



مركز الاعتماد وضبط الجودة



المملكة الأردنية الهاشمية
مجلس التشغيل والتدريب
والتعليم المهني والتقني



منظمة
العمل
الدولية



دليل الاختبارات والمؤهلات المهنية

الأردن

دليل الاختبارات والمؤهلات المهنية

الأردن

٢٠١٥

شكر وتقدير: تم إعداد الدليل من قبل الفريق التالي: ياسر علي، باتريك دارو، زيد القيسي، محمد راسم إبراهيم، هشام المجفت، أحمد العيص، مع توجيه وإشراف من قبل محمد خير ارشيد، مدير مركز الاعتماد وضبط الجودة. كما أشرف عمر المطرمي في وزارة التربية والتعليم على المراجعة التربوية للدليل.

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٥
الطبعة الأولى ٢٠١٥

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف Ch-1211 Geneva 22, Switzerland او عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ ان تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على اسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

دليل الاختبارات والمؤهلات المهنية: الأردن / منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية – Manual on skills and certification: Jordan - بيروت: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥

ISBN 9789226297548 (web pdf)

منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch-1211 Geneva 22, Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

وزيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨-١١، رياض الصلح ١١٠٧٢١٥٠

بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

تقديم

تساهم الاختبارات والمؤهلات المهنية في تسهيل انتقال الشباب إلى سوق العمل عن طريق تحسين المعلومات المتاحة لشركات التوظيف. كما انها تتيح للعاملين المشتغلين في الاقتصاد غير المنظم فرصة للاعتراف بمهاراتهم، وتيسير حراكهم، وتحولهم إلى وظائف في الاقتصاد المنظم. وفي بعض البلدان، ترتبط المؤهلات المهنية بسلام الأجور التي يتم التفاوض بشأنها بين الشركاء الاجتماعيين. كما تساعد الاختبارات المهنية مزودي التدريب في تحسين برامجهم عبر التغذية المرتجعة الهامة حول نتائجهم ومخرجاتهم التدريبية. كما توفر الاختبارات المهنية معلومات عن عرض العمالة المتوافر لأغراض رسم السياسات. وبشكل عام، هناك إمكانية عالية لمنظومات الاختبارات والمؤهلات المهنية للتأثير بإيجابية في أداء أسواق العمل.

في الأردن، تم إنشاء مركز الاعتماد وضبط الجودة وفقاً للمادة (١١) من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٨. وبحسب الفقرة (ب-٣) من هذا القانون، يتولى المركز مهمة إجراء الاختبارات المهنية، ومنح إجازة مزاولة المهنة لمستويات المهني، والماهر، ومحدد المهارات.

وقد قامت منظمة العمل الدولية بتوفير الدعم الفني للمركز لتمكينه من تنفيذ مهامه، وذلك من خلال البرنامج الوطني للعمل اللائق ومشروع " العمل الثلاثي لتشغيل الشباب في الأردن" والممول من الوكالة السويدية للإنماء الدولي. وتحت مظلة هذا المشروع عملت منظمة العمل الدولية ومركز الاعتماد وضبط الجودة على إنشاء إطار للحد الأدنى لمتطلبات الاختبار المهني وإصدار إجازات مزاولة المهنة والذي يستعرضه هذا الدليل. ويؤمل أن تفيد هذه الوثيقة في تمكين ثقة أصحاب العمل في عمليات الاختبار المهني وإجازات مزاولة المهنة الصادرة عن المركز.

يرتبط مجال هذا الدليل في إجراءات الاختبار المهني وإصدار إجازات المزاولة ضمن مسؤولية مركز الاعتماد وضبط الجودة (مسار التدريب المهني). كما ترحب وزارة العمل ومركز الاعتماد وضبط الجودة بتعاون جهات منح المؤهلات في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم، وجامعة البلقاء التطبيقية من أجل تبني وتطبيق نهج موحد للاختبارات والمؤهلات المهنية في الأردن.

ونقدم امتناناً لكل من ساهم في إعداد هذا الدليل بدءاً من المؤسسات الحكومية، والشركاء الاجتماعيين المعنيين، والفريق الفني الذي قام بإعداد هذا الدليل، وإلى كل الجهات التي شاركت في الورش الاستشارية وساهمت بملاحظات قيمة.

فرانك هاغمان

نضال القطامين

المدير الإقليمي للدول العربية بالإجابة
منظمة العمل الدولية

وزير العمل ووزير السياحة والآثار
الحكومة الأردنية

قائمة المحتويات

VII.....	مقدمة	
١.....	١. التقييم والاختبارات في الأردن	١,١
٢.....	نظام التعليم والتدريب في الأردن	٢,١
٣.....	التصنيف العربي المعياري للمهن والإطار الوطني للمؤهلات في الأردن	٣,١
٧.....	التقييم في برامج التدريب المهني في الأردن	٤,١
٧.....	الإطار التشريعي وإطار السياسات للاختبارات المهنية في الأردن	5.1
٨.....	إجازة مزاوله المهنة	
١١.....	٢. مقدمة للتقييم والاختبارات المهنية	١,٢
١٢.....	مفهوم التقييم وتصنيف أنواعه	٢,٢
١٣.....	المبادئ الأساسية الستة لمنظومة الاختبارات والمؤهلات المهنية	
١٨.....	٣. تصميم الاختبارات المهنية	١,٣
١٩.....	تحديد المهام والواجبات (الخطوة ١)	٢,٣
٢٠.....	تصميم جدول مواصفات الاختبار (الخطوة ٢)	٣,٣
٢١.....	تصميم الاختبار المهني النظري (الخطوة ٣)	٤,٣
٢٨.....	اختيار طرائق التقييم المناسبة للاختبار المهني العملي (الخطوة ٤)	5.3
٣١.....	بناء مصفوفة أدلة التقييم (الخطوة ٥)	٦,٣
٣٢.....	تصميم أدوات التقييم للاختبارات العملية (الخطوة ٦)	٧,٣
٣٥.....	إخراج الاختبار النظري وأدوات تقييم الاختبار العملي بصورتها النهائية (الخطوة ٧)	
٣٨.....	٤. تنفيذ الاختبارات المهنية	١,٤
٣٩.....	اختيار لجان الاشراف، والمقيمين، وموقع الاختبار	٢,٤
٤٠.....	الإعداد والتحضير لتنفيذ الاختبار (الخطوة ١)	٣,٤
٤١.....	تنفيذ الاختبار (الخطوة ٢)	٤,٤
٤١.....	تنظيم عملية الاعتراض وإعادة الاختبار (الخطوة ٣)	٥,٤
٤٢.....	منح إجازة مزاوله المهنة (الخطوة ٤)	٦,٤
٤٤.....	مراجعة وتحسين إجراءات الاختبار (الخطوة ٥)	٧,٤
٤٥.....	الاستنتاجات والخطوات اللاحقة	
٤٧.....	المراجع	
٤٨.....	مسرد المصطلحات	

قائمة الجداول

الجدول ١-١	أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن	٢
الجدول ٢-١	أمثلة عن المهام في التصنيف العربي المعياري للمهن لمستويات مهنية مختلفة	٤
الجدول ٣-١	شهادات التدريب والإجازات المهنية	٥
الجدول ٤-١	واصفات إطار المؤهلات المهنية والتقنية	٦
الجدول ٥-١	مواصفات المؤهلات المهنية والتقنية	٦
الجدول ١-٣	جزء من جدول مواصفات اختