إيجابية مع هذا النهج سابقاً في أوروبا، في سياقات وطنية ودولية. وسيتم عرض ومناقشة النتائج الملخصة من ورشات العمل السابقة والوصف الخاص بعملية الإسناد في 2016 ضمن مجموعة العمل التقنيّة المشتركة "معايير تطوير المناهج، AOC/POC، و NQF".

ان عملية التطوير لمعايير التقييم فقد بدأت عام 2014. وكانت مسبقة باجتماعات مع دوائر الامتحانات في وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي بالإضافة إلى الملاحظات على عمليات الامتحانات الحالية وطريقة تنفيذها، وكانت النتائج أنه يجب تعديل الامتحانات لتصبح فعالة، لفحص وتقييم واعتماد الكفايات المهنية التي تم تحقيقها. وفيما بعد وبدعم من الخبراء الدوليين، تم تعديل عملية التقييم، وتفسيرها وتقديمها من خلال عدة ورشات عمل تم عقدها في 2014. هذا وقد بدأ تطوير القدرات الأولى من أجل تطبيق عمليات التقييم للعمليات في 2015 ويجب أن يتبعه المزيد من التدريبات. ويتطلب تنفيذ البرامج (بالإضافة للبنية التحتية المطلوب توافرها في مؤسسات ال TVET) أيضاً تحديث قدرات مدرسي ومحاضري المناهج للمهن المطوّرة حديثاً ذات الوحدات النمطية المبنية على الكفايات.

ففي خلال المرحلة الأولى من النهج المبني على الكفايات وفي إطار المناهج المطوّرة والمحدثّة المذكورة سابقاً والتي يزيد عددها عن 30، تلقى المدرسون والمحاضرون تطوير قدرات مكثف، والدعم والتدريب في مجالات تطوير وتخطيط وتنفيذ مواقف التعلّم. فضلاً عن ذلك، تم القيام بالمزيد من الترويج وورشات عمل تغذية راجعة في 2015 و 2016 لمناقشة فوائد وتحديات أساليب التدريس والتعلّم الجديدة. وشملت التوصيات الحاجة لمزيد من التدريب، والتوجيه، واستعراض أعمال النظراء في هذه المنهجية والتشبيك كوسائل ملائمة لتحسين جودة عمليات التدريس والتعلّم، والتي تم العمل بها ابتداءً من 2016.

من المخطط أن يتم تقييم الدورة الأولى من المناهج المطوّرة والمنفذة حديثاً في 2017. ويجب القيام بهذا التقييم من قبل مجموعة من المقيمين الخارجيين المستقلين، باستخدام إطار عمل المدخلات-العملية-المخرجات-النتائج و ISO 21001 (أنظمة إدارة المنظمات التعليمية) كنقطة انطلاق. ويجب أن يقيم هذا التقييم إنجازات الأهداف والغايات، وتطبيق الكفايات في سوق العمل، ومستوى رضا سوق العمل عنها. ويوصى بطباعة ونشر نتائج التقييم والقرار الوزاري المبني عليها.



## شكر وتقدير

تشرف مجموعة العمل المفوضة بتطوير منهاج ال TVET في فلسطين بالتعبير عن امتنانها للممولين الدوليين والخبراء الدوليين الذين دعموا تطوير وتنفيذ هذه العملية المعقدة. حيث وفرت اتفاقيات التفويض مع كل من الاتحاد الأوروبي والتعاون السويسري الإنمائي فرصة فريدة بالإضافة إلى وسائل بناء القدرات والبنية التحتية من أجل تنفيذ العملية في أكثر من 30 مؤسسة TVET.

وتود مجموعة العمل التقنيّة بشكل خاص ان تشكر د. رينر بريمر من جامعة بيرمين على مساهماته في تطوير المفهوم الأولي الأساسي.

كما تود مجموعة العمل التقنيّة شكر الأستاذ البروفيسور فالديمر باورمن جامعة إيرفورت على تقديم خبراته الدولية الكبيرة خلال جميع مدة عملية التطوير والتنفيذ، خاصة في مجالات تطوير، وتنفيذ، وتقييم المناهج المبنية على الكفايات، وأنظمة التصنيف الدولية وكيفية تطبيقها، كما تود شكر البروفيسور على تطوير القدرات المستمر وقيادة العديد من ورشات العمل والتدريبات، وعلى تطوير وتوضيح أدلة وعروض مركبة، وعلى استعداده الدائم لدعم المشروع والعملية بالتوصيات المبنية على الدراسات الدولية وأفضل الممارسات.

وتود مجموعة العمل التقنيّة أن تعبر عن شكرها لكل من بيتير فويك من شركة توف ثورينجيا TUEV Thuringia في إيطاليا، وليليتيا سجالامبرو من شركة توف ثورينجيا TUEV Thuringia في إيطاليا، على دعمهم لتطوير معايير التقييم وأنظمة ضمان الجودة.

وعلى مساعدتها في ممنهجة الإسناد إلى NQF في فلسطين، كما تود مجموعة العمل التقنيّة شكر باولينا فان دين بوش، المستشارة القادمة من هولندا، وكورا جويتمان، المستشارة القادمة من ألمانيا.

إضافة لذلك، تتقدم مجموعة العمل التقنيّة بالشكر للخبراء المحليين المختلفين، والذين ساهموا بشكل عظيم في تنفيذ المناهج من خلال تقديم خبراتهم التقنيّة والمنهجية التعليمية لطواقم مدرسي ومحاضري ال TVET. وفي هذا الخصوص يعود الفضل الخاص للدكتور منذر الخواجا والدكتور محمد أبو هيبية، وكبار الميسرين، والمدرّبين والمطوّرين الذي عملوا طوال الفترة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

### أسماء المشاركين في تطوير المنهجية:

أحمد عثمان

نضال عايش

سوسن أبو شنب

حمد الله صابر

نسرين باري

سكينة عليان

اسامة اشتية

واثق حثناوي

عصام دويكات

محمد كميل

جبرا متواسي

ساينا جيباور

منذر الخواجا

كورا جيوتمان

عبد الفتاح البطران

أعضاء لجنة تطوير الطريقة الوطنية المعيارية لمناهج التدريب والتعليم المهني والتقني

محمود صالح (عنوان الاتصال)

سوسن ابو شنب (عنوان اتصال مشارك)

ساينا جيباور

كورا جيوتيمان

عبد الفتاح بطران

منذر الخواجا

حازم المشهراوي

مصطفى صراصرة

اياذ ابو عرة

عبد الله الشلة

اياذ ابو سمرة

جمال جبارين

على مهنا

رياض عويضة

ايمن الميمي



## الطريقة المعيارية لتطوير المناهج لل (TVET) - ملخص تنفيذي -

2

إن رؤيا وأهداف الاستراتيجية الوطنية للتدريب والتعليم المهني والتقني هي الأساس في تطوير وتعزيز نظام التدريب والتعليم المهني والتقني في فلسطين ولتحقيق الأهداف العامة يجب:

- الإيفاء بالمؤهلات المطلوبة وبمتطلبات سوق العمل المهنية، بناء على مهمات العمل والكفايات المطلوبة لكل وظيفة بعينها، وربطها بالتصنيف المهني الفلسطيني (AOC/POC) و الإطار الوطني للمؤهلات (NQF).
- استخدام نهج شمولي وتطوير كافة الكفايات المطلوب ممارستها من المتعلمين بشكل فعال في وظائفهم والتصرف بشكل جيد في وظائفهم المختارة.
- توجيه من قبل المهمة التعليمية، العمل على دعم كل متعلم بحد ذاته في عملية التعلم مدى الحياة، والمضي قدماً في تطوير ذاته/ها ووظيفته/ها، والتقدم ليصبح عضواً ملتزماً، ومسؤولاً، وعضواً من أعضاء المجتمع الذين يساهمون في تطوير الاقتصاد والمجتمع.
- التقليل من التجزئة في نظام التدريب والتعليم المهني والتقني او حتى التغلب عليها من خلال تبني وبناء نهج موحد ومعايير نوعية، وذلك بالمتابعة المستمرة للعملية والالتزام بالمعايير، ومن خلال التطوير المستمر المبني على التقييم التتابعي والمنتظم لمخرجات ونتائج العملية .

ان دور مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني (مراكز التدريب المهني، والمدارس الصناعية الثانوية، والكليات التقنية ومراكز الكفايات) وتعاونهم الوثيق مع الشركات والشركاء الاجتماعيين في نظام التدريب والتعليم المهني والتقني، هم الأكثر ضرورة لتنفيذ قضايا جوهرية من استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني، بما في ذلك تطوير، ورفع مستوى وتحقيق البرامج التعليمية والتدريبية الموجهة بناء على متطلبات سوق العمل.

أهداف إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني هي تطوير وترويج كلا من:

- التعليم المهني الأساسي والمتقدم للطلاب الذكور والإناث وتعزيز تعليمهم العام المسبق، مع الأخذ بعين الاعتبار بشكل خاص احتياجات الشباب ودمجهم في المناطق والسياسات المتأثرة بالصراع،
- الكفاية المهنية، والتي تجمع بين الكفاية الفنية والشخصية، والاجتماعية والمنهجية،
- المرونة المهنية للتعامل مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل والمجتمع، آخذين بعين الاعتبار بشكل خاص الوضع السياسي في فلسطين،
- استعدادية وقدرة الأفراد على الانخراط في التطوير المهني والذاتي في المستقبل (التعلم مدى الحياة)،
- استعدادية وقدرة الأفراد على التصرف ك أفراد مجتمع مسؤولين والمساهمة في تطوير المجتمع وتنميته.



إن الغاية الرئيسية من إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني ونهج توجيه الكفايات الخاص به هي تطوير وظائف وبرامج تدريب وتعليم مهني وتقني مرتبطة باحتياجات سوق العمل وبالتالي تكون موجهة بناءً على الطلب. هذه الغاية لها العديد من الآثار المترتبة على عملية تطوير المناهج وتصميم الترتيبات التعليمية: من أجل تحقيق الكفاية المهنية، حيث أن الشخص يجب أن يكون قادراً ومستعداً لاتخاذ خطوات بشكل مخطط ومسؤول وموجه بناءً على الهدف للتعامل مع المهام المركبة وحل المشاكل المعقدة في العائلة المهنية.

يؤدي إطار العمل المعياري الجديد للمناهج إلى نقلة نوعية في التقليد المتعلق بهياكل المناهج التعليمية. وبدلاً من مناهج ذو هيكل تقليدي للمعرفة ومحتوى موجه بناءً على العرض الذي يكون مستنبطاً من التخصص ذو العلاقة، يتم تصميم مناهج مرتبط بالمهمة المهنية ومبني على الكفاية. إن أهم تحدي أمام مطوري المناهج وأخصائيين التدريب والتعليم المهني والتقني هو تحديد تلك المهام المهنية ذات المغزى والكفايات المطلوبة لأدائها، بالإضافة إلى تحسين المناهج بالأهداف التعليمية.

بناءً على استراتيجية إعادة التشكيل للعملية المعيارية في اعداد المناهج فإن الغاية من وراء إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني ونهج إرشاد الكفاية الخاص به هو تطوير برامج تدريب وتعليم مهني وتقني مبنية على الطلب، والمرتبطة باحتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى معايير المؤهلات. بناءً على هذه الفكرة، تم المصادقة على الطريقة المعيارية لتطوير المناهج ذات الثماني خطوات من قبل وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي ضمن إعادة ترتيب وإصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني.

الشكل 1: الطريقة المعيارية لتطوير المناهج



تتألف الطريقة المعيارية من ثمان خطوات مترابطة. فمن خلال اتباع الطريقة المعيارية الموصوفة سابقاً تجد النظام يقدم نهجاً موحداً للتدريب والتعليم المهني والتقني المعاصر في كافة أنحاء فلسطين، دون وجود تناقضات أو فروق جغرافية أو مرتبطة بالمزود فيما يتعلق بالمرجات أو الجودة. وفيما يلي وصف الخطوات الثمانية بشكل مختصر ومن ثم يتم التوسع بها بشكل أعمق في فصول هذا الدليل.





## الخطوة 1: تحتاج أية عملية الى تطوير حتى يتم إطلاقها بعد رصد أهداف ومفاهيم استراتيجية الإصلاح والظروف والشروط التنظيمية والإدارية.

لقد قامت الوزارات المسؤولة عن التدريب والتعليم المهني والتقني الرسمي في فلسطين وهي: وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي بالمصادقة على البدء بتنفيذ الطريقة المعيارية في تطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني وذلك في عام 2013. وتم تطبيق الطريقة المعيارية بين عامي 2013 و 2015 في تطوير أكثر من 30 مناهج لمنهن مختلفة يتم تزويدها في كل من مراكز التدريب المهني، والمدارس الثانوية الصناعية، والكليات التقنية، ومراكز الكفاءة، في الضفة الغربية وقطاع غزة.

إنّ القرار النهائي للمصادقة على تنفيذ عملية تطوير المناهج الموحدة لكافة مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني في فلسطين يجب أن يمر بتقييم الدورة الأولى للمناهج المطوّرة والمنفذة حديثاً، و يجب القيام بالتقييم من خلال مجموعة من المقيمين المستقلين والخارجيين باستخدام إطار العمل المبني على المدخلات - العملية - المخرجات - النتائج الموصوفة في خطوة رقم 8 ويجب ان يبيّن التقييم مدى تحقيق الأهداف والغايات، تحديداً من خلال مراجعة أثر النوعية الجديدة المضافة من التدريب والتعليم المهني والتقني على التوظيف، ويبيّن مدى تطبيق الكفاءات في سوق العمل، ورضى سوق العمل. وفي النهاية يوصى بنشر وتوزيع نتائج التقييم والقرار الوزاري المترتب عليها.

إنّ الهدف الرئيسي من برنامج الإصلاح هو تطوير برامج تدريب وتعليم مهني وتقني عالية الجودة مبنية على الطلب وتكون ملائمة لكافة قطاعات الاقتصاد والمؤهلات ومتوافقة مع المعايير الدولية. هذا وقد برزت مجموعة من الامور نتيجة العمل بهذه الاستراتيجية منها:

أولاً - يجب جمع المعلومات المتعلقة بالحاجة إلى الوظائف والمهن. ويتطلب ذلك تحليل البيانات المتاحة والدراسات الملائمة لسوق العمل، والوظائف والمهن المتاحة فيه واحتياجاته المستقبلية. ويجب تشكيل وتخويل فرق العمل المسؤولة عن تحديد القطاعات المهنية الرئيسية، ومسمح المهن المطلوبة في سوق العمل وربطها بالمؤهلات ذات العلاقة، وتطوير برامج التدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج من قبل الوزارات ذات الاختصاص. يجب أن يتم ربط أصحاب الشأن (ذوي العلاقة) بما في ذلك سوق العمل بفرق العمل هذه. كما يجب على فرق العمل أن تؤدي وتدير مهام تنفيذ مفاهيم ومنهجيات برنامج الإصلاح المذكورة، والموصوفة بالتفصيل في أدلة عملية تطوير المناهج الموحدة.

ثانياً - يحتاج نظام التدريب والتعليم المهني والتقني المستقبلي بناء على التوصيات إلى منهجية محكمة للمهن والوظائف التي تحكم تقديم التدريب والتعليم المهني والتقني، آخذين بعين الاعتبار هيكل كل من نظام التوظيف، والنظام التعليمي. بالتالي فإنه وقبل البدء بعملية تطوير المنهاج، من الضروري تحديد نظام التصنيف الأجدى للمجالات المهنية لرسم هيكل سوق العمل في فلسطين. ولذا يجب أن يكون نظام التصنيف ذو علاقة بسوق العمل المعاصر، وأن يتيح للتحديثات أن تشتمل على مهن ووظائف جديدة، ويجب أن يركز بعمق على المهن والوظائف التي يتم توفيرها من قبل نظام التدريب والتعليم المهني والتقني. وكذلك يجب أن يوفر أيضاً وسيلة عملية لتقييم الوظائف والمهن والمؤهلات بالإشارة إلى إطار العمل الخاص بالدولة المعنية للتصنيف المهني AOC/POC والإطار الوطني للمؤهلات NQF. فمن خلال مقارنة وإرجاع كفايات كل وظيفة أو مهنة لمستواها الملائم حسب الإطار الوطني للمؤهلات NQF، يتم تخصيص كل من المؤهلات للمستوى الملائم بناء على مستوى التعقيد لتلك الوظيفة أو المهنة.

ان الالتزام بالسير على هذه المنهجية في نظام التدريب والتعليم المهني والتقني هو الذي يمكننا من توفير الاساس المطلوب لتطوير النظام والقوانين، والتي تروج النفاذية والتقدم في التعليم الرسمي إلى مستويات أعلى من المؤهلات. و فرق العمل من اصحاب الشأن والتي يكون الاساس فيها سوق العمل هم من تقع عليهم مهمة تحديد مؤهلات تلك المستويات.

ثالثا - من الضروري تحديد أنواع الوظائف والمهن المطلوبة في سوق العمل في كل قطاع لإشباع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية المتوقعة. ولا بدّ من ضمان أن يكون هناك عدد يمكن السيطرة عليه من المهن والوظائف التي يتم تطويرها في كل قطاع مهني لتجنب التداخل والزيادة المرهقة حيث يوصى بأن تقوم فرق العمل المخولة بتحديد القطاعات المهنية في فلسطين، وأن يقوموا باختيار المهن والوظائف الأكثر أهمية التي يجب تطويرها.

## الخطوة 2: تحديد المهام والكفايات المركبة

إن النقطة المرجعية الهامة للتدريب والتعليم المهني والتقني هي مهام وعمليات العمل الخاصة بالمهنة أو الوظيفة موضوع الحديث. فمن أجل تحقيق الكفاية المهنية، يجب على الشخص أن يكون لديه القدرة والاستعداد لاتخاذ الخطوات بشكل مخطط، ومسؤول ومبني على الأهداف لمعالجة المهام أو المشاكل المركبة في تلك المهنة المحددة. و على صعيد تطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني، فالغاية الرئيسية من كافة المناهج سواء كانت تلك المترتبة بالعمل أو تلك المبنية على الكفاية، هي ربط مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني، بأنشطة عمل حقيقية وواقعية بالإضافة إلى التركيب المطلوب للكفايات الفنية (التقنية)، والشخصية، والاجتماعية والمنهجية، والتي تكون ضرورية لمعالجة المهام المركبة والقيام بإجراءات عمل متكاملة في تلك المهنة أو الوظيفة. وبالتالي تكون المعرفة النظرية التقنية المرتبطة بشكل مباشر بالاحتياجات المهنية عبارة عن جزء مشمل في كافة عمليات التعلم الخاصة بالمناهج الجديدة. حيث أن المعرفة الأكاديمية العامة القائمة بحد ذاتها ليست جزءا من مواضيع المناهج الجديدة. فالهدف هو تصميم مناهج تكون مرتبطة بمهام المهنة و مبنية على الكفاية المهنية وتقود إلى فرص توظيف.

أن هدف تطوير مناهج تدريب وتعليم مهني وتقني هو الملائمة للأداء الجيد في كل مهنة، واحتراف مهام العمل الحقيقي الخاصة بها واكتساب الكفايات المنهجية المطلوبة للتحليل المهني. فالتحليل المهني، والتوصيف المهني المترتب عليه بالإضافة إلى المنهاج المهني يجب أن تكون جميعها مستمدة بشكل منهجي من مهام عمل مهنية والتي يتوقع من الشخص المؤهل أن يكون قادراً على القيام بها. وكذلك فإن السياقات التعليمية تكون مستمدة من أنظمة منطلق العمل وتصرف المختصين الذين يقومون بأداء هذا العمل بشكل مهني.

لقد تم في برنامج إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني في فلسطين تطبيق منهجية ورشات العمل الموجهة للعاملين الخبراء (EWW). وتقوم هذه الأداة المعترف بها بتسهيل تحديد المهام المركبة والكفايات المطلوبة للمهن كأساس لتطوير المنهاج المترتب عليها.

أن منهجية ورشات العمل مبنية على مبدأ أن العمل المتقن هو الذي ينفذ كما يتطلب سوق العمل ويلبي احتياجات الزبون أو مستخدم المنتج أو الخدمة. أن ورشات العمل هذه تكون مبنية على الاعتبار بأن الأشخاص الماهرين، الذين يعملون في مهنة ما ويؤدون هذا العمل، يمكنهم وصف المهام المطلوبة، والجودة والسياق الذي



تنفذ فيه هذه المهام، بشكل أكثر دقة وشمولاً من غيرهم "الغرباء". وتوفر مراكمة هذه المهام المركبة والكفايات والمصادقة عليها وصفاً كاملاً وشاملاً للمهنة، وتعتبر نظام المرجعية للوصف المهني، والمنهاج والمؤهلات المستنبطة. يمكن وصف كل مهنة بعدد محدود من المهام المركبة (8-16 تقريباً) وذلك بحسب درجة التعقيد في المهنة، كل مهمة من هذه المهام المركبة تشكل أساساً لوحدة نمطية واحدة في كل منهاج من منهاج التدريب والتعليم المهني والتقني.

### الخطوة 3: تصميم الوصف المهني

يستولي الوصف المهني في برنامج إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني على الدور المركزي في دمج الطلب في سوق العمل والعرض المطلوب من التعليم والتدريب ومواءمتها. وبما أن كل وصف مهني يوفر وصفاً كاملاً ومختزلاً للمهنة ذاتها كما يتطلبها سوق العمل، يتم استخدامه لتحديد التحديثات والمراجعات المطلوبة للوصف المهنية المدرجة في AOC، والتي يتم إعادة صياغتها وتمثيلها فيما بعد في الوصف الصحيح للمهنة في التصنيف المهني الفلسطيني POC. وهذا الوصف المهني الصحيح يتم استخدامه أيضاً لربط كل مهنة مع مستوى المؤهلات المكافئ لها في الإطار الوطني للمؤهلات NQF. بحيث يشكل هذا الإطار الوطني للمؤهلات إطاراً لعمل مرجعي أو مصفوفة، تميز بين 8 مستويات من الكفاية حسب مستوى تعقيدها. فمن خلال إيجاد مرجعية الوصف المهنية ورصدها بحسب القطاع المهني في مصفوفة الإطار الوطني للمؤهلات NQF، يبرز تصور جديد حول الوظائف والمهن المطلوبة في سوق العمل والمؤهلات المرتبطة بها. وكذلك فإنه من ضمن الوظائف الإضافية للإطار الوطني للمؤهلات، يتم الإشارة إلى مسارات تعليمية واضحة لكل مهنة في سوق العمل، ويتم الإشارة أيضاً إلى متطلبات الكفايات والمؤهلات، الأفقية (التخصص) والعمودية (تعقيد ذو مستوى أعلى).

إن كل وصف مهني مستمداً بشكل مباشر من المهام المركبة والكفايات الرئيسية للمهنة ومتوافق مع التصنيف المهني الفلسطيني (A/POC) والإطار الوطني للمؤهلات (NQF)، يعتبر هو الأساس لتطوير منهاج موجهة بحسب السوق ومبنية على الكفاية بالإضافة إلى المؤهلات المرتبطة بها.

وفي الختام، توفر الوصف المهنية صورة واضحة عن المهن أمام نظام التوظيف، وأنظمة التعليم والتدريب، والمتعلم، وبالتالي تعمل كأساس لتطوير المسارات الفردية التعليمية والمهنية. وحتى تتحقق هذه الأهداف في عملية تصميم الوصف المهنية يجب أخذ القضايا التالية بعين الاعتبار:

- 1 - تعتبر مشاركة خبراء القطاع الخاص ودورهم القيادي في تحديد المهام المركبة والكفايات الرئيسية لكل مهنة كما هو موصوف في الخطوة رقم 2 من هذا الدليل، عنصراً أساسياً.
- 2 - إن صياغة المهام المركبة والكفايات الرئيسية لكل مهنة، حتى تصبح وصفاً وظيفياً شاملاً وموجزاً يجب أن تكون مبنية على منهجية سليمة وصيغ موحدة باستخدام المصطلحات المتسقة.
- 3 - وبالمثل، فإن إيعاز كل وصف مهني للمستوى الملائم حسب الإطار الوطني للمؤهلات يجب أن يتبع المنهجية والإرشادات الموحدة لتصنيف الكفاية المهنية وفقاً لمواصفات (مؤشرات) الكفاية في الإطار الوطني للمؤهلات (NQF) وذلك لضمان نظام مؤهلات متسق ويوصف بالشفافية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بولين فان دين بوش وكورا جوتيمان، NQF الاسناد الى الاطار الوطني للمؤهلات في فلسطين 2016

#### الخطوة 4: تطوير مناهج ذو وحدات نمطية وتطوير المواقف التعلّمية

إن حجر الأساس لبرنامج إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني هو نهج التعليم المبني على الكفاية. ولهذا نوصي باعتماد استراتيجيات التعليم المبني على الكفاية وتستخدم الأسلوب النشط والمدار ذاتياً للتعليم، بحيث يتولى المتعلّم مسؤولية أكبر تجاه عملية تعليمه/ها. في برنامج الإصلاح، ويتم استخدام وسائل مختلفة في التعليم والتعلّم للمباشرة بعمليات تعلم تكون مبنية على العمل، ومبنية على الفريق ومتمركزة على الطالب، والتي تدعم بشكل وثيق تطوير الكفايات المهنية.

إن التعلّم في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني مرتبط جوهرياً بالتعامل مع مهام مركّبة معتادة متعلقة بكل مهنة بحد ذاتها. بالتالي، تكون النظرية والممارسة، والمعرفة والمهارات مدمجة في مراحل إنجاز المهمة، والتي تكون مشابهة لمراحل من مواقف عمل ونشاطات من أرض الواقع. وتتم صياغة وهيكله مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني على شكل وحدات نمطية تكون مبنية على المهام المركّبة والكفايات الخاصة بالوظيفة التي تم تحديدها في كل وحدة نمطية، كما تتم مراعاة الكفايات المهنية مما يزيد من فرص توظيف المتعلّم.

إنّ الوحدات النمطية هي عبارة عن رزم تعليمية موحدة. تغطي كل وحدة نمطية مجالات النشاطات ذات الصلة والمرتبطة بالمهام المركّبة والوصف المهني التي تم تحديدها. هذه الوحدات النمطية عبارة عن العناصر المكونة للمناهج التي تصاغ كوسيلة إرشادية تدمج الأهداف التعليمية. وتقوم بسرد كافة الكفايات المطلوبة لتنفيذ المهام المركّبة، بما في ذلك المتطلبات المرتبطة بالصحة والأمان، والمعايير التقنيّة، وتنظيم العمل بالإضافة إلى الكفايات الشخصية والاجتماعية، مثل الاتّصال والتواصل والتعاون. وعليه، فإنها تصف ما يجب على المتعلّمين أن يكونوا قادرين على القيام به بعد الانتهاء من وحدة نمطية ما، أي أن يكونوا قادرين على أداء وتنفيذ مهمة العمل ذات الصلة.

بما أن وحدات المنهاج النمطية عبارة عن وحدات عامة وكبيرة في الغالب، فإن النهج الاسترشادي المعمول به في كافة القطاعات التعليمية يكون بهدف صياغة الوحدات النمطية وجوانب التعليم الأوسع للمناهج على شكل وحدات تعلم أصغر ومحددة المواضيع، والتي تسمى المواقف التعلّمية. وهذه المواقف التعلّمية هي عبارة عن ترتيبات تعليم وتعلم مخططة بشكل منهجيّ واسترشادي تركز على مشاكل أو مهام ذات مغزى من واقع الوظيفة بهدف المباشرة بعملية تعلم مبنية على الأفعال. وهذه المهام هي عبارة عن مواقف عمومية اعتيادية ولمموسة خاصة بالوظيفة، مثل متطلبات الزبائن الاعتيادية (استراتيجية التعليم: التعلّم من خلال العمل والتعلّم من أجل العمل).

إنّ في كل موقف تعلّمي، يتم وصف الكفايات والمحتويات التي يجب تحقيقها من خلال ذلك الموقف التعليمي المحدد بتفاصيل أكثر ويكون سير عمل الموقف التعليمي محدداً. ويغطي مجموع المواقف التعلّمية التي يتم تطويرها لكل وحدة نمطية الكفايات والمحتويات لتلك الوحدة النمطية بأكملها.

إنّ تطوير المواقف التعلّمية يتم عادة من خلال فرق من المعلّمين والمدربين في مجال تلك الوظيفة أو المهنة. ففي البداية، يحتاجون إلى النصيحة والدعم لهيكله وتحويل الوحدات النمطية إلى مواقف تعليمية ذات مغزى. إن التبادل مع سوق العمل خلال تطوير المواقف التعلّمية والحصول على المصادقة على تلك المواقف من سوق العمل سيساعد على تحديد متطلبات الزبون الاعتيادية والمهام وبشكل عام يخلق قيمة مضافة.



## الخطوة 5: عملية اعتماد برامج التدريب والتعليم المهني والتقني والمصادقة عليها

تتيح عملية الاعتماد إمكانية ضمان جودة عملية التعليم الرسمية بالإضافة إلى منهجية المؤهلات وفقاً للمجالات المهنية وهيكل المؤهلات في فلسطين. فالاعتماد من قبل مؤسسة الاعتماد ذات الاختصاص أمر مطلوب لكافة البرامج التي تصدر شهادات تعترف بمخرجات التعليم التي تم تحقيقها و/أو يعترف بالكفايات التي تعكس المنهج بأكمله أو جزء منه. وينطبق هذا الاعتماد في كل برنامج على الكفايات الفنية (التقنية)، والشخصية، والاجتماعية، والمنهجية المرتبطة بالبرنامج بما في ذلك الأجزاء النظرية والعملية. ولا يشتمل الاعتماد على المحتويات ولا يتدخل فيها أو في الإجراءات والاختبارات الخاصة بالتعلم التقليدي العام المبني على المعرفة. فضمن إطار الطريقة المعيارية لتطوير منهاج التدريب والتعليم المهني والتقني، يتم منح الاعتماد للبرامج التي تكون متوافقة مع الخطوات المعيارية لعملية تطوير منهاج. ويولى الاعتبار لتخطيط، وتصميم، وتوثيق وتنفيذ عملية تعليم مبنية على الكفاية، بالإضافة إلى تقييم مخرجات التعليم التي أصبحت جلية بناء على مستوى تحقيق الكفاية المهنية.

وعليه فإن عملية الاعتماد تركز على التزام وصف البرنامج المقدم وإجراءاته بالطريقة المعيارية، بالإضافة إلى قدرة المؤسسة المقدمة للبرنامج على تنظيم عملية التعليم على ذلك النحو. ويوصى باستخدام طريقة وإجراءات الاعتماد المعمول بها في العملية المعمارية مع الأخذ بعين الاعتبار والاستفادة من الممارسات الدولية المتبعة والخبرة في هذا المجال. وإذا فشلت الطريقة المتوفرة والإجراءات المرتبطة بها في تحقيق هذه المهمة، فيجب تزويد المؤسسات المنتدبة (والتي يجب مخاطبتها بكافة المسؤوليات المطلوبة) بتنمية القدرات.

تتألف عملية الاعتماد من عدة خطوات تكون مبنية على مبدأ آراء النظراء أو الأقران. حيث يقوم مزود خدمة التعليم والتدريب بتقديم طلب اعتماد برنامج تدريب وتعليم مهني وتقني للمؤسسة المسؤولة عن الاعتماد. وعادة يكون الاعتماد مبني على مواصفات محددة كهدف البرنامج- الكفايات، محتوى وتصميم البرنامج، ملائمة التعليم، نظام الامتحانات، ضمان الجودة التطوير، المصادر، الشفافية والتوثيق، تعاون ذو علاقة بالبرنامج وتقوم الجهة المسؤولة عن الاعتماد بالتأكد من المعايير في عملية التقدير. وتقوم هذه المؤسسة بمنح المتقدم شهادة لفترة زمنية محددة. وتظهر هذه الشهادة الأداء النوعي لبرنامج الجهة المتقدمة والمشرف عليه للجمهور والزبائن.

## الخطوة 6: تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني

عند تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني التي تم تطويرها واعتمادها وفقاً للطريقة المعيارية، فإنه يجب ضمان أن تكون الشروط المسبقة ومتطلبات تنفيذ هذه البرامج قد تم تحقيقها. ويجب تنفيذ المناهج في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني التي يمكن أن توفر المصادر والموارد الضرورية على شكل قاعات، ومعدات وموارد بشرية مدربة، والتي بناء عليها تكون معتمدة لتقديم برنامج التدريب. ومع أن البنية التحتية والمعدات مهمة، إلا أن الموارد البشرية المدربة تكون هي الأساس في المؤسسة، وتشمل الموارد البشرية: الإدارة، والطاقم الإداري والتعليمي، بالإضافة إلى طاقم شركات القطاع الخاص التي تنخرط في تدريب وإرشاد طلاب التدريب والتعليم المهني والتقني كجزء من التعلم المبني على العمل.

يجب أن يتم تنفيذ كافة المناهج المبنية على الكفاية حيثما أمكن بشكل جزئي ومتزايد داخل الشركة. ولهذا يجب السعي للتعاون مع شركات القطاع الخاص لتنفيذ نماذج مختلفة من التعلم المبني على العمل على شكل فترة

تدريب في التخصص أو تدريب في المهنة. ومع أن الموارد من مثل المعدات التقنيّة الحديثة قد لا تكون متوفرة دائماً في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، إلا أن القطاع الخاص، ونتيجة لأسباب اقتصادية، غالباً ما يكون في الصدارة فيما يتعلق بالمعدات المحدثة وعمليات العمل. وعليه فإن التعاون المتزايد والمتنامي بين التدريب والتعليم المهني والتقني والقطاع الخاص، والمعزز بخدمات توظيف وتعيين ملائمة، أمر ضروري يجب رعايته.

إنّ المناهج المبنية على الكفاية تزوّد المدرّبين بالوصوف والمعايير التقييميّة ذات العلاقة، وتزودهم بالمخططات الدراسية والوحدات النمطية، التي تم اشتقاقها جميعاً من المهام المركّبة والكفايات المتعلقة بالوظيفة المعنية. بحيث تكون مهمّة تطوير المواقف التعليمية التي تغطي الكفايات التي يجب تحقيقها في كل وحدة نمطية منوطة بالمدرسين والمدرّبين، لأنهم هم من يقوم بتنفيذ المواقف التعليمية في الصفوف الدراسية والمشاغل. ولذا يجب أن يكون المدرسون والمدرّبون مؤهلين لتخطيط وتقييم العمليّة التعليمية بأكملها. ويجب أن يكونوا قادرين على نقل المعرفة والمهارات المهنية الأحدث، بالإضافة إلى تقديم الدعم لطلابهم في تحليل، وتخطيط، وتنفيذ، والتحكّم، وتقييم مهام مرتبطة بالعمل وحل المشكلات المتعلقة به. في الوقت ذاته، يكونون مسؤولين أيضاً عن دعم تطوير الكفايات الشخصية والاجتماعيّة والمنهجية لطلابهم، والتي يجب أن تتم رعايتها ضمن سياق الكفايات المهنية. وحتى يتحقق هذا الهدف فهو يحتاج لترتيبات تعليمية شاملة، والذي يمكن للمواقف التعليميّة توفيره.

وبشكل مختصر، تتطلب استراتيجيات التعلّم المبني على الكفاية أن يكون لدى المدرّبين والمدرّسين والمحاضرين معرفة محدثة وشاملة حول الوظيفة أو المجال الوظيفي وأن يستخدموا وسائل ملائمة وكافية للتعليم والتدريب. ولهذا يوصى ببناء تدريب إجباري قبل الخدمة وآخر خلال تقديم تلك الخدمة والذي يتألف من مجالين أساسيين هما:

● اكتساب المعرفة والمهارات المرتبطة بالعمل من خلال التطبيق العملي أو التدريب في مجال تخصص الوظيفة المعنية.

● وجود أساس تربوي-استرشادي سليم وممارسة سليمة من أجل التعليم بالتوافق مع النهج المبني على الكفاية، وحل المشكلات، والمتمركز على المتعلّم كما هو موصى به في المناهج الحديثة.

خلال المرحلة الأولى من النهج المبني على الكفاية، يكون معلّم ومدرّبو المناهج المطوّرة حديثاً قد تلقوا تدريب تنمية قدرات، ودعمًا وتدريبًا مكثفًا في تطوير وتنفيذ المواقف التعلّمية. ويوصى بالمزيد من التدريب وذلك بناءً على رؤية النظراء والأقران على أنها وسائل ملائمة لزيادة جودة عمليات التعليم والتعلّم.

## الخطوة 7: تنفيذ منهجية الاختبار

تركز الخطوة السابعة من الطريقة المعيارية على تقييم كفاءات المتعلّمين المشاركين في برنامج التدريب والتعليم المهني والتقني الرسمي. ويكون التقييم المبني على الكفاية لمخرجات التعليم الخاصة بمسارات التعليم والتدريب الرسميّة مبنيًا على أطر العمل القانونية الفاعلة لدى الوزارات الفلسطينية المسؤولة عن التدريب والتعليم المهني والتقني في فلسطين.

إنّ اختبار الكفاية يفحص ويقيّم ويحدد الدرجة التي وصل بها طلاب وخريجو التدريب والتعليم المهني والتقني إلى الأهداف التعليمية والتدريبية التي تم تحديدها في كل منهاج، كما يفحص حقيقة امتلاك المرشّحون للكفاية المهنية بحسب الوصف المهني والمعايير التقييميّة ذات العلاقة. والغاية من وراء هذا الاختبار هي فحص الكفايات





الاساسية والجوهرية المطبقة في المهام الرئيسية الخاص بالمهنة. وبالتالي يمكن اعتبار هذا الاختبار بأنه عملية تحديد وجمع وتفسير المعلومات مقارنة بالكفايات المطلوبة بحسب مخطط الكفايات للشهادة/المعايير من أجل الحكم على براعة المتعلم وقدرته على معالجة المهام المركبة الخاصة بالمهنة. لذلك، يتوقع من المتعلم تقديم دليل على كفايته للعمل في المهنة المحددة في سوق العمل والتي تخوله لتلقي شهادة مبنية على الكفاية.

أنّ نظام الاختبار وعملية منح شهادة الكفاية جزءان من الطريقة المعيارية المصادق عليها لتطوير المنهاج في الأراضي الفلسطينية المحتلة. ويكونان مبنيان على المبادئ الجوهرية لعملية تطوير المنهاج وهي: أن تكون مبنية على الطلب، وان تكون ذات وحدات نمطية ومبنية على الكفايات، ومصممة لتقييم الكفاية المهنية لكل وظيفة أو مهنة. وبالتالي فكل تقييم وكل شهادة تشير إلى الوصف المهني القائم والموافق عليه في الأراضي الفلسطينية المحتلة. وعندما تكون عملية الاختبار متوافقة مع مذهب المنهاج المبني على الكفاية بأكمله. يتم تعريف وتحديد الكفاية المهنية على مستوى وطني من خلال الوصوف المهنية، التي يتم تطويرها من خلال ورشات العمل الموجهة للعاملين الخبراء EWW ومرتبطة بكل من التصنيف المهني الفلسطيني (POC) والإطار الوطني للمؤهلات (NQF). ويقوم الوصف المهني بتوضيح المهام والكفايات الرئيسية لكل مهنة. ويتم وصف كل مهنة من خلال ملخص للمهام والكفايات بناء على ما هو مطلوب لتلك المهنة من قبل القطاع الخاص.

ان واجب الوزارات بالتعاون مع مقدمي خدمات التدريب والتعليم المهني والتقني العمل على خلق اختبار مبني على الكفايات لاختبار الكفايات المهنية الخاصة بالمهنة بحيث يتم استخدام المؤسسات القائمة لضمان مستوى عال من الحيادية ويكون دورهم جميعا الاشراف على عملية الاختبار ومنح الشهادات وادارتها. و يمكن تنفيذ عملية الاختبار ضمن نظام الاختبار الفلسطيني الاعتيادي القائم، والذي يحتاج للتحديث والمواءمة لمبادئ اختبار الكفاية. ويجب على الوزارات ذات الاختصاص العمل بالتشارك مع مزودي خدمات التدريب والتعليم المهني والتقني الآخرين والقطاع الخاص لإيجاد اختبار مبني على الكفاية لفحص مخرجات التعليم، بحيث يكون ملائماً لاختبار الكفايات المهنية التي تم تحقيقها من خلال التدريب والتعليم المهني والتقني الرسمي.

يسعى نظام إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني للوصول إلى برامج تدريب معيارية موحدة مبنية على الكفاية وذات جودة متساوية في كافة أنحاء فلسطين ولدى جميع مزودي خدمات التدريب والتعليم المهني والتقني، وبناء على ذلك، سيتم اختبار مخرجات التعليم بناء على مهام اختبار ومعايير تقييم موحدة. تعتمد مخرجات التعليم الخاصة بالطلاب إلى حد ما على جودة تقديم التعليم. وذلك لفترة انتقالية معينة، وبما انه لا يمكن ضمان جودة البرامج التدريبية المتشابهة المقدمة من قبل مزودين مختلفين نتيجة للفروقات في البنى التحتية والموارد البشرية المدربة، فلا بدّ من اخذ هذا الوضع بعين الاعتبار، ولهذا يجب توفير حلول خاصة بتلك الفترة الانتقالية المتوقعة. وهذا الاختبار لا ينطبق على مخرجات التعليم الأكاديمية لمسارات التعليم والتدريب الرسمية في العلوم والدراسات الإنسانية، حيث أن اختبارها يتبع الإجراءات القائمة، والتي تحدّد بناء على القوانين الخاصة بالوزارات الفلسطينية ذات الاختصاص.

في الختام، يجب الإشارة إلى أن الكفايات المهنية لا يمكن تحقيقها من خلال المشاركة في برنامج تدريبي فقط، ولكن أيضاً من خلال عمليات تعلم أخرى سابقة تخضع لاجتهادات ومنهجية مشابهة كما هو في هذا الدليل وتحتاج لدراسة منفصلة.

## الخطوة 8: تقييم المنهاج

أنّ تقييم المنهاج هو الخطوة الأخيرة في الطريقة المعيارية حيث يجب على كافة برامج التدريب والتعليم المهني والتقني أن تخضع لتقييم منتظم بعد فترة محددة من الزمن وفقاً للمعايير السابقة لتقديم دليل على جودة التدريب والتعليم المهني والتقني وتحقيق النتائج المتوقعة.

يمكن توضيح وجهات النظر حول الجودة بناءً على إطار عمل مفاهيمي يصف الأبعاد، والعوامل، والعمليات والنتائج المختلفة لنظام التدريب والتعليم المهني والتقني. وفي هذا الدليل، نقترح الرجوع في مهمّة التقييم إلى نموذج تقييم جودة معروف وهو إطار العمل المسمّى "المدخلات-العملية-المخرجات-النتيجة"، والملائم جداً لأغراض التقييم وقياس الجودة في التدريب والتعليم المهني والتقني.

بناءً على هذا النموذج، يجب القيام بتقييم ودراسات منفصلة في هذه المجالات الأربعة. يعود بعد المدخلات على العوامل المختلفة التي تشكل ظروف التعليم. وفي المجال الأول، يكون التقييم مركزاً بشكل أساسي على المنهاج باعتباره العامل المدخل الرئيسي. إذ يتم تقييم جودة المدخل في كل منهاج من قبل المستخدمين (المعلمين، والمدربين، وبما فيهم أصحاب الشأن) مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير الخاصة التي يتشكل منها المنهاج الجديد وفكرته الرئيسية. فالمعايير هي ملائمة الوظيفة أو المهنة لسوق العمل والوصف المهني، وتصميم كل من المنهاج، والوحدات النمطية والمواقف التعليمية مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل مدخلة أخرى مثل المعدات، والمواد التعليمية والأدوات المساعدة بالإضافة إلى استخدام وسائل التدريب والتعليم أيضاً. وسيتم توفير نموذج قائمة تقييم في هذا الدليل.

في النهاية، يحتاج إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني إلى تحسين التعلّم في التدريب والتعليم المهني والتقني. لذلك فإن عملية التعلّم تشكل الناحية الرئيسية للتقييم وتشكل المتابعة مجال التقييم الثاني. يمكن تمييز العمليات على مستوى مؤسساتي/تنظيمي وعلى مستوى الصف والمشغل/التعلّم. وفي العادة، يتم أخذ هذان المستويان بعين الاعتبار في أنظمة إدارة الجودة (QM) المطبقة على المؤسسات التعليمية. وفي هذا الدليل، تم توفير بعض الأمثلة من نماذج التقييم. أحدها يركز على المفهوم العام للتعلّم ويتم القيام به في نهاية عملية التعلّم، والآخر مرتبط بتقييم كل موقف تعليمي. إضافة إلى ذلك، من المقترح أن يشتمل نظام إدارة الجودة الجديد (ISO 29990) على نموذج وأدوات لتقييم عمليات التعلّم على المستويين شريطة أن تتم موازنة تلك الأدوات مع المنهجية.

من المتوقع أن تمثل المخرجات، النتيجة المرجوة وفقاً لنموذج الجودة هذا. وهنا يركز بعد المخرجات على التحصيل الدراسي أو الكفايات التي اكتسبها المتعلّمون. وحيث أن موضوع هذا التقييم هو البند الرئيسي في مخطط التقييم الجديد، فمن المقترح استخدام المعلومات التي تم جمعها من التقييم من أجل تحديد مستوى التحصيل الدراسي ومن أجل تحسين التدريب والتعليم المهني والتقني. في هذا التقييم، يتم جمع ومراجعة كافة البيانات المتعلقة بنتائج التقييم المبني على الكفاية. ويتم القيام بهذه المهمة من قبل المنظمات المسؤولة عن التقييم الجديد. ويجب تحليل بيانات التقييم بعين الاعتبار في منهجية التقييم الجديدة.

في إطار العمل الخاص بالجودة، يعود بعد النتائج على أثر التعليم والذي هو بمثابة قيمة الكفايات ومدى تطبيقها في سوق العمل، ويشمل هذا النهج بيانات كمية مثل نسبة التوظيف، والتوظيف الأنسب، بالإضافة إلى بيانات نوعية. وتعود الأخيرة على السؤال المتعلق بكيفية وأي الكفايات يتم استخدامها في مكان العمل. سيتم تحليل قيمة كفاءات الخريجين من خلال البحث والدراسات الملائمة. و النهج الدارج، هو نهج واحد يتألف من دراسات تعقب أحوال الخريجين ومتابعتهم وتقييمهم للموقع الوظيفي والكفايات المقدمة. ويجب العمل على تطوير بحيث تشمل أيضاً بيانات أنظمة المعلومات الخاصة بسوق العمل بالإضافة إلى الأبحاث المهنية وأبحاث التوظيف ذات العلاقة.





## إطلاق عملية مراجعة المنهاج وتطوير مناهج جديدة مبنية على الكفايات (خطوة 1 من الطريقة المعيارية)

### الهدف:

- تحليل وتعريف متطلبات سوق العمل والوظائف المطلوبة من أجل مجاراة التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والمجتمعية؛
- تقسيم سوق العمل وهيكلته على شكل قطاعات من المهن؛
- تحديد نطاق وحدود المهن الأفقية والعمودية وربطها بمستوى المؤهلات.

تبدأ كل عملية إصلاح بمرحلة الإطلاق، والتي تكون مبنية على الفهم القاسي بأن عناصر النظام الحالي الأساسية مفقودة أو تحتاج إلى تحسين. وفيما يخص مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، تم العثور والاعتراف بالفجوات الحادة ما بين التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) المبنية على المؤسسات التي كانت سائدة سابقاً وبين احتياجات سوق العمل، وعليه فإن الأمر يتطلب عملية إصلاح، وذلك من أجل تحقيق النقلة النوعية من التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) المنطلق من العرض إلى التدريب والتعليم المهني والتقني المنطلق من الطلب، ولذا فإن إصلاح وبناء وظائف وعمليات أساسية أمر ضروري في التطوير والتنفيذ المعياري. كما أن ضمان الجودة لكل من المعطيات (المدخلات)، والعمليات، والنتائج، والمخرجات ذات العلاقة يعتبر أمراً أساسياً في التطوير.

تتطلب عملية إصلاح الأنظمة القائمة رؤياً وأجندة مشتركة بين كافة أصحاب الشأن، كما تتطلب توجيه وإدارة عملية التطوير والتنفيذ بالإضافة إلى ضمان الجودة لها. كما تتطلب أيضاً الكفاية المهنية لصياغة أهداف عملية وقابلة للتحقيق، واتصال وتواصل داخلي وخارجي، بالإضافة إلى كم هائل من المثابرة والعمل الدؤوب.

بما أن هذا الإصلاح يهدف إلى مراجعة برامج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) في فلسطين فقد اتفق كل من صانعي السياسات ووزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي وأوصوا بالقيام بمرحلة تجريبية يتم خلالها تطبيق الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج المصادق عليها. عندها فإن الاطلاع على النتيجة المقيمة لعدد من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) المبنية على الكفايات التي تم تطويرها وتنفيذها يوفر التغذية الراجعة حول المفهوم والاستراتيجية العامة لمعايير المنهاج.

### 1.3 مفهوم بناء نظام وطني مترابط لدمج الطلب من سوق العمل بالعرض

#### من التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)

من أجل تحديد وتعريف المهن فقد تم أخذ أداتين بعين الاعتبار :

الاداة الاولى:- هي تصنيف المهن (A/POC). وفي العادة يكون إطار العمل المهني هو أداة لتنظيم الوظائف بشكل منهجي على شكل مجموعات معرفة بوضوح وفقاً للمهام، والواجبات والمسؤوليات المطلوبة للوظائف.

وفي فلسطين تم تطبيق التصنيف المهني الفلسطيني الوطني (POC). وهو متوافق مع التصنيف المهني العربي (AOC) ومبني على المعيار الدولي لتصنيف المهن (ISCO). وعند بعض أصحاب الشأن يعتبر التصنيف المهني الفلسطيني نظاماً لوصف المعايير التقييمية.

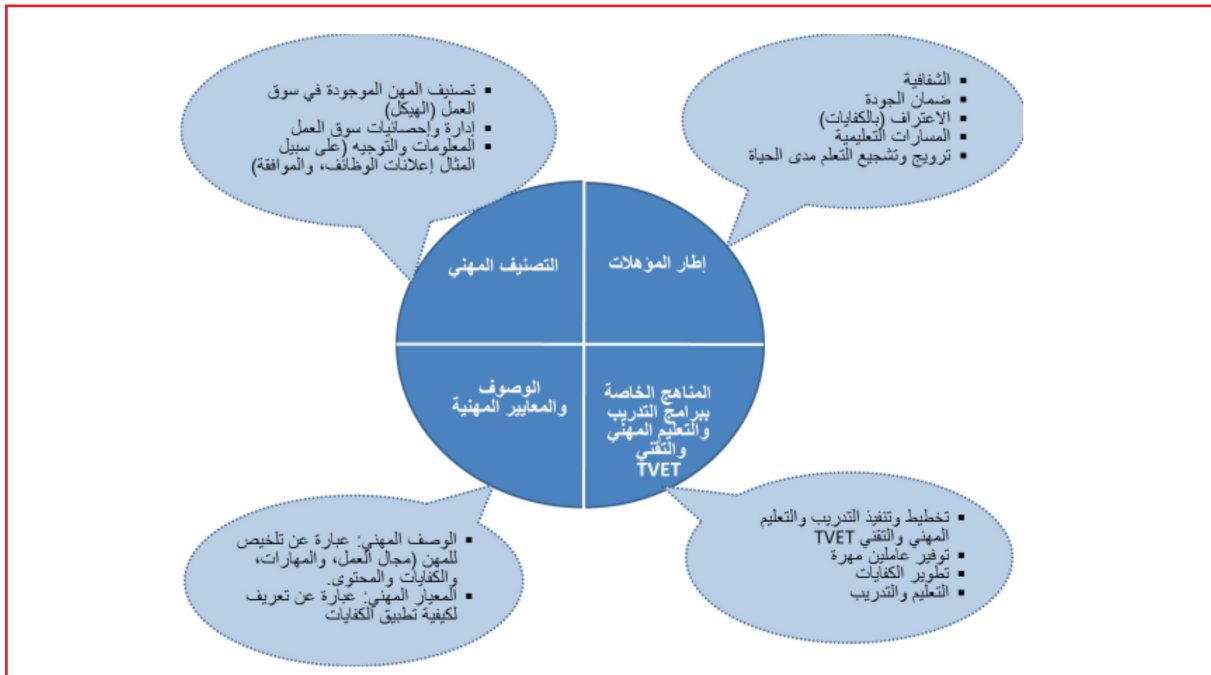
الاداة الثانية: هي الإطار الوطني للمؤهلات NQF حيث يوفر NQF إطار عمل استراتيجي شامل ومتكامل للتحصيل الدراسي في إطار التعلّم مدى الحياة ويضع المعايير لكافة المؤهلات (العامة، والعليا والتعليم المهني) ضمن نظام التعليم الوطني. ويقوم NQF بتقييم واعتماد ليس فقط المهارات التي تم اكتسابها من خلال نظام التعليم النظامي، ولكن أيضاً المهارات المهنية والمهارات المكتسبة من خلال التعلّم غير الرسمي.

على الرغم من الصعوبات التي تواجه هذا النظام بفعل الوضع السياسي، إلا أن سوق العمل في فلسطين لديه متطلبات مشابهة لأسواق العمل في دول أخرى. فهو يطلب موظفين مؤهلين يحملون روحاً ريادية، وقادرين على الأداء بشكل جيد وعاملين على تطوير معرفتهم ومهاراتهم بشكل مسؤول ذاتياً. ولكي يتحقق هذا الهدف، فإن الدمج بين الطلب في سوق العمل والعرض من التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) أمر أساسي.

بالنسبة لسوق العمل، فإن الأدوات الضرورية على مستوى النظام هي التصنيف المهني والوصف/المعايير التقييمية. حيث أنها مفيدة لبعض الغايات الموصوفة أدناه. إذ إن الخلل في التصميم الحالي لهذه الأدوات هو أنها ثابتة وغير مواكبة للتطور والتغيير الحاصل على الأرض بينما سوق العمل بحد ذاته عبارة عن أعمال ديناميكية جداً (خاصة في إطار الظروف المتقلبة كما هو الحال في فلسطين). وبالتالي، تمت التوصية بمراجعة التصنيف المهني والوصف والمعايير التقييمية وابتكار أساليب لتطويرها وتحديثها.

أما على صعيد العرض لتوفير مناهج ومؤهلات ملائمة لسوق العمل، فقد تم تطوير الإطار الوطني للمؤهلات ومعايير المنهاج وهي جاهزة للاستخدام المنوي لها.

الشكل 2: وظائف كل من التصنيف المهني، والوصف والمعايير المهنية وإطار المؤهلات وفقاً لارتباطها بمعايير المنهاج





### 2.3 تطوير وتحديث عملية تنظيم المهن

إنَّ استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) الوطنية محققة في المطالبة بتدريب وتعليم مهني وتقني منطلق من الطلب وعالي الجودة وأن يكون ملائم لكافة قطاعات الاقتصاد بالتوافق مع المعايير الدولية. وعليه فإنَّ نظام التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) المستقبلي يحتاج إلى تنظيم مترابط للمهن التي تقود وتوجه تقديم التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) أخذاً بعين الاعتبار كلاً من هيكل نظام التوظيف والنظام التعليمي. وفي العالم يوجد الكثير من الأنظمة القائمة لتصنيف المهن. والأشهر هو المعيار الدولي لتصنيف المهن ISCO، والسائد استخدامه سابقاً لإحصائيات سوق العمل والوصوف الوظيفية. ونحن يجب علينا معرفة أن أنظمة التصنيف المطبقة في كل من المنطقة (AOC) وفي فلسطين (POC) مبنية على نظام التصنيف الدولي ISCO ويجب أخذ هذه التصنيفات بعين الاعتبار حيث أنها تدعم مثل هذا التنظيم المنهجي للمهن وتوفر معلومات مفيدة حول تلك المهن.

وكما هو الحال في AOC كنظام تصنيف إحصائي، فإن الوظيفة الرئيسية لتصنيف POC هي عكس التطورات الجديدة في سوق العمل خلال العقد الماضي، والذي يجب القيام به من خلال تحديث وتطوير وإضافة المهن. وبالتالي، من الموصي به مراجعة وتحديث وتطوير تصنيف POC باستخدام الوصوف والمعايير التقييمية المحدثة كمصدر ملائم وذو علاقة.

فيما يخص العرض المقدم من نظام التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) وإمكانية التوظيف، هنالك تحدٍ كبير في أنظمة التصنيف القائمة مثل كل من AOC و POC. فالمستويات الخمسة الخاصة بتصنيف AOC/POC وتقسيم المهن إلى نشاطات مهنية صغيرة (وصولاً إلى النقطة 6 و7) تخلق صورة مشوهة عفا عليها الزمان حول احتياجات سوق العمل. فسوق العمل الحالي يتطلب مهن أوسع وأشمل وعمال مهرة، وحرفيين وتقنيين قادرين على العمل على شكل مجموعات أوسع من مهام العمل. حيث يقلل النظام الحالي من إمكانية التوظيف بدلاً من ترويجها وتشجيعها، لأن الأشخاص أصحاب المهن المصنفة في أدنى مستوى هم الذين يخسروا وظائفهم عادة، و يحتاجوا إلى إعادة تدريب بشكل مستمر، للمساهمة على الأقل في تطويرهم شخصياً ولتطوير الاقتصاد والمجتمع. من أجل توضيح الوضع القائم الحالي لتصنيفات A/POC والتحديات المتعلقة بالتنظيم المنهجي للمهن وعواملها الواصفة، ستتم مناقشة أمثلة من قطاع الإعلام. فعلى سبيل المثال تذكر تصنيفات A/POC المهنة التالية في مستويات مهارات مختلفة:

- الكود 2166، مصممي الجرافيك والوسائط المتعددة: يجري مصممو الجرافيك والوسائط المتعددة البحوث، ويقدمون المشورة بشأن الجوانب المتعلقة بأعمال الجرافيك والوسائط المتعددة.
- الكود 2166021، مصمّم طباعي (جرافيك): يعمل منفرداً وضمن الصلاحية المخولة له ويقوم بوضع عناصر التصميم الطباعي، ومراجعة المواد التخطيطية، وتشكيل الخطوط العريضة للتصميم، وتحديد مواصفات العمل، وتنفيذ أعمال التصميم، وإعداد التقارير الفنية، وإدارة المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، وتطوير إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية.
- الكود 2166011، اختصاصي وسائط متعددة: يعمل منفرداً وضمن الصلاحية المخولة له ويقوم بدراسة المتطلبات اللازمة لإنشاء الوسائط المتعددة، وتنصيب وتشغيل التطبيقات والبرمجيات والتجهيزات اللازمة لإنشاء الوسائط المتعددة، وتصميم وإنشاء ومعالجة الصور والرسومات المتحركة والصوت والفيديو الرقمي بأسلوب

الفن التصويري والمواد المرئية، وإعداد التقارير الفنية، وإدارة المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، وتطوير إجراءات وتأمين مستلزمات السلامة والصحة المهنية.

● الكود 7341، عمال التجهيز الطباعي: جهز عمال التجهيز الطباعي مادة المطبوعة عن طريق صف الأحرف أو التصوير أو باستخدام آلات التصوير الطباعي الإلكتروني، ويعدون الصفحات الطباعية ويجهزونها، ويحفرون الصفحات والأسطوانات (الكليشيئات) الطباعية.

● الكود 7341083، ممنتج طباعة/ عام: يعمل منفرداً أو تحت إشراف فني تجهيز طباعي ويقوم بدراسة أوامر التشغيل والأفلام والأصول، ودراسة الأصول الطباعية وتحديد إجراءات التنفيذ لمختلف أنواع الطباعة، مثل: الأوفست والبارزة والغائرة والرقمية، وتفقد أجهزة المونتاج والطابعات وأجهزة سحب الأفلام والألواح والأسطح الطباعية وتشغيلها وخدمتها، وإعداد نماذج الطي وتحديد أساس التوزيع والتركيب المليمترى، وتعبئة نماذج العمل، وإدارة المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، وتطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية.

**بناء على هذا المثال يمكن للشخص أن يرى أن نطاق الوصف المهني مختلف وذلك للأسباب التالية:**

أولاً: هناك ميول لأن يكون وصف أصغر للمهن في المستويات الأعلى.

ثانياً: بعض أوصاف مستوى المهارات الأدنى تكون أكثر تعقيداً، متسببة بالتساؤل فيما إذا تم تحقيق الموافقة مع مستويات المهارات بشكل صحيح.

ثالثاً: ليس من الجلي أن هناك حاجة لكل المهن المصنفة لسوق العمل، وبالتحديد للمهن المصنفة على مستوى صغير.

رابعاً: المهن مصنفة على شكل مجموعات رئيسية ومجموعات ثانوية، وعليه، يجب تحديد كيفية تجميع المهن في عائلة أو مجموعة. فهذا الأمر ضروري لتنظيم كل من المهن، ولتطوير المنهاج ذو العلاقة، وتقديم التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) بشكل ممنهج، لأنه يجب تنظيم مؤسسات وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) في مجالات متماثلة وأن يتم القيام بها من قبل معلمين ومدربين متخصصين في هذه المجالات.

فيما يخص الموضوع الأخير، فمن الضروري تطبيق أداة للتصنيف المهني تكون مرتبطة بتطوير المنهاج وعملية تقديم التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET). تركز أنظمة التصنيف الحديثة أكثر على مجموعات من المهن المبنية على التكنولوجيا، ومجموعة من المنتجات والخدمات أو مجالات الاختصاص. فلقد تبين لنا من خلال الخبرة، أنه يوجد من 10-15 قطاعات (على سبيل المثال، الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكهربائية، والبناء التشييد، الأعمال والإدارة،..... الخ). أما فيما يخص مهمة تصنيف مهن التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، فمن المقترح استخدام التجربة الدولية في القطاعات المهنية والأخذ بعين الاعتبار المفاهيم الإقليمية. وحيث أن نظام التصنيف هذا يقوم بهيكل تقديم التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) بشكل مسبق، فإن الخطوة الثانية الأكثر أهمية هي توضيح نوع، ونطاق وعدد المهن. فتعريف وتحديد مهن محددة جداً، على سبيل المثال كتلك التي تكون مرتبطة بالكودات ذات الأرقام الدنيا في تصنيف AOC، سيؤدي إلى نظام يصعب إدارته، حيث فيه عدد زائد عن الحد من المهن وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) والتي من المحتمل أن لا تكون ملائمة لسوق العمل أو ذات علاقة به، أو التي توفر إمكانية توظيف وحركة محدودة فقط.



## التوصيات الخاصة بالبحث والتقييم

قبل البدء بعملية تطوير المنهاج، من الضروري تحديد أكثر نظام تصنيف ملائم للقطاعات المهنية لتخطيط هيكل سوق العمل في فلسطين. لذا يجب أن يكون نظام التصنيف ذو علاقة بسوق العمل المعاصر مع تركيز إضافي على المهن التي يتم توفيرها في نظام التدريب والتعليم المهني التقني TVET. كما ويجب أن توفر وسيلة مجدية لإسناد المهن والمؤهلات إلى أطر العمل المرتبطة بالبلد. استخدام نظام التصنيف المقترح الخاص بإعلان مبادئ هانجتشو ليونيسكو-يونيفوك (2004) يلبي المتطلبات، وعليه فإنه من الموصى به تكييفه لتصنيف القطاعات المهنية في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET).

إن تنظيم الطلب في سوق العمل يتبع بشكل ممنهج تحديد جوانب الأولوية الاقتصادية والتقنية في فلسطين. فمن الضروري تحديد أي أنواع المهن المطلوبة في كل قطاع في سوق العمل في فلسطين لإشباع الطلب الحالي والمتوقع في سوق العمل. وهناك حاجة ملحة للبحث التجريبي لتحديد احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى هيكل المهن وتطويرها لاتخاذ قرارات مبنية على الأدلة حول تصميم المهن. ويجب أن يشمل التقييم تحديد وتعريف المهن الجديدة المطلوبة بفعل التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية بالإضافة إلى تحديد المهن القائمة والتي يجب تحديثها. ويجب أن يوفر مخرج هذه الدراسة قائمة كاملة من المهن المطلوبة المنتقاة مسبقاً ضمن القطاعات المهنية: أرقامها، وأنواعها، ونطاقها واسمها، باستخدام تصنيفي AOC/POC كنظام إسناد.

إن تصميم المهن يجب أن يتم على محورين على أن يتم الأخذ بعين الاعتبار نقاط التقاطع مع حدود المهن الأخرى. المحور الأول وهو بشكل أفقي، في المستوى الواحد، ويجب بيان الحاجة لمهن محددة نتيجة لجوانب عمل معينة، والمنتجات والخدمات والتكنولوجيا. وهذا مرتبط بنطاق وحدود مهن معينة في عائلة ما (على سبيل المثال، كهرباء عامة، وتتمديدات كهربائية منزلية، وكهرباء للآلات وأنظمة المحركات، وكهرباء التطبيقات الهندسية أو المساعد أو الكهرباء الصناعية الخ).

والمحور الثاني بشكل عمودياً، يكون هناك عدد من المهن ذات المتطلبات المختلفة لمستويات المعرفة، والمهارات والكفايات. وهذه أيضاً يجب بيانها من خلال إسناد مستويات المعرفة والمهارات والكفايات الضرورية إلى مستويات NQF المتوافقة معها، والتي توفر إطار عمل للمستويات المختلفة من المؤهلات والإرشاد حول الأنواع المطلوبة من التعليم والتدريب بما في ذلك التعلم مدى الحياة.

لا بد من ضمان تطوير ومكثرة عدد المهن في كل عائلة مهنية ضمن حد يمكن السيطرة عليه مع الحرص على تجنب التداخلات بين المسميات. ويوصى بتحديد الوصوف المهنية بطريقة شمولية تبين المهام الرئيسية لكل تخصص تكنولوجي (مثل فني كهربائي بدلاً من كهربائي منازل أو كهربائي أجهزة منزلية). فمن الأنسب استخدام مهن ذات وصف واسع والذي يشير بشكل مباشر إلى مهام العمل وعمليات العمل الرئيسية لمهنة ما. بحيث تعرف مثل هذه الوصوف المهنية من حيث مدى نشاطات العمل الجوهرية والكفايات ذات العلاقة المرتبطة بالإنتاج الرئيسي والأعمال الخدماتية وليس إلى فروع ومشاريع محددة جداً. مع أخذ التجربة الدولية بعين الاعتبار، ويمكن القول أنه بإمكان أربعة إلى عشرة مجالات مهنية تغطية معظم نشاطات العمل في سوق العمل. إضافة إلى ذلك، يجب أن لا تكون الوصوف مستنبطة من هياكل معرفة علمية أو تخصصاتية، أو تكنولوجية معينة أو معايير تقنية معينة. وذلك لأن المعايير التقنية عرضة للتغير السريع ويمكن أن تتسبب في الحاجة إلى إعادة تصميم الوصوف المهنية والمنهاج

بشكل مستمر. وعلى النقيض من ذلك، يحتاج الفنيون والعمال المهرة إلى الكفاية للتعامل مع هذه التغيرات ولتكييف أفعالهم بالتوافق مع الأوضاع المتقلبة. وبالتالي لا يوصى بتطبيق وصوف مهنية محدّدة بدقة لكل مهمة جديدة.

وبناء على ما سبق لا بدّ من تطوير المهن المطلوبة التي تم اختيارها مسبقاً بشكل كامل باستخدام منهجية ورشات العمل الخاصة بالخبراء العاملين الموصوفة في الفصل التالي لتعريف ووصف المهام والكفايات الوصوف المهنية، ولتطوير مناهج مبنية على الكفايات بالإضافة الى تقييم الكفايات بشكل معياري خلال الاختبار. هذا وسوف يتم وصف الخطوات والقضايا الجوهرية لدليل الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج بشكل مفصّل في الفصول اللاحقة.

### تطبيق عملية تنظيم المؤهلات بشكل ممنهج

يجب ربط كل مهنة محدثة او مطوّرة حديثاً بمستوى المؤهلات المتوافق معها من النظام التعليمي بناء على وصف مهامها المركّبة والكفايات المطلوبة، وسيكون إسناد المعرفة والمهارات والكفايات المطلوبة إلى العوامل الواصفة الخاصة بالإطار الوطني الفلسطيني للمؤهلات على ثمانية مستويات مع التركيز على مستويات التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) يقع ضمن مهمة مجموعة عمل NQF الوطنية والذين قد يستندون إلى المزيد من الخبرات الوطنية والدولية.

### 3.3 ربط التصنيف المهني الفلسطيني بالإطار الوطني للمؤهلات

يمكن تحقيق الدمج الكامل بين الطلب في سوق العمل والعرض من التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) وذلك عندما يتم ربط المهن بالمؤهلات والمسارات التعليمية الموافقة لها. وتكمن مزايا هذا النهج في جانبين:

الأول، انه يوفر عرضاً تخطيطياً للقطاع الخاص والقطاع التعليمي الذي يجب فيه تطوير القطاعات المهنية والتعليمية لصالح فرص العمل والاقتصاد الوطني. والثاني، أن النهج يعرض بوضوح الحاجة إلى التعاون بين القطاع الخاص والقطاع التعليمي.

الشكل 3: أنظمة إسناد التصنيف المهني والإطار الوطني للمؤهلات

سوق العمل: التصنيف المهني 5 مستويات مهارات AOC/POC الموصوفة من حيث الوظائف، والواجبات/المهام، والمهارات		نظام التعليم والتدريب NQF ذو الثمانية مستويات من المؤهلات الموصوف من حيث المعرفة والمهارات والكفايات			
5 أخصائيين		C	S	K	المستوى
					8
					7
					6
					5
					4
					3
					2
					1





رغم ضرورة ربط تصنيف AOC/POC مع تصنيف NQF، إلا أنّ هذان التصنيفان لا يمكن ربطهما بشكل مباشر. فقد تم تصميمها لأغراض مختلفة، ومبنية على مفاهيم مختلفة، وتستخدم تكنولوجيات مختلفة ولديها تصاميم مختلفة (على سبيل المثال 5 مستويات مهارات مقابل 8 مستويات مؤهلات). ولربط كل مهنة بمستوى المؤهلات المطلوبة، فلا بدّ من توفير المعلومات اللازمة من الوصف المهني ومعايير التقييم الخاصين بتصنيف POC، ويجب تطوير هذه المعلومات بناءً على متطلبات ومعايير سوق العمل. يلخص الوصف المهني المهام المهنية والكفايات المهنية وفقاً لمتطلبات سوق العمل على المستوى الموسع. المستوى المطلوب من المعرفة والمهارات والكفايات يمكن استخراجه من الوصف المهني ويمكن ربطه مع الاطار الوطني للمؤهلات (NQF)، وبهذه الحالة يمكن التوجيه لتطوير مناهج مبنية على الكفايات لكل مستوى من وجهة النظر التعليمية. ولربط الوصف المهني مع الاطار الوطني للمؤهلات (NQF) تم تطوير اداة منفصلة (مراجعة وثيقة الاطار الوطني للمؤهلات)

في الختام، فإنّه يتم تطوير لوائح التقييم واعتماد الشهادات المبنية على الكفايات، كما تم وصفها في الخطوة 7 من الطريقة المعيارية، لتكون الصلة الرابطة بين كل من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) والمؤهلات الناجمة عنها، وبين سوق العمل. وفي الوقت ذاته، تعتبر نتائج التقييم عنصراً أساسياً من نظام إدارة الجودة وتوفر معلومات أساسية لعملية التقييم الموصوفة في الخطوة 8، والتي تقيم جودة البرامج ومدى نجاعتها في تلبية احتياجات سوق العمل.

الجدول 1: عملية دمج وهيكله الطلب في سوق العمل والعرض من التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)

أصحاب الشأن الرئيسيين	العملية	النتيجة
سوق العمل	تعريف قطاعات المهنة	تنظيم ممنهج
	المسح، والاختيار المسبق، والتصنيف المسبق، والوصف المسبق للمهن (الرقم، والأسماء، والنطاق)	تنظيم ممنهج
	ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء والتحقق من كل مهنة	مهام وكفايات مركبة
	وصف المهن من حيث المهام المركبة والكفايات.	الوصف المهني
التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)	إسناد الوصف المهني ومعايير التقييم لتصنيف AOC/POC بناءً على الإرشادات والمعايير المصادق عليها	تصنيف AOC/POC محدث
	إسناد المهام والكفايات المركبة الخاصة بالوصف المهني ومعايير التقييم إلى مستويات NQF بناءً على الإرشادات والمعايير المصادق عليها	NQF المطبق
	تطوير مناهج تدريب وتعليم مهني وتقني TVET بناءً على الوصف المهني ومعايير التقييم	مناهج تدريب وتعليم مهني وتقني TVET مبنية على الكفايات
التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) وسوق العمل	تطوير معايير التقييم والاعتماد من حيث تطبيق الكفايات والمؤشرات القابلة للقياس بناءً على الوصف المهني أو معيار التقييم	معايير تقييم واعتماد مبنية على الكفايات
التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) وسوق العمل	تطوير معايير ضمن نظام إدارة الجودة	نظام إدارة جودة مفعّل

### 4.3 توصيات خاصة بمجموعات العمل محدّدة القطاعات

يوصى بشدة ضرورة خلق مجموعات عمل لتحديد وتخصيص القطاعات لتأدية مهمة تحديد وتعريف المهن المطلوبة بشكل مسبق في كل عائلة مهنية . ويجب أن تتألف مجموعات العمل هذه من خبراء في القطاعات المهنية ذات العلاقة وأن تشتمل على أصحاب الشأن المسؤولين عن التوظيف ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار كل الدراسات ذات العلاقة وتحليل البيانات لنظام المهنة بالإضافة إلى سوق العمل.

بشكل عام، هنالك العديد من المنهجيات التي تتيح تحليل سوق العمل. ويوصى دائماً بتطبيق هذه المنهجيات في دراسات هادفة بتركيز مهني وعلى القطاع (على سبيل المثال مسح القطاع، والتحليل المهني، وتحليل احتياجات التدريب). هذا ويركز تحليل القطاع على جمع المعلومات حول الوضع الاقتصادي، والهيكل، والتوظيفي، والمهني، ووضع المهارة في القطاعات المختلفة. وبشكل محدد، يمكن تقويم هيكل المهن والعمل الذي يتطلب المهارة (بما فيها شواغر العمل). فمن مثل هذه البيانات، يمكن أن تستمد من الإحصائيات الاقتصادية المتوفرة ومن نظام المعلومات الخاص بسوق العمل والتي يمكن تحسينها من خلال البحث الإضافي.

أنّ نتيجة التحليل يجب أن تقود إلى جدول إسناد منظم. وسيتم توفير المثال على مثل هذا النوع من التنظيم المهني المنهج في الفصل 3.5. فور تطوير الوصف المهني ومعياري التقييم، وبالتوافق مع ما سبق يتم عمل الإسناد إلى الأطر بالتوافق مع الإرشادات والمعايير المصادق عليها.

ولغاية تسهيل الوصف فقد تم تلخيص الفئات الرئيسية (قطاعات والمجموعات المهنية) في الجدول. وتم شرح المهن من المجموعة المهنية "هندسة السيارات"، والتي تم تطويرها خلال مرحلة التجريب في الجدول رقم 2.

الجدول 2: المجموعة المهنية مع المهن التي تتم تجربتها والإسناد التجريبي إلى تصنيف AOC

المهنة	المجموعة المهنية (مثال)	AOC (ISCO)	POC (للتصنيف الذي تمت مراجعته)	NQF
ميكانيك سيارات	هندسة السيارات	3115092		
كهرباء سيارات		7231013		
بودي سيارات (تصليح)		3114172		
الشاصي والبودي		3115292		
دهان السيارات		7237043		
ميكاترونك سيارات		7237054		

#### التوصيات الخاصة بتطوير المنهاج للمهن التي تم تحديدها

بعد تحديد أهم المهن في القطاعات المهنية التي تم اختيارها من قبل مجموعات العمل المختصة، تصبح هذه المهن المختارة مسبقاً موضوع الخطوات التالية من الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج، حيث يتم تحديد المهام والكفايات المركبة لكل مهنة من قبل مجموعات عمل العاملين الخبراء (الخطوة 2).





توفر ورشات العمل معلومات حديثة إضافية حول تصميم المهن، ونطاقاتها وحدودها. وهي أداة التحقق من المهن وتحديث وتطوير الوصوف المهنية.

يوصى بتعيين مجموعة العمل بشكل رسمي من قبل الوزارات المسؤولة عن التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، فعلى سبيل المثال وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي.

إنّ مهمّة مجموعات العمل الرئيسية هي ربط المهن بمستويات المؤهلات الموافقة لها وتطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) الجديدة، بحيث تكون كل مجموعة من مجموعات تطوير المنهاج التي تم تعيينها مسؤولة عن مجال واحد من القطاعات المهنية.

### 5.3 الأدوات والأمثلة

في الجدول التالي يتم عرض مثال على فئة من القطاعات والمجموعات المهنية. وهو مبني على توصيات مؤتمر هانجتشو الخاص بيونيسكو-يونيفوك عام (2004) والمزيد من الشرح والتوضيح حول المستشارين

الجدول 3: مثال على تجميع القطاعات والمجموعات المهنية على شكل فئات

المجموعة المهنية (أمثلة)	القطاع المهني (أمثلة)
التجارة والتوزيع المبيعات الإدارة والتنظيم الخدمات المالية، والتأمين والملكية المواصلات واللوجستيات	الإدارة والأعمال
التصنيع تصميم الهندسة الميكانيكية هندسة العرض / الهندسة البيئية هندسة السيارات	الإنتاج والتصنيع
البناء تكنولوجيا التغليف والأسطح التنقيب	الهندسة المدنية
أنظمة الإنتاج معدات البناء الأجهزة الالكترونية	هندسة الكهرباء والهندسة الالكترونية

الإحصاء والرياضيات العلوم التطبيقية علم طبقات الأرض والبيئة المعلوماتية	العلوم الطبيعية، والرياضيات، وتكنولوجيا المعلومات
النقل اللوجستيات الأمان	النقل، واللوجستيات والأمان
الرعاية الصحية الرعاية الاجتماعيّة التمريض النظافة الشخصية	الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعيّة
الرعاية بالأطفال والشباب تعليم التمريض تعليم الكبار الاحتياجات الخاصة والفئات المستهدفة الرقص والموسيقى	الثقافة والتعليم
السفر الرياضة خدمات السياح المطاعم والضيافة	الرفاهية، والسفر، والسياحة
الزراعة إنتاج الطعام الغذاء الاقتصاد المحلي	الزراعة والطعام والغذاء
الإعلام المطبوع تصميم الإعلام الصورة الصوت والصوتيات	الإعلام والاتّصال والتواصل
إنتاج الملابس تصميم الأزياء التصميم الداخلي الفن والحرف	النسيج والتصميم



## الخطوة 2: القيام بورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء

4

### الهدف:

- تحديد المهام المركبة المميزة والكفايات المطلوبة للمهن كأساس للوصوف المهنية والمعايير التقييمية، وذلك لتطوير وتحديث المنهاج.

تقوم مناهج التدريب والتعليم التقني والمهني TVET المبنية على الكفايات والمتعلقة بالعمل بالتركيز على الكفايات والمهام الخاصة بالمهن ذات العلاقة. ونتيجة لذلك، يجب تعريف وتحديد هذه الكفايات والمهام من أجل تصميم مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET). ويتم عرض الإرشادات الخاصة بالخطوة 2 من الطريقة المعيارية لتطوير المنهاج، والخاصة بتحديد المهام المركبة والكفايات المطلوبة في المهنة التي تتم مراجعتها، بالإضافة إلى عملية التحقق منها في هذا الفصل<sup>1</sup>

### 1.4 خلفية

في أي نظام تدريب وتعليم مهني وتقني TVET رسمي، يتم تنظيم الأغراض التعليمية، أو تنظيم أهداف وسياقات التّعلّم بشكل ممنهج لكل مناهج حيث أنّ عملية خلق مناهج يعتبر واحد من الوظائف الأساسية في تشكيل الإرشادات الخاصة بالتعليم والتّعلّم. فالمنهاج عبارة عن مخزون من النشاطات المنفذة لتصميم وتنظيم وتخطيط وتقييم أحد أفعال التعليم أو التدريب لتحقيق المخرجات المرجوة. فقد كان المنهاج تقليدياً، يبنى على تسلسل هرمي للمعرفة الخاصة بالعلوم الأساسية، متبوعة بالعلوم التطبيقية ومن ثم المهارات التقنية الخاصة بالممارسات اليومية. أمّا اليوم فتصميم المنهاج المعاصر يجب أن يشمل تحديد الكفايات، وأهداف التّعلّم، وسياقات التّعلّم، وأساليب ومواد التعليم والتّعلّم (بما في ذلك التقييم)، بالإضافة إلى الترتيبات الخاصة بتدريب المعلمين والمدربين.

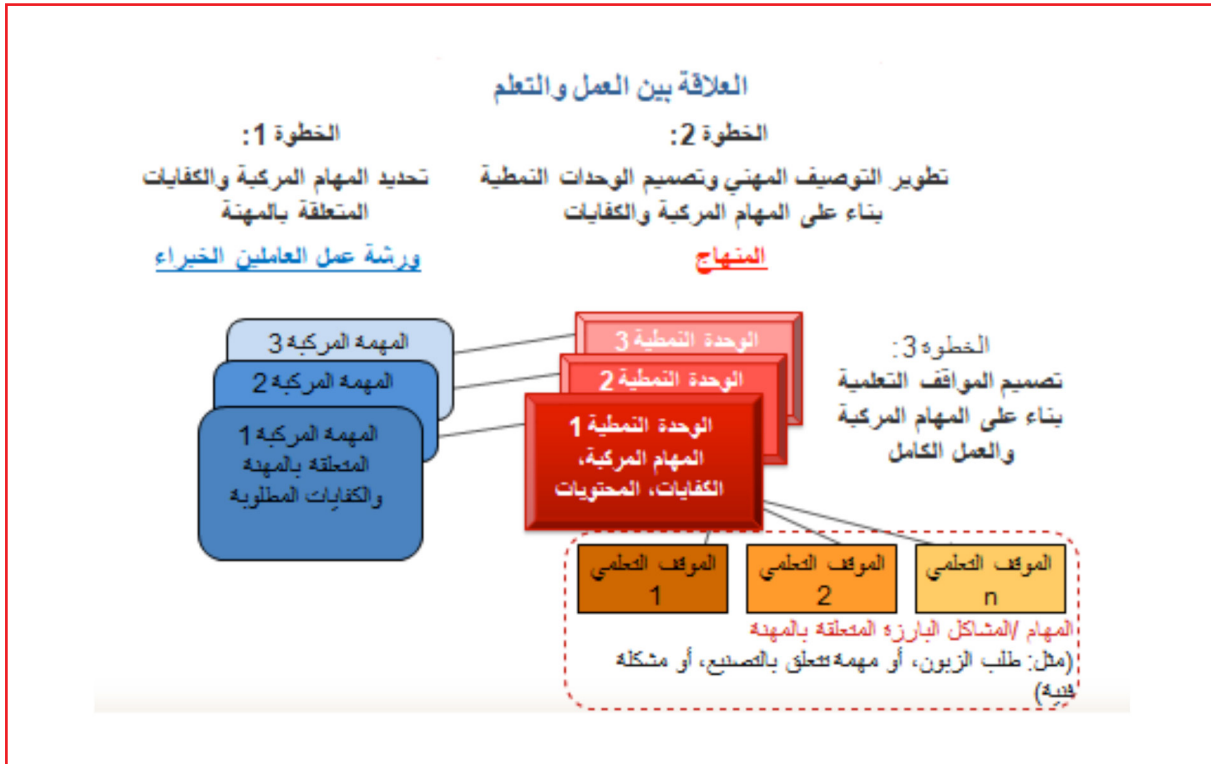
أنّ من اهم الاهداف للمنهجيات المبنية على الكفايات والمرتبطة بسوق العمل هو: ربط مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) بنشاطات العمل الحقيقية والمهارات، والمعرفة، والمواقف والسلوكيات المطلوبة لأداء العمل. وهكذا تستمد سياقات التّعلّم من المنطق الخاص بأنظمة العمل وأفعال الأخصائيين الذي يقومون بأداء هذا العمل بشكل مهني. إحدى هذه المنهجيات والمعترف بها دولياً لتحديد مهام العمل الحقيقية والكفايات هي ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء. والتي من بياناتها ومخرجاتها يمكن تصميم الوحدات النمطية ووحدات التّعلّم التي تشكل المنهاج.

<sup>2</sup> تم تطوير واختبار منهجية ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء وتوضيحها بشكل مكثف كأداة معترف بها لتطوير المنهاج من قبل معهد التكنولوجيا والتعليم الخاص بجامعة بريمن في ألمانيا.

أن المنهجية المطبقة شاملة وبالتالي مبدعة حيث أنها تشتمل على مفهوم تربوي موضح بشكل جيد يشير إلى نهج المهام المركبة، والتعلم المبني على المشاكل والموجه بحسب الأفعال. ويقوم بناءً على الكفايات والسياقات في الوحدة النمطية المستمدة من المهام المركبة، في هذا التعلم يتم تصميم مواقف التعلم. حيث أن مواقف التعلم هذه تبدأ بمهام أو مشاكل عمل حقيقية، مما يجعلها ذات قيمة مركبة وبالتالي تشكل تحدي للطلاب. أن اتقان هذه الأوضاع بنجاح يؤدي إلى تطوير الكفايات. و يجعل تصميم أي عملية تعلم ضمن إعدادات التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) بحيث يقوم أي متعلم مبتدئ بالتطور تدريجياً إلى خبير في مجاله. وهذا يتطلب اختيار ترتيبات التعلم المتعلقة بالعمل والتي تدعم تطوير الكفايات.

ويتم توضيح الصلة بين التحليل المهني، وتصميم المنهاج وتصميم مواقف التعلم من خلال الشكل التالي:

الشكل 4: الصلة بين التحليل المهني، وتصميم المنهاج وتصميم ممارسات التعلم



## 2.4 منهجية التحليل المهني

هناك منهجيات متعددة ومختلفة لتحليل النشاط المهني أو نشاط العمل ولتحديد الكفايات المهنية. يعد أكثرها استخداماً في تطوير المنهاج هي طريقة DACUM (DEVELOP A CURRICULUM). الذي من خلاله تم تطوير منهجية ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء بهدف تحديد ووصف الوصوف المهنية بناءً على مهام عمل رئيسية محددة.

أن ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء (EWW) مثلها مثل DACUM مبنية على ثلاثة افتراضات أساسية<sup>3</sup> وهي:

<sup>3</sup> تم وصف المنهجية (باللغة الألمانية) في المنشورات التالية: كلينز، م. وآخرون (2002)، تصميم المنهاج 1، مهام الاحتراف الحديثة، كونستانز



- أن العامل الماهر هو عبارة عن خبير في مجاله ويمكنه وصف عمله أو صنعته أكثر من أي متفرج خارجي.
- يمكن وصف المهنة بشكل دقيق من خلال تعريف وتحديد الأفعال المحددة المرتبطة بالعمل التي يقوم العامل الخبير بأدائها.
- تتطلب كافة أنواع الأفعال المرتبطة بالعمل مستوى معين من المعرفة، والمهارات، والمواقف والسلوك أو الكفايات من أجل أدائها بشكل سليم.

إنّ منهجية ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء مبنية على المبدأ القاضي بأن العمل المهني، وكما هو مطلوب من قبل سوق العمل، يركز على احتياجات الزبون أو مستخدم المنتج أو الخدمة. وورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء مبنية على الاعتبار القاضي بأن الأشخاص الماهرون، الذين يعملون في مهنة ما، يلبون احتياجات هذه المهنة ويمكنهم وصف المهام المطلوبة والجودة والسياقات الذي تحدث فيهما هذه المهام، بشكل كافٍ أكثر من غيرهم "الشخص الخارجي". ويوفر جميع هذه المهام والتحقق منها وصفاً شاملاً ومكتملاً للمهنة.

إنّ المهام الأساسية المهنية أو المرتبطة بالعمل (والمشار إليها لاحقاً بالمهام المركبة) تصف مهنة معينة يجب أدائها من حيث النتائج المتوقعة. وتكون تلك المهام دائماً خاصة بإعدادات عمل معينة. فهيكلة وتنظيم العمل بالإضافة إلى عدد محدود من المهام المركبة ضروري من أجل فهم البعد المعنوي والغاياتي للعمل.

تعتبر ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء أداة معتبرة يتم بها تحديد المهام المركبة والكفايات المطلوبة في المهن كأساس لتطوير المنهاج الناتج عنها. واحدى حسنات ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء الخاصة هي مدى نجاعتها من حيث المرونة والوقت والتكاليف.

فورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء لها هدفان أساسيان هما:

- تحليل ووصف المهنة من حيث المهام المهنية أو المركبة الجوهرية التي يمكن تصنيفها وفقاً للمجالات المهنية أو مجال عمل معين.
- تحديد وصياغة الكفايات المتعلقة بكل مهنة مركبة.

بالاعتماد على مستوى تعقيد المهنة، يمكن وصف كل مهنة من خلال عدد محدود من المهام المركبة (ما يقارب 8-16). وتعتبر هذه المهام المركبة والمعرفة والخبرات والكفايات المطلوبة لتلبية المهام أساس جيد للمنهاج.

### ورشة عمل التحقق

يتم تقييم مدى الصلاحية العامة لنتائج ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء من قبل خبراء مختلفين من المهنة، لأنّ المهام المركبة يجب أن تكون مستقلة عن سياق عمل معين (المنطقة، الشركة أو الشخص). ومن الممكن لاحقاً أخذ سياقات ومتطلبات الشركات المحددة بعين الاعتبار في تصميم مواقف التعلّم وبالتالي في ممارسات التعلّم.

### تطوير الوصف المهني ووحدات المنهاج النموذجية

إنّ نتائج كل من ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء، وورشة العمل المنبثقة عنها الخاصة بالتحقق، وتفسير المهام المركبة المحددة تعمل على شكل وصف مهني ووحدات منهاج نموذجية، كمعطيات للخطوات 3 و4 من عملية

تطوير المنهاج. وتكون المهام والكفايات المركبة التي تم تحديدها والتحقق منها هي نظام المرجعية للمنهاج. ويتم تحويلها إلى وصف مهني (الخطوة 3) وإلى وحدات منهاج نمطية ومواقف تعلم (الخطوة 4).

ولفهم مصطلحات المنهجية الرئيسية، تم وصفها في الفقرات الآتية:

### المهمة المركبة

- المهام المركبة عبارة عن مهام المهنة الرئيسية الهامة والتي تكون واسعة وهادفة:
- تغطي كل مهمة مركبة عملية عمل مكتملة وتشمل التخطيط، والتنفيذ وتقييم المهمة.
- تغطي المهام المركبة في مجموعها فروع ومجالات متنوعة للتخصص.
- يتم وصف المهام المركبة بطريقة عمومية ضمن سياق مرتبط بالعمل من أجل الحصول على مهن أوسع تمثل كافة النشاطات المهنية المتعلقة بالعمل في فروع مختلفة من السياق الاقتصادي الأوسع.
- كل مهنة لديها عدد محدود من المهام المركبة المعتادة (ما يقارب 8-16)، حسب مستوى تعقيدها.
- يتطلب تحقيق كل مهمة مركبة تطبيق كفايات فنية، وشخصية، واجتماعية، ومنهجية، والتي يمكن تحديدها.
- لوصف مهمة مركبة، يوصى باتباع التسلسل التالي:

المصدر + المفعول به + الظرف

الأمثلة:

- صناعة قطع الات من خلال ماكينات يتم التحكم بها رقمياً بالحاسوب؛
- تجميع الماكينات والأجهزة؛
- تركيب التوصيلات الكهربائية في بنايات سكنية؛
- استخدام برامج PLC لعمليات الأتمتة الصناعية؛
- انتاج أثاثاً بسيطاً؛
- التخطيط والتحكم بع مليات المشتريات؛
- العناية بالشعر وفروة الرأس.

### العامل الخبير

العامل الخبير هو عبارة عن عامل ماهر وصل إلى مستوى مهارة متوسط أو عالي تم تدريبه في المجال المهني المخصص. ويكون لديه تجربة عمل ذات علاقة ويقوم بشكل منتظم بتطوير وتحديث المعرفة والمهارات والكفايات باستخدام أساليب التدريب الرسمية وغير الرسمية لتكون قادرة على تحقيق المتطلبات المهنية بشكل جيد. ويمكن الاضافة أن مهام العمل الخاصة بالعامل الخبير تغطي مجالاً واسعاً وتكون مركبة وتتيح المجال لنوع من الاستقلالية.

### ورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء

ورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء عبارة عن منهجية تحليل مهني تستخدم في عملية تطوير المنهاج. ومدة ورشات العمل هذه ليوم واحد، والتي يتم عقدها مع ما يقارب 6-15 عاملين خبراء من المهنة المخصوصة، ويكون هدفها هو تحديد وتعريف ووصف وتنظيم مهام المهنة المركبة والكفايات المطلوبة.

### الكفاية المهنية

عبارة عن المصطلح الشامل لكون شخص ما قادراً ومستعداً للقيام بعمل بشكل مخطط، ومسؤول، وموجه حسب الهدف من أجل حل مشاكل أو مهام مركبة في العائلة المهنية. وتشمل الكفاية المهنية الكفايات الفنية، والشخصية والاجتماعية والمنهجية.



## الكفاية التقنية أو الفنية

في سياق اكتساب الكفاية المهنية، يمكن وصف الكفاية الفنية على أنها قدرة المتعلمين واستعدادهم لاكتساب واستخدام المعرفة والمهارات الفنية لحل المشاكل وأداء المهام بشكل مستقل، وموجه حسب الهدف بشكل ملائم وتقييم النتيجة والقدرة على نقل المعرفة والمهارات إلى مجال واسع من الأوضاع ضمن وخارج الجانب المهني.

الأمثلة:

- المعرفة والمهارات التقنية ذات العلاقة بالمهنة المهنية؛
- المعرفة حول التكنولوجيا ذات العلاقة، والأدوات والمواد، والمعايير واللوائح التقنية، ومعايير الجودة، والصحة والأمان المهنيين، وحماية البيئة، والجوانب الاقتصادية.

## الكفاية الشخصية

يمكن وصف الكفاية الشخصية على أنها قدرة الأفراد واستعدادهم بالتصرف وتحمل المسؤولية الشخصية وبالتوافق مع القيم الأخلاقية. ويعود ذلك على تطوير المفاهيم الشخصية، واحترام الذات، والنجاعة الذاتية والالتزام بالقيم. وتشمل تقييم الفرص، والمتطلبات والقيود فيما يتعلق بذات الشخص، ويعمل الشخص والدور والمشاركة في الحياة العامة والاجتماعية.

الأمثلة:

- المصادقية،
- الاستقلالية،
- القدرة على الانتقاد (بشكل إيجابي أو سلبي)،
- التعامل مع الصراعات بشكل بناء،
- المسؤولية بالإحساس بالواجب،
- الأسلوب الإيجابي تجاه التعلم مدى الحياة،

## الكفاية الاجتماعية

يمكن وصف الكفاية الاجتماعية على أنها القدرة والاستعداد لتطوير علاقات اجتماعية إيجابية بناء على المسؤولية الاجتماعية والتضامن الاجتماعي. مع الإشارة إلى القدرة على التعاون والتعامل بشكل عقلاني ومسؤول مع الصراعات، والتعاطف مع الآخرين. والقدرة على فهم الأدوار، والعمل ضمن فريق، والتواصل بشكل ملائم مع كل من المشرفين، والزلاء، والشركاء، والأصدقاء كجزء من الكفاية الاجتماعية.

الأمثلة:

- بدء واستجابة والتزام الشخص بالعلاقات الاجتماعية،
- المسؤولية الاجتماعية،
- فهم وقبول توزيع الأدوار،
- الفهم والانخراط بالتعاملات والتفاعلات،
- المظهر والاتصال والتواصل الملائم.

## الكفاية المنهجية

يمكن وصف الكفاية المنهجية على أنها امتلاك القدرة والاستعداد لحل المشكلات والقدرة على أداء مهام موجهة حسب الهدف، والمخططة والمنظمة بشكل ممنهج. حيث يتم اختيار استراتيجيات حل المشاكل، ووسائل العمل بشكل مستقل، ويتم تطبيقها وتطويرها من أجل إتمام المهام الموكلة، لضمان الجودة ومن أجل تقييم النتائج.

والكفاية المنهجية مطلوبة للحصول على المعلومات من خلال استخدام اللغة والمعلومات الحديثة وتكنولوجيات الاتصال والتواصل. كما أن تطوير استراتيجيات التعلم، والقدرة على الالتحاق بتعلم مدى الحياة، والتطوير الذاتي وتطوير مسيرة العمل يتطلب أيضاً كفاية منهجية.

- البحث باستخدام الانترنت،
- التعلم الإلكتروني والعمل مع الدروس التوضيحية،
- عمل الحسابات،
- قراءة الرسوم البيانية والتعامل معها،
- العمل مع الدلالات والنصوص الأخرى،
- فهم واستخدام المصطلحات الإنجليزية التقنية،
- تقنيات العرض.

## الوصف المهني

يلخص المهام المركبة والكفايات الرئيسية الخاصة بالمهنة. ويوفر الوصف المهني لكل من أرباب العمل، والطلاب، والمعلمين والمدرسين والمحاضرين صورة واضحة عن المهنة حسب نظام التوظيف وبالتالي توفر وصفاً لما هو متوقع من الخريجين المستقبليين القيام به.

## 3.4 تنفيذ ورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء

عادة يمكن تنفيذ الورشة خلال يوم واحد، وفي بعض الأحيان خلال يومين إذا لزم الأمر. وعادة يتم تنظيمها وتسييرها من قبل ميسرين يمتلكا معرفة شاملة حول المهنة التي تتم مراجعتها وأساليب تسيير ورشة العمل. وسيتم تنظيم وتحقيق ورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء في خطوات لاحقة (انظر قوائم التحقق وأوراق العمل والملحقات).

يعتبر الميسر العامل الأكثر أهمية عند القيام بورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء. فمهاراته وكفاياته من حيث المعرفة التقنية والمعرفة المنهجية ستحدّد نجاح الورشة من عدمه.

يحتاج الميسرون إلى تولى دور طبيعي يضمن التزامهم بالأهداف المتفق عليها. وأمامهم تحدي لإنشاء علاقة جديرة بالثقة ليكون المشاركون متأكدين أن التصريحات التي يقومون بها خلال ورشة العمل لن يتم استخدامها لنوع من أنواع غايات التقييم للمؤسسة أو الشخص. فبقاء المشاركين حياديين أمر ضروري للكيفية التي تتطور فيها ورشة العمل. هنالك بعض المزايا لاستخدام ميسرين خارجيين. فالميسرون الخارجيون بعيدون أكثر عن الشركة التي يعمل فيها المشاركون. إضافة إلى ذلك، فإن نشوء علاقة تنافسية بين الميسر والمشاركين غير محتمل.

ولكي يتمكن الميسر من قيادة النقاش مع العمال المهرة حول المهام المهنية التي يقومون بأدائها لا بد له من بعض المعرفة التقنية الأساسية حول المهنة المخصصة. وفي الحالة المثالية، يكون الميسر قد تم تدريبه في المجال وقد عمل كخبير في مجالات متنوعة ذات علاقة. وبشكل بديل، يمكن أن يكون الميسر قد اكتسب بعض الخبرة كمدرّب أو محاضر في العائلة المهنية المخصصة. كما أن امتلاك بعض المعرفة التقنية يوسع من القدرة على إعطاء الرأي حول الاتجاهات السائدة





والتطورات المستقبلية الممكنة للمهنة. ويعني ذلك أن الميسر يحتاج أيضاً أن يكون على دراية ببعض المواد النظرية أو يجب أن يكون قد شارك في مناسبات تتيح الفرصة لنقاش تلك القضايا أي وجود خلفية لديه عن الموضوع.

بعيداً عن المعرفة التقنيّة، يحتاج الميسر إلى أن يكون لديه مهارات اتصال وتواصل متطورة وبعض الخبرة العمليّة المتعلقة بكيفية تنظيم وتنفيذ الندوات وورشات العمل. بما أن ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء يتم تطويرها بناء على أساليب الاعتدال واللفظ، فمن الضروري أن يكون الميسر على دراية ومعرفة بكيفية تطبيق ذلك الأسلوب. وهذه بعض المبادئ الأساسية لأسلوب الاعتدال واللفظ وتشمل:

- لا يقوم الميسر بقيادة ورشة عمل أو جلسات. فدوره توفير إطار عمل يدعم تفاعل المشاركين بشكل فعال.
- المشاركون مسؤولون عن نتائج ورشة العمل. فالميسر مطلوب منه أخذ موقف محايد.
- أهداف وأساليب ورشة العمل تحتاج أن تكون شفافة للمشاركين. وهذا ضروري من أجل ضمان استقلالية ومسؤولية المشاركين واعتمادهم على ذاتهم.
- التبديل بين أشكال العمل المختلفة مثل العمل الفردي أو على شكل مجموعة يضمن تفاعل كافة المشاركين ومساهماتهم في النتائج.
- المساعدات البصرية مثل لوحات الإعلانات وبطاقات يدعم طريقة عمل منهجيّة منظمة أكثر، وبالتحديد في سياق النقاشات ضمن مجموعة.
- يتم توجيهه مبدأ الإجماع نحو إعطاء كل مشارك الفرصة للمساهمة بمهاراته ومعرفته نحو تحقيق نتائج مشتركة.
- على الصعيد الأوسع فإن وسيلة الاعتدال واللفظ تمتد إلى توجيه ديناميكيات المجموعة، وتصور وعرض النتائج بالإضافة إلى توليد مناخ إيجابي للتبادل والنقاش.

#### 1.3.4 تنظيم ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء

الهدف من ورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء هو وصف مهنة بأكملها بناء على المهام المهنية المركّبة، وبالتالي يجب أن يكون الخبراء لديهم معرفة طويلة الأمد وواسعة وعميقة ومباشرة في المهنة ذات العلاقة. فالأشخاص الذين يمتلكون خبرة جزئية فقط، على سبيل المثال كمدربين، في تخطيط العمليات أو في عائلة مهنية ذو علاقة ليسوا الاختيار الأفضل. لذا من الضروري أن يغطي نطاق خبرة الخبراء المهنية معظم مهام المهنة المركّبة، وأن يكونوا مشاركين في عملية عمل وتنظيم ذي علاقة، وأن يكون الخبراء قادرين على وصف الكفايات المهنة.

تعتبر المعايير أدناه المتطلبات المثلى لاختيار مشاركي ورشات العمل. ينبغي على الميسرين أخذ القرار النهائي بخصوص الخبراء المشاركين، أخذين دائماً بعين الاعتبار أن نتيجة ورشة العمل تعتمد على اختيار مشاركين ذوي خبرة جيدة ويمثلون أيضاً وشفهم المهني بالكامل. ويمكن أن يتراوح عدد المشاركين، حسب العائلة المهنية وحجم الصناعة، ما بين 6-15 مشارك.

وفيما يلي المعايير التي يمكن استخدامها لاختيار الخبراء:

- يعملون حالياً في مجال المهنة قيد التطوير والعمل (لا يجوز أن يكونوا يعملون حصرياً كمعلمين أو محاضرين في المهنة فقط)؛

- يقومون بتأدية او قاموا بتأدية مهام متنوعة ممثلة للمهنة وبالتالي لديهم خبرة عمل كافية؛
- تم تدريبهم بنمط التدريب الرسمي في مجال المهنة (حيثما أمكن)؛
- قاموا بالمشاركة بتدريب مستمر في مجال المهنة (بشكل رسمي أو غير رسمي)، وبالتحديد يقومون بتحديث وتطوير معرفتهم في التطوير والتطبيق التكنولوجي للتكنولوجيا الحديثة في تلك المهنة؛
- يجب أن يكون لديهم مستوى من الاستقلالية والمسؤولية في تخطيط وأداء عملهم؛
- يجب أن لا تربطهم أي علاقة من المسؤولية الادارية مع المشاركين الآخرين، على سبيل المثال لا يقبل وجود موظفين مسؤولين عن غيرهم من نفس المؤسسة؛
- يقومون بالمشاركة في ورشة العمل بشكل طوعي.

ملاحظة: قائمة معايير الاختيار أعلاه الخاصة بالمشاركين المرشّحين لا توجي بأنه ينبغي على كل مشارك تلبية كافة المعايير.

يجب على المشاركون أن يكونوا مستعدين للمشاركة بخبرتهم المتعلقة بالعمل، (فعلى سبيل المثال عن الماكينات، والأدوات، والأساليب، وتنظيم العمل والتدريب) ويجب عليهم أيضاً أن يكونوا متمكنين من معرفتهم التقنية ولديهم بعض مهارات الاتصال والتواصل من أجل أن يكونوا قادرين على وصف وشرح عمليات ومهام العمل. وبالطبع تكون مشاركتهم في ورشات العمل دائماً تطوعية.

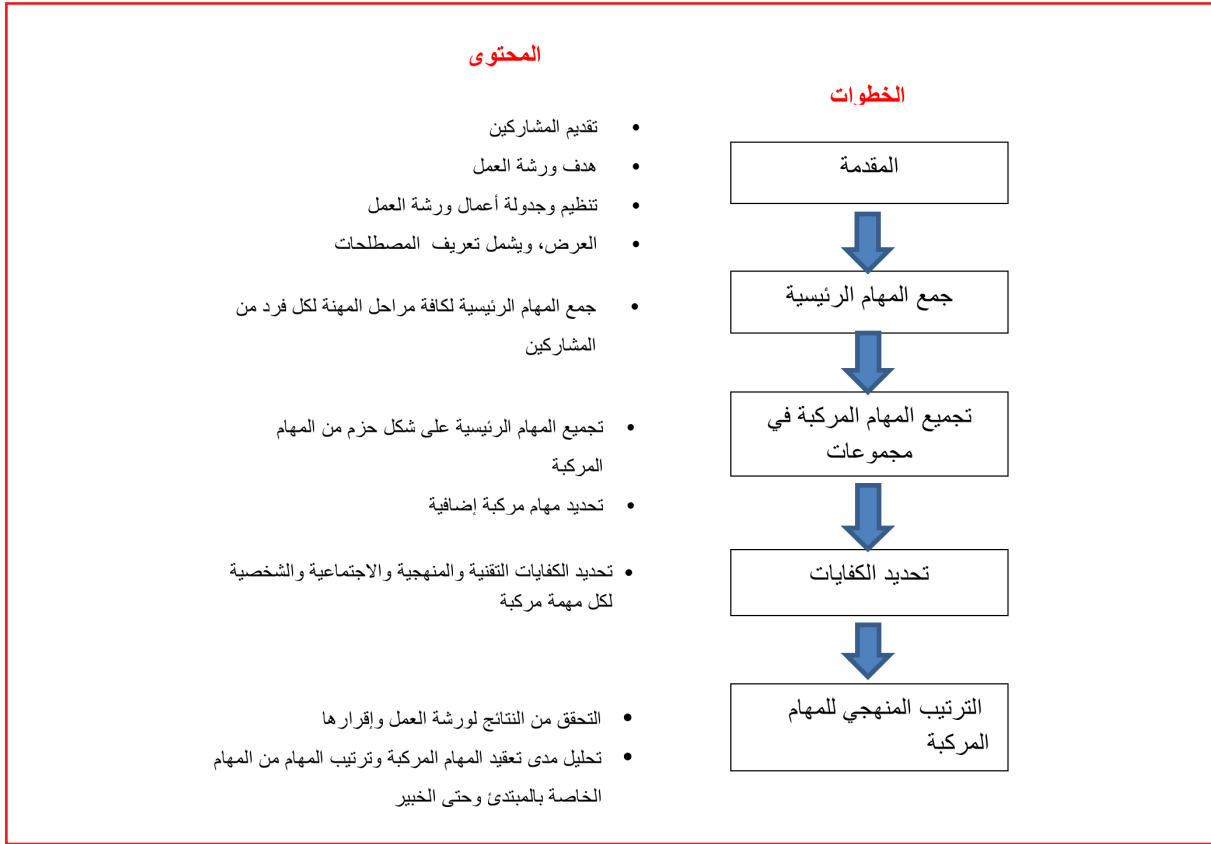
مهام الميسر الرئيسية الذي يقوم بتنظيم ورشة الخبراء هي:

- يقوم الميسرون باختيار ودعوة الخبراء المشاركين وفقاً للمعايير المحددة السابقة.
- يُحضّر الميسرون المعدات: الحواسيب المحمولة، وأجهزة العرض، وألواح تثبيت الأوراق، والبطاقات، والدبابيس، وأقلام الحبر، وأوراق العمل، والأقلام... الخ.
- قد يكون من الجدير القيام بجمع المعلومات المتعلقة بالمهنة وذلك من خلال إجراء الزيارات الميدانية في المشاريع قبل عقد ورشة عمل العاملين الخبراء.



## 2.3.4 خطوات ورشة عمل العاملين الخبراء

شكل 5: خطوات تنفيذ ورشة عمل الخبراء



الشكل التالي يبين معلومات إضافية لكل خطوة من الخطوات الخاصة بالمرحلة:

شكل 6: وصف تفصيلي لورشة عمل العاملين الخبراء

الخطوة 1	المقدمة
الميسرون	الهدف: خلق الظروف الملائمة لورشة العمل وتقديم المعلومات ذات الصلة
المشاركون	■ افتتاح ورشة العمل، والتعريف بالميسرين
الميسرون	■ التعريف بشكل موجز بالمشاركين: أسمائهم وتاريخهم الوظيفي الشخصي - خلفياتهم التنموية والمهنية
	■ يتضمن هدف ورشة العمل عنوان المهنة/الوظيفة
	■ تنظيم ورشة العمل وجدول الأعمال الخاص بها
	■ يشتمل العرض والتقديم على تعريفات المصطلحات (ورشة عمل العاملين الخبراء، المهمة المركبة، الكفاية)

\*ملاحظة: يحتاج الميسرون إلى ذكر هدف ورشة العمل بوضوح واسم المهنة التي يتم مراجعتها أو تطويرها. السبب: إذا سئل المشاركون عن المهام الرئيسية لعملهم، فسيذكرون غالباً المهام الرئيسية الحالية، التي قد لا تشكل المهام الرئيسية للمهنة قيد التطوير.

<p><b>الخطوة 2</b> جمع المهام الرئيسية لكافة المراحل المتعلقة بعملية تطوير المهنة</p> <p><b>الهدف :</b> تحديد المهام الرئيسية للمهنة التي يمارسها المشاركون خلال وظائفهم الشخصية حتى اليوم في محطات ووظائف عمل مختلفة</p>
<p><b>العمل الجماعي</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تشكيل مجموعات صغيرة من الخبراء</li> <li>■ تقوم كل مجموعة بمناقشة وتدوين المهام الرئيسية المتعلقة بعملهم المهني، والمتعلقة بكافة مجالات ووظائف وعمليات العمل التي تعتبر مميزة بالنسبة للمهنة وعمليات العمل المتعلقة بكافة المراحل ابتداء من مرحلة المبتدئ إلى الخبير بالمهنة</li> <li>■ كتابة جوهر/عنوان كل مهمة على بطاقة</li> <li>■ مهمة واحدة = بطاقة واحدة</li> <li>■ يتم وصف كل مهمة باستخدام مصدر الحركة ومفعول به (سياق الحركة).</li> </ul> <p>مثال: فحص و اصلاح نظام البريك في السيارة</p>

ملاحظة: لا يوجد مهمة بعنوان "أساسيات ---" في أي مهنة.

ينبغي أن تبدأ العملية التدريبية بمهام مركبة بسيطة تشمل الأفعال المبدئية وأن تقدم لمحة عن المهنة. كما ينبغي أن تكون الأساسيات والمبادئ مشمولة في تلك المهام.

<p><b>الخطوة 3</b> المهام المركبة العنقودية</p> <p><b>الهدف :</b> تحويل المهام الرئيسية إلى مهام مركبة مميزة</p> <p>1. تحديد المهام الرئيسية النموذجية المتعلقة بالمهنة</p> <p>2. إعطاء اسم/عنوان وصفي ومعمم لكل مهمة مركبة</p>
<p><b>جلسة عامة/ الميسرون</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تثبيت البطاقات على الواح</li> <li>■ وضع المهام الرئيسية التي يتم تحديدها من قبل مجموعات العمل الصغيرة في مجموعات من المهام المركبة العنقودية</li> <li>■ تحديد المهام المركبة وهي عبارة عن المهام الرئيسية المعيارية الخاصة بالمهنة = المهام المركبة = مجموعات كبيرة من المهام المتشابهة والمتعلقة مع بعضها البعض</li> </ul>
<p><b>جلسة عامة/ الميسرون</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تحديد المهام التي تم ذكرها مرة أو مرتين:</li> <li>■ النقاش:</li> <li>■ هل هذه المهام مهام مركبة حسب تعريفها؟</li> <li>■ إذا كانت كذلك، قم بإضافتها إلى المهام المركبة الأخرى</li> <li>■ أو هل تصف تلك المهام الفردية والمحددة حسب مكان العمل؟</li> <li>■ إذا كانت كذلك، قم بحذفها أو تضمينها كمهام فرعية ثانوية في مهام مركبة أخرى.</li> </ul>
<p><b>جلسة عامة/ الميسرون</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ قم بتحديد المهام الإضافية التي لم يتم ذكرها:</li> <li>■ النقاش:</li> <li>1. هل توجد مهام مركبة أخرى تتعلق بالمهنة لم يتم القيام بها من قبل المشاركين؟</li> <li>2. هل تشكل هذه المهام جزءا من الوصف الوظيفي الحالي؟</li> <li>3. هل ستصبح هذه المهام جزءا من الوصف الوظيفي المستقبلي، على سبيل المثال عن طريق التطورات التكنولوجية الحديثة؟</li> <li>4. إذا كان الجواب بنعم، قم بإضافتها إلى المهام المركبة</li> </ul>



<p>■ النقاش والموافقة النهائية على كافة المهام المركبة:</p> <p>■ أعط كل مهمة مركبة تم الاتفاق عليها اسماً/عنواناً وصفاً معمماً (أعد صياغته إذا تطلب الأمر) بهدف الحصول على تعريفات صحيحة وسليمة للمهام المركبة المتعلقة بالمهنة، بغض النظر عن سياق العمل الشخصي.</p> <p>■ تذكر: العنوان = مصدر الحركة ومفعول به (سياق الحركة)</p> <p>■ الموافقة النهائية على كافة المهام المركبة المحددة</p>	<p>جلسة عامة/ الميسرون</p>
--	--------------------------------

<p><b>الخطوة 4</b></p> <p><b>تحديد الكفايات</b></p> <p><b>الهدف: وصف كل مهمة مركبة على شكل كفايات ضرورية</b></p>	<p>الميسر</p> <p>العمل الجماعي وجلسة عامة</p>
<p>■ تقديم وتعريف الكفايات</p> <p>■ يقوم الخبراء بتدوين الكفايات الفنية والشخصية والمنهجية والاجتماعية اللازمة بهدف إنجاز كل مهمة مركبة</p> <p>■ كفاية واحدة = بطاقة واحدة</p> <p>■ تثبيت الكفايات اللازمة على اللوح بجانب كل مهمة مركبة</p> <p>■ مناقشة وإكمال الكفايات اللازمة لكل مهمة مركبة</p> <p>■ ستظهر بعض الكفايات (مثل التخطيط والاتصال والتواصل... الخ) بجانب كل مهمة مركبة</p> <p>■ كخطوة أولى، ثبت الكفايات تحت اسم "الكفايات الشاملة" في مكان منفصل</p> <p>■ وخطوة ثانية، بعد أن يتم وصف الكفايات بالتفصيل، حاول أن تكون أكثر تحديداً بالنسبة للكفايات الشخصية والاجتماعية والمنهجية المتعلقة بكل مهمة مركبة ("التخطيط" فقط، بل أيضاً التخطيط ضمن التدريس، وتحت الإشراف، أو بشكل مستقل، أو ضمن فريق، الخ؛ وليس "أنظمة الصحة والسلامة" فقط؛ بل أيضاً أنظمة الصحة والسلامة المتعلقة بمعالجة الدارات الكهربائية والعوامل الكيميائية، الخ)</p> <p>■ التحقق من جدوى إنجاز كل مهمة مركبة مقابل الكفايات المطلوبة</p>	<p>الميسر</p> <p>العمل الجماعي وجلسة عامة</p>

<p><b>الخطوة 5</b></p> <p><b>ترتيب المهام المركبة</b></p> <p><b>الهدف: إعداد التوصيات المتعلقة بالترتيب التسلسلي للمهام المركبة بهدف دعم ترتيب الوحدة النمطية في الذهاج المستقبلي</b></p>	<p>جلسة عامة</p> <p>الميسرون</p>
<p>■ التحقق من نتائج ورشة العمل حتى الآن-هل المهام المركبة الخاصة بالمهنة والكفايات اللازمة كاملة؟</p> <p>■ تحليل تركيب المهام المركبة</p> <p>- ما هي المهام المركبة التي يمكن القيام بها من قبل المبتدئين والخبراء؟</p> <p>- ما هي المهام المركبة المبنية على الكفايات السابقة والتي ينبغي أن تتبعها؟</p> <p>■ التوصيات المتعلقة بالترتيب التسلسلي للمهام المركبة</p> <p>■ الملخص، والتغذية الراجعة والاختتام</p>	<p>الميسرون</p>

## 4.4 تنفيذ ورشة التحقق من الصلاحية

في ورشة العمل المستقلة، يمكن التحقق من النتائج الخاصة بواحدة أو اثنتين من ورشات عمل العاملين الخبراء بالإضافة إلى المهام المركبة المحددة من قبل مختلف الخبراء الذين لم يشاركوا في ورشات عمل العاملين الخبراء. ونظراً لكون المهام المركبة تمثل العمل والكفايات المتعلقة بالمهنة، ينبغي أن تكون تلك المهام منفصلة عن أي سياق عمل معين أي غير خاصة بشيء معين كالمنطقة أو الفرع أو المشروع أو الوحدة أو الشخص.

يتم تنفيذ ورشة العمل للتحقق من الصلاحية في يوم واحد ويتم تنظيمها وتسهيلها عن طريق نفس الميسرين.

قبل الورشة

يقوم الميسران باختيار ودعوة الخبراء المشاركين من مناطق مختلفة بناء على المعايير المحددة السابقة وإعداد ورشة العمل.

### ورشة العمل الخاصة بالتحقق من الصلاحية

المقدمة	
الهدف: التحقق من صحة المهام المركبة والكفايات التي تم تحديدها وصياغتها في ورشة عمل العاملين الخبراء	
الميسرون	■ افتتاح ورشة العمل، والتعريف بالميسرين
المشاركون	■ التعريف بشكل موجز بالمشاركين: أسمائهم وتاريخهم الوظيفي الشخصي - خلفياتهم التنموية والمهنية
الميسرون	■ يتضمن هدف ورشة العمل عنوان المهنة ■ تنظيم ورشة العمل وجدول الأعمال الخاص بها ■ تعريف المصطلحات (ورشة عمل العاملين الخبراء، المهمة المركبة، والكفاية) ■ يقدم الميسرون نتائج ورشة عمل العاملين الخبراء
جلسة عامة	■ الأسئلة والأجوبة والنقاشات المتعلقة بالمهام المركبة والكفايات المحددة المتعلقة بالمهنة والتي تخضع للمراجعة ■ التعديلات حيثما يقتضي الأمر ■ الموافقة والتحقق من صحة المهام المركبة والكفايات المطلوبة المميزة
الميسرون	■ الملخص والتغذية الراجعة وختم الورشة



## 5.4 أدوات وأمثلة على الخطوة الثانية من العملية

جدول 4: قائمة التفقد الخاصة باختيار الخبراء

اسم الخبير المقترح/ المدعو:

المعايير	وصف موجز	المكان، المدة	يلبي المعايير نعم/ لا
مجال و مكان العمل الحالي			
الموقع الوظيفي الحالي، الوظائف، الوصف الوظيفي و مهام العمل			
التدريب في المهنة			
الخبرة في مجال العمل			
التعلم المستمر و تحديث المعلومات في العائلة المهنية و في التكنولوجيا الحديثة			
توظيف التقنيّة الحديثة في مكان العمل			
الاشترك في تنظيم عمليات العمل			
درجة الاستقلالية و المسؤولية في التخطيط لأداء مهام العمل			
العلاقة مع المشاركين الآخرين في الورشة			
يشارك تطوعا في الورشة			



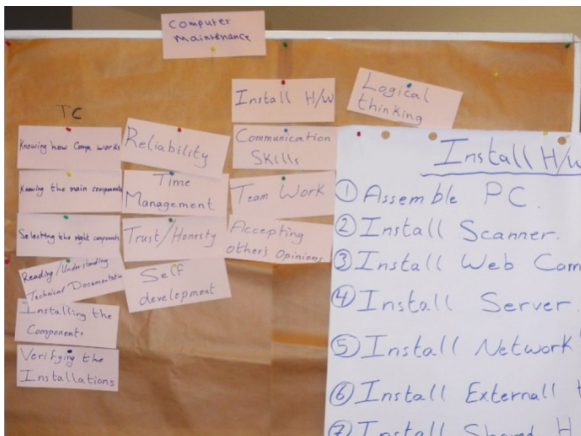
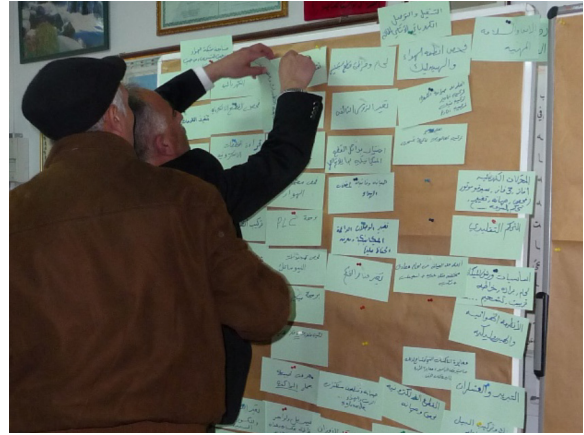
## جمع الاعمال الرئيسية بشكل فردي ومن ثم ترتيبها مجموعات بشكل جماعي

### المهمة الشخصية 1

- اكتب المهام الرئيسية المتعلقة بعملك المهني.  
(المهام الرئيسية المنفذة خلال المسيرة المهنية، على سبيل المثال مجالات العمل ووظائف العمل التي تميز المهنة وعمليات العمل).
- اكتب الجوهر / عنوان المهمة على إحدى البطاقات.  
لكل مهمة بطاقة واحدة.

أسئلة دالة لتحديد وصياغة ووضع المهام المركبة ضمن مجموعات

- هل المهام المركبة مميزة ومرتبطة بالمهنة
  - هل هي صالحة بشكل عام للمهنة؟ اي انها مستقلة عن أي خلفيات شخصية أو متعلقات خاصة بمكان العمل.
  - هل تمتلك الصياغة الدرجة الصحيحة من الشمولية؟
- ملاحظة: اذا كانت مختصرة أكثر من اللازم، يمكن جمع المهام المركبة تحت عنوان واحد واذا واسعة أكثر من اللازم يمكن فصلها.
- هل بعض المهام متشابهة بحيث يمكن دمجها في مهمة مركبة واحدة؟





### أمثلة على المهام المركبة الخاصة بفني الصناعية:

1. تخطيط وتركيب الأسلاك الكهربائية في نظام التصنيع.
2. فحص وإصلاح المعدات الكهربائية في نظام التصنيع.
3. شراء وطلب قطع غيار ومواد كهربائية.
4. إجراء صيانة وقائية للنظام الفني في التصنيع.
5. تشغيل نظام التصنيع والتحكم به، وضمان جودة المنتج.
6. تعديل وصيانة الأجهزة والمعدات الكهربائية في نظام التصنيع.
7. توثيق ظروف التشغيل وعملية الإصلاح الإلكترونيات.
8. تركيب وتحديث وتطبيق مكونات وبرمجيات الحاسوب في نظام التصنيع.
9. فحص واستبدال الموصلات الحرارية والأجهزة والمكونات في نظام التصنيع.
10. إصلاح الأجهزة الكهربائية في نظام التصنيع.
11. تركيب وتفكيك وضبط المسّات والمحركات في نظام التصنيع.
12. حل المشاكل وإزالة الأخطاء الخاصة بالتركيب الكهربائي لنظام التصنيع.
13. إصلاح نظام التصنيع في حال وجود خطأ فادح.
14. تحسين عملية التصنيع.
15. الإصلاح وإعادة البناء والفحص الدقيق لنظام التصنيع.

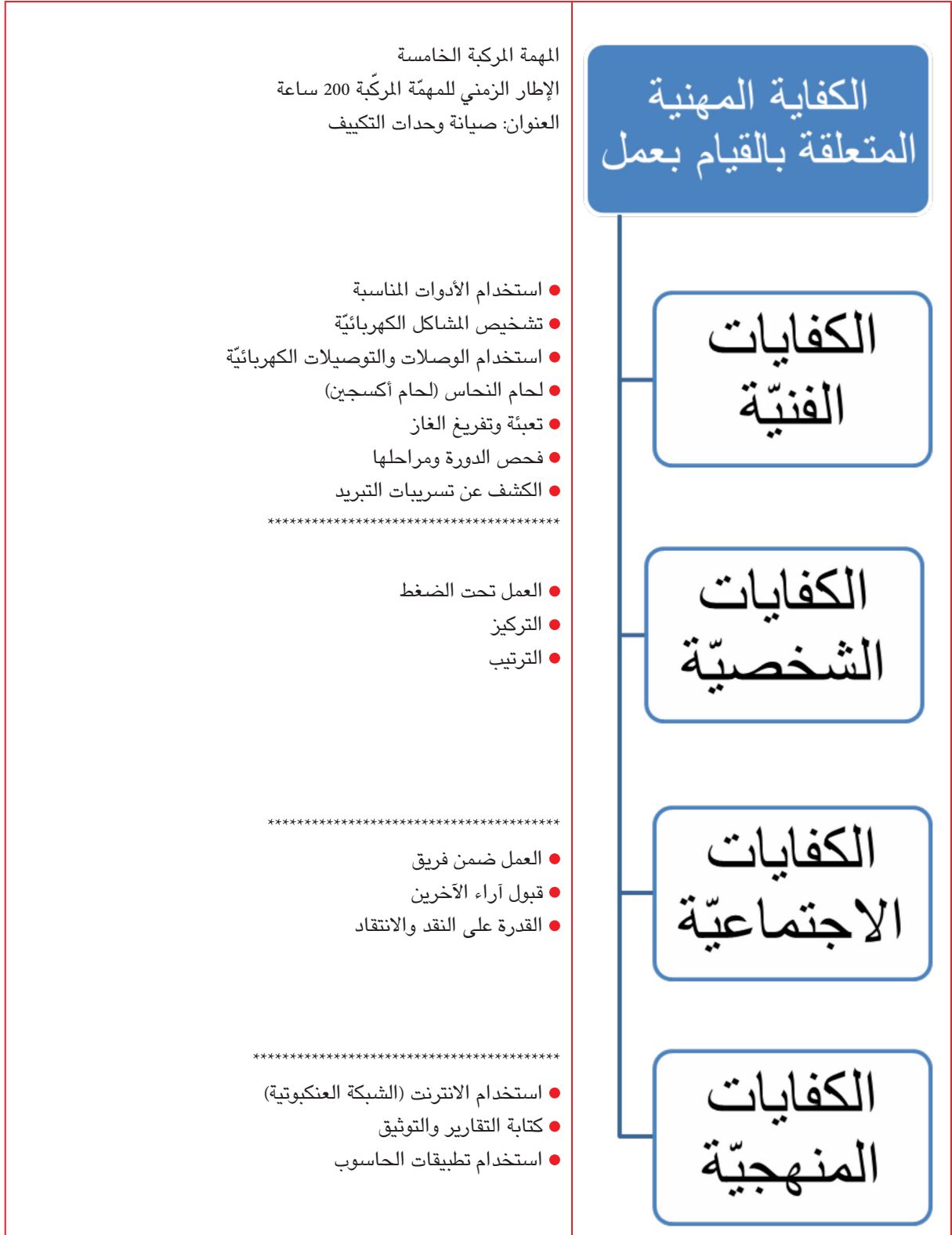
### أمثلة على المهام المركبة

#### أمثلة على المهام المركبة الخاصة بخبير أنظمة الطاقة الشمسية:

1. تخطيط وتحديد حجم أنظمة الطاقة الشمسية
2. تخطيط ترتيب العمل وتحضير المعدات في المشروع
3. تنظيم عملية العمل في الموقع
4. تركيب الأجزاء الميكانيكية للنظام الفوتوفولتيك
5. تركيب الأجزاء الكهربائية للنظام الفوتوفولتيك
6. إتمام تجهيز النظام الفوتوفولتيك
7. تركيب نظام شمسي حراري
8. إتمام تجهيز نظام شمسي حراري
9. صيانة النظام الفوتوفولتيك
10. صيانة النظام الشمسي الحراري
11. تسليم أنظمة الطاقة الشمسية للزبائن وإعطائهم الإرشادات
12. تفكيك وإعادة تدوير نظام الطاقة الشمسية والمكونات
13. زيادة فاعلية أنظمة الطاقة الشمسية

شكل: 7 مثال على وصف الكفايات

لمهنة التبريد والتكييف للمهمة المركبة الخامسة: صيانة وحدات التكييف





شكل: 8 مثال على المهام المركبة

المهنة: تصليح جسم وهيكـل (بودي وشاصي) السيارة

المهمة المركبة (I) تفحص عمل الورشات الخاصة بتصليح جسم (بودي) السيارات	
الكفايات الفنية	<ul style="list-style-type: none"><li>● استخدام موارد الانترنت واستخدام الأداة</li><li>● إظهار وعرض المعرفة بأنواع المركبات، ومبناها وقطعها وأنظمتها الرئيسية</li><li>● إظهار وعرض المعرفة بأنواع الأعطال وتصنيفها</li><li>● استخدام المصطلحات التقنيّة الصحيحة</li><li>● استخدام الأدوات، ومواد العمل والمستهلكات من أجل</li><li>● تقديم خدمة صحيحة</li><li>● العمل وفقاً لقواعد الصحة والأمان</li><li>● التحكم بنتائج العمل</li></ul>
الكفايات الشخصية	<ul style="list-style-type: none"><li>● إظهار المصادقية والحس بالواجب</li><li>● القدرة على الانتقاد والنقد (بشكل فعال وبشكل سلبي)</li><li>● إظهار الوعي حول جودة العمل</li></ul>
الكفايات الإجتماعية	<ul style="list-style-type: none"><li>● التواصل مع أصحاب الكراج والعمليين فيه</li><li>● التواصل مع الزبائن، والزملاء والمشرفين</li><li>● العمل ضمن فريق</li></ul>
الكفايات المنهجية	<ul style="list-style-type: none"><li>● جمع المعلومات من وثائق المصنع وأدلة التصليح</li><li>● استخدام مفاهيم وجداول الخدمات</li><li>● توثيق نتائج العمل</li><li>● عرض النتائج على المحاضر والمجموعة</li></ul>

الشكل 9 مثال على المهام المركبة

المهنة: تصليح جسم وهيك (بودي وشاصي) السيارة

المهمة المركبة (2) فك وتصليح وتركيب قطع وأجزاء المركبة	
الكفايات الفنية	<ul style="list-style-type: none"> <li>● قراءة وإظهار الفهم بخطط المصنِّع والمتعلقة بالفك والتصليح والتركيب</li> <li>● إظهار الفهم بوظائف أجزاء وأنظمة المركبات وتداخلاتها</li> <li>● فك قطع المركبة</li> <li>● استخدام الأدوات اليدوية ومواد العمل بالشكل الصحيح</li> <li>● التصليح وعمل ثقب بجهاز الحفر</li> <li>● تركيب قطع المركبة</li> <li>● العمل بشكل منتظم وفقاً للمعايير التقنية</li> <li>● العمل وفقاً لأنظمة الصحة والسلامة</li> <li>● العمل وفقاً لأنظمة حماية البيئة وإعادة التدوير</li> <li>● استخدام الأدوات والإجراءات التشغيلية الصحيحة للتحكم والقياس</li> </ul>
الكفايات الشخصية	<ul style="list-style-type: none"> <li>● أداء العمل بشكل دقيق ومرتب</li> <li>● إظهار القدرة على النقد (الإيجابي والسلبي)</li> <li>● إظهار موقف إيجابي تجاه المهام والتعلم والحياة</li> </ul>
الكفايات الإجتماعية	<ul style="list-style-type: none"> <li>● إظهار تركيز إيجابي على الزبون</li> <li>● التواصل بشكل ملائم مع الزبائن والزملاء والرؤساء</li> <li>● التصرف وفقاً للقواعد الخاصة بعمل الفريق والاتصال والتواصل</li> </ul>
الكفايات المنهجية	<ul style="list-style-type: none"> <li>● تحليل احتياجات الزبائن</li> <li>● توثيق طلب الزبون وحالة المركبة</li> <li>● استخدام الانترنت للحصول على المعلومات</li> <li>● توثيق نتائج العمل</li> <li>● عرض النتائج على المدرب والمجموعة</li> </ul>



## الخطوة 3: تصميم الوصوف المهنية والإسناد إلى كل من A/POC و NQF

### الهدف:

- تطوير وصوف معيارية للمهن وبيان العلاقة بين المهن الموجودة في سوق العمل والمؤهلات المتوافقة معها.

### 1.5 الخلفية والمفهوم

في كثير من الدول، يتم التعبير عن المتطلبات الخاصة بمهنة ما في وثائق معينة أو وصوف محددة من قبل سوق العمل أو منظماته ومؤسساته. وفي كثير من الأحيان، يتم التعبير عن ذلك على شكل معيار مهني أو وصف مهني. ويتم استخدام مصطلح الوصف المهني (المعيار المهني) ، لتحديد مجال المهام المرتبطة بمهنة محددة أو انه يبيّن الواجبات التي ينبغي أداؤها من قبل شخص ما ليعمل بنجاح في مهنة محددة. كما يمكن للوصف المهني (المعيار المهني) تحديد المعرفة والمهارات التي يجب أن يمتلكها العاملون لإظهار وعرض كفايتهم في المهنة. ويمكن فهمها على أنها الرابط الأساسي بين متطلبات التوظيف الخاصة بمكان العمل وتنمية رأس المال البشري (مثل برامج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)).

تبعاً لهذا النهج الدولي، فإنّ المفهوم الفلسطيني يستمد الوصوف المهنية للمهن من خلال ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء، ويستخدم نماذج ومنهجية معينة للوصف، ويقوم بإسناد الوصف المهني إلى تصنيف A/POC. إضافة إلى ذلك، فإنّ المفهوم الفلسطيني يعتمد على التطورات والمفاهيم الدولية الحديثة التي تربط المهن بأطر وطنية أو إقليمية للمؤهلات. إنّ هذا النهج عبارة عن نهج شامل، وملائم لخلق هيكل مؤهلات أكثر شفافية ونفاذية فمن خلال هذا النهج يتم تحديد العلاقة بين المهن الموجودة في سوق العمل والمسارات التعليمية لتحقيق المؤهلات المطلوبة لأدائها.

إنّ إجراءات تطوير الوصوف المهنية مفصّلة في هذا الفصل، وتتطلب الإجراءات فهم المعايير والمصطلحات التي تتيح لاحقاً إسناد الوصف المهني إلى NQF. حيث يمّ تلخيص هذه المعايير في هذا الفصل، وسيتم شرحها بتفاصيل أكثر في وثيقة منفصلة<sup>4</sup>.

الوصف المهني بالسياق الفلسطيني أنّه يلخص الوصف المهني المهام المركّبة والكفايات الرئيسية في المهنة. كما يوفر معلومات إضافية حول قواعد الصحة والأمان المهنية المطبقة، والمعايير الفنيّة، ومجال العمل.

<sup>4</sup> بولين فان دين بوش وكورا جوتيمان، NQF الاسناد الى الاطار الوطني للمؤهلات في فلسطين 2016

يكون الوصف المهني مرتبط بشكل مباشر بالعمل الذي يجب القيام به. ويتم وصفه بصيغة موحدة وباستخدام مصطلحات موحدة والتي تدعم إسناده إلى التصنيف المهني حسب AOC بالإضافة إلى تحديث التصنيف المهني الوطني POC، والإسناد إلى إطار المؤهلات NQF.

ويوفر الوصف المهني صورة واضحة عن المهنة في نظام التوظيف وبالتالي ما هو المتوقع من المتعلم من قبل سوق العمل. من خلال ربط المهنة بمستوى المؤهلات الموافق لها مباشرة، يصبح الوصف المهني الأساس لتعريف وتحديد متطلبات المؤهلات من حيث المعرفة، والمهارات والكفايات الضرورية.

## 2.5 الوصف المهني الفلسطينية

تحقق الطريقة المعيارية لتطوير الوصف المهني في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) في فلسطين ثلاثة أهداف رئيسية هي:

- توفير وصف موحد ومحدّث للمهن المطلوبة من قبل سوق العمل والتي يمكن ربطها بتصنيف AOC واستخدامها للقيام بالتحديثات ذات العلاقة ضمن تصنيف POC.
- توفير أساس مبني على الكفايات ومرتب بالعمل لتصميم مناهج ذات وحدات نمطية ومواقف التعلّم. وهكذا تكون المهام المركبة والكفايات التي تم تحديدها ملخصة في الوصف المهني وتشكل نظام الإسناد الخاص بالمنهاج.
- توفير معايير موحدة ومصطلحات تتيح ربط المهن بالمؤهلات المناسبة حسب NQF وتدعم تطوير مسارات التعلّم الشخصية والمؤسسية.

ولهذه الأغراض الثلاث مجتمعة، يتم تحويل النتائج الموثوقة من ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء إلى وصف مهني معياري موحد.

ويمكن وصف فوائد ومزايا الوصف المهني المعياري الموحد كما يلي:

- يمكن أصحاب المشاريع من استقطاب واختيار القوى العاملة الخاصة بهم بشكل مستقل بناء على الوصف المهني المناسب لكل مستوى في قطاعاتها.
- يبيّن لمطوري المنهاج، والمعلمين، والمحاضرين ما يتوجب على الموظف المستقبلي أن يكون قادراً على القيام به ويمكنهم من تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لاعداد الطلاب للقيام بالمهام المهنية الموصوفة وتحقيق الكفايات المطلوبة لمزاولة المهنة. فمن خلال ربط كل وصف مهني بإطار NQF، ينتج مصفوفة من المهن ومستويات من المؤهلات الموافقة لها للاقتصاد الوطني والتي تبين إلى أي مستوى (عمودي = أعلى من حيث المستوى، وأفقي = التخصص) يجب أن يكون أداء الموظف المستقبلي. وعليه، يمكن تطوير البرامج التدريبية التي تدعم تطوير الكفايات المطلوبة في كل مستوى، والتي تتفادى الفجوات أو الازدواجية في برامج التدريب على المستويات المختلفة، وهي كذلك تخدم كمسارات مترابطة للمتعلمين للتقدم في التدريب والتعليم ومسيرة العمل المهنية.
- يمكن الطلاب من فهم العمل المستقبلي المطلوب أدائه في سوق العمل. كما و يدعم الوصف المهني المصحوب بإطار NQF في تطوير خططهم للتعلّم والمسيرة العملية .





وبشكل ملخّص فإنّ الوصف المهني لا يعتبر أساس تحديث نظام التصنيف المهني الوطني وتطوير المنهاج فحسب، ولكن يعتبر أيضاً أساساً لخلق هيكل مؤهلات أكثر شفافية ونفاذية: هذا الهيكل يشير إلى العلاقة بين المهن الموجودة في سوق العمل والمسارات التعليمية لتحقيق الغاية ذاتها. إنّ نظام NQF يمكن أن يكون بمثابة "مفاتيح أبواب" للناس الذين يريدون تحسين مهاراتهم المهنية أو أن يعاودوا الانتساب إلى النظام التعليمي، حيث أنّه يمكن أولئك الذين لديهم الكثير من الخبرات العمليّة، ولا يملكون أية مؤهلات رسمية. يمكنهم ويعطيهم الفرصة للانتساب إلى النظام التعليمي والتدريبي وفقاً لمستواهم في سوق العمل.

### 3.5 تطوير الوصوف المهنية

تستمد المعايير الرئيسية لتطوير الوصف المهني مباشرة من غايته واستخدامه.

#### 1.3.5 دور سوق العمل في تطوير الوصوف المهنية

يعتبر سوق العمل هو صاحب الدور الرئيسي في تطوير الوصوف المهنية. تبعا لرصد وتحليل القطاعات المهنية كما هو موصوف في الخطوة 1، تقوم مجموعة العمل الخاصة بأصحاب الشأن، والمؤلفة من ممثلي القطاع الخاص في القطاع المهني ذي العلاقة وممثلين عن القطاع العام، مدعّمين بدراسات وبيانات سوق العمل، بإعطاء التوصية بخصوص المهن المطلوبة في ذلك القطاع من الاقتصاد الوطني. وكما أنّ هذه المجموعة من اصحاب الشأن تقترح المهن فأنّها تقترح مستويات المؤهلات الموازية لها. وهذه الاقتراحات تعتبر تجريبية وليست بالضرورة تسمية نهائية ففي هذه المرحلة، يستفاد منها كمؤشّر على أي مستوى من المهن مطلوب، وذلك من أجل خلق فهم مشترك حول عنوان أو اسم كل مهنة.

#### 2.3.5 متطلب الاسلوب الممنهج في تسمية المهن

تتطلب تسمية المهن اسلوباً ممنهجاً حيث ان هناك رابط بين اسم كل مهنة والمهارات ومستوى المؤهلات. ولكن، في الواقع، الأمر فيه تحدّد: فمثلاً، يمكن أن تشير المسميات «صانع الملابس» و«خياط» إما إلى مهنتين مختلفتين موجودتين في مستويات مختلفة من المؤهلات، أو إلى المهنة ذاتها.

لقد تطورت المسميات المهنية عبر التاريخ. فلقد كانت المسميات المهنية قديماً تعرف من خلال مصطلح واحد، يستمد مباشرة من الفعل المعبر عن القيام بعمل ويشير إلى المهام الجوهرية بالإضافة إلى سياق العمل الخاص بالمهنة والمرتبب بها. مثل: مزارع، كهربائي، خياط.

وفي سياق سوق العمل المجزأ والتخصصات بشكل متزايد، تعرف المسميات المهنية المعاصرة من خلال المصطلحات المزدوجة. ويشير المصطلح المضاف إلى الفعل المعبر عن القيام بعمل إلى سياق العمل، وبالتالي يخصص ويحدد النشاطات والمهام ذات العلاقة بشكل أوضح. ويكون كلا العنصرين متداخلين ويكمل أحدهما الآخر. مثل: مزارع مشتقات الحليب، وكهربائي صناعي، وخياط تفصيل.

إضافة إلى ذلك، فإنّه وفي ضوء التحول الصناعي وتطور التكنولوجيا، تم وسيتم تطوير مهن جديدة تتطلب مسميات جديدة تعطي مؤشراً حول النشاط الرئيسي، وسياق العمل وأيضاً مستوى التعقيد في المهنة.

أنَّ الأسئلة الرئيسية التي تبرز حول تسمية المهن تشمل ما يلي: أي الأسماء يمثل المهن/ة بشكل ملائم؟ كيف يتم تقرير اسم المهن/ة؟ ما الذي يجب أن نأخذه بعين الاعتبار عند تسمية المهنة؟ ما المعلومات التي يجب أن يوفرها المسمّى المهني؟

تم تطوير الأسلوب المنهج الموصي به لأصحاب الشأن الذين يحتاجون لتسمية المهن في قطاعاتهم أو أفرع الصناعة التي ينتمون إليها كجزء من "نموذج الإسناد إلى NQF في فلسطين". تدعم هذه الطريقة التحقق من المسميات الموجودة بالإضافة إلى خلق مسميات مهنية جديدة مرتبطة بمستوى التعقيد في جدول NQF.

بما أن المسميات المهنية تشكل نوعاً من الرابطة بين العرض، والطلب من طرف سوق العمل، من الضروري خلق أسماء ذات علاقة باحتياجات الطرفين.

### 3.3.5 يتطلب وصف الوصوف المهنية أسلوباً ممنهجاً فيما يخص المصطلحات

يتطلب وصف المهام المركبة والكفايات المطلوبة كجزء رئيسي من الوصف المهني أسلوباً ممنهجاً فيما يخص المصطلحات. عندها فقط يصبح بالإمكان الوصول إلى توزيع شفاف وذو معنى للتصنيف المهني وإطار المؤهلات، بالإضافة إلى تصميم برامج تدريبية تكمل بعضها البعض على المستويات الأفقية والعمودية وتتيح التقدم بنفاذية في التعليم والتدريب.

يمكن التمييز بين المهن في كل قطاع على المستوى الأفقي والعمودي. فالمستوى الأفقي يحدد المجال الرئيسي أو موضوع العمل، على سبيل المثال ميكانيكي سيارات، ميكانيكي معدات صناعية، ميكانيكي معدات زراعية. في الوقت الذي تكون فيه كلها على نفس المستوى من الكفايات "ميكانيكي"، إلا أن المصطلح المضاف يعرف السياق التقني/المهني والكفايات المتعلقة بالتخصص المهني. بينما يشير المستوى العمودي إلى مستوى التعقيد لكل مهنة، على سبيل المثال، ميكانيكي، تقني، مهندس، والذي يختلف من مستوى إلى المستوى التالي الأعلى. بينما من السهل على أخصائي القطاع التمييز بين الكفايات وتحديد مستوى التعقيد للمهنة في تصنيفات المعرفة والمهارات، إلا أن فئة الكفايات بحسب NQF توفر عنصراً أساسياً إضافياً لتحديد الإسناد الملائم للوصف المهني.

في جدول NQF، تكون المسؤولية والاستقلالية هما المؤشران على فئة الكفاية. على سبيل المثال: سيتم تخصيص "تصليح السيارات تحت الإشراف" إلى مستوى أقل من مستوى "تصليح السيارات بشكل مستقل"، أو حتى "الإشراف على الآخرين خلال تصليح السيارات". فالمصطلحات المستخدمة لتحديد المهام وسياق العمل يحدد مستوى التعقيد الخاص بالمهنة. وتحتاج المصطلحات أن تكمل بعضها الآخر بشكل ذو معنى لتمثل مستوى التعقيد بشكل ملائم.

يقدم نموذج الإسناد إلى NQF في فلسطين وصيغتين إضافيتين هما:

- وضع عناصر تمييز إضافية عدة مثل "المرونة"، "نطاق المهام"، و"النطاق العام"، والتي تم تطبيقها بنجاح في القطاعات الأوروبية وذلك من أجل عملية إسناد أسهل.
- تم تطوير مصطلحات الأفعال المعبرة عن القيام بعمل والتي يمكن استخدامها مصحوبة بسياق العمل، للإشارة وتحديد مستوى الأداء المطلوب. على سبيل المثال: "الخدمة" تشير إلى مستوى أقل مقارنة "بالتصليح" والذي يكون على مستوى أقل من "التركيب" أو حتى "التطوير" أو "التصميم". ومع ذلك، في بعض الأحيان يكون للأفعال مضامين مختلفة ومستوى تعقيد مختلف في المجالات المتميزة.



استخدام المصطلحات الموصي بها يجعل المهن مفهومة، وشفافة، ويتيح تطوير برامج تدريبية بالإضافة إلى الإسناد إلى الأطر في المستوى الملائم.

### 4.3.5 الصيغة المعيارية الموحدة للوصف المهنية

يمكن تحقيق الهدف القاضي بخلق هيكل مهني شفاف لسوق العمل، مربوط بهيكل المؤهلات وقطاع التدريب والتعليم، فقط من خلال استخدام صيغة معيارية موحدة لكل وصف مهني بحد ذاته. وسيتم استخدام النموذج والصياغة التالية:

الجدول 5: نموذج الوصف المهني المعياري الموحد الجديد (بناء على مصفوفة NQF)

المسمى	اسم المهنة. ويمكن ذكر الأسماء البديلة أيضاً.
مستوى NQF	مستوى NQF المتوافق مع أحد أعمدة مصفوفة NQF.
وصف المهنة	وصف قصير للمهنة، بما فيها المهام. يجب أن يعطي الملخص مؤشراً على المستوى والنشاطات الرئيسية التي يقوم بها الشخص.
مستوى التعقيد في المهنة	عبارة عن ملخص لمستوى التعقيد في المهنة من حيث الكفايات الاجتماعية والسلوك، وفقاً لمستوى NQF. وعليه يتم استخدام كل من العوامل الوصفة "المسؤولية، والاستقلالية، والمرونة، والنطاق العام" الموجودة في مستويات NQF لوصف هذا الجزء.
المهام المركبة	قائمة من المهام المركبة، الموصوفة بطريقة تمثل المستوى بشكل ملائم ودقيق (استخدام العوامل الوصفة الخاصة بمصفوفة NQF).
مجالات (سيناريوهات) العمل	عبارة عن وصف مجال (سيناريو) عمل شخص ما يحمل مؤهلات ضمن هذا النطاق المهني.

### 4.5 الخطوة 3 من العملية: الأدوات والأمثلة

فيما يخص تطوير الوصف المهنية يمكن استخدام الدليل البسيط التالي

#### دليل تطوير الوصف المهنية:

- تحليل ورشات العمل الخاصة بالعاملين الخبراء وورشات العمل الخاصة بالتحقق مع الأخذ بعين الاعتبار المسميات ومستوى المهنة المؤقت.
- ايجاد ملخص لكافة المهام المركبة والكفايات المطلوبة. يجب أن يتم تلخيصها ومن ثم ربطها بالمواضيع الرئيسية والنشاطات والأفعال ذات العلاقة.
- الاطلاع والفهم للمعايير والمصطلحات المطلوبة للوصف المهنية المعيارية الموحدة الهامة. ولقد تم وصفها بشكل مختصر في هذا الفصل، ولكنها تحتاج إلى فهم معمق من خلال قراءة نموذج NQF في فلسطين، والتدريبات ذات العلاقة.
- تفقد معايير AOC للمهنة المرتبطة بها، وان يشمل في تفقده المعلومات ذات العلاقة ووضع ملاحظات على المعلومات التي عفا عليها الزمان.

- وصف الكفايات الرئيسية مجتمعة، الفنية، والبشرية، والاجتماعية، والمنهجية من خلال استخدام مصطلحات مستمدة من نموذج إسناد NQF.
- وفر المعلومات حول قواعد الصحة والأمان المهنية القابلة للتطبيق، والمعايير التقنية، وقطاعات التوظيف الرئيسية ومجال العمل والقضايا الأخرى ذات العلاقة.
- اتخاذ قراراً نهائياً بمسمى المهنة ومستوى NQF الملائم لها وقم بتحضير الوصف المعياري الموحد للوصف المهني.
- إدخال الوصف المهني الذي تم تبنينه إلى تصنيف POC.

يوضح الجدول التالي مثالا على الوصف المهني

جدول 6: مثال توضيحي على الوصف المهني (باستخدام الصيغة المعيارية)

المسمى	خطا
الأسماء البديلة	خطا أساسي، خطا عام، خطا شامل، خطا متخصص
مستوى NQF	4
وصف المهنة	يقوم الخياطون في الغالب بحياكة أنواع مختلفة من الألبسة ومكوناتها. حيث يقومون بأخذ قياسات الزبون، ويضعون ويعدّلون على وحدات أنماط (بترونات) بسيطة، ويعلمون الأنماط على أنواع مختلفة من القماش، ومن ثم يقومون بقص القماش. ويقومون بتجميع القطع، ويضيفون التهذيبيات والاكسسوارات باستخدام أنواع مختلفة من ماكينات الخياطة، ومن ثم يضعون اللمسات الأخيرة على الألبسة النهائية. وبعدها يقومون باختبار الملاءمة ويعدّلون الألبسة بالتوافق مع متطلبات الزبائن أو مواصفات التصميم.



<p><b>المسؤولية:</b> الخيّاطون هم المسؤولون عن عمليّة الخياطة بأكملها حيث أنهم يقومون بتحديد واختيار عناصر التصميم ومكونات المنتج، ويرتّبون ويحضرون المواد والأدوات المطلوبة ومن ثم يقومون بصناعة المنتج. ويقومون بتخطيط وتنفيذ عمليات العمل اللازمة، ويقومون بالتحكّم، وتقييم وتوثيق نتائج العمل كما يقومون باستخدام أساليب وأدوات ضمان الجودة.</p> <p><b>الاستقلالية:</b> يقوم الخياطون بأداء عملهم بشكل مستقل بالتوافق مع المعطيات (المدخلات) الموثقة وطلبات العمل. ويقومون باتباع القواعد التقنيّة ذات العلاقة ومعايير المهنة بالإضافة إلى قواعد الصحة والأمان. فهم يقومون بتطبيق التعليمات من المشرفين أو الزبائن بشكل مستقل ويأخذون التدابير الوقائية المؤدية إلى عمليات عمل دون عوائق مسترشدين دائماً بالجوانب البيئية والاقتصادية.</p> <p><b>المرونة:</b> عندما يتطلب الأمر ذلك، يقومون بتعديل الإجراءات، والأساليب والأدوات حسب سياقات العمل ومتطلبات الزبائن</p> <p><b>النطاق العام:</b> يعتنون بمتطلبات الزبائن، ويظهرون المبادرة، ويتواصلون بشكل ملائم مع الزبائن ويعطون النصح للزبائن فيما يتعلق بالتصميم والمواد، والاكسسوارات والقصات الملائمة.</p>	<p><b>مستوى تعقيد المهنة</b></p>
<p>● وضع، وتعديل وقص الأنماط (البترون) الأساسية؛ ● تحضير وقص المواد؛ ● تحضير وتشغيل الماكينات؛ ● خياطة الألبسة ووضع اللمسات الأخيرة عليها؛ ● استخدام أنظمة CAD في تصميم البترون؛ ● احتساب تكاليف العينات؛ ● تطبيق الممارسات الاقتصادية والريادية</p> <p>ملاحظة: ليس من الضروري اتباع هيكل المنهاج بأكمله. لأغراض الوصف المهني، يمكن دمج المهام المركبة/الوحدات النمطية في جملة واحدة، شريطة أن يتم ذلك بطريقة ذات مغزى. على سبيل المثال، يمكن دمج "خياطة الألبسة ووضع اللمسات الأخيرة عليها".</p>	<p><b>المهام المركبة</b></p>
<p>الشخص الذي يحمل مؤهلات خياط قادر على العمل في المجالات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● خياط عام (شامل) أو متخصص مستقل؛</li> <li>● خياط في مشاغل أو معامل وحدات تصنيع الملابس؛</li> <li>● مساعد للمصمّم في مشاغل العينات في وحدات تصنيع الملابس؛</li> <li>● مساعد للمصمّم التقني (صانع الأنماط) في مشاغل العينات؛</li> <li>● منسق عينات في وحدات عرض العينات؛</li> </ul>	<p><b>مجالات (سناريوهات) العمل</b></p>





## الخطوة 4 من العملية: تطوير المنهاج

6

### الأهداف:

- تصميم الوحدات النمطية بناء على الكفايات.
- تحويل الوحدات النمطية إلى مواقف تعلم تسهّل تحقيق الكفايات المهنية والأهداف التعليمية.

### 1.6 الخلفية والمفاهيم

ان أحد التساؤلات الرئيسية المتعلقة بالتدريب والتعليم المهني أو تطوير المهارات يعود الى مدى ملاءمة التّعلّم لمتطلبات سوق العمل . حيث من الواضح أن التّعلّم يجب أن يكون مرتبطاً باحتياجات سوق العمل وأن يحضّر المتعلّم ليكون عاملاً كفواً. ومن الواضح أن إحدى الاستراتيجيات الرئيسية لتحقيق ذلك الهدف هي تقديم التدريب والتعليم المهني في مكان العمل. وأحد الصّراعات العالمية في معظم المجالات التعليمية، بما فيه التدريب والتعليم المهني والتقني، هو نهج التدريب والتعليم المبني على الكفايات (CBET). ولقد كاد نهج التدريب والتعليم المبني على الكفايات CBET أن يسود نقاشات قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) في العقدين الماضيين وهناك محاولات لتوسيع المفاهيم لتشمل قطاعات أخرى من المهن والحرف، والتعليم العام والعالي. في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) نجد أن التدريب والتعليم المبني على الكفايات CBET يكون مركزاً في الغالب على تطوير المعايير وعلى إجراءات تقييم مخرجات التّعلّم والكفايات المعيارية الموحدة. وغالباً ما يتم تفصيل هذه المعايير على شكل نظام من الوحدات النمطية او على شكل حزم ووحدات صغيرة. ومع ذلك، فقد يكون الأثر السلبي لهذا النهج أنه ينتج عنه هيكل عالي التصميم. هذا القصور ناجم عن قصد هذا النهج الأصلي والذي تم فيه تطوير مخرجات التّعلّم أو معايير الكفايات من أجل التقييم بدلاً من التدريب والتّعلّم. تم انتقاد هذا النهج لكونه ركز على تقييم الوحدات النمطية بدلاً من تطوير الكفايات المهنية من خلال برامج تدريبية أطول و مفاهيم أكثر شمولية. ان العامل الرئيسي في اكتساب المهارات أو الكفايات، وهو عملية التّعلّم ، تحتاج استراتيجيات التدريب والتعليم المبني على الكفايات CBET إلى مفاهيم تعليمية إرشادية ومنهجيات تعلم من أجل رعاية تطوير الكفايات في بيئات تعلم ذات مغزى.

بشكل عام، إن استراتيجيات التّعلّم المبني على الكفايات توصي بنمط التّعلّم الفعال والموجه ذاتياً حيث يتحمل المتعلّم مسؤولية أكبر بخصوص عملية التّعلّم . وهناك العديد من منهجيات التّعلّم المختلفة التي يمكن استخدامها مثل التّعلّم المبني على المشروع، والتّعلّم المبني على المشاكل، والتّعلّم المبني على المهام أو أشكال التّعلّم الفاعل الأخرى. إلا أن التدريب والتعليم الشامل المبني على الكفايات CBET يحتاج لأكثر من مجرد تطبيق مشروع واحد أو حل مشكلة واحدة. يجب تضمين المشاكل والمهام أو المشاريع في سياق ذو معنى وضمّها على شكل عمليات تعلم أوسع. وفي التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) من الواضح أن السياق هو واقع المهن والحرف وبيئاتها، ونشاط العمل، والمشاكل، والأدوات والمتطلبات. أن بعض الجدالات التعليمية في أوروبا تروج التّعلّم



الشامل المبني على المهمة والموجهة بحسب عمليات العمل على أنه مفهوم تعليمي خلاق لأي نوع من أنواع التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) وكتحقيق للتدريب والتعليم المبني على الكفايات CBET. يتم أداء التعلّم المبني على المهمة على شكل مشاريع تشير إلى المهام والمشاكل أو الأوضاع المعتادة المتعلقة بواقع العمل. وفيه يتم اختيار التعيينات (على سبيل المثال طلب الزبون) من مهام العمل المعتادة للمشاريع الريادية المشمولة في التدريب المهني. ومن خلال تحويل التعلّم إلى عمليات عمل، حيث ان المهام تشكل الرابط بين عالم التدريب المهني وعالم العمل.

بعد تحديد ووصف المهن والكفايات المركبة، يتم تحويلها إلى وحدات نمطية، والتي يتم وصفها بشكل عام، آخذين بعين الاعتبار الأهداف التعليمية. حيث توفر الوحدات النمطية الهيكل العام للمنهاج الخاص بالمهنة ذات العلاقة. ومن ثم يتم تطوير الوحدات النمطية أكثر على شكل مواقف تعلم والتي تركز أيضاً على مهام ومشاكل المهنة المعتادة في الجوانب الموضوعية ذات العلاقة. بالتالي، نقوم باستخدام نهج مترابط مبني على المهمة للقيام بالتحليل المهني وتصميم التعلّم. وهذه المنهجية المطبقة شاملة حيث أنها تشمل مفهوم تعليمي يعود على نهج مهام مرتبط بالعمل ومبني على الكفايات، وإلى استراتيجيات تعلم موجهة بحسب الفعل والمبنيّة على المشاكل.

عند اتباع أساليب الكفايات في التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، يجب الانتباه خصيصاً إلى عملية التعلّم ذاتها. فإذا كانت المؤهلات والمنهاج والتقييم توفر إطار العمل اللازم للتدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) وملاءمته لسوق العمل، فإن العامل الرئيسي لاكتساب الكفايات بنجاح هو جودة التعلّم.

إنّ التعلّم بالنسبة لنا يتميّز بالقضايا التالية:

- العامل الرئيسي للتطوير المهني والشخصي والاجتماعي هو تحليل المشاكل وحلها، واتخاذ قرارات ملائمة (ممكن)، وتحمل المسؤولية، وإدارة التصرفات الشخصية والعكس على النتائج.
- إنّ تحقق الكفاية لا يتم إلا من خلال اتقان المسائل والمهام أو الأوضاع بنجاح.
- التعلّم المبني على الكفايات تعلم فاعل موجه ذاتياً (مركز على المتعلم).
- يقوم المدرسون والمحاضرون بتصميم مثل هذه الترتيبات التعلّمية، فدورهم هو التيسير والإشراف على عملية التعلّم.

وهكذا، يمكن الاستنتاج بأن منهجية التعلّم مطلوبة بحيث تتيح تصميم تعلم أصيل، ذي مغزى، مبني على المهمة/المشكلة، تعاوني ومعتمد على الذات.

تلقى مجتمعات اليوم العديد من المتطلبات التي تشكل تحدياً بالنسبة للأفراد، الذين يواجهون تعقيدات في العديد من مناحي حياتهم، ولا يمكن تلبية هذه المتطلبات بنجاح الا اذا كان الشباب مستعدين بشكل جيد للعمل ومواجهة تحديات الحياة. ولقد تم اختيار تعريف الكفايات المطلوبة وبناء النظم التعليمية بحيث تعزز الحصول على هذه الكفايات، كنهج تعليمي للتعليم والتدريب في العديد من البلدان حول العالم.

على الرغم من وجود بعض الفروق الضئيلة في المصطلحات والتعريفات أحياناً، إلا أن هناك إجماعاً عالمياً على أن الكفاية الشاملة لا تتضمن المعرفة و المهارات التقنيّة فقط، بل تتضمن أيضاً القدرة على التعامل مع النفس و التفاعل مع الآخرين بشكل كاف في سياقات مختلفة، بالإضافة إلى ذلك اصبح امتلاك الطرق في متناول اليد للتصرف بشكل موجه نحو الغاية لتلبية المتطلبات المركبة وحل المشاكل.



ينبغي اعتبار اكتساب الكفاية للقيام بفعل بطريقة مسؤولة ومخطط لها وموجهة نحو الغاية بهدف حل المشاكل أو أداء المهام المركبة من إحدى الغايات الهامة في كافة أنواع التعليم. ففي التعليم والتدريب المهني، تعتبر هذه الكفاية ضرورية ولا يمكن الاستغناء عنها؛ حيث تشكل جوهر الكفاية المهنية. ونهج الكفايات الشامل هذا ضروري ولا يمكن الاستعاضة عنه - فهو جوهر الخبرات المهنية أو الحرفية.

الشكل التالي يبين نموذج للكفايات المهنية يأخذ بعين الاعتبار كافة المحاور

شكل 10: نموذج الكفايات للتحليل المهني وتصميم المنهاج



## 2.6 تصميم الوحدات النمطية

تعتبر الوحدات النمطية التعليمية أو التدريبية بمثابة حزم تعليمية محددة وموحدة القياس. وهي عبارة عن عناصر أساسية من المنهاج متوازنة من الناحية التعليمية وذات أهداف تعليمية مندمجة.

إنّ الوحدات النمطية تتضمن مجالات من الأنشطة المتعلقة بالمهام المركبة ضمن التوصيف المهني ذو الصلة. حيث تعتبر الوحدات النمطية بمثابة تعبيرات كاملة عن الكفايات المطلوبة لأداء المهام المركبة ذات الصلة، بما في ذلك كافة المتطلبات المتعلقة بالصحة والسلامة، والمعايير التقنية، وتنظيم العمل بالإضافة إلى الكفايات الشخصية والاجتماعية، مثل التواصل والتعاون. وبالتالي، تصف الوحدات النمطية الأمور التي ينبغي أن يكون المتعلمون قادرين على القيام بها بعد إكمال الوحدة النمطية.

تتكون كل وحدة نمطية من وصف للأهداف والمحتويات التعليمية

● وصف الأهداف التعليمية هو عبارة عن صياغة كاملة للكفايات المهنية المحددة المتعلقة بكل مهمة مركبة. وتصف الأهداف الأمور المتوقعة من الطلبة مع نهاية الأداء التدريبي (كفاية المتعلمين). وبالتالي، تصف الأهداف رغبة الطلبة في التعلّم.

تقدم صياغة الأهداف فرصة لشمول المخرجات التعليمية في وصف الكفاية. وفي العادة، يكون أي جزء من نظام التدريب والتعليم التقني والمهني متضمناً في استراتيجيات وأغراض تعليمية محددة. وقد تشير هذه الأهداف التعليمية إلى كافة مستويات وأنواع التدريب والتعليم التقني والمهني. حيث أنها تشكل الأهداف العامة وترتبط عادة بالكفايات الاجتماعية والبشرية.

● **المحتويات:** ينبغي أن تشير إلى الكفايات. كما أنها متداخلة مع الفعل بحد ذاته، ومع الأهداف والظروف المعنية لهذا الفعل. وتوفر المحتويات التعليمية توجهاً جيداً نحو المعلم والمتعلم، كما أنها ترتبط بتكنولوجيا معينة، ومعايير وأنظمة تقنية، ومعايير الصحة والسلامة، ووثائق وتنظيم ومنهجية العمل.

ولا ينبغي أن يتم وصف المحتويات الموصي بها بشكل منفصل لكل كفاية، ولكن يمكن دمجها معاً. ومن المقترح استخدام صيغ تصميم هذه الوحدات الموضحة بالبند 6.4

وتتمثل المنهجية الأكثر ملائمة لتصميم الوحدات النمطية في ترجمة كل مهمة مركبة إلى وحدة نمطية. ويمكن استخدام عناوين المهام المركبة كعناوين للوحدات النمطية الخاصة بالمنهاج تحت الطرف الذي يكمن في أن يتم تفسير المهام المركبة المحددة بشكل جيد. وينبغي أن تمثل مهام واضحة متميزة لها بداية ونهاية.

وتحدث أحياناً حالتان نادرتان تتطلبان إجراء التعديلات وهما:

● **الحالة الأولى:** تتسم المهام المركبة المحددة بكونها صغيرة جداً. عندئذ، يمكن دمج اثنتين أو أكثر من المهام المركبة لإنتاج وحدة نمطية واحدة.

● **الحالة الثانية:** تشمل المهام المركبة العديد من المهام الفرعية أو الأنشطة المتعلقة بالعمل وينتج عن ذلك العديد من المطالب. وقد تحتاج الوحدة النمطية ذات الصلة عندئذ إلى وقت أطول لاستكمالها. ومن ثم يمكن تقسيم المهمة المركبة إلى وحدتين نمطيتين أو أكثر.

#### دليل تصميم الوحدات النمطية:

■ تحقق من قائمة المهام المركبة وقرر فيما إذا كان من الممكن ترجمة كافة المهام المركبة إلى وحدات نمطية. وإذا كانت بعض المهام صغيرة جداً أو شاملة جداً، قم بتوضيح وتوثيق كيف ينبغي أن يتم دمجها أو فصلها عن بعضها البعض.

■ تحقق من ترتيب وتسلسل المهام المركبة الموصي بها من قبل ورشة عمل العاملين الخبراء. حيث ينبغي أن يتم ترتيب المهام بطريقة سلسلة مرتبة فلا بد من البدء بالمهام البسيطة والتي تشمل الأفعال الأساسية وتعطي لمحة ومقدمة للشروع بعملية التدريب فجميع المعلومات الأساسية ومبادئ المهنة يجب أن تكون بالوحدات الأولى بينما يكون في المستويات الأعلى المهام الأكثر تحديداً وتعقيداً ويكون لديها أكثر من حل واحد للحصول على المراد.

■ تحقق من كل مهمة مركبة وحدد أي الكفايات المحددة تعتبر الأكثر أهمية لها وبالتالي للوحدة النمطية. قم بصياغة هذه الكفايات في جمل كاملة. بحيث تساهم صياغة الجمل في جعل الكفايات المجردة تصبح



ملموسة ومخصصة بشكل أكبر حين تتم إضافة حالات الفعل الخاص بالمهمة المركبة. ويعتبر ذلك ضرورياً ونافعاً في اغلب الاحيان للكفايات البشرية والاجتماعية .

■ بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يتم شمول الاهداف التعليمية ضمن وصف الهدف. قم بمناقشة أي الأهداف التعليمية التي تتصل بمستوى المؤهلات، وبرنامج التعليم والتدريب المهني والتقني، والغايات التعليمية العامة، والرسائل المؤسساتية، والمتعلمين. وعادة تكون تلك الأهداف مرتبطة بالكفايات الاجتماعية والبشرية. قم بصياغة ووضع تلك الاهداف في وحدات نمطية.

■ قم بإنشاء قائمة تتضمن المحتويات ذات الصلة لكل مهمة مركبة. وينبغي أن تشير المحتويات إلى الكفايات المرتبطة بالعمل الملائم، وأهداف العمل والظروف المحددة المتعلقة به.

■ بعد إنهاء التوصيف المهني والوحدات النمطية، اطلب من خبراء المشاريع المشاركون في المهنة أن يقوموا بتغذية راجعة. وقد تطلب ذلك من الخبراء المتواجدين في ورشة عمل العاملين الخبراء.

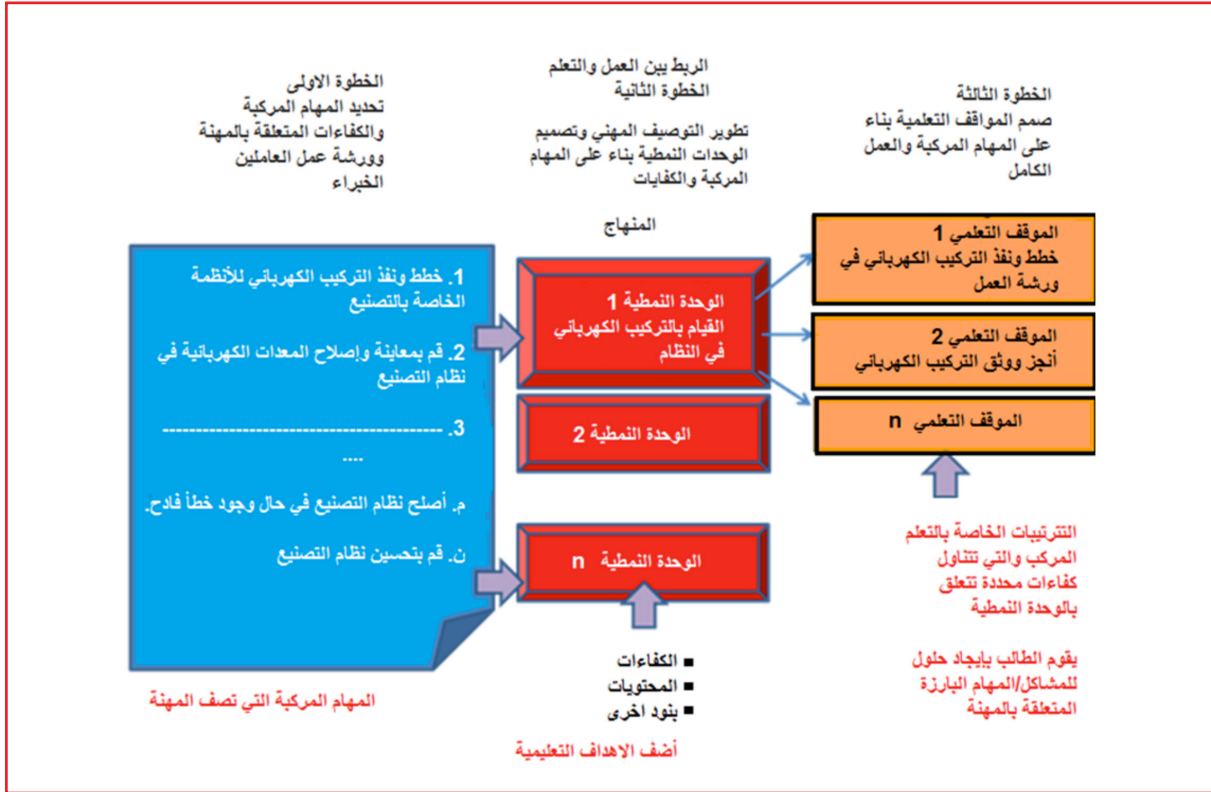
### 3.6 منهجية المواقف التعلّمية:

إن المواقف التعلّمية عبارة عن وحدات موضوعية مشتقة ومطورة عن الوحدات النمطية الخاصة بالمنهاج. ويتم تقسيم كل وحدة نمطية إلى سلسلة من الترتيبات التعلّمية والتدريسية المخطط لها بشكل ممنهج وتعليمي، وهي المواقف التعلّمية. وتركز المواقف التعلّمية على المشاكل أو المهام الحقيقية المتعلقة بالمهنة بغرض البدء بعملية التعلّم الموجهة نحو الفعل وتحقيق الكفايات المتوقعة. ويتم تشجيع الطلبة على أداء المهمة أو حل المشكلة ذات الصلة. وحيث تعتبر هذه العمليّة فاعلة واجتماعية غالباً، فإن الطلبة يكتسبون المعرفة والمهارات التقنيّة المطلوبة بالإضافة إلى الكفايات الشخصية والاجتماعية والمنهجية اللازمة بهدف إنجاز المهمة بشكل جيد وفقاً للمعايير من البداية وحتى النهاية.

وتساهم المواقف التعلّمية في تعزيز الكفايات اللازمة لنقل وتطبيق المعرفة والمهارات إلى أماكن العمل والمواقف الحياتية وذلك من أجل وجود القدرة والرغبة في القيام بفعل ملائم.

باستخدام هذا النهج التعلّمي، سيتم ربط ممارسات التعلّم من خلال مواقف التعلّم مباشرة بالمهام المهنية كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل 11: الصلة بين العمل والتعلم



### فوائد المواقف التعلّمية

- الاستجابة لما يتطلبه تنفيذ العمل وحل مشاكله (العلاقة بسوق العمل والتوجه نحو الممارسة)
- تعزيز استراتيجيات التعلّم الفاعل
- دمج التعلّم النظري بالتعلّم العملي.
- تتبع خطوات العمل بشكل كامل في عملية التعلّم (عملية متكاملة)
- المرونة لأخذ القضايا المتعلقة بالمؤسسة او المنطقة بعين الاعتبار (أي، الموارد المتاحة، احتياجات المنطقة).
- تشجيع التعلّم في مجموعات و فرق وتعزيز الكفايات الاجتماعية المطلوبة (التعلّم المتعاون)
- تشجيع التنظيم الذاتي، والاعتماد على الذات وتحمل المسؤولية، وتقييم الذات والتأمل الذاتي (الكفاية الشخصية).
- توفير المرونة للاستجابة للاحتياجات التعليمية الفردية (أنماط تعلّمية مختلفة).
- تطوير التعلّم الشمولي وإعداد الطالب للتعلم على مدى الحياة (الأهداف التعليمية).
- دمج الأهداف المهنية الخاصة مع الأهداف التعليمية العامة.
- الاخذ بعين الاعتبار قضايا ذات صلة بالحياة والمجتمع

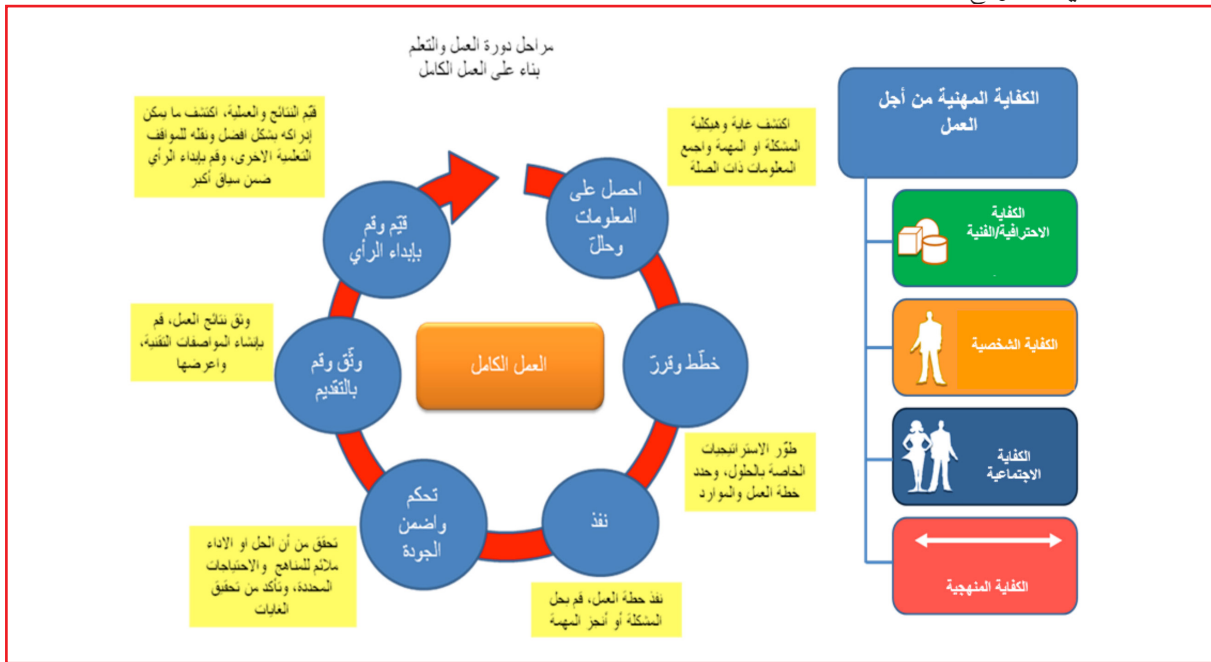


### 1.3.6 بنية المواقف التعلّمية

المواقف التعلّمية عبارة عن نظرية و تطبيق متكامل و شمولي حيث يتم بناؤها بحسب المبادئ التعلّمية والتربوية وفيها توظّف الطرق التعلّمية المعتمدة.

يركز كل موقف تعلّمي على إنجاز عمل كامل. حيث أنّ مراحل كل مهمّة كاملة متشابهة مع تلك المراحل في المواقف العمليّة والحياة الواقعية. ويتطلب كل عمل كامل حل مشكلة معيّنة ومميّزة لمهنة ما، و عادة ما تكون عبارة عن أمر بالعمل، أو طلب نموذجي من زبون (مثلاً، أن يطلب زبون صيانة سيارته)، أو مهمّة تتعلق بالتصنيع، أو مهمّة تتعلق بالصيانة أو خدمات أخرى.

شكل 12: كفايات نموذج العمل الكامل.



في أثناء تنفيذ كل عمل كامل من البداية للنهاية يتم اجتياز مراحل دورة التعلّم والعمل التي تم ذكرها أعلاه. تتبع العمليّة الداخلية للمواقف التعلّمية هذه المراحل، كما تدعم المتعلّم بشكل منهجيّ فيما يتعلق ببناء الكفايات اللازمة لإنجاز المهمّة بنجاح وهي: المعرفة والمهارات الفنيّة معاً بالإضافة إلى الكفايات الشخصية والاجتماعيّة والمنهجية المطلوبة.

تتداخل الكفايات الفنيّة والمنهجية وكما هو حاصل أيضاً بين الكفايات الشخصية والاجتماعيّة - ولأغراض عملية، يتم فصل فئة الكفاية حالة بحالة.

وسيتّم إعطاء النموذج الجاهز الخاص بتصميم أوضاع التعلّم في البند 6.4. من هذا الدليل

### 2.3.6 تطوير المواقف التعلّمية

يعتمد تطوير المواقف التعلّمية على تجسيد الكفايات التي تم تفصيلها في المهام المركّبة كما تمّ ترجمة هذه الكفايات إلى وصف مهني يتعلق بالمهنة ووحدات نمطيّة حيث ان هذه الوحدات قدّمت الكفايات والمحتويات والأدوات اللازمة لإنجاز الوحدة النمطية. كما وتتسع المحتويات والأهداف لاستيعاب كفايات اجتماعية ومجتمعيّة وحضارة لبناء المواطن الصالح

بعد ذلك يتم تقسيم كل وحدة نمطيّة الى وحدات دراسية أصغر تسمّى المواقف التعلّمية. و يجب أن يغطي مجموع المواقف التعلّمية المطوّرة الكفايات و المحتويات للوحدة كاملة. وفي كل موقف تعليمي، يوجد وصف للكفايات و المحتوى الذي سيتم تحقيقه في ذلك الموقف بعينه بتفاصيل أكبر. و يتم فيه تحديد مخطط سير العمل للموقف التعلّمي.

#### الاعتبارات التي يتم أخذها بالحسبان عند تطوير المواقف التعلّمية

- من المهم الاحتفاظ بوجهات نظر الشركات العاملة في الحقل المهني لبناء الموقف التعلّمي بحيث يكون وثيق الصلة بواقع الحياة الاقتصادية و مهام العمل والعمليات المتعلقة بالعمل.
- يجب أن يتم ربط مواقف التعلّم بالتدريب العملي في الشركات حيثما أمكن. وفي نفس الوقت، ينبغي أن يتم أخذ وجهة النظر التعليمية بعين الاعتبار، وذلك لترجمة مهمّة العمل الشمولية والعمليات المتعلقة بالعمل للمهنة بشكل تعليمي تربوي الى مواقف تعلّمية.
- تقدم المواقف التعلّمية وجهات نظر مختلفة فيما يتعلق بالمشكلة. مثلاً: التطبيقات الممكنة في المشاريع، والمناهج الاقتصادية، والبيئية، والاجتماعيّة، والتشريعية، والخبرات والخلفيات المتباينة للطلاب.
- ينبغي أن تعمل المواقف التعلّمية على تشجيع وخلق مساحة للعمليات والنتائج المختلفة، ويجب أن تقدم أكثر من حل واحد للمشكلة، ويساهم ذلك في خلق الكفاية للطلاب خلال مسيرته ليصبح خبيراً في مجاله، بمعنى أن يكون قادراً على صنع قرارات منطقية وفعالة حين يتم تخييره بين حلول مختلفة، وعندما يكون قادراً على التفكير والتأمّل فيها.
- لا يجب الخلط بين المواقف التعلّمية، والمنهجيات التعلّمية الفاعلة الأخرى، كالتعلّم المبني على المشروع أو المشكلات او الحالة الدراسية. و التي قد تستخدم للأغراض التحليلية، ويمكن استخدامها، ولكن بمفهوم شامل فقط، وينبغي دمجها في سياق ذو مغزى.

في المرحلة التجريبية، سيتم توفير مواقف التعلّم من مجموعات العمل. ولكن في المستقبل سيكون تصميم مواقف التعلّم مسؤوليّة المعلمين والمدربين في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني

إنّ تطوير المواقف التعلّمية يتم على يد فريق من معلمي و محاضري التعليم، و التدريب المهني و التقني للمهنة المقصودة. و تبعاً لتجارب الدول التي رسخ فيها هذا النظام التعليمي، و بشكل خاص في مجال التعليم و التدريب المهني و التقني، يوصي بالالية التالية في استخدام المواقف التعلّمية كنهج تعليمي لدعم تطوير الكفايات:





شكل 13: سير العمل الخاص بتطوير المواقف التعلّمية



### 1. بناء فريق المعلمين و المحاضرين

نظراً لكون المواقف التعلّمية تمثل استراتيجية تعلم مركب وتشمل مجالاً موضوعياً واسعاً، فمن الضروري أن يتم إشراك كافة المعلمين والمدرسين في المهنة ذات الصلة في تطوير العملية وتصميم كافة الترتيبات الخاصة بالتعلّم بشكل مشترك.

كما يُوصى بأن يتم إنشاء مجموعات العمل الخاصة بالمعلّم في كافة القطاعات المهنية. إذ يقع على عاتق تلك المجموعات مهمة تطوير المواقف التعلّمية في المهنة ذات الصلة. كما ينبغي أن تقوم المجموعة بالتحقق من المهام المركّبة والكفايات والوصف المهني والوحدات النمطية المحددة، بهدف تطوير المواقف التعلّمية ذات الصلة وتحديد الاستراتيجيات الخاصة بتطبيق المواقف التعلّمية. وينبغي أن تقوم تلك المجموعة أيضاً بتوضيح أي المعلمين المسؤولين عن مواقف تعليمية محددة، بالإضافة إلى تحديد المتطلبات والروابط بين المواقف التعلّمية.

وقد تأخذ مجموعة العمل بعين الاعتبار أيضاً شروط مؤسساتية محددة وطلبات ومتطلبات إقليمية للمتعلمين في هذه العملية بالإضافة إلى إمكانيات ربط المواقف التعلّمية بالتدريب ضمن الشركات. وبالتالي، يعزز المفهوم التعليمي وجود منهجية مرنة وموجهة نحو الطلب بالإضافة إلى عمليات بناء الفريق.

ويوصى أيضاً بشمول كافة الميسرين من ورشة عمل العاملین الخبراء في مجموعة العمل واستشارتهم في فترات منتظمة. وتضمن مشاركتهم بأن السياق الخاص بالمهام المركّبة المحددة للمهنة مستدام.

## 2. تحديد المواقف التعلّمية الملائمة للوحدة

بعد بناء مجموعة العمل الخاصة بالمعلّمين، تتمثل المرحلة التالية في تحليل وصف الاهداف للوحدات النمطية واحدة تلو الأخرى وتحديد 3-5 من المواقف التعلّمية (المشاكل أو المهام البارزة والنموذجية) الخاصة بكل وحدة نمطية. كما يشير كل موقف تعليمي بشكل مباشر إلى موقف نموذجي، أو مشكلة أو مهمة تتعلق بالمهنة (مثل طلب زبون، أو أمر بالعمل، أو مهمة تتعلق بالتصنيع) ويتناول مجموعة مختارة من الكفايات الخاصة بالوحدة النمطية. وتحدّد مجموعة العمل الخاصة بالمعلّم المواقف التعلّمية وفقاً لهيكلية الوحدة النمطية وتركيبها. وينبغي أن يشمل مجموع المواقف التعلّمية كافة الكفايات التي سيتم اكتسابها من خلال هذه الوحدة النمطية.

### أسئلة دالة:

- ما هي المشاكل التي تعتبر نموذجية وهامة بالنسبة للعمل المهني المتعلق بالوحدة النمطية ولماذا؟
- كيف يمكن ترجمة هذه المشاكل النموذجية المتعلقة بالمهنة إلى وحدات موضوعية نموذجية مناسبة تمثل المواقف التعلّمية؟
- هل سيغطي مجموع المواقف التعلّمية المطورة الكفايات التي يجب أن يتم اكتسابها من الوحدة النمطية؟

## 3. تعريف ووصف المواقف التعلّمية

تكمّن الخطوة الرئيسية من هذه العملية في تشكيل المواقف التعلّمية. وعليه، تتمثل مهمة مجموعة عمل المعلّم في وصف 3-5 من المواقف التعلّمية البارزة المحددة بالتفصيل لكل وحدة نمطية. ويحتوي الوصف على عدة بنود تدعم المعلّمين فيما يتعلق بتطوير وتطبيق المواقف التعلّمية.

ويشير كل موقف تعليمي، إلى مشكلة أو مهام بارزة، تتعلق بالمهنة، وسيشكل النقطة الأولية في عملية التعلّم. كما سيواجه الطلبة تلك المشاكل، وسيتم تحفيزهم على إيجاد حلول لها. وبالتالي، من الضروري إعطاء تلك المشاكل أو المهام اهتماماً وأخذها بعين الاعتبار بشكل جيد، وصياغتها بعناية، وتفوق الصياغة الخطية للمهام العمليّة التعلّمية، حيث أن الموقف التعلّمي موجه نحو احتياجات المتعلّمين لاكتساب الكفايات، ولكن ينبغي أيضاً أن يساهم الموقف التعلّمي في تشكيل الإمكانيات المتعلقة بالعملية والحلول الممكنة.

وينبغي أن يشمل كل موقف تعليمي كافة المراحل الخاصة بعمل كامل تعليمي وعملي، وبينما يتم تطوير المواقف التعلّمية بما يتلاءم مع هيكلية الوحدة النمطية وتركيبها، فينبغي تناول النقاط المطروحة في الأسئلة الدالة الآتية.

### أسئلة دالة:

- هل نقطة البداية للموقف التعليمي هي موقف حقيقي و واقعي أو واحدة من مشاكل المهنة؟
- ما هي الأهمية النموذجية لكل مشكلة، وهل هي معممة بشكل كاف ؟
- ما هي المواقف أو المشاكل الأخرى التي يمكن استخدامها للوحدة النمطية؟
- كيف تتصل المشاكل أو المواقف المختارة ببعضها البعض؟ كيف ترتبط المواقف التعلّمية الخاصة بالوحدة النمطية ببعضها البعض؟
- هل يشمل الموقف التعليمي كافة مراحل دورة واحدة كاملة من العمل والتعلم؟
- هل تساهم المشكلة أو المهمة في تعزيز استراتيجيات التعلم الفاعل؟



- هل يمكن تطبيق المنهجيات التعليمية والتعلمية المختلفة، وما هي أكثر تلك المنهجيات ملائمة؟
- هل يتم الأخذ بالحسبان ظروف محددة تتعلق بالمنطقة و/أو التطورات المهنية الجديدة؟
- هل يتم الأخذ بالحسبان اهتمامات واحتياجات ومتطلبات محددة للطلبة؟
- هل تأخذ المواقف التعليمية بعين الاعتبار شروطاً تنظيمية محددة (مثل المعدات، والإعلام، والتخطيط الزمني)؟
- هل من الضروري أو الممكن ربط هذا الموقف التعليمي مع:
  - (1) التدريب العملي في الشركات؟
  - (2) المراحل العملية في الورشات أو المختبرات؟
  - (3) مواضيع تعليمية عامة؟
- ما هو الإطار الزمني المتوقع للموقف التعليمي؟

#### 4. تحديد الكفايات المعززة بالمواقف التعلّمية و التركيز لتطوير الكفايات لكل موقف تعلّمي

يشتمل القسم الرئيسي الثاني من وصف المواقف التعلّمية على الاختيار، والتفصيل النهائي للكفايات المحددة ذات الصلة بالموقف التعلّمي. وبناءً على الكفايات التي تم اختيارها مسبقاً أثناء تحديد المواقف التعلّمية، ينبغي أن تأخذ مجموعة العمل بعين الاعتبار جميع الكفايات اللازمة لحل المشكلة أو أداء المهمة، وإدراجها ضمن قائمة، والتحدث عنها بالتفصيل. وتكمن الغاية الإجمالية من ذلك في «القدرة و الرغبة في العمل» بالمفهوم المهني.

#### أسئلة دالة:

- ما هي الكفايات المهنية و الشخصية و الاجتماعية و المنهجية التي يعمل الموقف التعلّمي على تعزيزها في السياق الوظيفي؟
- على أيها ينصب التركيز الرئيسي لكل موقف تعلّمي محدد ؟
- كيف ترتبط الكفايات المختارة بالمحتويات التعلّمية الخاصة بالمواقف التعلّمية ضمن الوحدة النمطية، وكيف يمكن تنظيمها؟

#### 5. تحديد ترتيب المواقف التعلّمية

يجب أن تبنى المواقف التعلّمية و تطوير الكفايات كل على الآخر، وتعتبر هذه الخطوة بالغة الأهمية نظراً لأنها تحدّد عملية تطور الطلبة، فبعد تحديد أي الكفايات تحتل التركيز الرئيسي لكل موقف تعليمي، قرر ما هو الترتيب الذي سيتبع كل منها الآخر.

#### أسئلة دالة:

- هل ترتيب المواقف التعلّمية منطقي و وثيق الصلة بالموضوع؟
- هل يدعم الترتيب العملية التعلّمية؟
- هل من المفيد والممكن توفيق الموقف التعلّمي مع التدريب أو التلمذة المهنية لدى الشركات؟

#### 6. استكمال الموقف التعلّمي

في هذه الخطوة، يتم تشكيل المواقف التعلّمية بشكل مفصّل. كما أن النموذج الموصي به للمواقف التعلّمية وعناصرها مبيّن في البند 6.4. من هذا الدليل ويحتوي النموذج على مجموعة مختارة من الكفايات والمحتويات

التي يتم تناولها في الموقف التّعلّمي، ووصف العمل الكامل مع وجود لمحات وموارد منهجيّة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن ذكر معايير وطرق التقييم.

وتجدر الإشارة إلى أنّ تشكيل المشكلة أو المهمة الأولية يحدد العمليّة التعليمية بشكل مسبق، على سبيل المثال: تقود المشكلة التي تم وصفها بالكامل، والتي تقدم كافة المعلومات والتوجيهات الملائمة الخاصة بالعمل، إلى عملية تعليمية منظمة بشكل وثيق، بينما يحث وصف المشكلة الذي لا يقدم كافة المعلومات والتوجيهات على وجود أسلوب أكثر فعالية للتعليم وحل المشاكل.

ينبغي أن يتم التحقق من صحة المواقف التّعلّمية المطوّرة من قبل الشركاء والمشاريع بهدف تلقي التغذية الراجعة التي تبين علاقة هذه المشاكل التّعلّمية بالعمل المهني، وبالتالي علاقة ذلك وصلته بالتّعلم. بالإضافة إلى ذلك، تساهم حلقة التغذية الراجعة هذه في تحسين التعاون مع القطاع الخاص.

### أسئلة دالة:

- ما هو نطاق التعمق في وصف المشاكل والمعلومات اللازمة للعملية التّعلّمية بهدف اكتساب الكفايات ؟
- ما هي المنهجيات التعليمية والتّعلّمية الملائمة؟
- كيف يمكن الربط بين التّعلم النظري والعملي؟
- ما هي الموارد اللازمة؟
- ما هي المعايير التي يجب أن تستخدم لتقييم مخرجات العملية التعليمية؟

### 7. الإعداد لتنفيذ المواقف التّعلّمية

ضمن فريق المعلمين والمحاضرين، قم بالنقاش و الاتفاق على تنفيذ الموقف التّعلّمي ومخطط سير العمل الخاص به. كما ينبغي تناول القضايا التالية:

- قم بإعداد و تنظيم تعاون المعلمين المشاركين.
- قم بإعداد و تنظيم المحتويات والمواد والأدوات اللازمة.
- قم بإعداد المحاضرات و أوراق العمل حيث يتطلب الأمر.
- قم بإعداد وتنظيم التدريب داخل الشركة

### 8. تنفيذ الموقف التّعلّمي

قم بإتباع مخطط سير العمل المتفق عليه في اطار تشاور وثيق مع الفريق.

### 9. تقييم مخرجات الموقف التّعلّمي

يعتبر تقييم الموقف التّعلّمي من العناصر الهامة نظراً لأنه يساهم في تقديم معلومات حول النتائج وعملية التّعلّم والعمل واكتساب الكفايات المنشودة، كما تعتبر منهجيّة التقييم تنموية، وتأسيسية، ويسمح التقييم التنموي التأسيسي بتحديد الإنجازات والصعوبات أثناء العمليّة ؛ حيث يجعل عملية التّعلّم والنتائج واضحة بالنسبة للطلبة. كما تتسم المنهجيات التقييمية بالشفافية فيما يتعلق بإجراءات ومناهج وتركيبية النتائج.



نظرياً، يمكن تطبيق العديد من المنهجيات التقييمية، وتتمثل المنهجيات النموذجية في أوراق تقييمية لها مناهج محددة، تتعلق بالمهمة التعلّمية، وسير العمل، وحلول المشاكل والنتائج. عادة، تركز تلك المنهجيات على نتائج العمليات التعلّمية. على الرغم من ذلك، يمكن استخدام كافة الوثائق والعروض الخاصة بالطلبة من أجل التقييم. وقد يتضمن ذلك كافة الوثائق التي تم الحديث عنها بإسهاب خلال المواقف التعلّمية كخطط العمل، وخطط المعاينة، وسجلات الفحص، وسجلات المهام، والاتفاقيات على التعاون، ومحاضر الاجتماعات، الخ. ويمكن أيضاً استخدام العروض الشفوية وأحاديث الخبراء لتقييم نتائج التعلّم من حيث الكفايات الموضحة بشكل شفوي، وفي هذه الأيام، يتم استخدام ملفات الانجاز لأغراض تقييمية، كما ينبغي أن تشمل المنهجيات التقييمية التي طورها المدرسون على خصائص متعلقة بالتكنولوجيا، والعمل بالإضافة إلى النواحي الفردية والاجتماعية .

إنّ مفهوم موقف التعلّم هو عبارة عن نمط فعّال من التعلّم، ومرتكز على المتعلّم. يتطلب ذلك أيضاً استراتيجيات تقويم متركزة على المتعلّم وعمليات عكس واضحة. إنّ التقييم الذاتي يمكن الطلاب من متابعة وتقييم عملية التعلّم . فهي تمكن الطلاب من تولي المزيد من المسؤولية تجاه تعلمهم الخاص وعمليات العمل، بحيث يمكنهم التمرن ليصبحوا مستقلين ومراقبين ذاتياً، ويمكنهم أن يتعلّموا بشكل أكثر نجاعة.

ينبغي تسجيل النتائج، ولكنها ليست بالضرورة جزءاً من الاختبار؛ فهي لا تعوض عن الاختبار النصفى أو الاختبارات النهائية. فضلاً عن ذلك، تنجم مهام تقييم أخرى، من تطبيق أنظمة إدارة الجودة، في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) مثلاً: ISO 29990. هذا ويجب العمل على ان تكون جل أدوات التقييم منسجمة، وإلا سيكون المعلّمون والمدرّبون مطالبين بتطبيق عدة أدوات لنفس الغرض.

## 4.6 الخطوة رقم 4: أدوات وأمثلة

في هذا القسم يتم توفير النماذج الجاهزة للوحدات النمطية، ومواقف التعلّم ، بالإضافة إلى أمثلة على الوحدات النمطية ومواقف التعلّم .

### النموذج الجهاز للوحدات النمطية

الرمز/الرقم:	السنة/الفصل:	المدة الزمنية:
<b>الوحدة النمطية:</b> [ملاحظة: إن العنوان واضح ودقيق ويعكس المحتوى التعليمي، كما أنه هادف بحد ذاته، ولا يشير إلى أية معلومات خارج نطاق الوحدة النمطية. وعادة، تتم ترجمة عنوان كل مهمة مركبة مباشرة إلى وحدة نمطية]		
<b>وصف الاهداف:</b> [ملاحظة: تشكل الكفايات الأمور التي يتوقع من المتعلّم أن يعرفها وأن يكون قادراً على القيام بها نتيجة لعملية التعلّم. كما ينبغي أن يتم وصف الكفايات بطريقة شاملة ومتكاملة، بناء على نموذج الكفاية، الذي يستخدم في الدليل. وبينما تشير المهام المركبة إلى نظام العمل، يمكن أن يتم إثراء وصف الكفايات بأهداف تعليمية، وينبغي أن يتم وصف الاهداف التعلّمية بشكل واضح، ومترابط، وأن يتم التعبير عنها بلغة قابلة للفهم بالنسبة للمتعلّمين والمدرسين.]		
<b>المحتويات:</b> ملاحظة: يمكنك هنا أن تضع قائمة بالمحتويات التعلّمية، ولكن ينبغي أن لا تكون مركزة فقط على التكنولوجيا والمعرفة الواقعية. (فكر بنظام العمل والأبعاد المختلفة للكفاية)		



## مثال على صياغة الهدف-الوصف المنهاج "فني الالكترونيات الصناعية"

الرمز/الرقم:	السنة/الفصل:	المدة الزمنية:
<b>الوحدة النمطية: برمجة أنظمة الأتمتة الصناعية</b>		
<b>وصف الاهداف:</b>		
<p>يخطط الطلبة لبرمجة أنظمة الأتمتة الصناعية، كما يقومون بتحليل أنظمة التحكم بأنظمة الأتمتة الصناعية، بهدف موازمتها مع طلبات الزبائن.</p> <p>يفهم ويحلل الطلبة إجراءات التحكم، كما يقومون ببرمجة جهاز التحكم المنطقي القابل للبرمجة، باستخدام لغات برمجة نموذجية، وذلك وفقاً لمعيار IEC 61113، ويعمل الطلبة أيضاً على إعداد المكونات الرئيسية للحاسوب والبرمجيات المتعلقة بالمعايير والأنظمة التقنيّة.</p> <p>ينفذ الطلبة المهمة المتعلقة بأنظمة الأتمتة الصناعية، وفقاً للأنظمة ذات الصلة وتعليمات المصنّع، كما يقومون بشكل مستقل بفحص عملية نظام التحكم مع مراعاة أنظمة السلامة.</p> <p>كما يستخدمون أدوات الفحص ومعدات القياس المتعلقة بحل المشاكل، ويقومون بتصحيح الأخطاء التي تظهر في برامج التحكم.</p> <p>يقوم الطلبة بجمع الوثائق الخاصة بأنظمة التحكم، وتوثيق برامج جهاز التحكم المنطقي القابل للبرمجة، وجمع السجلات الخاصة بالمهام وتقارير أخرى.</p> <p>يعمل الطلبة بشكل مستقل وضمن فرق أيضاً، ويتولون مسؤولية حل المشاكل المتعلقة ببرمجة جهاز التحكم المنطقي القابل للبرمجة وأنظمة التحكم.</p> <p>ويقدم الطلبة حلولهم ونتائجهم التقنيّة ويعكسون عملهم وخبراتهم.</p>		
<b>المحتويات:</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● برمجة جهاز التحكم المنطقي القابل للبرمجة باستخدام معيار IEC 61113 (المخطط السلمي، ومخطط كتل الوظيفة، والنص المركب، ولائحة التعليمات، والرسم البياني للوظيفة التتابعية)</li><li>● الوظائف و كتل الوظائف الخاصة بنظام التحكم</li><li>● المؤقتات والعدادات ومسجلات الإزاحة</li><li>● جهاز منظم التتابع</li><li>● المجسّات والمحرّكات</li><li>● برامج الفحص وحل المشاكل</li><li>● توثيق البرامج والعمليات، وسجلات الفحص، والأرشفة</li><li>● المهام المتعلقة بأنظمة الأتمتة</li><li>● البحث عن المعلومات (باستخدام الانترنت)</li><li>● المعايير والأنظمة التقنيّة</li><li>● اساليب العرض والتقديم ومهارات الاتّصال والتواصل الفعّال</li></ul>		

## التبريد والتكييف، المهمة المركبة 5

صيانة وحدات التكييف		
الرمز/الرقم:	السنة/الفصل:	المدة الزمنية:
<p><b>وصف الاهداف</b></p> <p>يقوم الطلاب بصيانة وتصليح وحدات وأنظمة التكييف السائدة والمتوفرة في السوق، ويقومون بصيانة قابلة تشغيل وقيمة وحدات وأنظمة التبريد، ويطلقون عمرها من خلال القيام بالصيانة على شكل دورات منتظمة، ويقومون بإصلاح الأعطال التي تحصل.</p> <p>يتواصل الطلاب مع الزبائن لمعرفة تصورهم حول قابلية اصلاح العطل في وحدة التبريد. يعيرون انتباههم للعلاقة الجيدة مع الزبائن ويقدمون خدمة زبائن جيدة، بعد تنفيذ العمل، يتواصل الطلاب مع الزبائن حول نتيجة العمل الذي قاموا به، ويعطون النصيحة حول كيفية تشغيل وحدة التبريد وفقاً لإرشادات المصنع وفيما يخص الحفاظ على الطاقة.</p> <p>من أجل القيام بالصيانة، يقوم الطلاب بالبحث عن الرسومات الميكانيكية والتقنية في الوسائط المتوفرة، ويقومون بتأويلها واستخدامها.</p> <p>يقوم الطلاب بتحليل وتخطيط الصيانة، ويقومون بصيانة وحدات التكييف. في هذه العملية، يقومون باختيار الأدوات والمعدات ذات العلاقة بعملهم، بالإضافة إلى قطع الغيار الملائمة، ويقومون باستخدام إجراءات وتقنيات عمل مناسبة وكذلك يقومون بقياس وتقييم نتائج العمل الذي قاموا به فيما بعد.</p> <p>يتواصل الطلاب بشكل ملائم مع المشرفين، وزملائهم خلال العمل اللازم ضمن فريق، ومع الموردين.</p> <p>يتبع الطلاب القواعد المتعلقة بالصحة والأمان وحماية البيئة عند تخطيط وأداء عملهم.</p> <p>يقوم الطلاب بتوثيق وتنفيذ أعمال الصيانة والتصليح، ويستغلون المعلومات الحديثة وتكنولوجيا الاتصالات.</p>		
<p><b>المحتويات:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● تخطيط العمل</li> <li>● أدلة المصنّع ووثائقه التقنية، أدلة التصليح وخطط الخدمات</li> <li>● مفاهيم الخدمة ونطاقاتها</li> <li>● الأدوات والمواد المستهلكة</li> <li>● قائمة قطع الغيار والمواد المطلوبة</li> <li>● إجراءات وتقنيات العمل المطلوبة</li> <li>● تقييم العمل (القياس والفحص) والتوثيق</li> <li>● الصحة، والأمان والوقاية من الحوادث</li> <li>● التخلص من المخلفات وإعادة التدوير</li> <li>● جودة العمل</li> <li>● استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة</li> <li>● تقنيات المحادثة وقواعد الاتصال والتواصل (اللفظي والجسدي)</li> </ul>		





## المهنة: إدارة المأكولات والمشروبات

الرمز/الرقم:6	السنة/الفصل الدراسي:	المدة الزمنية:
<b>وصف الأهداف:</b> <p>يقوم الطلاب بجمع المعلومات المتعلقة بطلب المجموعة أو الضيوف، بشكل مستقل، من خلال استخدام مهارات الاتصال والتواصل واستخدام اللغة الإنجليزية إذا لزم الأمر.</p> <p>يقوم الطلاب بتحليل الطلب من حيث طبيعة الضيوف المتواجدين، من أجل تقديم الأولويات ولتحديد الأدوات المطلوبة، ويمارسون قواعد النظافة ويتعاملون مع المعدات بحذر وبشكل مسؤول.</p> <p>يقوم الطلاب بتخطيط الوقت المطلوب لتقديم الطلب حسب بروتوكولات الخدمة، وأولويات إنزال الأطباق، ويأخذون بعين الاعتبار وقت التغيير بين الأطباق.</p> <p>يقوم الطلاب بتنفيذ الخدمات الخاصة بالطاولة، آخذين بعين الاعتبار تسلسل الخدمات (الجنس، والعمر...)، ومعرفة مكونات الوجبة لكل زبون، و يقوم الطلاب بمتابعة ردود أفعال الضيوف الذين يتم تقديم الخدمة لهم (الأطباق والمشروبات)، ويستجيبون بسرعة ولكن بهدوء لطلبات الزبون.</p> <p>يقوم الطلاب بمتابعة طاولات ضيوفهم مع انتباه شديد للطلبات الإضافية المستعجلة.</p> <p>يقوم الطلاب بمتابعة رفع الأطباق عن الطاولة من خلال الانتباه إلى الطاولة والزيائن الذين تم تقديم الخدمة لهم.</p> <p>يقوم الطلاب بتفقد الفاتورة من أجل ضمان إعطاء الفاتورة الصحيحة، ويقدمونها للزبون دون مراقبة رد فعل الزبون من خلال الاتصال بالعينين، محترمين دائماً خصوصية الزبائن.</p> <p>يقوم الطلاب بأخذ التغذية الراجعة والشكر/ قول مع السلامة.</p> <p>يقوم الطلاب بإعادة ترتيب الطاولة لاستقبال ضيوف آخرين، دون إزعاج الضيوف الآخرين الموجودين في المحيط.</p> <p>يقوم الطلاب بتوثيق إجراءات العمل، ويقدمون الإجراءات للأستاذ أو الطلاب الآخرين.</p> <p>يقوم الطلاب بتقييم النتائج ، ويحولون النتائج إلى أوضاع أخرى.</p> <p>يعمل الطلاب ضمن فريق، ويظهرون توجهاً إيجابياً نحو زملائهم. ويتولون مسؤولية تنفيذ متابعة الطلب ومسؤولية الطاولة.</p>		
<b>المحتويات:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● قواعد الخدمات والبروتوكولات</li><li>● مهارات الاتصال والتواصل واللغة</li><li>● أدوات الخدمة</li><li>● الخدمة الفعلية</li><li>● نموذج الطلب</li><li>● الفواتير والحسابات</li><li>● تدابير الصحة والأمان</li><li>● طريقة العرض والتقديم</li><li>● العكس ونقل المعرفة</li></ul>		

## أمثلة على المشاكل أو المهام الاعتيادية لتصميم مواقف التعلّم

ملاحظة: قبل البدء بصياغة مواقف التعلّم ، يجب تحديد المشاكل، أو المهام أو الأوضاع الاعتيادية المتعلقة بالوحدة النمطية (المهام المركّبة) (على سبيل المثال، العصف الذهني من قبل المعلمين والمدرسين، وكلام الخبراء، وتحليل العمل). بعد تحديد وتعريف مواقف التعلّم المحتملة، يجب توضيح تسلسل مواقف التعلّم ، ويعود ذلك على السؤال المتعلق باختيار وترتيب الكفايات، من أجل فهم الفكرة من هذه الخطوة، يتم توفير بعض الأمثلة في الجداول التالية.

### 1. ميكاترونكس السيارات

المهمّة المركّبة/الوحدة النمطية: قم بفحص وصيانة نظام المحرك

الموقف التعلّمي	الوصف	ملاحظات
1	يطلب الزبون ضبط المحرك (البديل: يشتكي الزبون من فقدان محلول التبريد)	<ul style="list-style-type: none"> <li>مع هذه المشكلة، يصبح لدى الطلبة معرفة بميكانيكا المحرك والمجموعات المكونة له (هيكل السيارة، والمكبس، وذراع البيل، وعمود المرفق)</li> <li>يتعلم الطلبة كيفية قياس وتحليل خصائص المحرك (الكفاية الحجمية، عزم الدوران، الطاقة، استهلاك الوقود)، وكيفية تحليل الضغط في الأسطوانة.</li> <li>يقارن الطلبة بين محركات الديزل والبنزين</li> <li>يقوم الطلبة بإنشاء سجل للفحص والمعاينة</li> </ul>
2	يقوم الزبون بالاتصال بورشة العمل ويشتكي حول سوء أداء المحرك بعد فحصه ومعاينته.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينبغي أن يقوم الطلبة بفحص أداء المحرك واكتشاف فيما إذا كانت هنالك مشكلة في عمل التوقيت للمحرك (التايمينج)</li> <li>تتعلق هذه المشكلة بالتحكم بالصمام، ويتعلم الطلبة كيفية فحص ووضع توقيت الصمام</li> <li>يقوم الطلبة بحل العطل الموجود في نظام المحرك وتوثيق ذلك.</li> </ul>
3	يشتكي الزبون من أن الضوء الذي ينذر بدرجة الحرارة يبقى مشغلا بشكل دائم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تتعلق المشكلة بنظام التبريد</li> <li>يقوم الطلبة بفحص أنظمة التبريد إذا وجد فيها أي تسريب ويقومون بفحص الأجزاء وفقاً لتعليمات المصنّع</li> <li>كما يأخذ الطلبة بعين الاعتبار الأنظمة الخاصة بالتخلص من محلول التبريد</li> </ul>
4	يشتكي الزبون من أن ضوء الإنذار الخاص بضغط الزيت يضيء بشكل متقطع	<ul style="list-style-type: none"> <li>تتعلق هذه المشكلة بضغط الزيت ووظيفة تشحيم المحرك.</li> <li>ينبغي أن يقوم الطلبة بفحص محلول التبريد في المحرك واكتشاف أثر ضغط الزيت</li> <li>يقوم الطلبة بتغيير الزيت وحساب التكاليف</li> <li>يأخذ الطلبة بعين الاعتبار الأنظمة الخاصة بالتخلص من الزيت</li> </ul>



## المهمّة المركّبة / الوحدة النمطية: قم بفحص وصيانة نظام الشبكات الخاص بالمركبات الآلية

الموقف التعلّمي	الوصف	ملاحظات
1	طلب الزبون: يقوم الزبون باستشارة ورشة العمل الخاصة بك. كما يشتكي من أن الشبّاك الموجود على جانب الراكب لم تعد تعمل على الإطلاق	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ يمكن تنظيم الخطأ بحيث ينبغي على الطلبة استخدام النظام التشخيصي واكتشاف وجود مشكلة في موصل شبكة الكمبيوترات المتحكم بالسيارة (CAN Bus) الخاص بنظام التّحكّم (السرعة بطيئة) وعدم وجود خطأ ميكانيكي؛</li> <li>■ يعتبر هذا الموقف الأولي للعمل بتقنية الموصل الذاتي الحركة ومعرفة الشبكات ومفاتيح التّحكّم ونقل البيانات وإجراء تشخيصات للأخطاء</li> </ul>
2	طلب الزبون: يقوم الزبون باستشارة ورشة العمل الخاصة بك. ويشتكي من وجود عطل في ضوء مؤشّر نظام منع إقفال المكابح، حيث يبقى مشغلا بشكل دائم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تشير هذه المشكلة إلى موصل شبكة الكمبيوترات المتحكم بالسيارة (CAN Bus) في نظام إدارة المحرك، وهو النوع الثاني من الموصلات (ذو سرعة فائقة)</li> <li>■ يمكن شمول المكونات الأخرى الإضافية التي تشير إلى الموصل ذو السرعة الفائقة، والمتطلبات الخاصة بنظام المحرك.</li> </ul>
3	المهمّة: عطل في مُحركّ مساحات السيارة	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ في هذا الموقف التعلّمي، يتم الأخذ بعين الاعتبار موصل LIN Bus وهو عبارة عن شبكة تسلسليّة تعمل وفقاً لمبدأ السيد والعبد.</li> <li>■ حلّ نظام الموصل لمنطقة محلية معينة من نظام الراحة (موصل LIN Bus).</li> </ul>
4	طلب الزبون: يشتكي الزبون من ضوء التّحكّم بالوسادة الهوائية الذي يبقى مشغلا بشكل دائم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تتعلق هذه المشكلة بموصل MOST، وهو عبارة عن شبكة ذات سرعة عالية في الطوبولوجيا الحلقية للشبكات، ويتم نقل الإشارات عبر ألياف ضوئية بلاستيكية، ويستعمل الموصل في أنظمة سلامة المركبات في السيارات الأكثر تعقيداً.</li> </ul>

## 2. ميكانيك صناعية او مشغل الآت القطع

المهمّة المركّبة: تصنيع قطع وأجزاء لآلة باستخدام آلات التحكّم الحاسوبية الرقمية (CNC).

تشير هذه الوحدة النمطية إلى وحدة نمطية أولية تتعلق بأمثلة الأدوات الخاصة بالآلة وبالتالي تشير إلى تصنيع أجزاء وقطع وأجهزة الآلة باستخدام آلات التحكّم الحاسوبية الرقمية. ويتعلم الطلبة كيفية برمجة تلك الآلات. كما يمكن تصميم المواقف التعلّمية لإعداد البرامج، وأعمال الخراطة والتسوية. ويوجد العديد من الأمثلة والمشاريع التي يمكن إدراكها.

الموقف التعلّمي	الوصف	الملاحظات
1	العمل: إعداد وبرمجة العمليّة التصنيعية باستخدام آلة التحكّم الحاسوبية الرقمية، وتصنيع قطع العمل أو الأجهزة المركّبة، على سبيل المثال: اللوازم والمعدات، والقوالب، والملازم، والأدوات الميكانيكية، والوصلات ذات الحافة البارزة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>يشير الموقف إلى برمجة آلة التحكّم الحاسوبية الرقمية ووظيفتها وإنشائها</li> <li>يتعلم الطلبة خصائص آلات التحكّم الحاسوبية الرقمية، وأنماط التحكّم، وتحديد الأبعاد، ونظام التنسيق، والنقاط المرجعية، واختيار المواد</li> <li>يقوم الطلبة بإعداد خطة عمل وخطة للأدوات، بالإضافة إلى إعداد البرنامج (ويشمل ذلك تقنية المحاكاة بالحاسوب)</li> </ul>
2	العمل: تصنيع قطعة العمل وإجراء أعمال الخراطة	<ul style="list-style-type: none"> <li>في هذا الموقف، يقوم الطلبة بإجراء العمليّة التصنيعية؛ حيث يطبقون البرنامج، ويديرون تقنية المحاكاة بالحاسوب ويطبقونها على الآلة، ويديرون العمليّة.</li> <li>يقوم الطلبة بالتحكّم بالمنتج ونتائج العمل توثيقها.</li> </ul>
3	المهمّة: تصنيع قطعة عمل أخرى إجراء أعمال الطحن	<ul style="list-style-type: none"> <li>في هذا الموقف التعلّمي، يمكن إنتاج قطعة عمل ثانية.</li> <li>ويركز هذا الموقف على أعمال الطحن (جهاز التعشيق، ميزان الماء، الساعة، ومحرك الهواء الساخن)</li> </ul>
4	المهمّة: التحكّم بعملية العمل وتحسينها	<ul style="list-style-type: none"> <li>يقدم الطلبة حلولاً لتحسين عملية التصنيع للمواقف التعلّمية الأخرى</li> </ul>



### 3. اي مهنة تعمل وفقاً لتكنولوجيا التحكم (PLC)، على سبيل المثال الهندسة الصناعية

المهنة المركبة: برمجة أنظمة الأتمتة الصناعية (مستوى خبير)

تشير هذه الوحدة النمطية إلى تكنولوجيا التحكم وبرمجة جهاز التحكم المنطقي القابل للبرمجة، وتركز على الرسوم البيانية المتعلقة بالوظيفة التتابعية، ويمكن تخطيطها كمشروع مركب يتألف من ثلاثة مواقف تعليمية، وتتمثل مهمة المشروع في برمجة محطة الفرز.

الموقف التعلّمي	الوصف	ملاحظات
1	المهمة: برمجة الرسوم البيانية المتعلقة بالوظيفة التتابعية	<ul style="list-style-type: none"><li>تشير المهمة إلى برمجة جهاز التحكم المنطقي القابل للبرمجة باستخدام الرسوم البيانية المتعلقة بالوظيفة التتابعية (أسلوب 3-61131 IEC)</li><li>يقوم الطلبة بتطبيق البرمجة التتابعية لأتمتة محطة الفرز، ومقارنة الحلول المختلفة</li><li>يقارن الطلبة الرسم البياني المتعلق بالوظيفة التتابعية مع التحكم المنطقي.</li></ul>
2	المهمة: تمديد النظام باستخدام لوح تحكم يدوي	<ul style="list-style-type: none"><li>ينبغي أن يجد الطلبة حلاً لتمديد محطة الفرز بواسطة لوح تحكم يدوي</li><li>يكتشف الطلبة ضرورة ووظائف بروتوكول التشبيك الصناعي.</li><li>يقوم الطلبة بالربط بين الوحدة النمطية للمدخلات/المخرجات وبروتوكول التشبيك الصناعي.</li><li>يقوم الطلبة بإجراء المهمة الخاصة بالنظام وإنشاء سجل يتعلق بهذه المهمة.</li></ul>
3	المهمة: قياس درجة الحرارة في المحرك الكهربائي	<ul style="list-style-type: none"><li>تتعلق المشكلة بقياس الإشارات التناظرية والمحول التناظري الرقمي.</li><li>في هذا الموقف، يمكن شمل المجسات</li><li>يقوم الطلبة ببرمجة التحكم بدرجة الحرارة</li></ul>

## نموذج تصميم المواقف التعلّمية

ساعات	الإطار الزمني:	رقم الموقف التعلّمي:	رقم الوحدة النمطية:
<b>عنوان الموقف التعلّمي:</b>			
وصف الموقف التعلّمي: في هذا البند، تقوم بوصف الموقف التعلّمي. ويشير ذلك إلى وجود مشكلة أو مهمة حقيقية تتعلق بالوحدة النمطية والمهنة ذات الصلة، كما يشمل ذلك مجموعة من الكفايات المتعلقة بالوحدة النمطية، ومن الأمثلة القياسية على ذلك طلبات الزبائن، وأوامر العمل، والمهام المتعلقة بالتصنيع، كما يحدد نطاق ومحتوى التشكيل الذي سيتم تقديمه للمتعلّم مدى تعقيد العملية التعلّمية بشكل مسبق.			
مصفوفة الكفايات المتعلقة بالموقف التعلّمي في هذا البند، تقوم بإدراج الكفايات المختارة التي سيتناولها الموقف التعلّمي			
<b>الكفاية المهنية المطلوبة لتنفيذ العمل</b>			
الكفاية الفنية	الكفاية الاجتماعية	الكفاية الشخصية	الكفاية المنهجية
المحتويات سنقدم هنا المحتويات المتعلقة بالكفايات التي سيتناولها الموقف التعلّمي، كما سيتم الأخذ بعين الاعتبار، الأنظمة والمعايير الفنية بالإضافة إلى النواحي المتعلقة بالسلامة والصحة.			
العمل الكامل-المرجعية المنهجية: في هذا البند، قد تقدم بعض التوصيات المنهجية. ويتم إدراك ذلك من خلال وصف الخطوات الرئيسية للعمل وللعملية التعلّمية التي تتعلق بالأعمال الكاملة. ويمكنك ان توفر أساليب وطرق تعليمية وتعلّمية. كما يمكن إدراج الموارد اللازمة في كل خطوة من الخطوات.			
خطوات العمل الكامل	الوصف	المنهجية	الموارد
احصل على المعلومات وحلّل			
خطّط وقرّر			
نفذ			
تحكّم			
وثّق وقم بالتقديم			
قيّم وقم بإبداء الرأي			
الأسئلة الرئيسية: في هذا البند، تقوم بتقديم بعض الأسئلة الرئيسية التي تساهم في توليد المعرفة، والتركيز على النتائج وإظهار الكفايات المطلوبة، كما ينبغي مراعاة التحويل والتطبيق الإضافي.			
مناهج وأدوات التقييم: في هذا البند، تقوم بتوفير أدوات ومناهج لتقييم الموقف التعلّمي. ويتضمن ذلك منهجيات التقييم الذاتي.			



## مثال على موقف تعليمي

المهمّة المركّبة: تركيب خطا كهربائياً في المباني السكنية؛ الموقف التّعلّمي: عمل التمديدات الكهربائيّة في غرفة.

رقم الوحدة النمطية:	رقم الموقف التّعلّمي:	الإطار الزمني:	عدد الساعات
عنوان الموقف التّعلّمي: تخطيط وتنفيذ التركيب الكهربائي في كراج مزدوج (كراج وورشة عمل)			
وصف الموقف التّعلّمي: يقوم الزبون باستشارة شركتك الخاصة بالتركيب الكهربائي، ويطلب عمل التمديدات في كراجه المزدوج والذي يستخدم ايضاً كورشة عمل، يتوجب عليك الأتصال بالزبون ومعرفة احتياجاته، كما ينبغي أن تعرف نوع الكراج، ومجالات استخدامه، وأن تطلب وتخطط المواصفات الفنية، وتقدم عرضاً للخدمة وتقديراً للتكلفة، وبعد الاتفاق على العرض، تقوم بتنفيذ التركيب الكهربائي، وتسليم كافة الوثائق للزبون.			
مصنوفة الكفايات المتعلقة بالموقف التّعلّمي			
الكفاية المهنية المطلوبة لتنفيذ العمل			
الكفاية الاحترافية/الفنية	الكفاية الاجتماعية	الكفاية الشخصية (البشرية)	الكفاية المنهجية
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عمل الحسابات لاستهلاك الطاقة في ورشة العمل</li> <li>■ رسم مخطط للخط الكهربائي</li> <li>■ تجهيز المعدات الكهربائيّة</li> <li>■ قدر حجم السلك الكهربائي</li> <li>■ تركيب نظام للأسلاك الكهربائيّة وفقاً للمعايير الفنية و/أو الرمز الكهربائي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ اظهار تركيز إيجابي على الزبون</li> <li>■ الرغبة بالعمل ضمن فريق</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تولّى المسؤولية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ جمع المعلومات بشكل مستقل</li> <li>■ تحليل طلبات الزبون</li> <li>■ تخطيط طلبات الزبون</li> </ul>
المحتويات			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● معرفة طلبات الزبائن وجدولتها</li> <li>● تقدير التكاليف</li> <li>● تنظيم العمل</li> <li>● استهلاك الطاقة من الأنظمة والأجهزة</li> <li>● المعايير الفنية والرموز الكهربائيّة</li> <li>● أنظمة السلامة</li> <li>● التركيب الكهربائي</li> <li>● مخططات الأسلاك الكهربائيّة (وتشمل التطبيقات البرمجية)</li> <li>● تسليم المنتج للزبون</li> </ul>			

### العمل الكامل-المرجعية المنهجية:

خطوات العمل الكامل	الوصف	المنهجية	الموارد
احصل على المعلومات وحلّ	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضّر المعلّم طلباً للزبون يتعلّق بالتركيب الكهربائي لكراج أو ورشة عمل.</li> <li>يتحدث الطلبة مع الزبون ويقومون بتحليل طلبه</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>النقاش مع الزبون باستخدام طريقة لعب الأدوار</li> <li>بناء مجموعات عمل</li> <li>زيارة الموقع/مكان تواجد الزبون</li> <li>تطبيق منهجية SQ3R</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>طلب الزبون الكتابي (وصف المهمة، كتاب رسمي)</li> </ul>
خطّط وقرّر	<ul style="list-style-type: none"> <li>يناقش الطلبة في المجال التقني ضمن مجموعات ويحددون مدى الإدراك.</li> <li>يقوم الطلبة بإعداد خطة عمل وجدولة الطلبات، والمواصفات التقنيّة.</li> <li>يقارن الطلبة بين الحلول التقنيّة المختلفة (التخطيط).</li> <li>يقدم المعلّم المعلومات المتعلقة بالمواصفات التقنيّة للتركيب الكهربائي، ويقوم بمناقشة تحديد حجم الأسلاك، وإجراءات السلامة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل الفريق والنقاش الجماعي</li> <li>إعداد خطة عمل وجدولة الطلبات</li> <li>التعليمات المتعلقة بالمعرفة الأساسية حول التركيب الكهربائي (المعايير التقنيّة، وإجراءات السلامة)، وتقدير التكاليف</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نموذج تقدير التكاليف، جدولة الطلبات والمواصفات التقنيّة</li> <li>الكتالوجات الخاصة بالمصنّعين، الكتب المرجعية للبيانات، والانترنت</li> <li>البرمجيات الخاصة بتصميم مخططات الأسلاك الكهربائيّة</li> </ul>
نفذ	<ul style="list-style-type: none"> <li>يقوم الطلبة بإنجاز المهمة وفقاً للمعايير التقنيّة وأنظمة السلامة ذات الصلة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>العمل العملي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المعدات الخاصة بالتركيب الكهربائي</li> <li>ورشة العمل والمختبر</li> <li>النماذج التقنيّة</li> </ul>
تحكّم	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتحكّم الطلبة بالتركيب الكهربائي ونتائجه</li> <li>يقوم الطلبة بإجراء تحكّم مرئي وتشغيلي حل المشاكل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>العمل العملي</li> <li>النقاش الجماعي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قائمة التدقيق الخاصة بالتحكّم بالعمل</li> </ul>
وثق وقم بالتقديم	<ul style="list-style-type: none"> <li>يوثق الطلبة نتائج العمل ويقومون بإنشاء ملفات خاصة بالزبائن</li> <li>يقوم الطلبة بتسليم الوثائق والمواصفات التقنيّة للزبون ويقدمون له المعلومات المتعلقة بالاستخدام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>النقاش مع الزبون باستخدام طريقة لعب الأدوار</li> <li>عرض النتائج في الصف</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>البرمجيات الخاصة بالعرض والتقديم</li> <li>اللوح الخاص بالخطة التعريفية</li> </ul>
قيّم وقم بإبداء الرأي	<ul style="list-style-type: none"> <li>يقارن الطلبة بين الحلول التقنيّة المختلفة (الإدراك)</li> <li>يلخص الطلبة العمل والعملية التعلّمية ويفكرون بها ملياً</li> <li>يقدم المعلّم التغذية الراجعة الخاصة به</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>النقاش الجماعي</li> <li>تحليل ورقة العمل الخاصة بالتقييم</li> <li>الانتقال إلى مهام أخرى</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ورقة العمل الخاصة بالتقييم ومناهج التقييم</li> <li>اللوح الخاص بالخطة التعريفية</li> </ul>





### الأسئلة الرئيسية:

- هل يمكن لأجزاء من موقف التعلم او الموقف مكتملا أن يكون مرتبطاً بإحدى شركات القطاع الخاص او ان يتم فيها؟
- ما هي الكفايات الرئيسية التي سيكتسبها الطلبة في هذا الموقف التعلّمي؟
- ما هي الأشكال الملائمة للتواصل مع الزبون؟
- كيف ينبغي أن تتم جدولة طلب الزبون وما هي الوثائق اللازمة لذلك؟
- ما هي البنود التي يتضمنها تقدير التكلفة وعرض الخدمات؟
- كيف يتم تنظيم عمل التركيب الكهربائي؟
- ما هو الشكل الصحيح والملائم لتنفيذ التركيب الكهربائي؟
- ما هي المعايير التقنيّة وأنظمة السلامة ذات الصلة بتركيب الأسلاك والأجهزة الكهربائيّة؟

### مناهج وأدوات التقييم

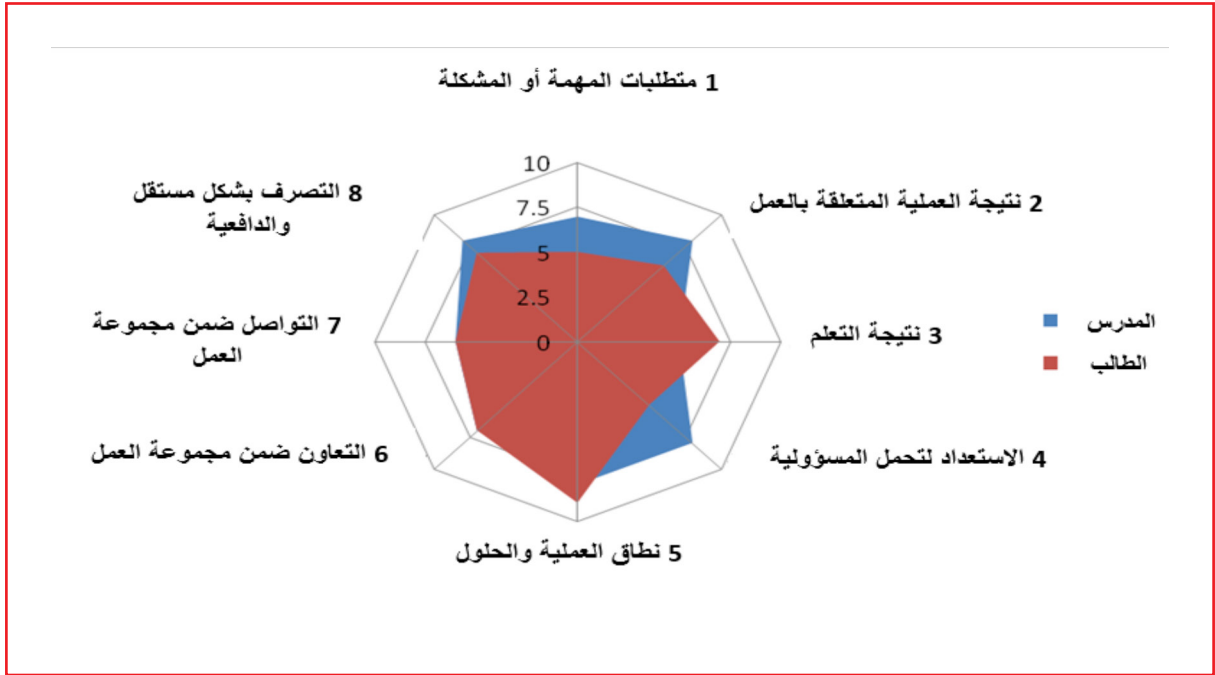
- تقييم الحلول المختلفة (المقارنة بين الهدف والأداء)
- تقييم خطة العمل والرسوم التخطيطية
- تقييم التركيب الكهربائي الصحيح وفقاً للمعايير والأنظمة التقنيّة
- عرض وتقديم العمل
- إعداد ورقة للتقييم الذاتي والتقييم الجماعي
- أشكال أخرى من التقييم كالتقييم الكتابي

مثال على نموذج تقييمي للمناهج الخاصة بالمواقف التعلّمية

المعلم [0-10]	الطالب [0-10]	المناهج	الرقم
		متطلبات المهمة أو المشكلة:	1
		الأهمية والعلاقة بالمهنة ومستوى الصعوبة:	
		نتيجة العمليّة المتعلقة بالعمل (المنتج أو الخدمة)	2
		النتيجة الرئيسية	
		نتيجة التعلّم	3
		النتيجة الرئيسية	
		الاستعداد لتحمل المسؤولية	4
		إيجابي: سلبي:	
		نطاق العمليّة والحلول	5
		الحلول التقنيّة الممكنة ومبررات الاختيار	
		التعاون ضمن مجموعة العمل	6
		إيجابي: سلبي:	
		التواصل ضمن مجموعة العمل	7
		إيجابي: سلبي:	
		التصرف المستقل والدافعية	8
		إيجابي: سلبي:	



شكل 14: مثال على نتيجة التقييم الافتراضية الموجزة



#### الأسئلة الإضافية للتأمل والتفكير:

المشاكل والحلول

ما هي المشاكل (التقنية والتنظيمية والمنهجية) التي كانت لدينا وكيف قمنا بحلها؟

#### الاقتراحات:

ما الذي لم يعجبك في الموقف التعلّمي؟

ما الذي ترغب باقتراحه لتحسين الموقف التعلّمي؟

#### تعليقات أخرى:





## الخطوة 5: عملية اعتماد برامج التدريب والتعليم المهني والتقني والمصادقة عليها

من غير المتوقع أن تحقق المؤسسة أعلى مستويات التقدير في كل نواحي نشاطاتها لتنفيذ برنامج تدريبي. وحتى إن التطلع إلى ذلك هو أمر غير واقعي. لذلك من المؤكد تقديم معايير وصفية للاداء في أشكال مختلفة من النشاطات المتعلقة بالتدريب والتعليم المهني والتقني لتكون معيارا في اعتماد البرنامج حيث يمكن للمسؤولين عن قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني أن تكون لديهم أسس واضحة تعتمد معايير الممارسات الجيدة لتحقيق متطلبات الجودة في التعليم التقني والمهني تمهيدا لاعتماد البرامج المهنية. كما يمكن أن تساعد هذه المعايير في التقويم المؤسسي الذاتي، وفي وضع الخطط لتحسين الأداء، بالإضافة إلى مساعدة مؤسسة تزويد التدريب على التعرف على جوانب القوة النسبية والضعف النسبي، وعلى العمل على تحسين جوانب النشاط الذي تم إعطاؤه الأولوية ضمن رسالة المؤسسة. ولا يشتمل الاعتماد على المحتويات ولا يتدخل فيها او في الإجراءات والاختبارات الخاصة بالتعلم التقليدي العام المبني على المعرفة. فضمن إطار الطريقة المعيارية لتطوير منهاج التدريب والتعليم المهني والتقني، يتم منح الاعتماد للبرامج التي تكون متوافقة مع الخطوات المعيارية لعملية تطوير المنهاج. ويولى الاعتبار لتخطيط، وتصميم وتوثيق وتنفيذ عملية تعليم مبنية على الكفاية، بالإضافة إلى تقييم مخرجات التعليم التي أصبحت جلية بناء على مستوى تحقيق الكفاية المهنية. هذا ومن الجدير بذكره ان ما تم عرضه في هذه الوحدة هي خطوط عريضة تتناسب مع العملية المعيارية الجديدة لتطوير المناهج ويبقى لكل وزارة التفصيل فيها والاضافة عليها بما ينسجم مع نظم الاعتماد المعمول بها حاليا حسب سياسات واعتبارات خاصة بكل وزارة وكل مستوى تعليمي

وللقيام باعتماد برنامج محدد لا بد ان تلتزم المؤسسة بمحاور عدة وهي:

### 1. التزام وصف البرنامج المقدم وإجراءاته بالطريقة المعيارية وذلك من خلال:

أ. المسح لسوق العمل بهدف جمع المعلومات المتعلقة بالحاجة إلى الوظائف والمهن. وذلك من خلال تحليل البيانات المتاحة والدراسات الملائمة لسوق العمل، والوظائف والمهن المتاحة فيه واحتياجاته المستقبلية. ويجب الالتزام بفرق العمل، المسؤولية عن تحديد القطاعات المهنية الرئيسية، ومسح المهن المطلوبة في سوق العمل وربطها بالمؤهلات ذات العلاقة.

ب. تحديد المهام المركبة والكفايات المطلوبة من خلال تطبيق منهجية ورشات العمل الموجهة للعاملين الخبراء (EWW) وورش التحقق من الكفايات. وتقوم هذه الأداة المعترف بها بتسهيل تحديد المهام المركبة والكفايات المطلوبة للمهن كأساس لتطوير المنهاج المترتب عليها.

ت. أن يكون الوصف المهني مستمداً بشكل مباشر من المهام المركبة والكفايات الرئيسية للمهنة ومتوافق مع التصنيف المهني الفلسطيني (A/POC) والإطار الوطني للمؤهلات (NQF). بما يضمن تسمية مناسبة للبرنامج ووصف واضح لسيناريوهات العمل بعد التخرج.

ث. تطوير الوحدات النمطية بناء على المهام المركبة التي تم استخلاصها من خلال ورش عمل الخبراء وورش التحقق. حيث يتم بناء الوحدات النمطية بما ينسجم مع المعطيات الفنية في المؤسسة مثل توزيع احمال الطاقم الأكاديمي او البنية التحتية بما لا يخل بالمهارات المطلوب تغطيتها في المهمة المركبة.

ج. وجود تصور كامل لكيفية تغطية جميع الكفايات/الوحدات النمطية من خلال مواقف تعليمية، مع مراعاة ان تكون قائمة المواقف التعليمية هذه قابلة للتعديل والتطوير خلال وبعد عملية التدريب.

ح. وضع خطة تفصيلية للبرنامج الدراسي من حيث:

1. التحديد الواضح للاهداف يناء على مستوى الاطار الوطني للمؤهلات
2. الوصف الدقيق لطبيعة المقررات بناء على ما تم التوصل اليه مع سوق العمل.
3. التكامل مع خطط الاقسام الاخرى في المؤسسة.
4. التعريف الكامل لمكونات البرنامج: النظام المتبع، فصلي، سنوي، ساعات معتمدة مدة الدراسة، عدد الساعات المعتمدة، نوع ودرجة الشهادة التي تمنح للخريج.

**2. الكوادر البشرية: حيث يلزم لاعتماد أي تخصص في المؤسسة وجود كوادر تدريبية وفنية وأجهزة مساندة حسب النظام الهيكلي المعتمد في المؤسسة بحيث يكون الحد الأدنى هو:**

- أ. وجود عدد كافي من المدربين والمساعدين لتنفيذ المواقف التعليمية في مؤسسة التدريب او خارجها.
- ب. ان يكون المدربين ومساعديهم من ذوي الخبرة العالية في المهنة او العائلة المهنية.
- ت. ان يكون المدربين مهيين للتدريب المبني على الكفايات.
- ث. ان يكون لدى المدربين القدرة والوقت لمتابعة عملية التدريب الخارجية في مؤسسات سوق العمل لضمان ان يحقق التدريب في سوق العمل أهدافه وتقييمها حسب الأصول.
- ج. ان توفر للكوادر فرص تطوير القدرات الفنية والبيداغوجية بشكل دوري لضمان انسجام كفاءاتهم مع التغيرات والمستجدات في عالم الاعمال.
- ح. ان تعتمد المؤسسة أدوات تقييم الكوادر بمشاركة سوق العمل والمدربين والزملاء وعكس نتائج التقييم في برامج تطوير وتدريب دورية.

**3. الموارد الفنية والبنية التحتية: حيث يتطلب التدريب المبني على الكفايات تطبيق المواقف التعليمية في بيئة تحاكي بيئة سوق العمل، وتضمن معايير السلامة المهنية وتوفير بيئة تعليمية جاذبة وفعالة من حيث:**

- أ. توفر المكاتب والاماكن اللائقة باعضاء هيئة التدريب (التدريس) الخاصة بالبرنامج
- ب. ان تكون التجهيزات المتوفرة متناسبة مع الكفايات المطلوبة في المهام المركبة.
- ت. ان تغطي النقص في التجهيزات (خصوصا التجهيزات باهظة الثمن أو التجهيزات الإنتاجية) بإتفاقيات شراكة مع السوق المحلي.
- ث. ان يكون للمؤسسة تصور للاستغلال الأمثل للتجهيزات بهدف المساهمة في تحسين جدوى التعليم التقني والتدريب المهني وتفعيل وتقليل التكلفة.



ج. توفر شروط الامن والسلامة في المشاغل وفي كافة مرافق المؤسسة وذلك بتوفير معدات السلامة المهنية والبيئة الصحية من حيث التهوية والمساحات المناسبة لكل نوع من التدريب وغير ذلك.

ح. توفر الخدمات المساندة للتعليم وتستخدم مواردها التكنولوجية لدعم التعلم بالمواقف التعليمية والانشطة الفكرية والثقافية.

خ. توفر المكتبات المزودة بمصادر المعلومات الحديثة المرتبطة بشبكات المعلومات المحلية والعالمية والوسائل السمعية والبصرية، ووسائل الاتصال الحديثة كالانترنت ومختبرات الحاسوب وغيرها بما يتناسب مع المستويات المهنية المستهدفة.

د. تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع كالنقابات المهنية والوزارات ذات العلاقة والاتحادات قبل الخروج الى سوق العمل.

**4. أساليب التدريس: حيث يجب التأكيد على أساليب التدريس المناسبة مع التدريب المبني على الكفايات:**

أ. اعتماد استراتيجيات التعليم المبني على الكفاية وتستخدم الأسلوب النشط والمدار ذاتياً للتعليم (منهجية المواقف التعليمية)، بحيث يتولى المتعلم مسؤولية أكبر تجاه عملية تعليمه/ها والتي تم تناولها في الوحدة السادسة

ب. التنوع في أساليب التدريس المختلفة بحسب المهارات المراد استهدافها في الموقف التعليمي مع التركيز على الأساليب التي تتناسب مع الكفايات الحياتية كالكفايات المنهجية والاجتماعية والشخصية.

ت. وجود خطط دمج للمتدربي في مؤسسات المجتمع المختلفة من خلال برنامج التدريب نفسه والمواقف التعليمية او ببرامج أخرى تساهم في كسر الهوة بين البيئة التعليمية وسوق العمل.

ث. استخدام التكنولوجيا في التعليم بما يساهم في تسهيل عملية التعلم وتقليل وقت وتكاليف التدريب.

**5. التقييم حيث يتطلب التدريب المبني على الكفايات اعتماد منهجية تقييم مناسبة وأن تكون هذه**

**المنهجية مشتقة من جنس فكرة الطريقة المعيارية في تطوير مناهج التعليم التقني والمهني (منهجية المواقف التقييمية) حسب الوحدة السابعة من هذا الدليل**

**6. الفئة المستهدفة من الطلبة وذلك حسب شروط القبول المعتمدة في المؤسسة، حيث يتطلب العمل على:**

أ. تحديد الاعداد المطلوب قبولها في البرنامج بما يتناسب وطبيعة البرنامج وامكانات المؤسسة.

ب. اعتماد آلية للتأكد من مدى استعداد الطلبة علمياً وذهنياً وجدانياً وبدنياً للالتحاق بالتخصص.







## الخطوة 6: تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني

8

يلي مرحلة التصميم لبرنامج التدريب مرحلة أخرى هي: تنفيذ البرنامج. وسواء كان هذا البرنامج داخل الشركة أو خارجها، فعلى مؤسسة التدريب الإشراف على التنفيذ، والتأكد من أن التصميم الذي وضع قد أمكن تنفيذه وفقاً للطريقة المعيارية. أي يجب ضمان أن تكون الشروط المسبقة ومتطلبات تنفيذ هذه البرامج قد تم تحقيقها.

### 1.8 الأنشطة اللازمة لتنفيذ برنامج التدريب

تتضمن الأنشطة الخاصة بمتابعة تنفيذ البرنامج بشكل يومي ما يلي: التأكد من سلامة ونظافة قاعات التدريب، والتأكد من إعداد المادة العلمية والتمرينات، وتقديمها في الوقت المناسب للمدربين، وتوفير المساعدات والمعينات التدريبية، والحفاظ على الجدول الزمني للبرنامج والالتزام به، وأخذ حضور وغياب المتدربين، وتوفير سبل الراحة للمشاركين في البرنامج.

كما يتضمن المتابعة اليومية للبرنامج حل المشاكل الطارئة على تنفيذ البرنامج، مثل تدريبي مدرب بصورة سريعة في حالة غياب المدرب، أو تأجيل الجلسة التدريبية وأيضاً علاج مشاكل انقطاع التيار الكهربائي، وعدم توافر إمكانيات أو مساعدات يطلبه المدرب. أو علاج مشاكل بين المدرب والمتدربين، أو بين المتدربين بعضهم البعض.

مما سبق نستنتج ان تنفيذ برنامج التدريب يتطلب أنشطة مهمة هي:

1. وضع الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج  
ويتناول هذا الجدول عدد أيام البرنامج، وعدد الجلسات في كل يوم، وزمن بداية ونهاية كل جلسة، وموعد الراحة، والتسجيل، والاختبارات، وحفل الختام.

2. قاعات التدريب

ويؤثر الترتيب الداخلي لمكان التدريب على فاعلية هذا التدريب، فالطريقة التي تنتظم بها المقاعد والمنافذ ومكان المدرب لها تأثير على إمكانية توصيل المعلومات وإمكانية مشاركة واستجابة الدارسين في المناقشة.

3. المتابعة اليومية للبرنامج

يحتاج الأمر من إدارة الموارد البشرية، ومدير التدريب، أو أخصائي التدريب أن يقوموا بمتابعة تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة، وعلى مدار أيام البرنامج. وتعني المتابعة التأكد المستمر من أن تصميم البرنامج يتم تنفيذه كما هو موضوع، والتحقق من أن كل الأمور تسير في مجرياتها.

## 2.8 أهمية مراعاة مبادئ التعلم عند تنفيذ البرنامج التدريبي:

لتحقيق فعالية البرنامج التدريبي يجب مراعاة تطبيق مبادئ التعلم عند تنفيذ البرنامج، باعتبار أن التدريب هو في أساسه محاولة لإمداد المتدربين بمعلومات ومهارات وخبرات جديدة (كفايات فنية ومنهجية) نافعة لهم، أو محاولة للتأثير في اتجاهاتهم (كفايات شخصية أو اجتماعية) عن طريق تعليمهم قيم ومبادئ جديدة، ومن مبادئ التعلم التي يجب مراعاتها عند تنفيذ البرنامج التدريبي، المبادئ الهامة التالية:

1. الحاجة: ونعني بذلك وجود حاجة لدى المتدرب تدفعه إلى حضور البرنامج التدريبي لاكتساب خبرات جديدة نافعة، فوجود الحاجة أو الدافع أمر لازم وضروري حتى يتم التعلم، ويؤكد ذلك أهمية استئثار دوافع المتدربين عن طريق ربط التدريب بتحقيق أهداف ينشدها المتدرب، وحاجات يسعى لإشباعها، مثال ذلك حاجات تحقيق الذات والاعتبار والتقدير والإنجاز وغيرها.
2. المشاركة: فمشاركة المتدربين تُسهم في دعم العملية التدريبية بجعلهم يتعلمون بدرجة أسرع، ويحتفظون بما تعلموه لفترة أطول.
3. الممارسة: فهي تُسهم في طبع الأفكار والمعلومات الأساسية في أذهان المتدربين، وتزيد من فرصة حدوث الاستجابات الصحيحة لديهم.
4. ارتباط المواقف التعليمية بعمل المتدرب بعد التخرج: وبذلك يكون للتدريب معنى وهدف للمتدرب، ويُحفّزه على متابعة الاجراءات والأسس الصحيحة للأداء.
5. مراعاة الفروق الفردية: فأسلوب التدريب بالمواقف التعليمية يتفق مع قدرات المتدربين، ويتلاءم مع الفروق الفردية بينهم في القدرات والاستعدادات ومستوى الذكاء وغيرها من أوجه الفروق الفردية.
6. التحويل: فالمتدرب لا بد أن يُحوّل أو ينقل بسرعة ما تعلمه خلال البرنامج التدريبي إلى الواقع العملي إذا كان التدريب يتم على حالات ومواقف مماثلة لمواقف وظروف العمل الحقيقية.
7. التغذية الراجعة: حيث يتم تزويد المتدربين بمعلومات دقيقة عن مدى تقدمهم، الأمر الذي قد يدفعهم إلى توفيق وتكييف سلوكهم في البرنامج التدريبي؛ لتحقيق أقصى قدر من التعلم بأسرع وقت ممكن، وبصفة عامة فإن تقارير التقدم التي توضح مدى تقدم المتدرب، تسهم في سرعة وفعالية التعلم.
8. التعزيز: ويعني ذلك تعزيز أثر الجهود التدريبية عن طريق مدخل الإثابة لمن حضروا برامج تدريبية، مثال ذلك إعطاؤهم منحًا مالية أو منحهم أولوية عند الترقية أو منحهم شهادات تقدير أو منحًا دراسية أو غير ذلك من صور التدعيم الإيجابي والتشجيع والتحفيز على التدريب.



## تطبيق منهجية الاختبار (الفحص) النهائي (خطوة 7 من العملية)

9

الهدف:

- جودة ثابتة ومترابطة لكل من التقييم، والاعتماد والمصادقة على الكفايات المهنية بالتوافق مع المعايير المهنية والتدريب والتعليم المهني والتقني المبني على الكفايات.

### 1.9 الخلفية والمفاهيم

تعتبر الفجوة بين كل من المعرفة، والمهارات والكفايات التي يمتلكها خريجو التدريب والتعليم المهني والتقني ومتطلبات القطاع الخاص من القوى العاملة المؤهلة في كثير من الدول إحدى أهم التحديات أمام التوظيف. وتكون الفجوة بشكل متكرر نتاج التعاون المفقود بين مؤسسات التعليم والتدريب ومؤسسات العمل، هذا التعاون يعد مطلباً أساسياً لتقديم تدريب وتعليم مهني وتقني يستجيب لاحتياجات سوق العمل. وفي ذات الوقت، غالباً ما تعكس شهادات التخرج "ما المفروض أن يكون الخريجون قادرين على القيام به"، وليس المهارات المثبتة والمؤهلات الفعلية - "ما يمكن للخريجين القيام به". من هنا وفي كثير من الحالات، لا يمكن للقطاع الخاص الاعتماد على المؤهلات المذكورة في شهادات الخريجين الصادرة عن مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني.

تستخدم الطريقة المعيارية لتطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني في فلسطين نهج التعليم والتدريب المبني على الكفايات (CBET) وتوفر منهجية شاملة لتطوير تدريب وتعليم مهني وتقني ملائم لاحتياجات سوق العمل. فهي تضع أسساً سليمة لتزويد الشباب بالتعليم والتدريب الذي يتيح لهم العثور على وظائف محترمة، وتخفيض معدل البطالة العالي بينهم، والمساهمة في تنافسية شركات القطاع الخاص. وبالتالي تعتمد الطريقة المعيارية على الالتزام الوثيق بمتطلبات سوق العمل عند تطوير أو مراجعة المنهاج.

يقوم سوق العمل وضمن قطاعات مهنية محددة بتحديد المهن المطلوبة على المستويات الأفقية والعمودية كما تم وصفها في خطوة رقم واحد من العملية المعيارية، آخذين بعين الاعتبار الاختلافات المحددة لتجنب التداخلات والروابط من أجل الانتقال بين المستويات الأفقية والعمودية. عندها يتم تحديد المهام المركبة والكفايات الضرورية لكل مهنة ومن ثم تلخيصها في الوصوف المهنية الموافقة لها. ويأخذ كل وصف مهني أيضاً بعين الاعتبار المعلومات المضمنة في كل من التصنيف المهني العربي AOC والإطار المهني للمؤهلات NQF ويتم إسناده لكلا إطارَي التصنيف.

خلال العملية المتتالية، تكون المهام المركبة والكفايات هي الأساس لتطوير مناهج موحدة ذات وحدات نمطية مبنية على الكفايات والتي تهدف إلى تحقيق الكفاية المهنية لدى المتعلمين - "الخريجين القادرين على اتقان المهارات والمشاكل والمواقف المعتادة في المهنة بنجاح".

يتطلب التعليم والتدريب المبني على الكفايات CBET تقييمات تكون مجدية في اثبات تحقيق الكفاية المهنية لدى المتعلم. كما ويحتاج اختبار وتقييم واعتماد تحقيق الكفاية كمخرج للتعلم المبني على الكفايات إلى أسلوب وشكل ملائم ، بالإضافة إلى وجوب ان تكون العملية شفافة، محايدة وثابتة للتقييم ومن ثم اعتماد الكفاية المهنية.

الكفايات عبارة عن قدرات مصحوبة بمخرج محددة و/أو إجراء معين. ويمكن مراقبة وتقييم مخرج و/أو تطبيق الكفايات بشكل عملي. لأغراض التقييم، يحتاج سوق العمل إلى تحديد مخرج و/أو تطبيق الكفايات على عمليات العمل الخاصة بالمهنة واكمال النتائج المتوقعة من خلال مؤشرات قابلة للقياس. وهكذا يقوم سوق العمل بوضع المعايير التي تذكر بوضوح النتائج المرتبطة بعمليات العمل والتي يجب الوصول إليها وعرضها من قبل المتعلم لإثبات الكفاية المهنية.

تصف الخطوة رقم 7 من العملية المعيارية لتطوير المناهج تقييم الكفايات الموصى بها لممتحن المسارات النظامية في التدريب والتعليم المهني والتقني، والتي يتم تقديمها حالياً من قبل مراكز التدريب المهني (وزارة العمل) والمدارس المهنية والكليات التقنية (وزارة التربية والتعليم العالي)، كما هو الحال مع المزيد من ممثلي القطاع العام، والخاص والمجتمع المدني المعتمدين من قبل الوزارات ذات العلاقة.

الهدف من تقييم الكفايات في مسارات التدريب والتعليم المهني والتقني النظامية هو تقييم المدى الذي حققه طلاب التدريب والتعليم المهني والتقني في الكفاية المهنية المرتبطة بالوصف المهني والمهام المهنية والكفايات. هذا يحتاج الطلاب والمتدربون إلى اثبات تحقيقهم الكامل أو الجزئي للكفايات المطلوبة حسب الوصف المهني وذلك من خلال الاختبارات العملية والشفوية، حيث يتوجب عليهم تطبيق الكفايات على مواقف عمل واقعية وحل مهام ومشاكل واقعية خاصة بالمهنة. وبالتالي تختلف اختبارات تقييم الكفاية المهنية عن اختبارات المواضيع الأكاديمية، والتي تقيّم بشكل أساسي المعرفة النظرية المرتبطة بالموضوع لدى المتعلمين.

إنّ كافة التوصيات فيما يخص تقييمات الكفاية مبنية على إطار العمل القانوني الحالي الناظم لقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني، وبالتالي فإنه من الممكن تنفيذ عملية التقييم ضمن نظام التقييم الفلسطيني الاعتيادي الموجود إذا تم تحديث النظام ليشمل الأسس القائمة والمتطلبات الإضافية لتقييم الكفاية المهنية بشكل ثابت ومستمر.

مخرجات التعلم الأكاديمي للتعليم النظامي المهني والتقني والتدريب يتم تقييمها فقط من خلال هذا الاختبار طالما أنها جزء من الوصف المهني والكفايات المهنية. أما باقي مخرجات التعلم الأكاديمي الأخرى، على سبيل المثال تلك المتعلقة بالعلوم والدراسات الإنسانية، فيتم تقييمها بشكل منفصل. فتقييمها يتبع عمليات الاختبار القائمة، والتي يتم تحديدها من خلال اللوائح والقوانين الخاصة بالجهات الفلسطينية ذات العلاقة.

إن طرح ودمج تقييم الكفايات في نظام الاختبار القائم يزود مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني والقطاع الخاص بالأدوات المطلوبة وأساليب التحقق لتقييم القدرة المهنية بشكل دقيق لكل خريج من خريجي التدريب والتعليم المهني والتقني فيما ينفع كافة الأطراف المشمولة وذات العلاقة.

المستفيدون هم:

1. الخريجون أنفسهم، الذين يتقنون المهارات المطلوبة من قبل سوق العمل
2. أصحاب الأعمال/القطاع الخاص، الذين يستفيدون من الخريجين المتمكنين والشهادات التي تشير إلى النتائج المثبتة،



3. مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ، والتي يتم تشجيعها على تحديث تقديمها للتعليم وتحسين سمعتها ضمن نظام التعليم والتدريب وتحصل على ثقة القطاع الخاص.

يعكس كل تقييم جودة تقديم التعلم فضلاً عن تقييم تحقيق الكفاية لدى المتعلمين ، وبما أن تقديم خدمات التعلم يهدف إلى تحقيق الكفاية المهنية الكاملة لدى المتعلمين، فهو يشمل كافة المهام المركبة الموصوفة في الوصف المهني ذو العلاقة.

نظام التدريب والتعليم المهني والتقني الفلسطيني القائم غير قادر حتى الآن على تقديم التدريب في كافة مؤسساته بحيث يكون شامل، وثابت ومترابط، وذو جودة ومعايير متساوية. وعلى الرغم أن التعاون مع معاهد إضافية والقطاع الخاص قد يرفع مستوى تقديم التعلم ويساهم في تحقيق المؤهل التام، إلا أنه لا يمكن ضمان ذلك دائماً في الوقت الحالي. وعليه فإن كل شهادة ستكون مصحوبة بملحق يذكر فيه ويعتمد الكفايات المهنية التي تم تحقيقها بنجاح من قبل الخريج. تزويد القطاع الخاص بصورة واضحة عما يمكن للخريج القيام به سيعزز الثقة في نظام الاعتماد الخاص بالسلطة الفلسطينية ويسد الفجوة الحالية القائمة بين عرض وطلب العمالة.

## 2.9 عملية التقييم والاختبار

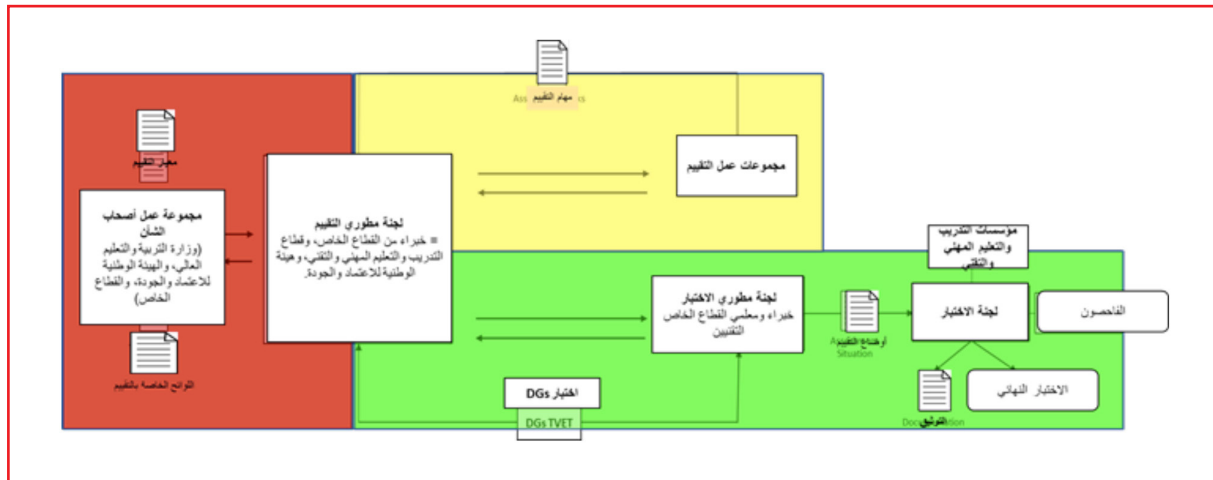
### 1.2.9 لمحة حول عملية التقييم والاختبار

يمكن تقسيم العملية إلى مكونين رئيسيين:

المكون الأول هو تطوير وإقرار إطار العمل الكلي: لوائح تقييم التدريب والتعليم المهني والتقني ومعايير التقييم لكل مهنة، والتي يتم إلحاق مهام تقييم الكفاية إليها بالتوافق مع معيار التقييم.

أما المكون الثاني فهو تفعيل مهام التقييم على شكل مواقف تقييم، والتنفيذ والتوثيق المترتب عليه لاختبارات التدريب والتعليم المهني والتقني ، واعتماد خريجي التدريب والتعليم المهني والتقني.

شكل 15: عملية التقييم والاختبار



## 2.2.9 الهيكلية والوظائف في عملية التقييم والاختبار

يجب أن تكون هناك مؤسسة أو جسم وطني واحد مفوض بتوجيهه والمحافظة على كامل العملية المعيارية والوظائف الضرورية.

لغايات هذه الوثيقة، يسمى ذلك الجسم "مجموعة عمل أصحاب الشأن في التدريب والتعليم المهني والتقني". وتتألف مجموعة عمل أصحاب الشأن في التدريب والتعليم المهني والتقني من الأعضاء التنفيذيين من الوزارات المسؤولة عن التدريب والتعليم المهني والتقني، ومن كل من الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة AQAC والقطاع الخاص. هذا الجسم مفوض بإقرار الموافقة على لوائح التقييم لقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني، ومعايير المنهاج ومعايير التقييم، التي تم استنباطها من المهام المركبة والكفايات الخاصة بالمهنة ذات العلاقة، مع اعتبار إضافي لكل من الإطار الوطني للمؤهلات NQF والتصنيف المهني العربي AOC. يقوم هذا الجسم باقرار معيار التقييم الوطني لكل مهنة.

يجب أن تكون لجنة مطوري التقييم مكونة من كبار الخبراء التقنيين من الوزارات المسؤولة عن التدريب والتعليم المهني والتقني، ومن كل من الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة AQAC ومن القطاع الخاص. وهم مسؤولون عن الإشراف على تطوير معيار التقييم لكل مهنة. وقد تطلب لجنة مطوري التقييم الدعم من قبل المزيد من الخبراء التقنيين من القطاع الاقتصادي والعائلة المهنية ذو العلاقة، وذلك من خلال تشكيل مجموعات خبراء من القطاعات المهنية - مجموعات عمل التقييم -، ولكنها تبقى في طليعة العملية. تقوم لجنة مطوري التقييم بالإحصاء بمعيار التقييم لكل مهنة لمجموعة عمل أصحاب الشأن في التدريب والتعليم المهني والتقني للموافقة والإقرار.

بعد الإقرار، تقوم لجنة مطوري التقييم، مرة أخرى مصحوبة بالدعم التقني ذو العلاقة حيثما يكون هنالك حاجة له، بتفعيل معيار التقييم من خلال تطوير مهام التقييم لكل مهنة. والغاية من مهام التقييم هو تحديد وتوفير الدليل الأساسي على الكفاءة المهنية. فهي تختبر قدرة المتعلمين على تطبيق الكفايات المطلوبة والمحددة بشكل واضح على المهام المركبة الخاصة بالمهنة وتحقيق النتائج المتوقعة المحددة وفقاً لأفضل الممارسات في المهنة. ويتم اختيار وتفصيل الكفايات والمهام الخاصة بالمهنة وتسليحها بالمؤشرات، الأوزان ومواضيع الملاحظات ليتم استخدامها في الاختبارات النهائية على المستوى الوطني. ويتم الحاق مهام التقييم بمعيار التقييم الخاص بكل مهنة.

تتألف لجنة مطوري الاختبار من المعلمين والخبراء التقنيين في المهنة ممن لديهم الكفاية اللازمة لتطوير مواقف التقييم النهائية تحت قيادة شخص أو مؤسسة، على سبيل المثال، المدير العام ومدير الامتحانات في مسار التدريب والتعليم المهني والتقني ذو العلاقة. تكون لجنة مطوري الاختبار مسؤولة عن تفعيل الاختبارات النهائية، بمعنى تحضيراتها، وتنفيذها، وتوثيقها واعتمادها.

وتقوم لجنة مطوري الاختبار باختيار مهام التقييم على أساس سنوي لتنفيذها. وتقوم بتكليف مهام التقييم حيثما لزم الأمر للعمل الحقيقي ومواقف التقييم، مع المحافظة في نفس الوقت على العناصر الأساسية الموصوفة مسبقاً لمهام التقييم. وتقوم لجنة مطوري الاختبار، بمساعدة من والتعاون مع مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، بتحضير وتنفيذ كافة الإجراءات، واللوجستيات اللازمة لأداء موقف التقييم بشكل عادل، وشفاف، وثابت ومتربط. ويكلف في كل مؤسسة من مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني لجنة/شخص، لجنة الاختبار، لتكون مسؤولة عن الاختبار النهائي. ويعمل الشخص أو اللجنة بتعاون وثيق مع لجنة مطوري الاختبار. وتضمن



لجنة مطوري الاختبار أن يتبع الاختبار النهج الشمولي لتقييم الكفايات. فهي تشرف على الاختبار لضمان تقييم عادل وموضوعي وهي مسؤولة عن المحافظة على التوثيق وفقاً للنظام الوطني. الفاحصون عبارة عن مساعدين محايدين. فكل اختبار نهائي يحتاج على الأقل لثلاثة فاحصين: مدرب/معلم/محاضر واحد من العائلة المهنية لمؤسسة التدريب المنتمي إليها المتعلم، ومدرب/معلم/محاضر من مؤسسة تدريب أخرى، وفاحص واحد من القطاع الخاص يكون متمرس وخبير في المهنة.

### 3.9 العناصر الأساسية والخطوات العملية للتقييم والاختبار

#### 1.3.9 لوائح ومبادئ التقييم والاختبار

كما هو الحال في معايير تطوير المنهاج المبني على الكفايات، والتي تكون ملازمة لكافة المناهج الجديدة والمنقحة، بصرف النظر عن مزود التدريب والتعليم المهني والتقني ومستوى المؤهل، لا بد من إطار عمل كلي ليحدد لوائح وانظمة التقييم بما في ذلك الاطر والمباني المنظمة. ويجب أن يكون إطار العمل الكلي موحداً لكافة مسارات التدريب والتعليم المهني والتقني، ولكن مع ترك مساحة كافية لكل مسار لدمج لوائحه وعملياته الخاصة.

يجب أن ينظم إطار العمل الكلي وأن يوفر قواعد ملزمة لكل من التطوير، والتنفيذ، والتوثيق ويعتمد الطريقة المعيارية للتقييم على اساس الكفايات والخاصة بالتدريب والتعليم المهني والتقني:

- دور ومسؤوليات ومهام اللجان المشاركة في عملية تقييم التدريب والتعليم المهني والتقني،
- قواعد ولوائح تعليمات ل
  - تطوير معايير التقييم ومهام التقييم للمهن،
  - تحضير وتنفيذ الاختبارات،
  - توثيق والاحتفاظ بنتائج الاختبار،
  - الاعتماد والتصديق،
  - التجاوزات والحالات الطارئة ؛ بمعنى التعامل مع الغياب، أو المرض أو التزييف من قبل الممتحنين.



إضافة لذلك، تكون المبادئ الرئيسية التي يجب مراقبتها من قبل الجميع في كل تقييم واختبار مبني على الكفايات جزءاً من إطار العمل الكلي. وهذه المبادئ هي:

مبني على الكفايات	قدرة المتحنيين على اتقان المهام المركبة، والمشاكل والمواقف في مجالهم المهني، على سبيل المثال، إعطاء دليل على تقييم كفاياتهم المهنية.
شامل:	يغطي الاختبار كافة الكفايات الأساسية.
ثابت:	المتحنون الذين لديهم مستوى كفاية متساوي يحصلوا على علامات متشابهة، حتى وإن كان المتحنون لديهم خلفيات مختلفة في تجارب التعلم والعمل السابقة.
جدير بالثقة:	يعكس التقييم مهام حقيقية من المهنة، والاختبار يكون متوافق مع الكفايات موضع التقييم.
واضح:	يفهم المتحنون التعليمات والأسئلة دون أية صعوبات.
ملائم:	جدول الاختبار متناسب مع مستوى تعقيد مهمة موقف التقييم والاختبار.
موضوعي ومحيد:	نتيجة الاختبار غير متأثرة بالظروف الخارجية، ولا متأثرة برغبة الفاحصين الشخصية.
يمكن الاعتماد عليه:	تكون علامة المتحنن مطابقة، إذا ما تم تقييمه مرتين باستخدام مهمة التقييم ذاتها تحت ظروف مماثلة.
قابل للتكرار:	التقييم يمكن تقديمه كل مرة بنفس الطريقة.
مجرب وتم التحقق من صحته:	منهجية ومحتوى مهام التقييم ومواقف التقييم تم إقرارها والموافقة عليها من قبل الخبراء.
اقتصادي:	الاستثمار في الوقت والجهد للتحضير والقيام بالاختبارات متناسب مع المنفعة، ولكن دون المساس بالنتائج.

### 2.3.9 معيار التقييم

يبين معيار التقييم المتطلبات، والمواصفات والإرشادات لتقييم تحقيق الكفاية لكل مهنة ويجب استخدامه بشكل ثابت ومستمر لضمان أن تكون تقييمات الكفايات ملائمة للغرض المنشود.

يحتوي الجزء الأول من معيار التقييم على المهام المركبة الموثقة والكفايات المطلوبة التي تم تحديدها نتيجة لورشة العمل الخاصة بالعاملين الخبراء، وورشة العمل الخاصة بالتحقق من الصحة، والاسناد التقاطعي للتصنيف المهني العربي AOC وإطار المؤهلات الوطني NQF.

ويبين الجزء الثاني من معيار التقييم المعيار الفعلي لاختبار والتحقق من تطبيق الكفايات الأساسية (الرئيسية) لإتقان المهام المركبة الخاصة بالمهنة ذات العلاقة. ويشتمل معيار التقييم لكل مهنة على:

(1) الكفايات الأساسية المطلوبة لإتقان المهام المركبة المتفق عليها للمهنة،

(2) أسلوب الفحص وخطوات الفحص لكل مهنة.

يتم الموافقة على كل معيار تقييم (بقرار مشترك من قبل مجموعة عمل أصحاب الشأن في التدريب والتعليم المهني والتقني، والتي تتكون من ممثلين عن الوزارات المسؤولة عن التدريب والتعليم المهني والتقني، والقطاع الخاص والهيئة الوطنية للاعتماد والجودة AQAC) ويتم إقرارها كمعيار لتقييم الكفاية المهنية. عملية اتخاذ القرار





والإقرار تتطلب مشاركة ممأسسة قوية من القطاع الخاص، لان مثل هذا يقود إلى الموافقة النهائية على الكفايات المطلوبة لكل مهنة محددة ومعتمدة في سوق العمل.

يجب الاحتفاظ بمعيار التقييم لدى مؤسسة وطنية، على سبيل المثال، من قبل دائرة الامتحانات في الوزارة ذات العلاقة أو من قبل الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة AQAC. كما يجب نشر كل معيار تقييم تم إقراره في وسائل الإعلام ذات العلاقة (الجرائد، والصفحات الإلكترونية، لوحات الإعلانات، ومعلومات التدريب) وأن تكون متاحة لكافة الأطراف المعنيين، بما في ذلك مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني، والقطاع الخاص والمتدربين.

### 3.3.9 مهام التقييم

تبنى مهام التقييم على المعلومات التي يتضمنها معيار التقييم وأفضل الممارسات في المهنة. الغرض منها هو ضبط المراقبة والحكم على الأداء المهني للمتعلمين بناء على معيار متفق عليه على مستوى الوطن، هذا ويجب أن تكون مهام التقييم ملائمة للاختبار والتحقق من الكفاية المهنية وبالتالي تعرّف مؤشرات قابلة للمراقبة والقياس لكل من الأداء ونتيجة المهمة وفقاً لمعايير فعلية.

يتم تطوير مهام التقييم من قبل لجنة مطوري التقييم حيث تحدث عملية تفعيل المعيار في هذه الخطوة من العملية. تقوم لجنة مطوري التقييم بتحويل المهام المركبة الخاصة بالمهنة إلى عدد من مهام التقييم مصحوبة بكفايات موصوفة ومعرفة بوضوح والتي تكون مطلوبة لإتمام كل مهمة من مهام التقييم. تستمد وتبنى مهام التقييم من المهام المركبة الخاصة بالمهنة، ولكنها لا تكون مطابقة لها تماماً. بل ستقوم لجنة مطوري التقييم بدمج مهام مركبة مختلفة خاصة بالمهنة مع الكفايات المطلوبة لتحقيق مهام التقييم، ساعين لخلق عملية عمل واقعية من عالم العمل. وهكذا، فقد تقرر لجنة مطوري التقييم أن تعيد ترتيب الكفايات المطلوبة للمهنة في ترتيب مختلف في التقييم، بشرط أن يكون الترتيب ملائماً للاختبار والتحقق من الكفايات المهنية.

قد تحتاج لجنة مطوري التقييم إلى الدعم من قبل خبراء تقنيين من القطاع الخاص بحيث يكونوا خبراء في القطاع الاقتصادي والعائلة المهنية ذات العلاقة. بناء على قرار لجنة مطوري التقييم، يمكن تعيين خبراء مستقلين أو مجموعات خبراء قطاعيين/مهنيين، بينما تحتفظ لجنة مطوري التقييم بملكية وقيادة العملية.

تقوم لجنة مطوري التقييم بتصميم عدد من مهام التقييم التي تكون ملائمة لعكس المهنة. تستخدم مهام التقييم كقاعدة بيانات للخطوة التالية من العملية، وهي تطوير الاختبارات النهائية. وستستخدم الاختبارات النهائية على الأقل واحدة من مهام التقييم هذه، حسب مستوى تعقيد المهنة.

وتقوم لجنة مطوري التقييم بتخصيص أوزان بنسب مؤوية لكل مهمة من مهام التقييم التي تعكس تغطيتها للكفايات المهنية الأساسية. وتقرر لجنة مطوري التقييم حزم مهام التقييم الملائمة لتغطية الكفايات المهنية الأساسية، بحيث تصل قيمة مجموع الوزن المدمج لمهام التقييم إلى 100%.

تقوم لجنة تطوير الاختبار باختيار حزمة مهمة التقييم التي تعكس المهنة سنوياً. ويجب كل سنة اختيار حزمة مهمة تقييم مختلفة من قاعدة البيانات لتجنب التكرار بين سنة وأخرى.

## مهام لجنة مطوري التقييم:

حيث أن لجنة مطوري التقييم:

- تضمن وتحافظ على التعاون والتواصل بين أصحاب الشأن من القطاع الخاص والوزارات المسؤولة خلال عملية التقييم والاختبار بأكملها.
- تضمن جودة المحتوى التقني للتقييم، بناء على اجتماعات موثقة ومحكمة التنظيم مع الخبراء التقنيين ذوي العلاقة من القطاع الخاص.
- تضمن أن عملية التقييم ملائمة لاختبار والتحقق من الكفاية المهنية وتسمح بالحكم الواضح بخصوص الكفايات التقنية والاجتماعية، والشخصية، والمنهجية للممتحن والتي تكون مرتبطة مباشرة بالمهنة ذات العلاقة.

### 4.3.9 مواقف التقييم

ينتج عن العملية الموصوفة من مهام التقييم قاعدة بيانات تحتوي على كافة المعلومات والمعايير الضرورية لضمان توافق التقييم مع معيار التقييم. الهدف هو التأكد من أن الشباب والذين يجتازون اختبار الكفايات السارية على المستوى الوطني، أنهم يمتلكون الكفايات (المعايير) الفعلية للمهنة والتي تم تحديدها من قبل القطاع الخاص. مطلوب من الممتحنين اتمام مهمة ما أو حل مشكلة ما من عمليات العمل الحقيقية، ليؤكدوا من خلال ذلك أن كفاياتهم تتوافق مع احتياجات بيئة العمل الحقيقية.

فيما يخص تقييم الكفاية، يتم تفصيل مهام التقييم على شكل مواقف تقييم بحيث تغطي مواقف التقييم هذه كامل عملية تنفيذ الاختبارات النهائية "على أرض الواقع".

لجنة تطوير الاختبار الوطنية مسؤولة عن تفعيل مهام التقييم على شكل مواقف تقييم والإشراف على الاختبارات النهائية. يجب أن تمتلك لجنة تطوير الاختبار الخبرة اللازمة لتصميم الاختبارات النهائية، ولكن ليس بالضرورة الجوانب التقنية للمهن. ويمكنها تعيين خبراء تقنيين لدعم التفعيل فيما يخص المتطلبات المهنية والظروف المرتبطة بالعمل، ولكن تحتفظ بمسؤولية وقيادة العملية.

تقوم لجنة تطوير الاختبار، بالتشاور مع مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، سنوياً باختيار مهام التقييم التي سيتم استخدامها لتقييم كافة برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المهنية المبنية على الكفايات. يتم تفعيل مهام التقييم على شكل مواقف تقييم بالتعاون مع مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني المنفذة. عند تفصيل مهام التقييم على شكل مواقف تقييم، تأخذ لجنة تطوير الاختبار بعين الاعتبار البنية التحتية وبرامج التدريب الخاصة بمؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.

من خلال التعاون الوثيق مع مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، تطور لجنة تطوير الاختبار وتشرف على الإعداد الكامل لموقف التقييم. وتشمل المسؤوليات والمهام ما يلي:

- ضمان أن مواقف التقييم تتوافق مع متطلبات معيار التقييم وتتبع توصيات لجنة مطوري التقييم، كما هو معبر عنه في مهام التقييم من خلال الكفايات، والنتائج المتوقعة، والمؤشرات، والأوزان، ومواضيع الملاحظة هذه الإعدادات سارية على مستوى وطني ولا يمكن تغييرها من قبل لجنة تطوير الاختبار، أو لجنة الاختبار، أو الفاحصين.



- ضمان أن هيكل مواقف التقييم مشابهة لمواقف التعلم في المنهاج. تعكس مواقف التقييم، كما هو الحال في مواقف التعلم، بشكل عام عمليات عمل كاملة وتتبع مجموعة من الخطوات المنتظمة التي تكون سارية وملائمة لكل عمل يتم القيام به.
- ضمان أن الاختبار يتألف من قسمين العملي والشفوي، وأنه متوافق مع توصيات لجنة مطوري التقييم.
- تحضير وتوفير الوثائق الضرورية، على سبيل المثال، كافة لوائح التعليمات، والمواد، والنماذج الجاهزة، والمعلومات اللازمة للاختبار.
- توفير قائمة الأدوات والمواد اللازمة للقيام بالاختبار.
- تحضير وتوفير تعليمات مفصلة للممتحنين والفاحصين، والتي تكون بمثابة قواعد ارشادية لكل من الممتحنين والفاحصين.
- تحضير وتوفير بيئة العمل اللازمة من أجل الاختبار.
- اختيار الفاحصين ودعوتهم للاختبارات. وإذا لزم الأمر تعريفهم بعملية تقييم الكفايات، والأساليب والنماذج.
- ضمان توثيق تقييم الكفايات بالتوافق مع اللوائح والأنظمة.
- ضمان الاعتماد والتصديق السليم بالتوافق مع اللوائح والقواعد.

#### 4.9 تنفيذ الاختبارات النهائية

- يتم تحضير وتنفيذ الاختبارات النهائية في كل مؤسسة تدريب وتعليم مهني وتقني من قبل لجنة/شخص مسؤول، لجنة الاختبار الخاصة بالاختبار النهائي. ويعمل الشخص أو اللجنة بالتعاون الوثيق مع لجنة تطوير الاختبار.
  - ويجب أن تضمن لجنة الاختبار ما يلي:
  - أن كافة من لهم علاقة بالاختبار يفهمون ويمتثلون للوائح السارية ذات العلاقة،
  - أن يكون الفاحصون حاضرين وجاهزين،
  - أن يكون طاقم التسجيل ومراقبة الاختبار حاضرين وجاهزين،
  - أن يكون مكان الاختبار وكافة المرافق جاهزة للاستخدام،
  - أن تكون المواد والأدوات متاحة وجاهزة،
  - أن يكون مكان، ووقت ومدة الاختبار قد تم إعلام الممتحنين بها بوضوح،
  - أن يكون الممتحنون قد تم إخبارهم قبل الاختبار حول اللوائح، وعملية الاختبار، والنتيجة المتوقعة وطريقة اعتماد الأداء،
  - أن تكون عملية الاختبار موثقة بشكل دقيق وبالتوافق مع القواعد واللوائح.
- ملاحظة: في كافة تقييمات/اختبارات الكفاية، سيتلقى الخريج ملحق شهادة يبين فيه المهنة، ومحتويات التدريب والكفايات التي تم تحقيقها من قبل الخريج.

الاختبار العملي والشفوي يتم تنفيذه من قبل الفاحصين. عملهم مبني على الإرشادات والوثائق والنماذج الجاهزة التي تم تلقّيها. يتم تقييم أداء الممتحنين بناء على المعايير والتعليمات المرفقة لموقف التقييم. يتم قياس أداء الممتحن والحكم عليه من قبل الفاحصين فقط. يجب على كل فاحص أن يقرر بشكل منفرد حول أداء كل ممتحن وأن يعطي العلامات الملائمة في النموذج الخاص به. في نهاية الاختبار، يجب على الفاحصين أن يصلوا إلى علامة موحدة لكل أداء. يجب مناقشة العلامة وأن يتم الاتفاق عليها إذا لزم الأمر.

أداء المتحنيين ونتائج الاختبار يجب أن توثق في نماذج جاهزة من قبل الفاحصين، بما في ذلك حجج النقاشات التي يجب أن توثق لمزيد من الاستخدام والمراجعة. فيجب الاحتفاظ بكافة الوثائق في أمان وسرية، على سبيل المثال في قسم التدريب والتعليم المهني والتقني لدى الوزارات المختصة.

#### 1.4.9 الاختبار العملي

يمكن أداء الاختبار العملي من قبل المتحنيين في إعدادات عمل فردية أو على شكل مجموعات، ولكن يجب أن يتيح للفاحصين أن يشخصوا ويراقبوا أداء كل ممتحن على حدا. موقع الاختبار العملي يجب أن يكون في بيئة ذات علاقة بالعمل، على سبيل المثال في مختبر أو في شركة / مصنع.

#### 2.4.9 الاختبار الشفوي

يجب أن يكون الاختبار الشفوي جزءاً أساسياً من الاختبار الكلي. ولا يحدث بمفرده أبداً، ولكنه يكون مربوط مباشرة بالجزء العملي من التقييم. ويتم القيام به على شكل حديث خبرات مع الممتحن ويرجع دائماً إلى الكفايات المطلوبة لتنفيذ موقف التقييم.

ويخدم الاختبار الشفوي الأغراض الرئيسية التالية:

- تقييم الكفايات المطلوبة والتي لا يمكن ملاحظتها بشكل تام خلال الأداء العملي من تقييمات العمل.
  - التحقق وشرح وتفصيل الكفايات الفنية والمنهجية التي تم تطبيقها خلال التقييم. ويدعم التقييم الشفوي أداء الممتحن من خلال منحه الفرصة للشرح بشكل مفصل عن فهمه للمهمة المركبة والكفايات المطبقة.
  - لإثبات الكفايات الشخصية والاجتماعية في المواضيع التي تكون فيها بمثابة كفايات مهنية أساسية.
  - لإعطاء دليل وتوحيد القرار في حالة وجود فوارق كبيرة بين العلامة المعطاة من قبل الفاحصين.
- القواعد ذاتها المطبقة على الجزء العملي أيضاً تنطبق على الجزء الشفوي. تكون كفايات التقييم، والنتائج المتوقعة، والمؤشرات، ومواضع الملاحظة والأوزان المعرفة مسبقاً إلزامية
- يجب على الفاحصين أخذ عدة جوانب عامة بعين الاعتبار عند تحضير أسئلة الاختبار الشفوي. فالأسئلة يجب أن:
- تكون مرتبطة بشكل حاسم بمهمة التقييم، والكفايات المطلوبة، وجوانب خطوات العمل والنتيجة.
  - تكون مصاغة بشكل واضح ومفهوم من أجل تجنب تضليل الممتحن.
  - تكون واضحة وموجزة من حيث الصياغة دون أية غموض أو لبس.
  - تستخدم لغة تكون مرتبطة بالكفاية موضع التقييم.
  - تستخدم مصطلحات تقنية فقط حيث تكون مطلوبة في الموضوع.
  - تكون مصاغة على شكل تصريحات إيجابية بدل من النفي، حيث أن الأخير يمكن أن يكون خادعاً.
  - تشير فقط إلى موضوع واحد في آن واحد وتتطلب جواب واحد؛ حيث يجب أن لا يطلب السؤال الواحد أكثر من جواب واحد أبداً.



## 5.9 الإرشادات والنماذج الجاهزة

### 1.5.9 لجنة مطوري التقييم، الخطوة A

تحضر لجنة مطوري التقييم معيار التقييم لكل مهنة للإقرار والموافقة عليه من قبل مجموعة عمل أصحاب الشأن في التدريب والتعليم المهني والتقني . ويضع معيار التقييم المتطلبات، والمواصفات والإرشادات لتقييم تحقيق الكفاية في كل مهنة.

### 2.5.9 مثال على معيار تقييم (مهنة "الخياط"):

#### معيار التقييم لمهنة الخياط

##### الهدف

يهدف التقييم إلى جمع الدليل والحكم عليه فيما إذا كان المتقدم قد اكتسب الكفايات المطلوبة للأداء وفقاً للمعايير المتوقعة في مكان العمل بناء على المعايير المعرفة لمهنة "الخياط".

##### مسؤولية المتقدم

يجب على المتقدم أن يثبت أنه قادر على اتمام المهام المتوقعة من المهنة في مكان العمل، والتي تكون موثقة ومرفقة مع الوصف المهني.

ينبغي على المتقدم أن يؤدي مهمة عمل اعتيادية كاملة (الجزء العملي) من المهنة. وتعود مهمة العمل الاعتيادي على تصنيع لباس كامل وفقاً للمواصفات المعطاة من قبل الزبون. يجب أن يظهر المتقدم بأنه قادر على تخطيط، وأداء، وضبط وتوثيق عمليات عمل اعتيادية بشكل مستقل مع الانتباه إلى القواعد واللوائح الخاصة بالصحة والأمان في مكان العمل في نفس الوقت.

بعد الجزء العملي، يجب على المتقدم القيام بالنقاش على مستوى الخبراء (الجزء الشفوي). يجب على المتقدم أن يعرض المهمة ونتيجة العمل وإجراءات العمل ويجب أن يظهر أنه قادر على تبرير وعكس تطبيق الوسائل والأدوات والتقنيات المرتبطة بإتمام مهمة العمل ضمن السياق المعطى.

##### الوقت، القياس وتقدير العلامة

الجزء العملي من اختبار مهنة "الخياط" يجب أن يتم ضمن فترة زمنية حدها الأدنى 5 ساعات وحدها الأقصى 8 ساعات. الجزء الشفوي يجب أن يخصص له فترة زمنية حدها الأدنى 30 دقيقة وحدها الأقصى 60 دقيقة.

سيكون للجزء العملي من الاختبار وزن 80%، والجزء الشفوي له وزن 20% من نتيجة التقييم الكلية.

لاجتياز الاختبار، يجب على المتقدم تحقيق المعايير التالية:

1. تحصيل علامة حدها الأدنى 50% لكل مؤشر، ما عدا الانتباه للوائح الصحة والأمان، حيث يجب على المتقدم الوصول إلى 100%.
2. تحصيل علامة حدها الأدنى 60% في الجزء العملي وفي الجزء الشفوي من الاختبار. ويتم احتساب العلامة النهائية من خلال ضرب (العلامة التي تم تحقيقها في المؤشر \* وزن المؤشر \* وزن الجزء العملي أو الشفوي من الاختبار بالترتيب).

3. يعبر عن العلامة النهائية بأرقام كاملة؛ وتكون علامة النجاح الدنيا لمهنة "الخياط" هي 60 نقطة.

### متطلبات القيام بالتقييم

سيتم تزويد الممتحن بمكان عمل كامل الجاهزية بما في ذلك الماكينات، والأدوات والمواد المطلوبة لإتمام المهمة المعطاة ضمن الوقت المحدد وتحت الظروف المحددة.

### مسؤولية الفاحصين

يجب أن يكون الفاحصون محايدين وأن يتبعوا إرشادات الاختبار.

يتطلب الاختبار النهائي ثلاثة فاحصين على الأقل: واحد مدرب/ معلم/ محاضر من العائلة المهنية الخاص بمؤسسة التدريب الخاصة بالمتعلم، ومدرب/ معلم/ محاضر ثاني من مؤسسة تدريب أخرى، وفاحص واحد من القطاع الخاص والذي يعمل بشكل مهني في المهنة التي يتم تقييمها.

يقيم الفاحصون أداء الممتحن من خلال تقييم المنتج النهائي، ومن خلال مراقبة عمليات العمل ذات العلاقة (الأساليب والتقنيات)، والتي يقوم الممتحن بأدائها لخلق المنتج النهائي، وكذلك من خلال تقييم عكس وتبرير الممتحن المرتبط بعمليات العمل والنتيجة.

يجب على كل فاحص أن يقرر بشكل منفرد بخصوص أداء كل ممتحن وأن يعطي العلامات الموافقة في نموذج الاختبار الجاهز الخاص به.



## الوصف المهني:

الاسم الأسماء البديلة	خياط خياط أساسي، خياط عام، خياط شامل، خياط متخصص
مستوى NQF	4
وصف المهنة	يقوم الخياطون في الغالب بحياكة أنواع مختلفة من الألبسة ومكوناتها. ويقومون بأخذ قياسات الزبون، ويضعون ويعدلون على وحدات أنماط بسيطة، ويعلمون الأنماط على أنواع مختلفة من القماش، ومن ثم يقومون بقص القماش. يقومون بتجميع القطع، ويضيفون التهذيبات والاكسسوارات باستخدام أنواع مختلفة من ماكينات الخياطة، ومن ثم يضعون اللمسات الأخيرة على الألبسة النهائية. ومن ثم يقومون باختبار الملاءمة ويعدلون الألبسة بالتوافق مع متطلبات الزبائن أو مواصفات التصميم.
مستوى تعقيد المهنة	<p><b>المسؤولية:</b> يكون الخياط مسؤولاً عن عملية العمل بأكملها: حيث انه يقوم بتحديد واختيار عناصر التصميم ومكونات المنتج، ويرتب ويحضّر المواد والأدوات المطلوبة ومن ثم يقوم بصناعة المنتج. ويقوم بتخطيط وتنفيذ عمليات العمل اللازمة، ويقومون بالتحكم، وتقييم وتوثيق نتائج العمل كما يقوم باستخدام أساليب وأدوات ضمان الجودة.</p> <p><b>الاستقلالية:</b> يقوم الخياط بأداء عمله بشكل مستقل بالتوافق مع المعطيات الموثقة وطلبات العمل. ويقوم باتباع القواعد التقنية ذات العلاقة ومعايير المهنة بالإضافة إلى قواعد الصحة والأمان. فه يقوم بتطبيق التعليمات من المشرفين أو الزبائن بشكل مستقل ويأخذون التدابير الوقائية المؤدية إلى عمليات عمل دون عوائق مسترشدين دائماً بالجوانب البيئية والاقتصادية.</p> <p><b>المرونة:</b> عندما يتطلب الأمر ذلك، يقومون بتعديل الإجراءات، والأساليب والأدوات حسب سياقات العمل ومتطلبات الزبائن</p> <p><b>النطاق العام:</b> يعتنون بمتطلبات الزبائن، ويظهرون المبادرة، ويتواصلون بشكل ملائم مع الزبائن ويعطون النصح للزبائن فيما يتعلق بالتصميم والمواد، والاكسسوارات والقصات الملائمة.</p>
المهام المركبة	<ul style="list-style-type: none"><li>● وضع، وتعديل وقص الأنماط الأساسية؛</li><li>● تحضير وقص المواد؛</li><li>● تحضير وتشغيل الماكينات؛</li><li>● خياطة الألبسة ووضع اللمسات الأخيرة عليها؛</li><li>● استخدام أنظمة CAD في تصميم الأنماط؛</li><li>● احتساب تكاليف العينات؛</li><li>● تطبيق الممارسات الاقتصادية والريادية</li></ul>

سيناريوهات العمل	الشخص الذي يحمل مؤهلات خياط قادر على العمل في المواقع التالية: كخياط عام أو متخصص مستقل؛ كخياط في مشاغل أو معامل وحدات تصنيع الملابس؛ كمساعد للمصمم في مشاغل العيانات في وحدات تصنيع الملابس؛ كمساعد للمصمم التقني (صانع البترونات) في مشاغل العيانات؛ كمنسق عيانات في وحدات عرض العيانات؛
------------------	--

### تقييم الكفاية المهنية:

### تصنيع لباس كامل بالتوافق مع عمل كامل من ممارسات المهنة

المرحلة	الكفايات التي يتم تقييمها	وسيلة التقييم
يجمع المعلومات ويحللها	يقوم المتحن بالوصول الى المعلومات اللازمة للقيام بمهام العمل من خلال تحليل المعلومات المعطاة	نقاش الخبراء (الاختبار الشفوي)
يخطط ويقرر	يقوم المتحن بإعداد مكان العمل وفقاً لأفضل الممارسات	مراقبة عمليات (إجراءات) ومنتجات مهمة العمل (الاختبار العملي)
ينفذ	يقوم المتحن بتحضير، وتصميم، وقص وتعليم الأنماط وفقاً لمواصفات التصميم المعطاة	
	يقوم المتحن بتحضير ووضع، وتعليم وقص القماش والبطنان وفقاً لمواصفات التصميم المعطاة والمعايير التقنية للصناعة	
	يقوم المتحن بتجميع أجزاء اللباس وفقاً لمواصفات التصميم والمعايير التقنية للصناعة	
	يؤدي المتحن كافة عمليات العمل بينما يتبع لوائح الصحة والأمان الخاصة بالصناعة	
يضبط ويضمن الجودة	يضبط المتحن اللباس النهائي من حيث موافقته لمواصفات التصميم المعطاة (عناصر التصميم، والقياسات، وبراعة وجودة التنفيذ، والمسات الأخيرة) ويقوم بالتعديلات إذا لزم الأمر	
يوثق ويقدم	يقوم المتحن بتوثيق الخطوات المطلوبة من عمليات العمل ويقوم بتقديم الوثائق ذات العلاقة واللباس النهائي	نقاش الخبراء (الاختبار الشفوي)
يقيم ويعكس	يقوم المتحن بتقييم والعكس على عمليات العمل والنتائج	





### 3.5.9 لجنة مطوري التقييم، الخطوة 2

بعد إقرار معيار التقييم من قبل مجموعة عمل أصحاب الشأن في التدريب والتعليم المهني والتقني ، تقوم لجنة مطوري التقييم بتفعيل معيار التقييم على شكل مهام تقييم.

#### إرشادات خاصة بلجنة مطوري التقييم

تقوم لجنة مطوري التقييم، مصحوبة بالدعم المطلوب من خبراء تقنيين إضافيين، بتطوير مهام تقييم منفردة ومن ثم تجميعها على شكل حزم مهام تقييم والتي من خلالها يتم اختبار المتدربين بناء على معيار التقييم المقرر والمختار على مستوى الوطن.

تقوم لجنة مطوري التقييم بما يلي:

- استخدام النموذج الجاهز الموحد والذي يوفر العناصر والمعايير الأساسية لمهام التقييم.
- استنباط الكفايات المهنية الأساسية لكل مهمة تقييم من الكفايات التقنية، والاجتماعية، والشخصية والمنهجية لمعيار التقييم.
- يكرر في كل مهمة تقييم وضع عمل من الواقع والذي يكون مماثلاً لمواقف التعلم الخاصة بالمنهاج ويجتاز كامل العملية لعمل مكتمل. ومراحل العملية هي:

■ يعلم ويحل؛

■ يخطط ويقرر؛

■ ينفذ؛

■ يضبط ويضمن الجودة؛

■ يوثق ويعرض؛

■ يقيّم ويعكس؛

تقوم لجنة مطوري التقييم بشكل مفصل بما يلي:

1. تقرر عنوان كل مهمة تقييم.
2. يعطي وزناً لكل مهمة تقييم وفقاً لأهميتها الكلية ضمن معيار التقييم وبالاعتماد على مستوى تعقيد المهنة وكل مهمة تقييم. يتراوح الوزن من 10% إلى 100%، تجمع مهام التقييم على شكل حزم مهام تقييم والتي يصل مجموع وزنها إلى 5.
3. بالتوافق مع معيار التقييم، والذي يصف بشكل مسبق وزن أجزاء الاختبار العملية والشفوية وتوزيع الكفايات ليتم تقييمها بناء على المراحل الستة للعمل المكتمل، ويعطي الأوزان لكل من المراحل الستة بناء على أهميتها الكلية وفقاً لمهمة التقييم، مع الأخذ بعين الاعتبار أن مجموع التقييم الكلي يصل إلى 100%.
4. تقرر فيما يخص عناصر الكفاية التي يجب تقييمها بتفاصيل أكثر، حيث تكون مصحوبة بوصف الكفاية، والنتيجة المتوقعة، والمؤشرات، ووزن المؤشرات، ومواضيع الملاحظة، والعلامة الدنيا للنجاح:

● وصف الكفاية: يصف كافة عناصر الكفاية الخاصة بمهمة التقييم في سياق موحد، كما هو الحال في المناهج المبنية على الكفاية، والذي يجعلها قابلة للتحقق خلال تقييم الكفاية. والسياق الموحد هو: فاعل + فعل + مفعول به + ظروف الاداء (القواعد، والأساليب، والقوانين، والإجراءات، واللوائح). مثال: يقوم المتحن بوضع وتصميم

وقص وتعليم الأنماط وفقاً لمواصفات التصميم.

- النتائج المتوقعة: تصف النتائج التي على الممتحن الحصول عليها وفقاً لمعيار المهنة.
- المؤشرات: يتم تخصيصها لكل كفاية يتم تقييمها ويتم وصف جوانبها الظاهرة المعروفة ويجب أن تكون المؤشرات موصى بها من قبل القطاع الخاص.
- وزن المؤشرات: يتلقى كل مؤشر وزناً حسب أهميته من حيث مهمة التقييم.
- مواضيع الملاحظة: تحدد أي المواضيع يجب مراقبتها للتأكد، وقياس، وتقييم النتيجة و/أو اجراءات العمل.
- العلامات الدنيا: تقرر الحد الأدنى من العلامة التي يجب على الممتحن الوصول إليها ليثبت تحقيق الكفايات المذكورة. يتم تحديد العلامات الدنيا لكل مؤشر وإعطاء مستوى قبول الأداء لكل كفاية. في التقييم، يتم ضرب علامات المؤشر التي تم تحقيقها بوزن كل مرحلة.
- يتم الحصول على العلامة النهائية للاختبار من خلال ضرب النتائج السابقة بوزن أجزاء الاختبار العملية والشفوية. يجب أن تصل العلامات إلى المستويات الدنيا التي تم تقريرها لكلا جزئي الاختبار العملي والشفوي للحصول على النجاح في التقييم.

5. تقرر العلامات الخاصة بدرجات الامتياز، إذا لزم الأمر.

6. تضيف معلومات إضافية لتسهيل عمل الفاحصين، على سبيل المثال ظروف مكان العمل، والتقاليد المهنية واللوائح السارية للمهنة.



#### 4.5.9 مثال على مهمة تقييم (مهنة "الخباط"):

التاريخ		الخياط رقم 302 (شيفرة المهمة)	وزن المهمة التي يتم تقييمها	تصنيع ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون (عنوان المهمة)			
وسيلة التقييم (عملي) P = وشفوي (O =	وزن المرحلة	وزن المؤشر	موضوع الملاحظة / الأسماء - المؤشرة <sup>5</sup>	النتيجة المتوقعة وفقاً لمعيار المهنة (أفضل الممارسات)	الكفاية التي يتم تقييمها	المرحلة	
O	10%	10%	وضوح الاستيعاب الصحة	يعرض الممتحن فهمه لمهمة العمل من خلال التحليل الصحيح للمعلومات التي يتم تزويده بها.	1. يصل الممتحن الى معلومات العمل من خلال تحليل المعلومات المعطاة اليه	1. يعلم ويحلل	
P	10%	10%	مكان العمل/ التنظيم النظافة الترتيب	طريقة إعداد وتحضير مكان العمل تسمح بعملية عمل مباشرة وغير معطلة.	1. يقوم الممتحن بإعداد وتحضير مكان العمل	2. يخطط ويقرر	
P	60%	10%	الأنماط/ الصحة الدقة	البترونات متوافقة مع التصميم والقياسات.	1. يقوم الممتحن بوضع وتصميم البترونات	3. ينفذ	
			الأنماط/ الدقة التقنية المتبعة				تضمن أجزاء البترون كافة التفاصيل التقنية ويتم قصها بشكل دقيق.
وسيلة التقييم (عملي) P = وشفوي (O =	وزن المرحلة	وزن المؤشر	موضوع الملاحظة / الأسماء - المؤشرة	النتيجة المتوقعة وفقاً لمعيار المهنة (أفضل الممارسات)	الكفاية التي يتم تقييمها	المرحلة	

<sup>5</sup> في بعض الحالات يكون التعبير بأكمله بمثابة مؤشر.

المرحلة	الكفاية التي يتم تقييمها	النتيجة المتوقعة وفقاً لمعيار المهنة (أفضل الممارسات)	موضوع الملاحظة / الأسماء - المؤشرة <sup>5</sup>	وزن المؤشر	وزن المرحلة	وسيلة التقييم (عملي P = وشفوي O =)
3.. ينفذ	3. يقوم الممتحن بتحضير ومطابقة البترونات ويعلم على القماش	يتم مطابقة البترون على القماش ويتم تعليمه بشكل دقيق وفقاً لمواصفات التصميم.	تعليم القماش/ الصحة الدقة	10%	60%	P
	4. يقوم الممتحن بقص القماش والبطانة	قطع القماش مكتملة، مقصوصة ومعلمة بدقة وفقاً لمواصفات التصميم، وجاهزة للتجميع على شكل اللباس النهائي.	قص قطع القماش/ الصحة الدقة التقنية			
	5. يقوم الممتحن بتجميع قطع اللباس بناء على مواصفات التصميم ومتطلبات سوق العمل	اللباس قد تمت خياطته وإنهاؤه وفقاً لمواصفات التصميم والمعايير التقنية للصناعة.	اللباس/ الصحة الدقة التقنية			
	6. يتبع الممتحن لوائح الصحة والأمان الخاصة بالصناعة	عمليات العمل يتم أدائه بتوافق تام مع قواعد ولوائح الصحة والأمان في مكان العمل.	عملية العمل/ وضوح الاستيعاب التطبيق			
4. يضبط ويضمن الجودة	1. يضبط الممتحن اللباس النهائي	يتم قياس اللباس النهائي وضبط فيما إذا كان يوافق التصميم الأصلي من حيث القياسات، والتصميم، والكماليات.	اللباس/ الصحة الدقة الموافقة والملاءمة الجودة	10%	30%	P



P	30%	10%	اللباس/ الدقة العرض/ التقديم	يتم عمل التعديلات النهائية على اللباس ويتم التحقق من ملامته على دمية الملابس.	2. يقوم الممتحن بالتعديلات النهائية ويفحص ملاءمة المنتج النهائي	
			اللباس/ الدقة الموافقة والملاءمة الجودة	اللباس النهائي يوافق التصميم النهائي من حيث المقاييس والصناعة والتصميم.	3. جودة المنتج النهائي موافقة لمتطلبات مهمة التقييم	
O	20%	10%	الوثائق/ الدقة الصحة	يتم توثيق عملية العمل بشكل دقيق والنتائج ذات العلاقة ويتم تدوينها بشكل صحيح.	1. يقوم الممتحن بتوثيق عملية العمل والنتائج ذات العلاقة	5. يوثق ويعرض
			اللباس؛ المتحن/ الشمولية التنظيم	يتم عرض المهمة واللباس النهائي من قبل المتحن بشكل شامل، منظم ومقنع.	2. يقوم الممتحن بعرض اللباس النهائي	
O	70%	30%	العكس المصطلحات الفهم	يظهر المتحن فمهاً لعمليات العمل، والأساليب والتقنيات المطبقة خلال عملية العمل باستخدام مصطلحات تقنية. وذلك حسب المعايير الفنية	1. يقوم الممتحن بتقييم والعكس على عملية العمل والنتائج	6. يقيم ويعكس
		20%	المصطلحات الفهم	المتحن قادر على وصف العمليات، والأساليب والتقنيات الخاصة بالمهنة بالإضافة إلى اللوائح الهامة (البيئية الخ) باستخدام مصطلحات تقنية وفقاً للمعيار التقني.	2. يظهر الممتحن مزيداً من المعرفة حول كفايات ولوائح المهنة الأساسية	
		20%	الفهم المصطلحات	المتحن قادر على وصف تدابير الأمان غير المشمولة في عملية الإنتاج الخاصة به بالتفصيل باستخدام مصطلحات تقنية. وذلك بناءً على المعايير الفنية	3. يظهر الممتحن مزيداً من المعرفة حول لوائح الصحة والأمان الخاصة بالصناعة	

### 5.5.9 مثال على قياس مهمة تقييم (مهنة "الخياط"):

تقييم الكفاية - جدول النتائج/ لمحة عامة عن العلامات								
أهمية التقييم العملي = 80% (كما تم تحديدها من قبل لجنة مطوري التقييم)								
I	C			B	A			
ملاحظات على (عدم) الأداء وفقاً للمعيار المهني إذا لزم الأمر	النتيجة A x = C (أرقام كاملة فقط)	وزن (%) الكفاية المحددة (تحدد من قبل لجنة مطوري التقييم) المجموع = 100%	المستوى الأدنى لم يتحقق	المستوى الأدنى قد تحقق	العلامة الدنيا لهذه الكفاية (تحدد من قبل لجنة مطوري التقييم)	العلامة التي تم تحقيقها من قبل الممتحن (أعلى علامة: 100 نقطة)	الشفيرة = P مرحلة	الكفاية المقيمة
	5	10%		√	50	50	P2.1	يقوم الممتحن بإعداد وتحضير مكان العمل
	8	10%		√	75	75	P3.1	يقوم الممتحن بوضع وتصميم الأنماط
	5	10%		√	50	50	P3.2	يقوم الممتحن بقص وتعليم الأنماط
	5	10%		√	50	50	P3.3	يقوم الممتحن بتحضير ومطابقة الأنماط على القماش ويعلم القماش
	5	10%		√	50	50	P3.4	يقوم الممتحن بقص القماش والبطانة
	8	10%		√	75	75	P3.5	يقوم الممتحن بتجميع أجزاء اللباس بناء على مواصفات التصميم
	10	10%		√	100	100	P3.6	يتبع الممتحن لوائح الصحة والأمان الخاصة بالصناعة
	8	10%		√	50	75	P4.1	يضبط الممتحن اللباس النهائي
	5	10%		√	50	50	P4.2	يقوم الممتحن بعمل التعديلات النهائية إذا لزم وقياس ملاءمة المنتج النهائي



	8	10%		√	50	75	P4.3	جودة المنتج النهائي متوافقة مع متطلبات مهمة التقييم
أظهر المتحن قدرة شاملة في الاختبار العملي وفقاً لمعيار التقييم فقط	= 67							العلامة النهائية للتقييم العملي
	5	10%		√	50	50	P1.1	. يصل المتحن الى معلومات العمل من خلال تحليل المعلومات المعطاة اليه
	8	10%		√	75	75	P5.1	يقوم المتحن بتوثيق عملية العمل والنتائج ذات العلاقة
	8	10%		√	75	75	P5.2	يعرض المتحن اللباس النهائي
	23	30%		√	50	75	P6.1	يقيم المتحن ويعكس على عملية العمل والنتائج
	10	20%		√	50	50	P6.2	يظهر المتحن مزيداً من المعرفة حول كفايات ولوائح المهنة الأساسية
	15	20%		√	75	75	P6.3	يظهر المتحن مزيداً من المعرفة حول لوائح الصحة والأمان الخاصة بالصناعة
أظهر المتحن فهماً شاملاً في التقييم الشفوي وفقاً لمعيار التقييم فقط	= 69							العلامة النهائية للتقييم الشفوي

علامات التقييم النهائية:

نتائج التقييم		النتائج وفقاً للأداء المنفرد				
العلامة النهائية	قيمة مثل هذا النوع من التقييم (تحدد من قبل لجنة مطوري التقييم)	العلامة التي تم الوصول إليها في التقييم (مأخوذة من الجدول أعلاه)	أظهر الحد الأدنى من المقدرة والفهم لكل مؤشر وكل موقف تقييم؟ نعم/لا			نوع التقييم
54	80%	67	نعم			العملي
14	20%	69	نعم			الشفوي
68	العلامة الكلية					
100	أعلى علامة كلية					
60	أقل علامة كلية - المجموع الكلي لوزن العلامات الدنيا للمؤشرات					

نتيجة التقييم:

أظهر الممتحن قدرته في هذه المهنة. وعليه فقد اجتاز الاختبار.





### 6.5.9 إرشادات خاصة بلجنة مطوري الاختبار

لجنة مطوري الاختبار مسؤولة عن تفعيل الاختبارات النهائية، على سبيل المثال تحضيرها، وتنفيذها، وتوثيقها واعتمادها.

لجنة مطوري الاختبار يمكنها الوصول إلى قاعدة بيانات مهام التقييم واختيار حزم مهام التقييم التي سيتم تنفيذها بشكل سنوي. بناءً على مهام التقييم، تقوم بتطوير مواقف التقييم التي يمكن تكييفها للعمل الحقيقي ومواقف التدريب، في حين الاحتفاظ بالعناصر الرئيسية الموصوفة مسبقاً لمهام التقييم.

تقوم لجنة مطوري الاختبار بتطوير الوثائق اللازمة لمواقف التقييم وتنظم الاختبار بأكمله بشكل مهني. بالشراكة مع المعلمين وإدارة مركز التدريب، يجب على لجنة مطوري الاختبار ضمان أن تكون العناصر المطلوبة للاختبار، مثل الوثائق، والحيز، والماكينات، والأدوات، ومواد العمل، والفاحصين، جاهزة ومحضرة جيداً للاختبار.

#### تتألف مواقف التقييم مما يلي:

- مبادئ توجيهية للاختبارات
- موقع والجدول الزمني لكامل الاختبار أو أجزاء منه
- لوائح التعامل مع الغياب، والمرض، والتزوير
- قوائم الفاحصين
- قوائم المتقدمين المتقدمين للاختبارات النهائية
- دعوات للفاحصين والمتحنيين
- مهام الاختبار والتعليمات للمتحنين
- قائمة المعدات، والأدوات والمواد
- قائمة الوثائق التقنية (الرسومات التقنية، والقيم، والأرقام، والمعادلات)
- قوائم علامات الفاحصين وقوائم التحصيل النهائي لجزء التقييم العملي والشفوي من الاختبار
- معلومات حول العلامات الدنيا للمؤشرات، والأجزاء العملية والشفوية، والاختبار الكلي.

### 7.5.9 وثائق موقف التقييم الخاصة بالفاحصين

يتم توفير مهام التقييم والوثائق المستمدة منها للفاحصين، لضمان أن ينفذ الاختبار وفقاً لمعيار التقييم. وتشمل الوثائق التي يتم توفيرها للفاحصين ما يلي:

- مبادئ توجيهية للاختبارات،
- مهمة التقييم بما في ذلك الوصف المهني،
- مهام الاختبار والتعليمات للمتحنين،
- قوائم علامات الفاحصين،
- قوائم التحصيل النهائي،
- موقع والجدول الزمني لكامل الاختبار وأجزاء منه

### 8.5.9 مثال على قائمة ملاحظات الفاحصين (مهنة "الخياط"):

المهمة: "تصنيع ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون"

بيانات عامة:

(يجب أن تعبأ باستخدام قلم الحبر)

اسم مركز التدريب، المدرسة أو الكلية: \_\_\_\_\_

التاريخ: \_\_\_\_\_

اسم الفاحص: \_\_\_\_\_

أسماء فريق التقييم الذي تم تعيينه:

الرقم/الرمز	اسم الفاحص الكامل	مفوض عن (القطاع الخاص، المدرسة، الوزارة، الخ)	تفاصيل الاتصال (هاتف، و بريد إلكتروني)
1			
2			
3			

يوم البدء بالاختبار: xxxxxx

#### معلومات حول الممتحن:

الاسم: \_\_\_\_\_

تاريخ الميلاد: \_\_\_\_\_

رقم الهوية: \_\_\_\_\_

مرجعيات المهنة التي سيتم تقييمها:

وصف مختصر	الرمز	اسم المهنة
		المرجعيات حسب التصنيف المهني الفلسطيني POC
		المرجعيات حسب الإطار الوطني للمؤهلات NQF

وصف التقييم العملي لقدرة الممتحن المهنية:

وصف مهمة التقييم	مدة التقييم العملي (8 ساعات كحد أقصى)	موقع الاختبار
تفصيل ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون	5 ساعات	ورشة عمل

وصف التقييم الشفوي لقدرة الممتحن المهنية:

وصف مهمة التقييم	مدة التقييم العملي (60 دقيقة كحد أقصى)	موقع الاختبار
تفصيل ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون	30 دقيقة	ورشة عمل



مقدار التقييمات العملية والشفوية للمقدرة الشاملة في هذه المهنة:

نوع التقييم	الأهمية %
قيمة التقييم العملي	80%
قيمة التقييم الشفوي	20%

(الرجاء الانتباه إلى أن الاختبار الشفوي يتبع الاختبار العملي. وهذا الترتيب يجب المحافظة عليه في كل تقييم)

المرحلة	الكفاية التي يتم تقييمها	النتيجة المتوقعة وفقاً لمعيار المهنة (أفضل الممارسات)	5 (وزن المهمة التي يتم تقييمها)	302 خياطة (رامن المهمة)	(اسم الطالب)						(التاريخ)	
					العلامة بالنقاط (العلامة الدنيا)	العلامة						
						وزن المؤشرات بالنقاط (المجموع 100)	0	25	50	75		100
1. يعلم ويحلل	1. يصل المتحن الى معلومات العمل من خلال تحليل المعلومات المعطاة اليه	يظهر المتحن فهمة لمهمة العمل من خلال التحليل الصحيح للمعلومات المعطاة له		الاستيعاب الصحية	10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10%	O
2. يخطط ويقرر	1. يقوم المتحن بإعداد وتحضير مكان العمل	إعداد مكان العمل يتيح المجال لعملية عمل مباشرة ودون معيقات		مكان العمل/ التنظيم النظافة الترتيب	10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10%	P
(ملاحظات)												
3. يتصرف	1. يضع المتحن الأنماط ويقوم بتصميمها	الأنماط متوافقة مع التصميم والقياسات		الأنماط/ الصحة الدقة	10	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	60%	P
	2. يقوم المتحن بقص وتعليم الأنماط	أجزاء الأنماط تشمل كافة التفاصيل التقنية وقد تم قصها بدقة		الأنماط/ الدقة التقنية	10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		

وسيلة التقييم P = عملي = شفوي (O)	وزن المرحلة	العلامة	العلامة بالنقاط (العلامة الدنيا)					وزن المؤشرات بالنقاط (المجموع 100)	موضوع الملاحظات/ الأسماء المؤشرات	النتيجة المتوقعة وفقاً لمعيار المهنة (أفضل الممارسات)	الكفاية التي يتم تقييمها	المرحلة
			100	75	50	25	0					
P	60%		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10	القماش المعلم/ الصحة الدقة	تمت مطابقة الأنماط على القماش والذي تم وضع العلامات عليه بدقة وفقاً لمواصفات التصميم	3. يقوم المتحن بتحضير ومطابقة الأنماط على القماش ويضع العلامات عليه	
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		قطع القماش المقصوفة/ الدقة التقنية	قطع القماش جاهزة، مقصوفة ومعلمة بدقة وفقاً لمواصفات التصميم، وجاهزة للتجميع على شكل اللباس النهائي	4. يقوم المتحن بقص القماش والبطانة	
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		اللباس/ الدقة التقنية	تمت خياطة اللباس ووضع اللمسات الأخيرة عليه وفقاً لمواصفات التصميم والمعايير التقنية للصناعة	5. يقوم المتحن بتجميع قطع اللباس بناء على مواصفات التصميم ومتطلبات سوق العمل	
			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		عملية العمل/ الاستيعاب التطبيق	تم أداء عمليات العمل بالكامل وفقاً لقواعد ولوائح الصحة والأمان في مكان العمل	6. يقوم المتحن باتباع لوائح الصحة والأمان الخاصة بالصناعة	
(ملاحظات)												



P	30%			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10	اللباس؛ الوثائق/ الدقة المطابقة الجودة	يتم قياس اللباس النهائي وضبطه فيما إذا كان يطابق التصميم الأصلي من حيث القياسات، والتصميم، والكماليات	1. يضبط المتحن اللباس النهائي	4. يضبط ويضمن الجودة
				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10	اللباس/ الدقة العرض	تم عمل التعديلات النهائية ان لزم على اللباس وتم التأكد من ملاءمته على دمية الملابس	2. يقوم المتحن بعمل التعديلات النهائي اذا لزميؤكد من ملاءمة المنتج النهائي	
				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10	اللباس؛ الوثائق/ الدقة المطابقة الجودة	اللباس النهائي مطابق للتصميم الأصلي من حيث القياسات، ودقة الصنعة والتصميم.	3. جودة المنتج النهائي موافقة لتطلبات مهمة التقييم	
(ملاحظات)													
O	20%			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10	الوثائق/ الدقة الصحة	تم توثيق عملية العمل بشكل دقيق والنتائج ذات العلاقة تم تسجيلها بشكل صحيح	1. يقوم المتحن بتوثيق عملية العمل والنتائج ذات العلاقة	5. يوثق ويعرض ويقدم
				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10	اللباس؛ المتحن/ العرض الجاذبية	تم تقديم وعرض اللباس النهائي وطريقة العمل من قبل المتحن بطريقة مختصرة متسلسلة ومقنعة	2. يقوم المتحن بتقديم وعرض اللباس النهائي	
(ملاحظات)													

O	70%			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	30	العكس المصطلحات الفهم	يظهر المتحن فهما للعمليات، والأساليب، والتقنيات الخاصة بالعمل التي يتم تطبيقها خلال عملية العمل باستخدام المصطلحات التقنية وفقاً للمعيار التقني	1. يقوم المتحن بتقييم والعكس على عملية العمل والنتائج	6. يقيم ويعكس
				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	20	المصطلحات الفهم	المتحن قادر على وصف العمليات، والأساليب، والتقنيات الخاصة بالمهنة وكذلك اللوائح الهامة (البيئية وغيرها) باستخدام مصطلحات تقنية وفقاً للمعيار التقني	2. يظهر المتحن مزيداً من المعرفة حول كفايات ولوائح المهنة الأساسية	
				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	20	الاستيعاب المصطلحات	المتحن قادر على وصف تدابير الأمان غير المشمولة في عملية الإنتاج الخاصة به باستخدام مصطلحات تقنية وفقاً للمعيار التقني	3. يظهر المتحن مزيداً من المعرفة حول لوائح الصحة والأمان الخاصة بالصناعة	
												ملاحظات)	
											اسم المقيم:		
											توقيع المقيم:		



### 9.5.9 تحضير مواقف التقييم للممتحنين

عملية التقييم يجب أن تكون شفافة وواضحة للممتحن. يجب أن يتلقى الممتحن كافة المعلومات اللازمة حول الأداء المتوقع، والتاريخ، ووقت ومكان التقييم وشروط وظروف موقف التقييم قبل الاختبار في الوقت المناسب. لكل اختبار نتيجة متوقعة، والتي يتم تحديدها بوضوح ومشاركتها مع الممتحنين.

في يوم الاختبار، يتلقى الممتحنون وثائق تحدد المهمة، وإرشادات المهمة، والوثائق الداعمة. توفر هذه الوثائق المعلومات المطلوبة لتنفيذ وتوثيق المهمة التي يتم تقييمها. وتشمل الوثائق ما يلي:

- الإطار الزمني للاختبار، محددًا فيه الوقت المخصص لكل من الجزء العملي والشفوي.
- وصف لمواقف العمل التي تتم محاكاتها (طلب الزبون، والأدوات وإعداد مكان العمل) والمهمة المطلوبة،
- قائمة الأدوات المتوفرة وربما معلومات أخرى مطلوبة من أجل أداء المهمة.

مطلوب من كل ممتحن إثبات هويته، لتسجيل معلوماته الشخصية على وثيقة الاختبار وأن يوفر كافة الوثائق بما فيها الملاحظات المدونة خلال الاختبار، والرسومات، والحسابات للفاحصين في نهاية عملية الاختبار.

أي توثيق إضافي لأداء الممتحنين يجب أن يتم القواعد واللوائح السارية ذات العلاقة.

### 10.5.9 مثال على اختبار الممتحنين (مهنة "الخياط"):

المهمة: صناعة ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون

#### بيانات عامة:

(يجب أن تعبأ بقلم الحبر)

اسم مركز التدريب، أو المدرسة، أو الكلية: \_\_\_\_\_

التاريخ: \_\_\_\_\_

اسم الفاحص: \_\_\_\_\_

أسماء فريق التقييم الذي تم تعيينه:

الرقم/الرمز	اسم الفاحص الكامل	مفوض عن (القطاع الخاص، المدرسة، الوزارة، الخ)	تفاصيل الاتصال (هاتف، وبريد إلكتروني)
1			
2			
3			

يوم البدء بالاختبار: XXXXXX

### معلومات حول الممتحن:

الاسم: \_\_\_\_\_

تاريخ الميلاد: \_\_\_\_\_

رقم الهوية: \_\_\_\_\_

معلومات التقييم:

وصف التقييم العملي لقدرة الممتحن المهنية:

وصف مهمة التقييم	مدة التقييم العملي (8 ساعات كحد أقصى)	موقع الاختبار
تفصيل ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون	5 ساعات	ورشة عمل

وصف التقييم الشفوي لقدرة الممتحن المهنية:

وصف مهمة التقييم	مدة التقييم العملي (60 ساعات كحد أقصى)	موقع الاختبار
تفصيل ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون	30 ساعة	ورشة عمل

قيم التقييمات العملية والشفوية للمقدرة الشاملة في هذه المهنة:

نوع التقييم	الأهمية %
قيمة التقييم العملي	80%
قيمة التقييم الشفوي	20%

(الرجاء الانتباه إلى أن الاختبار الشفوي يتبع الاختبار العملي. وهذا الترتيب يجب المحافظة عليه في كل تقييم)





## الاختبار العملي لعام 2017 خياط عام

المهمة: "صناعة ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون"



[https://de.fotolia.com/search?k=tailor&filters%5Bcontent\\_type%3Aall%5D=1](https://de.fotolia.com/search?k=tailor&filters%5Bcontent_type%3Aall%5D=1)  
[https://t4.ftcdn.net/jpg/01/20/93/93/220\\_F\\_120939320\\_eb6v19c7DgvyL6GRt0zEXggsYpD5njhI.jpg](https://t4.ftcdn.net/jpg/01/20/93/93/220_F_120939320_eb6v19c7DgvyL6GRt0zEXggsYpD5njhI.jpg)

(الرجاء التأكد من كتابة الاسم الكامل)

الاسم:

رمز المهمة: خياط 302

التاريخ:

المدة الزمنية: 5 ساعات

ملاحظات هامة:

- احرص على أن يتم تسليم كافة الملاحظات والرسومات في نهاية الاختبار
- الرجاء استخدام قلم الخبر عند تعبئة النماذج وتدوين الملاحظات
- الرجاء استخدام قلم الرصاص لمسوداتك
- قم بتصنيع اللباس وفقاً للمواصفات الموجودة لديك
- سيتم تزويدك بالمعدات اللازمة
- دائماً اتبع لوائح الصحة والأمان الخاصة بالصناعة خلال التقييم

المعدات:

- ماكينة خياطة أحادية الإبرة غرزة متشابكة
- ماكينات خاصة (أوفرلوك، وعروة الأزرار، وتصليح الأزرار)
- لوح كوي ومكوى بخار
- طاولة صنع الأنماط
- مانيكان
- رف للتعليق وعلاقات

#### الأدوات:

- 2 متر قماش، 100% قطن (نسيج عادي)، لون حاد
- متر قياس
- أقلام حبر، أقلام رصاص، ممحاة ومبراة
- أوراق لتصميم البطرون ،
- دبابيس وحماله دبابيس
- مقص لقص الورق
- مقص لقص القماش
- أقلام رصاص وأقلام حبر
- مساطر مستقيمة، شبلونة منحنياتبومة
- خطاطيف شماعات
- شريط لاصق
- آلة الحز (خزاقة)
- عجلة تعقب
- اوزان معدنية
- طباشير خياطة ومبراة طباشير

#### المهمة: "تصنيع ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون" وصف موقف التقييم:

##### 1. تصنيع اللباس

قام أحد الزبائن بطلب ملابس أطفال صيفية لبنت بعمر أربع سنوات. طلب منك انتاج اللباس متبعاً مواصفات الزبون، باستخدام المواد والمعدات والأدوات التي يتم تزويدك بها. تصميم اللباس وكافة التفاصيل التقنية موضحة بالرسم في ورقة المواصفات المعطاة. الفستان بدون أكمام، مع جيبتين رقعاً كبيرتين في الأمام ويمكن إغلاقه باستخدام زر وحلقة الزر من الجانب الخلفي لخط الرقبة.

باستثناء أبعاد الجيوب، يشير جدول القياسات في ورقة المواصفات إلى كافة القياسات المطلوبة لتحضير النمط (باترون). الجيوب هي إحدى عناصر التصميم التي تؤثر على مظهر اللباس بدلاً من ملاءمته. ويعود الأمر إلى الخياط أن يفسر الغرزة وأن يقرر أي نوع من الشكل، والأبعاد، والموضع والتقنية ملائمة لتحقيق النتيجة المثلى باستخدام القماش المتوفر.

##### 2. احتساب التكلفة

بعد أن يصبح اللباس جاهزاً، يجب عليك احتساب تكلفة العينة وكم ستكون تكلفة إنتاج نطاق صغير من 5 ألبيسة من التصميم ذاته.

##### 3. تقديم وعرض اللباس

ستقوم بعرض وتقديم اللباس النهائي الذي أنتجته على مانيكان وأن تشرح كيف وصلت إلى تلك المرحلة للجنة الحكام.



الإختبار العملي لعام 2017 خياط عام	
المهمة: "صناعة ملابس أطفال وفقاً لمواصفات الزبون"	
(الرجاء التأكد من كتابة الاسم الكامل)	الاسم:
رقم الاختبار: خياط 203	
التاريخ:	
المدة الزمنية: 30 دقيقة	
<p style="text-align: center;">عينة العمل: اللباس، والذي تم تصنيعه من قبل الممتحن خلال الاختبار العملي</p> <p style="text-align: right;"><b>موقف التقييم</b></p> <p>يطلب المقيم من الممتحن أن يعرض لباسه النهائي وأن يشرح كيف أكمل مهمة التقييم وأن يبرر كيف وصل إلى هناك. والممتحن:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● يعرض اللباس ويقدمه، والذي قد أنهاه خلال الاختبار العملي، على مانيكان</li> <li>● يجيب على الأسئلة المتعلقة بجوانب مواصفات التصميم، وخطوات عملية العمل، ودقة الصنعة، واللمسات الأخيرة، والصحة والأمان في مكان العمل</li> </ul>	
<p style="text-align: right;">ملاحظات</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p style="text-align: right;">التوقيع، المكان، التاريخ</p>	

ورقة المواصفات	
صيف عام 2016	الفصل
فستان أطفال	الستايل
100% قطن	القماش







## الخطوة 8 من العملية : تقويم مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)

### الهدف:

- تعريف وتحديد عملية التقويم، والمعايير والنماذج
- استغلال واستخدام مخرجات التقويم للقيام بمزيد من إدارة الجودة

### 1.10 مقدمة

لعب الجدل حول الجودة في السنوات الأخيرة دوراً مهماً في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، الأمر الذي أدى إلى نقلة نوعية اتجاه التحكم بالمخرجات، بدلاً من التحكم التقليدي بالمعطيات (المدخلات) السائد سابقاً، هنالك العديد من المحاولات التي تحاول جعل "مخرجات" التعلّم قابلة للقياس والنقل، وفي هذا السياق يعتبر ضمان الجودة والتقويم قضايا جوهرية، ويمكن تقسيم التقويم إلى داخلي، وخارجي باعتبار (من سيقوم به؟)، ويقسم إلى تقويم ذاتي تقويم خارجي من حيث اعتباره (مسؤولية من؟). بشكل معهود.

إنّ التقويم عبارة عن تقييم ممنهج وموضوعي لمشروع، أو برنامج وسياسة تدريب وتعليم مهني، TVET مكتملة أو مستمرة، شاملة تصميمها، وتنفيذها، ونتائجها، والغاية من التقويم هو تحديد ملاءمة وتحقيق الأهداف، ونجاعة التطوير، والفاعلية، والأثر والاستدامة، ويجب أن يوفر التقويم معلومات تكون موثوقة ومفيدة، وأن يتيح دمج وشمل الدروس المستفادة في عملية اتخاذ القرار الخاصة بصانعي السياسات، وأصحاب الشأن، ومؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، والمدرسين والمتعلّمين، ويعتبر جمع البيانات لغايات التقويم المنهج، والمبني على أهداف، أو معايير، أو مقاييس، ومؤشرات محددة، أمراً ضرورياً.

تتضمن بعض نماذج الجودة المدخلات (الهيكل والإمكانية)، والعملية، والنتائج (نتائج التعلّم)، والمخرجات (كالأثر في مكان العمل) للتعليم والتدريب ضمن سياق ملائم، بينما تميز الأخرى مفهوم الجودة في مجال التعليم والتدريب من وجهة نظر متعددة المستويات، إنّ الجودة هي مسألة على المستوى الكلي، (مستوى نظام التعليم)، وعلى المستوى المتوسط، (مستوى المؤسسات بحد ذاتها)، وعلى المستوى المصغر، (مستوى عمليات التعليم والتعلّم).

يمكننا ملاحظة التأثير المتزايد الذي تبذله المعايير الدولية على قرارات السياسات الوطنية، وأحد هذه الأمثلة: هو إطار مرجعية ضمان الجودة الأوروبي، والذي يمكن أن يستخدم كأداة مشتركة لضمان الجودة على مستوى النظام (الكلي)، من أجل جمع المعلومات عن النظام، والمناطق، والمراكز ومؤسسات التعليم المختلفة، حيث أنها قد تساعد في تحديد المعايير والأمثلة على أفضل الممارسات.

على مستوى المؤسسة أو المستوى المتوسط، تم تنفيذ أنظمة متنوعة من إدارة الجودة مثل ISO 9001، و EQFM أو Q2E في كثير من الدول على طول العقدين الماضيين، ولكن هناك مخاوف أن مثل هذه الأنظمة التقليدية لإدارة الجودة لا تغطي احتياجات التعليم والتدريب، ولا تصلح لجودة التعلّم، كما وتبين التجارب أن مثل هذه الأنظمة يجب تكييفها لتلائم المجال التربوي والتعليمي.

في الختام، المعرفة والتصريحات الخاصة بالتعلّم ذاته بالإضافة إلى نتائج التعلّم (تصريحات الكفاية) ضرورية ومطلوبة، وبالتالي، يجب أن تركز أدوات ضمان الجودة، على عملية التعلّم على المستوى المصغر وعلى دعم تحسين التعلّم.

هنالك الكثير من المؤشّرات والجوانب مثل دور المدربين والمدرسين، وأساليب التعليم والتدريب، ومحتويات التعليم والتدريب، وبيئة التعلّم وظروف وشروط التدريب، وعكسها على التدريب والتعليم الذي يساهم في تطوير الجودة. وعليه، فإن إحدى المهام هي تصميم مؤشّرات عمليات التعلّم النوعية، التي تأخذ بعين الاعتبار الهيكل والظروف، والمهمّة الأخر هي أيضاً تطوير أمثلة على أفضل الممارسات.

تشمل أداة الجودة على الأقل العناصر التالية:

أولاً: هنالك معتقدات واضحة ومتفق عليها حول الأهداف المتعلقة بمسألة الجودة (المؤسسات التعليمية، والبرامج/ المنهاج، والتعلّم، والمعلّمين والمدربين الخ).

ثانياً: هنالك تصريحات وجمل سارية بخصوص الشروط والأساليب المطلوبة لتحقيق الإنجاز والأهداف.

ثالثاً: يركز تطوير الجودة على قياس الوضع وتحديد مستوى التبعية والترابط بين الأهداف المرجوة والوضع الحالي القائم.

وبناء على هذه الخلفية، تشمل الطريقة المعيارية أسلوب تقويم ممنهج فيما يخص مجالات مختلفة، حيث يجب أن تخضع مناهج وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) الجديدة بالإضافة إلى منهجية التعلّم الجديدة لعملية تقويم دورية بعد فترة محددة، ووفقاً للمعايير الموصى بها، من أجل توفير الدليل على الجودة في التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) وتحقيق النتائج المتوقعة.

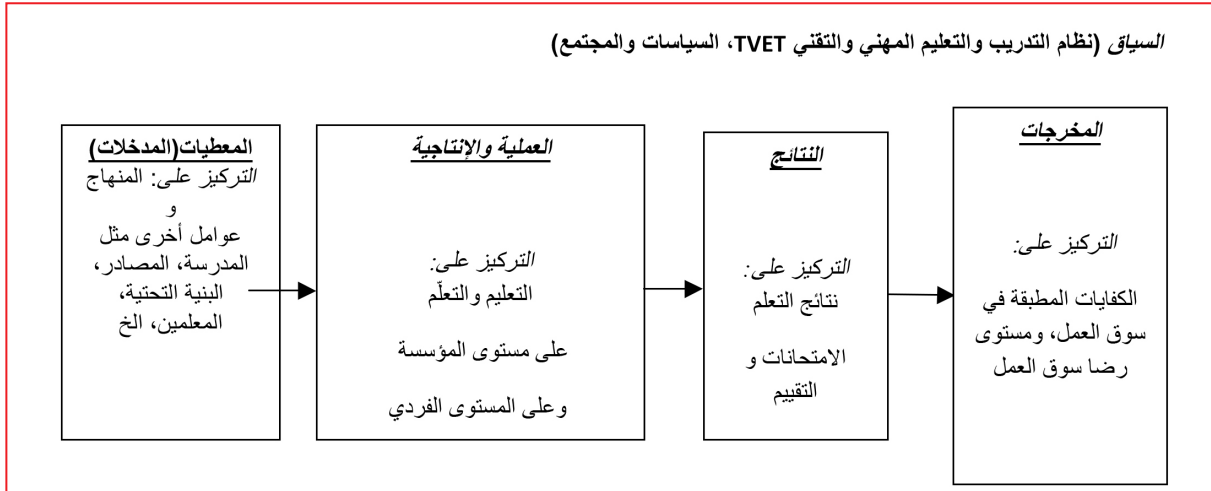
## 2.10 مفهوم التقويم

يمكن إثبات وجهات النظر حول الجودة بناء على إطار مفاهيمي يصف محاور مختلفة، وعوامل، وعمليات ونتائج نظام التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، أنّ النماذج المعروفة مرتبطة بالنظام المنتج، الذي تتحول فيه المعطيات (المدخلات) إلى مخرجات وهذا النموذج الموضح في الشكل أدناه يظهر المحاور الأساسية في إطار العمل هذا: ويوصى باستخدام إطار العمل المبني على المعطيات (المدخلات) (المدخلات) - العملية - النتائج - المخرجات، والتي تلائم بشكل كبير مع غايات التقويم، وقياس الجودة في التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET).





الشكل 16: نموذج عملية الجودة ومجالات التقييم



من حيث المبدأ، يشير محور السياق إلى السياق العام الديموغرافي، والاجتماعي، والاقتصادي، والحكومة والتصميم الخاص بنظام التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، ويشمل عوامل متنوعة والتي تؤثر على التعليم والتعلم على المستوى الكلي مثل عوامل النظام، والسياسات، والمعايير الوطنية الخ. وتعمل كمصدر ومتطلبات مسبقة للمعطيات، وكعوامل محرّكة للنتائج المطلوبة وكمحددات، في حين يجب وصف عوامل السياق الرئيسية، ويجب تسجيل التباينات وتقييمها على فترات منتظمة،

ملاحظة: عوامل السياق لا تخضع لعملية تقييم المنهاج الموصوفة في هذا الدليل.

في نموذج التقييم المقترح التالي، التركيز منصبّ على أربعة محاور من نموذج العملية وهي:

### 1. المعطيات (المدخلات):

يشير محور المعطيات (المدخلات) إلى العوامل المختلفة في التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) التي شكلت ظروف التعلم (stock indicators)

أنّ الدليل الخاص بالطريقة المعيارية لتطوير المنهاج يركّز على المنهاج كمعطى رئيسي، وفيه سيتم تقييم جودة المعطيات (المدخلات) الخاصة بالمنهاج من قبل المستخدمين (المعلمين والمدرّبين)، بما في ذلك أصحاب الشأن.

أنّ المعايير المتبعة في التقييم هي ملاءمة المهنة لسوق العمل، والوصف المهني، وهيكل المنهاج، والوحدات النمطية ومواقف التعلم. وهنا لا بدّ ان يشمل المنهاج عوامل المعطيات (المدخلات) الأخرى: الموارد المالية، والبشرية المستثمرة في التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) مثل المعدات، ومواد التعلم والمواد المساعدة بالإضافة إلى إمكانية الأخذ بعين الاعتبار استخدام نهج التعليم والتعلم.

### 2. العملية :

يهدف إصلاح التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) بشكل أساسي إلى تحسين التعلم في مجال التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، وعليه، فإن العملية ومؤشرات سريانها هي جانب أساسي للتقييم والمتابعة، ويمكن تمييز العملية على مستوى المدرسة (المستوى المؤسسي) و الصف (المستوى التعليمي)، وبما ان هذه

هي المهام الرئيسية للمدربين والمتدربين فلا بدّ من التركيز على تقويم عمليات التعليم والتّعلّم ، وبالتالي فالهدف هو جمع معلومات عن التّعلّم بحد ذاته من أجل تقويم الجودة، ومن أجل تحسين التّعلّم ، ويجب أن تكون عملية التقويم على المستوى المؤسّساتي ومستوى التّعلّم مشمولة في ضمان الجودة وتطوير الجودة في المؤسّسات.

أنّ إحدى الأدوات الموصي بها لتطوير الجودة هي: تقويم الذات بشكل فردي، وتقويم الذات من قبل مجموعات الأقران، وهنا يجب أن يتم تقويم الذات على مستويات التعليم والتّعلّم المختلفة واما تقويمها من قبل المجموعات المختلفة المشاركة فيتم في عمليات التعليم والتّعلّم : الطلاب، والمعلّمين والمستوى المؤسّساتي.

### 3. النتيجة:

وفقاً لنموذج الجودة هذا المستمد من النظام المنتج، ويقصد بالمنتج النتيجة المرغوبة. ويركز محور النتيجة على تحصيل التّعلّم أو الكفايات المطلوب من المتعلّمين اكتسابها. إنّ موضوع التقويم هذا عبارة عن البند الرئيسي لمخطط التقييم الجديد (الخطوة 7)، وبالتالي من الموصي به تحسين التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET)، ولأداء هذ التقويم: يجب جمع بيانات كافة نتائج التقييم المبنية على الكفايات ومراجعتها. ويتم القيام بالمهمّة من قبل المقيمين أو الفاحصين، أي أنه يجب توفير قاعدة بيانات لمعالجة أي بيانات جديدة.

### 4. المخرجات:

في إطار العمل الخاص بالجودة، يشير محور المخرجات إلى أثر التّعلّم ، بالتحديد ما يخص تطبيق الكفايات في سوق العمل ومستوى رضا سوق العمل. في الحقيقة، هنالك انتقال بين النتيجة، والمخرج، والذي تتم ملاحظته من قبل المتعلّم نفسه، وتشمل بيانات التقويم الكمية والنوعية. وينبغي أن توفر البيانات الكمية معلومات عن نسبة التوظيف وأكثر الوظائف ملاءمة، هي تلك المرتبطة بأنواع خريجي التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET) وأنواع التدريب، كما يجب تقسيمها وفقاً للجوانب (المناطق)، والنوع الاجتماعي والفئات المحرومة من الطلاب والمتدربين.

يجب أن تعود البيانات النوعية إلى السؤال عن أي الكفايات يتم استخدامها في مكان العمل وكيف، وسيتم تحليل قيمة كفايات الخريجين من خلال البحث والدراسات المناسبة، وعادة يتم ذلك من خلال دراسات تتبع للخريجين، وتقويم موضع العمل، والكفايات المقدمة. كما يجب تطوير المنهجية الملائمة، ولكن يجب أن تشمل بيانات نظام معلومات سوق العمل LMIS بالإضافة إلى البحث النوعي، مثل مجموعات التركيز.

ملاحظة: يركز هذا الدليل على المعطيات (المدخلات)، وعملية التقويم، و يجب تطوير مخططات التقويم والمتابعة للنتائج، والمخرجات في المجال ذو العلاقة ووصفها في أدلة منفصلة.

## 3.10 تقويم المعطيات (المدخلات)

تعتبر متابعة وتقويم عملية تطوير وتنفيذ المناهج الجديدة رابطاً مهماً جداً في الطريقة المعيارية . حيث أنّ تقويم المنهاج ضروري لإعطاء إجابات على الأسئلة التالية:

- هل تلتزم المناهج باستراتيجية الإصلاح والمنهجية (المناهج المبنية على الكفايات والموجهة حسب سوق العمل)؟
- هل المناهج لديها القدرة على توليد النتائج المرغوبة من الكفايات المهنية وتعزيز توظيف الخريجين؟
- ما هي الجوانب الإيجابية والحرحة للمناهج؟
- كيف يمكن تحسين ما تقدمه المناهج؟



يتم تقييم جودة المعطيات (المدخلات) لكل منهاج من قبل المستخدمين (المعلمين والمدربين) وأصحاب الشأن. هذه عبارة عن عملية تحقق تتم من خلال مجموعة تطوير المناهج، ومنها يجب على كافة المعلمين والمحاضرين المشاركين في التدريب في مجالات اختصاصهم إجابة ورقة التقييم بعد اتمام البرامج التي تركز على الفئات الرئيسية وهي:

- الوصف المهني: مستوى الملاءمة، والنطاق، والعناصر المفقودة
- المهام المركبة: مستوى ملاءمة وتصميم كل مهمة، والمهام المفقودة
- وحدات نمطية مبنية على الكفايات: اختيار وصياغة الكفايات
- المواقف التعليمية: الفائدة، امكانية التشكيل، الجدوى و التحسين.
- عوامل معطيات أخرى مثل المعدات، ومواد التعلّم والمواد المساعدة بالإضافة إلى امكانية الأخذ بعين الاعتبار استخدام نهج التعليم والتعلّم .

يجب جمع البيانات وتحليلها من قبل مجموعة المناهج المختصة، بالاعتماد على النتائج، والوصف، والوحدات النمطية أو مواقف التعلّم التي ينبغي تعديلها، في نهاية هذا التقييم، من المقترح إعادة عقد ورشة العمل الخاصة بالتحقق (خطوة 2) من المناهج مع خبراء من سوق العمل.

#### 4.10 تقييم العملية / تقييم التعليم والتعلّم

يشير تقييم العملية إلى عملية تنفيذ التعليم والتعلّم ، خاصة بيان إلى أي مدى يحقق استخدام الوسائل المطبقة النتائج والمخرجات المرغوبة. أنّ هذا التقييم ضروري لتوفير الإجابات على الأسئلة:

هل يلتزم التعليم والتعلّم بالمنهجية وباستراتيجية الإصلاح (المناهج المبنية على الكفايات والموجهة حسب سوق العمل)؟

- هل أساليب التعليم والتعلّم لديها القدرة على توليد النتائج المرغوبة من الكفايات المهنية وتعزيز توظيف الخريجين؟

- ما هي الجوانب الإيجابية والدرجة للتعليم والتعلّم ؟

- كيف يمكن تحسين عمليات التعليم والتعلّم ؟

في القسم التالي، يتم توفير بعض أدوات التقييم. ويجب أن يتم عكسها من قبل مجموعات العمل التقنية، ليتم تطويرها أكثر، إذا لزم الأمر، ولتطبق في المرحلة التجريبية.

#### 5.10 الخطوة 8 من العملية : الأدوات والأمثلة

مثال على تقييم الوصف المهني والمناهج

يظهر الجدول التالي مثالاً على ورقة تقييم. يجب تطوير الأداة أكثر والموافقة عليها من قبل مجموعات العمل.

الملاحظات	التوافق 100%-0 (=0) أعارض بشدة، =100% أُتفق بشدة)	
		<b>1. الوصف المهني</b>
		الوصف المهني ملائم لسوق العمل.
		الوصف المهني مكتمل.
		نطاق الوصف المهني مناسب.
وضح		هناك عناصر غير مهمّة في الوصف المهني والتي لا تنتمي إلى المهنة
وضح		هناك عناصر مفقودة في الوصف المهني والتي تنتمي إلى المهنة
		<b>2. المهام المركّبة والوحدات النمطية</b>
		كافة المهام المركّبة (الوحدات النمطية) ملائمة للمهنة ولسوق العمل.
		المهام المركّبة (الوحدات النمطية) مكتملة وممثلة لوظيفة المهنة.
		توزيع المهام المركّبة مناسب.
اذكر المهمة ووضح		هناك مهام مركّبة (وحدات نمطية) غير ضرورية والتي لا تنتمي إلى المهنة.
اذكر المهنة ووضح		هناك مهام مركّبة (وحدات نمطية) مفقودة والتي تنتمي إلى المهنة والمطلوبة من قبل سوق العمل.
كود الوحدة النمطية		إذا كان يجب تعديل أي من الوحدات النمطية، الرجاء ذكرها.
		أي وحدات نمطية..
		... لا تمثل مهمة مركّبة؟
		... ليس ملائمة لسوق العمل؟
		... ليست مكتملة؟
		... تحتاج إلى وصف أهداف مختلف
		... تحتاج إلى محتويات مختلفة
		... فيها عناصر غير ضرورية
		... فيه عناصر مفقودة
		<b>3. مواقف التعلّم</b>
		يساهم مفهوم مواقف التعلّم بتطوير الكفايات المهنية.
		كافة مواقف التعلّم ملائمة للمهنة.
		مجموعة مواقف التعلّم مكتملة.



		توزيع مواقف التعلّم مناسب.
إذا كانت هناك مشاكل فاشرح		كافة مواقف التعلّم يمكن تنفيذها
أذكر وضع التعلّم و اشرح		هنالك مواقف تعلم غير ضرورية تمثل المهام التي لا تنتمي للمهنة.
أذكر وضع التعلّم و اشرح		هنالك مواقف تعلم مفقودة تمثل المهام التي تنتمي إلى المهنة.
كود وضع التعلّم		إذا لزم تعديل بعض مواقف التعلّم ، الرجاء ذكرها ...
		أي مواقف التعلّم لا تقوم ب...
		...تمثيل مهمة/مشكلة تخص المهنة؟
		... غير ملائم لسوق العمل؟
		... غير مكتمل؟
		... يحتاج إلى وصف مختلف للمشكلة
		... يحتاج إلى كفايات مختلفة
		... يحتاج إلى بنود أخرى
		... فيه عناصر غير ضرورية
		... فيه عناصر مفقودة
		<b>4. المصادر والامكانيات</b>
		<b>المعلمين والمدرّبين</b>
أذكر الاحتياج و اشرح		لدينا معلمين مؤهلين خلال البرنامج بأكمله.
		هنالك حاجة لمزيد من تدريب المعلمين.
		لدينا عدد كافٍ من المعلمين للبرنامج.
		المعدات والمواد المساعدة على التعلّم
		لدينا المعدات اللازمة للبرنامج بأكمله.
		نحتاج إلى معدات إضافية لتدريب هذه المهنة.
		لدينا مواد ملائمة و مواد مساعدة على التعلّم .
		نحتاج إلى مزيد من المواد والمواد المساعدة على التعلّم .
أذكر الحاجة و اشرح		<b>5. التصريحات والتعليقات الأخرى</b>

### مثال: ورقة تقويم عملية التعليم والتعلم

يظهر الجدول التالي مثالاً على ورقة التقويم المركزة على التعليم والتعلم والذي يمكن أن تستخدم من قبل المعلمين والمدرسين (أو المجموعات المسؤولة عن برنامج محدد) خلال و/أو في نهاية برنامج التدريب.

يجب تطوير الجدول أكثر والموافقة عليه من قبل مجموعات العمل الخاصة .

الملاحظات	التوافق 100%-0 (=0) أعارض بشدة، =100% أُتفق بشدة)	
		<b>1. تخطيط عملية التعليم والتعلم</b>
		تم عكس وتخطيط عملية التعليم بأكملها بالإضافة إلى مواقف التعلم .
		تزيد مواقف التعلم من حيث مستوى التعقيد كلما تقدم التعليم والتعلم .
		تطوير مواقف التعلم
		... نفذ بالتوافق مع المنهاج ومتطلبات التأهيل.
		... نفذ وتم تحضيره في الوقت المناسب.
		... نفذ من خلال فرق (بوجود معلمين من نفس المجال أو مجال مشابه، بالإضافة إلى متعدد المجالات، مثل اللغة الإنجليزية التقنية، ومهارات الأعمال المرتبطة بالمهنة الخ).
		... يشمل التعاون والتحقق مع القطاع الخاص.
		<b>2. التعليم والتدريب</b>
		المحتويات، والمواد والوسائط المساعدة
أذكر الاحتياجات و اشرح		محتويات التدريب التقنية التي تعكس المنهاج، صحيحة ومحدثة.
		مواد التعلم المحضرة تعكس التكنولوجيا الحديثة.
		يتم استخدام وسائط ملائمة، بما في ذلك وسائل الوسائط الالكترونية الحديثة.
		المعدات، والمختبرات وورش العمل متاحة ويتم استخدامها.
أذكر الاحتياجات و اشرح		استخدام الأساليب التي تدعم تحقيق الكفاية لدى المتدرب
		المشاريع
		حل المشكلات
		التعلم المبني على الفعل



		العمل ضمن مجموعة
		التَّعَلُّمُ الموجه ذاتياً
		أخرى...
أذكر الاحتياجات و اشرح		الاشتمال على احتياجات كل متعلِّم من المتعلِّمين
		تم تعديل عمليات التَّعَلُّم لتشمل احتياجات محددة لكل متعلِّم من المتعلِّمين
		نقل القيم والأعراف المجتمعية
		يتم نقل أعراف وقواعد التفاعل الاجتماعي والحوار وتتم ممارستها.
		يتم توجيه الطلاب إلى القيم الشخصية والاجتماعية .
		الطلاب مدعومون في إطلاق أحكام متخذة ذاتياً والقيام بأعمال مسؤولة ذاتياً.
		يتم نقل قواعد حل النزاع كما تتم ممارستها ودعمها.
		المهارات التحفيزية ومهارات المشورة
		تستخدم المهارات التحفيزية لتقوية الالتزام بالتَّعَلُّم والثقة بالنفس لدى المتعلِّمين.
		يتم تقديم الآفاق المتاحة لمزيد من التَّعَلُّم ، ويتم توجيه المتعلِّمين نحو مفهوم التَّعَلُّم مدى الحياة.
		يتلقى الطلاب المشورة والنصيحة بخصوص القرارات الشخصية والأخرى المتعلقة بمسيرة العمل.
		يتلقى الطلاب تحضيراً لعالم العمل والمهنة المختارة.
أذكر الاحتياجات و اشرح		<b>3. تقويم إنجازات الطلاب</b>
		يتم تقويم إنجازات المتعلِّمين بناء على معايير شفافة.
		بناء على الإنجازات المقومة، يتم تقديم التغذية الراجعة والمشورة حول التقدم في التَّعَلُّم .
أذكر الاحتياجات و اشرح		<b>4. تقويم الإنجازات الذاتية</b>
		يتم استخدام تقويم عملية التَّعَلُّم والتعليم وإنجازات المتعلِّمين للعكس على جودة وأساليب التعليم الذاتية.
		بناء على العكس الذاتي، يتم تحديد احتياجات التعليم المستمر ومتابعتها.
		<b>5. التصريحات والتعليقات الأخرى</b>

### مثال: ورقة تقويم لمواقف التّعلّم من قبل المعلّمين

يظهر الجدول التالي مثالاً على ورقة تقويم تركز على مواقف التّعلّم التي تمثل وحدة التّعلّم التي يمكن استخدامها من قبل المعلّمين والمدرّبين (أو الفرق المسؤولة عن مواقف التّعلّم) في نهاية مواقف التّعلّم كتقويم خارجي. وكذلك فإنّ التقويم الذاتي من قبل الطلاب يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار.

من الجدير بذكره انه يجب تطوير ادوات التقويم أكثر والموافقة عليها من قبل مجموعات العمل.

الوحدة النمطية رقم:	العنوان:	النتائج	الملاحظات
وضع التّعلّم رقم:	العنوان:		
		الموافقة من 0-100% (=0 أعارض بشدة، 100%= أوافق بشدة)	الملاحظات
1	كان جدول مواقف التّعلّم مناسباً.		
2	قام وصف مواقف التّعلّم (المهمّة، المشكلة) بتنظيم وهيكلية عملية التّعلّم بأكملها.		
3	كانت المهمّة أو المشكلة ملائمة لمستوى التّعلّم.		
4	تم تحقيق نتائج ومنتجات التّعلّم المرغوبة.		
5	كانت الكفايات المهنية المخصصة لمواقف التّعلّم مناسبة.		
6	تم تحقيق الكفايات المهنية المرغوبة.		
7	كانت الكفايات العامة المخصصة لمواقف التّعلّم مناسبة.		
8	تم تحقيق الكفايات العامة المرغوبة.		
9	تم اختبار وتوثيق تحقق الكفايات.		
10	تم تخصيص محتويات التّعلّم بشكل لائق.		
11	كان الربط العابر لمحتويات التّعلّم مع مواضيع ذات علاقة مناسباً.		
12	تم تطبيق مجموعة متنوعة من منهجيات التّعلّم والعمل.		
13	سهلت منهجيات التّعلّم والعمل المستخدمة تحقيق الكفايات.		
14	دعمت مواد ومساعدات التّعلّم المقدمة عملية التّعلّم.		
15	كانت المعدات والمختبرات وورشات العمل متاحة، وتم استخدامها.		
16	تحمل الطلاب مسؤولية عملية التّعلّم الخاصة بهم.		
17	سهلت مواقف التّعلّم الفردي.		
18	سهلت مواقف التّعلّم الاجتماعي.		
19	كان الطلاب راضين عن مواقف التّعلّم ومقتنعين بها.		





تشكل المصطلحات والتعريفات التالية جزءاً من الدليل وتساعد قارئاً و مستخدم الدليل على فهم المصطلحات المستخدمة في كافة الأقسام والفصول المختلفة<sup>6</sup>:

الاعتماد	الاعتماد التعليمي عبارة عن عملية ضمان جودة حيث تعترف جهة مختصة بالخدمات، وعمليات المؤسسات التعليمية، وتكون البرامج عادة مبنية على مجموعة محددة من المعايير. الاعتماد، عبارة عن شهادة من طرف ثالث مرتبطة بهيئة للتقييم تبين رسمياً قدرة من يعطاها على تنفيذ مهام التقييم الموكلة اليه (التعريف وفقاً ل EN ISO/IEC 17000).
التقييم	العملية التي تساعد على بيان مدى التزام شخص ما بالمتطلبات المتعلقة بمعيار التقييم. ويساعد التقييم على إصدار أحكام مبررة وشفافة عن مستوى مهارة المرشحين وقدرتهم على حل مهام مركبة مهنية في المهنة. ويؤكد التقييم ان كان المرشح يمتلك الكفايات المطلوبة لتحقيق الوصف المهني ذو العلاقة ام لا.
متوّر التقييم	الخبير الذي يطور التقييم الذي يشمل: موضوع الملاحظات، والمؤشرات ذات العلاقة، والعوامل الواصفة، والتقل ويحدد مواقف التقييم ، وقائمة الأدوات، والمكينات، والبنية التحتية، والمواد، والموقع وضمان الجودة، الخ.
تقييم مخرجات التعليم	عملية تقييم المعرفة، ومعرفة كيفية القيام بالأشياء، والمهارات و/أو الكفايات التي يمتلكها شخص معين بناء على المعايير المحددة مسبقاً (توقعات التعلّم ، قياس مخرجات التعلّم ). ويتبع التقييم في العادة عملية التحقق والاعتماد (التعريف وفقاً ل CEDEFOP).
مواقف التقييم	تكون مبنية على نهج المهام المركبة التي تتطلب من المتعلّم إظهار وعرض الكفايات، التي تمثل بشكل واقعي وتكون مطلوبة للنجاح في المهنة. ويجب ان تسير مواقف التقييم هذه وفق هيكل ومنهجية مواقف التعلّم (العملية المعيارية لتطوير المنهاج: الخطوة 3).
معيار التقييم	هو مجموعة من الكفايات متفق عليها مطلوبة لحل مهمة مركبة من المتطلبات المهنية الفعلية لمهنة ما .
مهمة التقييم	تأتي مهام التقييم من المؤهلات المطلوبة من قبل القطاع الخاص لمهنة معينة، مثارة بمعلومات معيار التقييم وبيانات وضع سوق العمل. وهنا يمكن وصف مهام التقييم على أنها كفايات مضاف إليها المؤشرات والعوامل الواصفة.
المرشّح	هو المتقدم للاختبار و الذي يلبي المتطلبات السابقة المحددة، والذي قام بالتسجيل لعمليات التقييم.
اعتماد مخرجات التعلّم	هي عملية إصدار شهادة، دبلوما

<sup>6</sup> غالبية المصطلحات مبنية على المنشور الخاص ب CEDEFOP «مصطلحات سياسة التعليم والتدريب الأوروبية. مجموعة مختارة من 130 مصطلح رئيسي (2014).

<p>عملية الاعتماد</p> <p>هي النشاطات المنظمة والتي من خلالها تحدّد "الهيئة الوطنية/القطاعية" فيما إذا حقق الشخص كافة متطلبات الاعتماد، وتشمل: الطلب، والتقييم، والقرارات المتعلقة بالاعتماد وإعادة الاعتماد واستخدام الشهادات والشعار الخاص (اللوغو).</p>	
<p>مخطط الاعتماد</p> <p>مرتبط بمهنة واحدة أو فئة من المهن ومستوى معين من الاعتماد، ويصف الكفايات والمتطلبات الأخرى المتعلقة بوصف مهني معين، أو فئات المهارات الخاصة بالمرشّحين، وتتضمن: نطاق الاعتماد، وكفايات معيار التقييم المطلوبة، والمتطلبات السابقة، ومدونة السلوك، ومعايير وأساليب التقييم الخاصة بالاعتماد الأولي (المراقبة وإعادة الاعتماد) ومعايير توقيف أو سحب الاعتماد ومعايير لتغيير نطاق ومستوى الاعتماد.</p>	
<p>الكفاية</p> <p>مصطلح شامل يشير إلى أن تكون قادراً على ومستعداً لاتخاذ خطوات بشكل مخطط، ومسؤول ومبني على الأهداف من أجل حل مهام أو مشاكل مركّبة في العائلة المهنية . القدرة المثبتة على استخدام المعرفة، والمهارات والقدرات الشخصية والاجتماعية والمنهجية في أوضاع الدراسة أو العمل وفي التطوير الشخصي والمهني. وهي غالباً ما يتم وصفها وفقاً للمسؤولية والاستقلالية (وفقاً ل NQF).</p>	
<p>التعليم والتدريب المبني على الكفايات</p> <p>CBET هو أحد منهجيات التدريب والتعليم المهني TVET والتي يتم فيها تحديد وتخصيص المهارات والمعرفة والطباع من أجل تحديد وتوجيه ومساعدة تحقيق معايير الكفاية، وذلك ضمن نوع من أنواع إطار المؤهلات الوطني. وهو طريقة لانتهاج (مهني) التدريب والذي يصب على التركيز على ما يمكن للشخص القيام به كنتيجة للتدريب (المخرجات)، وكذلك فهو يمثل حياً بسيطاً عن التركيز على العملية المشمولة في التدريب (المعطيات (المدخلات)). وتهتم بالتدريب على المعايير المخصصة للصناعة، بدلاً من إنجاز الفرد ذو العلاقة بالآخرين في المجموعة (التعريف من قبل غرفة التجارة والصناعة الأسترالية عام 1992).</p>	
<p>المهام المركّبة</p> <p>تصف المهام المركّبة (المهنية) مهنة ما، بناء على سياقات ذات غاية ومعنى، وتساعد في الحصول على نظرة غير منحازة وموضوعية حول المهنة، فيما يتعلق بعمليات العمل والأعمال. وتغطي كل مهمة مركّبة نشاطات مكتملة وذاتية والتي توصف من حيث النتائج المتوقعة. وهدف ورشات العمل الخاصة بالخبراء العاملين هو تحديد عدد محدود من المهام المركّبة التي تكون مخصّصة لجانب مهني معين، والتي في الختام تتجمع لمهن أوسع.</p>	
<p>العمل الكامل</p> <p>انه العمل الذي يتطلب حل مشكلة في المهنة، وفي العادة يكون أمر عمل معتاد، ومتطلبات زيون، أو مهمة تصنيع، أو مهام الاحتفاظ وخدمات أخرى. ومراحل كل عمل مكتمل يكون مشابهة لمراحل العمل في الحياة العملية. وتشمل: (1) جمع المعلومات والتحليل، (2) التخطيط واتخاذ القرار، (3) القيام بعمل، (4) التحكّم وضمان الجودة، (5) التوثيق والعرض (6) التقييم والعكس.</p>	
<p>المنهاج</p> <p>هو مخزون من النشاطات المرتبطة بالتصميم والتنظيم وتخطيط أفعال التعليم والتدريب، بما في ذلك تحديد أهداف التعلّم، والمحتوى، والأساليب (بما في ذلك التقييم، والمواد، بالإضافة إلى ترتيبات تدريب المعلمين والمدرّبين (وفقاً ل CEDEFOP)</p>	
<p>تطوير المنهاج</p> <p>هي عملية تطوير برنامج تعليمي وتدريب في التعليم والتدريب الرسمي (أو غير الرسمي).</p>	



<p>أنها بشكل عام، عبارة عن كلمة أو مصطلح يستخدم كطابع للوصف أو التصنيف، أو يمكن اعتبارها مصطلح يستخدم لتحديد أو العثور على ملف معين أو بيانات محددة. وبشكل خاص، فهي تحدّد مستوى تلبية المؤشّرات من وجهة نظر نوعية وكذلك فإنّ العوامل الوصفة تحدّد طبيعة الأداء والنتائج المتوقعة.</p>	<p><b>العوامل الوصفة</b></p>
<p>تعتبر في تطوير المناهج مجموعة من الاعمال المترابطة او وحدات عمل ذات معنى مقصود بشكل عام أكثر: مسؤوليّة السلوك، والوظيفة والأداء الذي يبرز من عقد صريح أو ضمني، أو من حقيقة امتلاك مكتب أو موقع.</p>	<p><b>الواجب</b></p>
<p>في هذا السياق، هو العمليّة التربوية الخاصة بمتابعة، وقياس، والتحقق من مخرجات وعمليات التعلّم ما قبل الاختبار النهائي (الخاص بالتعليم العملي الرسمي)، وقد يستخدم كأداة داخلية لدراسة ما للتحقق من جودة عملية التعلّم وكأحد معطيات تحسين الجودة. وهو حكم على قيمة التدخل، أو برنامج التدريب أو السياسة بالرجوع إلى المعايير والمقاييس (مثل ملامتها أو نجاعتها، وقرراً ل CEDEFOP).</p>	<p><b>التقويم</b></p>
<p>هو جزء من اليّة التقييم، وقياس أداء المرشّح باستخدام أساليب مختلفة، مثل: (الاختبار العملي، والمكتوب، والشفوي، والاختبار بالملاحظة).</p>	<p><b>الاختبار</b></p>
<p>في هذا السياق (الخطوة 7)، هي اللجنة التي تعقد الاختبارات، وهي مجموعة من الأشخاص الذين يتم تعيينهم من قبل هيئة وطنية أو قطاعية، وتتألف اللجنة من: ممثلي المؤسسات التي تقوم بالاختبار، والمؤسسات التعليمية أو التدريبية الأخرى، والمجال التقني الخاص بالقطاع الخاص.</p>	<p><b>لجنة الفاحصين</b></p>
<p>هو عامل ماهر تم تدريبه في القطاعات المهنية ذات العلاقة ووصل الى مستوى مهارة عليا او متوسطة، ومطلوب منه امتلاك خبرة عملية ملائمة، وأن يكون منخرطاً بشكل منتظم في تحديث المهارات، والكفايات، باستخدام التدريب المستمر الرسمي وغير الرسمي، ليكون قادراً على اتقان الممارسة المهنية.</p> <p>مهام العمل التي ينفذها العامل الخبير تعتبر مركّبة وتتيح درجة محددة من الاستقلالية.</p>	<p><b>العامل الخبير</b></p>
<p>في هذا السياق تكون ورشات عمل الخبراء العاملين عبارة عن نقاش وتحليل ممنهج ضمن مجموعة، ومن خلالها يقوم خبراء في المهنة بتحديد المهام والكفايات المهنية الخاصة بهم، بمساعدة من ميسر ورشات العمل، وتمثل النتائج التي نحصل عليها من ورشات عمل الخبراء نشاط العمل، والمتطلبات الخاصة بالمهنة ذات العلاقة، وتعمل أيضا كمعطيات لتصميم منهاج التدريب والتعليم المهني والتقني (TVET).</p>	<p><b>ورشات عمل الخبراء العاملين (EWW)</b></p>
<p>خبير يقوم بعقد ورشات عمل الخبراء العاملين من أجل تحديد وتحليل المهام المركّبة، والكفايات الخاصة بالمهنة، ويكون لديه معرفة في المجال الذي سيتم تحليله، والمهارات لتوجيه نقاشات المجموعة، وبدعم تشكيل وصياغة الوصف المهني والوحدات النمطية بالتوافق مع التحليل.</p>	<p><b>الميسر</b></p>
<p>يمكن وصف الكفاية البشرية على أنها قدرة الأفراد واستعدادهم للتصرف بشكل ذاتي ومتوافق مع القيم الأخلاقية. ووجود الكفاية البشرية يشير إلى تطوير مفهوم شخصي، واحترام للذات، وفاعلية ذاتية، والالتزام بالقيم. وتشمل تقييم الفرص، والمتطلبات والقيود فيما يتعلق بذات الشخص، وعمل الشخص والدور والمشاركة في الحياة العامة والاجتماعية.</p>	<p><b>الكفاية البشرية (الشخصية)</b></p>

<p>تحدّد وتصف عناصر يمكن ملاحظتها من تقييم الكفاية، وهي متغيرات مرتبطة مباشرة بالأداء ونتائج مهام التقييم، وتمثل صفات مثل الجودة، والخصائص والمزايا مجتمعة مع العوامل الوافية الخاصة بها، والتي تكشف مستوى الأداء مع الدليل، وكذلك فإن المؤشرات توفر أساساً بسيطاً وموثوقاً لتقييم وقياس الأداء، وتتيح المجال للأحكام المتعلقة بمستوى الأداء فيما يخص الكفايات الموصوفة، وتحدّد المؤشرات بالإضافة إلى العوامل الوافية الخاصة بها ماهية الخصائص التي تصف الأداء أو المنتج (موضوع الملاحظات).</p>	<p><b>المؤشرات</b></p>
<p>أي شخص، أو مجموعة أو مؤسسة ذات اهتمام مباشر أو غير مباشر في خدمات التعلّم وتقييم الكفايات بما في ذلك إدارتها، ومخرجاتها، أو العمليات التي تشتمل على كليهما.</p>	<p><b>الجهة المعنية أو صاحب الشأن (في التعلّم والتقييم)</b></p>
<p>هو مصطلح لوصف العمل الذي يتم أدائه كصف من المهام التقنيّة البسيطة إلى حد ما في مكان عمل محدد، والأشخاص الذين تعلموا كيفية أداء هذه المهام هم "أصحاب الوظيفة"، وتحديد هذه المهام يتطلب المزيد من التدريب كلما تغيرت احتياجات سوق العمل، أو إذا كان الشخص يبحث عن وظيفة جديدة.</p>	<p><b>العمل</b></p>
<p>هي مجموعة الحقائق، والمبادئ والنظريات والممارسات المرتبطة بمجال العمل أو الدراسة، وتوصف على أنها معرفة نظرية أو حقيقية (وفقاً ل NQF).</p>	<p><b>المعرفة</b></p>
<p>هي مجموعة المعرفة، والمهارات والكفايات التي يجب على الفرد اكتسابها ويكون هذا الفرد قادراً على العرض بعد اتمام عملية التعلّم، والرسمية، وغير الرسمية (وفقاً ل CEDEFOP). أو هي تصريحات حول ما يعرفه المتعلّم، ويفهمه ويكون قادراً على فعله فور إتمام عملية التعلّم، والتي تعرف ببناء على المعرفة، والمهارات والكفايات (وفقاً ل NQF).</p>	<p><b>مخرجات التعلّم</b></p>
<p>ترتيبات إرشادية ومنهجية مخططة للتعليم والتعلّم والتي تركز على مشاكل أو مهام حقيقية تخص المهنة بهدف البدء بعملية تعلم مبنية على الفعل وتحقيق الكفايات المحددة، وتستخدم مواقف التعلّم لتنظيم وحدات المنهاج النمطية على شكل وحدات موضوعية أصغر، وتتبع مبادئ إرشادية معترف بها، وتعزز اكتساب الكفايات المهنية.</p>	<p><b>مواقف التعلّم</b></p>
<p>يغطي المصطلح جانبيين هما: مستوى التحصيل في التعليم والتدريب الرسمي، ويعيد النظر في إطار العمل الخاص بالمؤهلات، والجانب الآخر مستوى المهارة المطلوب من خلال التعليم والتدريب، وتجارب العمل في ظروف غير رسمية (وفقاً ل CEDEFOP).</p>	<p><b>مستوى المؤهلات</b></p>
<p>يمكن وصف الكفاية المنهجية على أنها امتلاك القدرة والإرادة لحل المشاكل وأداء المهام المبنية على الهدف، والمخططة بشكل ممنهج، ويتم اختيار استراتيجيات حل المشاكل، والتفكير المنطقي، وأساليب العمل بشكل عشوائي، ويتم تطبيقها وتطويرها أكثر من أجل إنجاز المهام المعطاة، لضمان الجودة ولتقويم النتائج. ووجود الكفاية المنهجية مطلوبة للحصول على المعلومات من خلال استخدام اللغة والمعلومات الحديثة وتكنولوجيا الاتصالات. ويلزم تطوير استراتيجيات التعلّم، وتوفير القدرة على الانخراط في تعلم مدى الحياة، وأيضاً يتطلب التطور الشخصي والمهني كفاية منهجية.</p>	<p><b>الكفاية المنهجية</b></p>



<p>في هذا السياق تكون وحدات المنهاج النمطية (أو وحدات التعلّم) هي عبارة عن المهام المركبة المحددة للمهنة. والموصوفة بشكل معمم بناءً على المبادئ الإرشادية. NQF: أحد مكونات المؤهلات المتألّفة من مجموعة مترابطة من المعرفة والمهارات والكفايات التي يمكن تقييمها والتحقق منها.</p>	<p><b>الوحدة النمطية/ وحدة التعلّم</b></p>
<p>يعني NQF أداة لتصنيف المؤهلات وفقاً لمجموعة من المعايير لمستويات التعلّم المحددة التي تم تحقيقها، والذي تهدف إلى دمج وتنسيق الأنظمة الوطنية الفرعية للمؤهلات وتحسين الشفافية، وإمكانية الوصول والتقدم، وجودة المؤهلات فيما يتعلق بسوق العمل والمجتمع المدني (وفقاً ل EQF).</p> <p>إنّ NQF الفلسطيني، مبني على مفهوم EQF ويعمل كأداة مرجعية تحدّد مستويات المؤهلات المكتسبة وفقاً للاحتياجات المهنية الخاصة بسوق العمل.</p>	<p><b>الإطار الوطني للمؤهلات (NQF)</b></p>
<p>لكل جزء من الاختبار موضع ملاحظات ويجب أن يتم تعريفه بوضوح، ويجب أن يكون له علاقة مميزة بالمؤشّرات والعوامل الواصفة، ويتوجب على المقيم تقويم النتائج أو العملية المنتجة أو التي تمت تأديتها من قبل المرشّح لقياس المنتج ومراقبة أداء المرشّح المهني والقدرة على تحقيق مهمّة التقييم.</p>	<p><b>موضع الملاحظات</b></p>
<p>هي المصطلح الكلّي الذي يشمل كافة أشكال التوظيف، المدفوع، والمنظم أو التوظيف الذاتي من قبل أشخاص تم تعليمهم وتدريبهم لممارسة هذه المهن.</p> <p>ويعرّف أيضاً مفهوم المهنة على أنه "مجموعة من الوظائف التي تكون مهامها وواجباتها الأساسية متماز بدرجة عالية من التشابه"، وقد يكون الشخص مرتبطاً بمهنة من خلال الوظيفة الرئيسية التي يشغلها حالياً، أو وظيفة ثانية، أو وظيفة مستقبلية، أو وظيفة تم تنصّبها سابقاً (وفقاً ل ISCO-08).</p>	<p><b>المهنة</b></p>
<p>هي المصطلح الشامل الذي يعبر عن كون الشخص قادراً ومستعداً للقيام بعمل بشكل مخطط، ومسؤول، وموجهة حسب الهدف، من أجل حل المهام أو المشاكل المركبة في العائلة المهنية.</p>	<p><b>الكفاية المهنية</b></p>
<p>في هذا السياق يلخص الوصف المهني المهام المركبة والكفايات الرئيسية للمهنة، ويوفر الوصف المهني لأرباب العمل، والطلّاب والمعلّمين والمحاضرين، صورة واضحة عن المهنة في نظام التوظيف، وبالتالي يوفر وصفاً لما هو متوقع من الخريجين المستقبليين القيام به.</p>	<p><b>الوصف المهني</b></p>
<p>في هذا السياق يعرف المعيار على أنه: مجموعة القواعد اللازم استخدامها بشكل ثابت على أنها أفضل المبادئ، والممارسات والإرشادات. ومن حيث الجوهر، يعتبر طريقة متفق عليها لعمل شيء ما.</p> <p>فالمعيار يوفر أساساً موثقاً للناس لمشاركة نفس التوقعات حول منتج أو خدمة ما. ويعلم معيار التقييمية التقييم فيما يخص الحلول الممكنة المتوقعة للمهمّة المركبة على شكل عوامل واصفة، والأهمية الملائمة للمؤشّرات.</p> <p>في أنظمة المعايير الوطنية المهنية (NOS) يوجد تصريحات عن معايير الأداء الذي ينبغي على الأفراد تحقيقه عند تنفيذ الوظائف في مكان العمل، بالإضافة إلى المعرفة والفهم اللذان تقوم عليهما.</p>	<p><b>المعيار المهني</b></p>

<p>الإطار المهني عبارة عن أداة لتنظيم الوظائف بشكل ممنهج إلى مجموعة معرفة بوضوح وفقاً للمهام والواجبات والمسؤوليات المطلوبة في الوظائف.</p> <p>تتم موافقة التصنيف المهني الفلسطيني الوطني مع التصنيف المهني العربي (AOC) والمعيار الدولي لتصنيف المهن (ISCO)، أخذين بعين الاعتبار السياق الوطني والدولي للقوى العاملة الفلسطينية.</p>	<p><b>التصنيف المهني الفلسطيني (POC)</b></p>
<p>يمكن ممارستها من قبل أشخاص تم تعليمهم وتدريبهم وفقاً للوصف الحرفية، وقد اكتسبوا المؤهلات المطلوبة المصاغة بناء على التعليم والتدريب الأكاديمي المتخصص، ومن جهة أخرى، مصطلح «حرفي» يشير إلى درجة الخبرة التي يمكن للشخص تطبيقها في عمله، بصرف النظر عن نوع المهنة.</p> <p>الحرفة المنظمة: نشاط مهني أو مجموعة من النشاطات المهنية، إمكانية الوصول لماذا، وتسعون وراء أي منها، أو إحدى أشكال السعي وراء الموضوع، بشكل مباشر أو غير مباشر، بناء على طرق التقديم الناطمة أو الإدارية لحياسة مؤهلات مهنية محددة (وفقاً ل CEDEFOP).</p>	<p><b>الحرفة</b></p>
<p>في سياق الحصول على الكفايات الفنيّة، يمكن وصف الكفايات الفنية على أنها قدرة المتعلمين وإرادتهم على اكتساب واستخدام المعرفة والخبرات التقنيّة لحل المشاكل وتأدية المهام بشكل مستقل، والتي تكون موجهة حسب الهدف وملائمة. تقييم النتائج وأن تكون قادر على نقل المعرفة والمهارات إلى نطاق واسع من الأوضاع الداخلية وأيضاً دون استخدام الجانب المهني.</p>	<p><b>الكفايات التقنيّة/الفنية</b></p>
<p>مخزون من النشاطات، والمحتوى و الأساليب المنفذة لتحقيق أهداف التعليم أو التدريب (اكتساب المعرفة، والمهارات و/أو الكفايات) تكون منظمة بتسلسل منطقي خلال فترة محددة من الزمن.</p> <p>تعليق: مصطلح برنامج التعليم أو التدريب يشير إلى تنفيذ نشاطات التعلّم بينما يشير المنهاج إلى التصميم، والتنظيم والتخطيط لهذه النشاطات (وفقاً ل CEDEFOP).</p>	<p><b>برنامج التعليم أو التدريب</b></p>
<p>يعرف المؤهل الرسمي على أنه المخرج الرسمي (شهادة أو دبلوماً أو مسمى) لعملية التقييم التي يتم الحصول عليها عندما تقرر هيئة مختصة أن الفرد قد حقق مخرجات التعلّم وفق معايير محددة ويمتلك الكفاية المطلوبة للقيام بالعمل في جانب محدد (وفقاً لكل من CEDEFOP و EQF).</p> <p>أنّ المؤهل يمنح اعتراف رسمي بقيمة مخرجات التعلّم في سوق العمل، وفي التعليم والتدريب، ويمكن أن يكون المؤهل استحقاقاً قانونياً لممارسة مهنة ما (وفقاً ل OECD). متطلبات العمل: هي المعرفة والاستعدادية والمهارات المطلوبة لأداء مهام محددة، مرفقة بمنصب العمل المعين (وفقاً لتصنيف المهني الدولي IOC).</p>	<p><b>المؤهلات</b></p>
<p>في ISO 9000، هي الدرجة التي تحقق فيها مجموعة من الخصائص المكتسبة المتطلبات. ويعرف المعيار المتطلب على أنه احتياج أو توقع.</p>	<p><b>الجودة</b></p>
<p>في التعليم والتدريب، ضمان الجودة مرتبط بتحقيق البرامج التعليمية للمعايير الموضوعية من قبل المؤسسات، والمنظمات المهني، والحكومات، والهيئات المصممة للمعيار والمنشأة من قبل الحكومة، وآليات ضمان الجودة هي العمليات التي من خلالها يتم قياس تحقق هذه المعايير.</p>	<p><b>ضمان الجودة</b></p>



<p>نظام تستخدمه المؤسسة ما بهدف التقليل وفي النهاية التخلص من عدم التوافق مع الخصائص تهدف من خلال مؤسسة ما إلى تقليل وفي النهاية التخلص من عدم التوافق مع الخصائص، والمعايير وتوقعات الزبائن في أكثر شكل فعال وناجح ومجدي من حيث التكلفة.</p> <p>في التعليم والتدريب، إدارة الجودة هي عبارة عن مجموعة الأنظمة وأطر العمل القائمة والمعمول بها ضمن مؤسسة تعليمية لإدارة جودة المخرجات والعمليات.</p>	<p><b>نظام إدارة الجودة</b></p>
<p>الاعتراف الرسمي: عملية منح وضع رسمي للمعرفة، والمهارات والكفايات إما من خلال التحقق من التعلّم الرسمي أو غير الرسمي، بمقدار متساوي، ومنهج المؤهلات (الشهادات، أو الدبلوم أو المسميات).</p> <p>الاعتراف الاجتماعي: الاعتراف بقيمة المعرفة، والمهارات و الكفايات من قبل أصحاب الشأن الاقتصادي والاجتماعيين (وفقاً ل CEDEFOP).</p>	<p><b>الاعتراف بمخرجات التعلّم</b></p>
<p>يصف الاعتراف بالتعلّم المسبق العملية التي تم استخدامها من قبل الجهات النازمة والمؤسسات الأخرى، للتقييم والتحقق من المهارات، والمعرفة والكفايات المكتسبة خارج النظام الرسمي، بغرض الاعتراف بالكفاية بناء على مجموعة المعايير الموضوعية.</p>	<p><b>الاعتراف بالتعلّم المسبق</b></p>
<p>في NQF: هي القدرة على تطبيق المعرفة واستخدام معرفة كيفية اتمام المهام وحل المشاكل، ويتم وصفها على أنها ذهنية (تفكير منطقي، ويدهي وإبداعي) أو عملية (تشمل البراعة اليدوية واستخدام الأساليب والمواد والأدوات والآليات).</p>	<p><b>المهارات</b></p>
<p>يمكن وصف الكفاية الاجتماعية على أنها القدرة والاستعداد لتطوير علاقات اجتماعية إيجابية، بناء على المسؤولية الاجتماعية والتضامن الاجتماعي. وتشير إلى القدرة على التعاون، والتعامل بعقلانية ومسؤولية مع النزاعات، والتعاطف مع الآخرين. وفهم الأدوار، والعمل كفريق، والتواصل بشكل لائق مع المشرفين، والزلاء والشركاء والأصدقاء.</p>	<p><b>الكفاية الاجتماعية</b></p>
<p>في هذا السياق (الخطوة 7)، يكون الشخص الذي تم اختياره والتوصية به من قبل مطور التقييم، والمقر من قبل "الهيئة الوطنية او القطاعية"، والذي يساهم بمعرفته التقنية وخبرات العمل في تصميم وتعرف التقييم.</p>	<p><b>الخبير التقني</b></p>
<p>التأكيد من قبل جهة مختصة بأن مخرجات التعلّم (المعرفة والمهارات او الكفايات) التي تم اكتسابها من قبل فرد ما في ظروف رسمية وغير رسمية، قد تم تقييمها بناء على المعايير مسبقاً والتي تكون متوافقة مع متطلبات معيار التحقق، ويقود التحقق عادة إلى الاعتماد (وفقاً ل CEDEFOP).</p>	<p><b>التحقق من المخرجات</b></p>
<p>يتم التأكيد من خلال تقديم أدلة موضوعية، هو أن المتطلبات المحددة قد تم تحقيقها، والتأكيد في هذه الحالة هو التقييم المبني على مؤشرات العملية والنتائج ذات العلاقة (نتيجة التقييم).</p>	<p><b>التأكيد</b></p>

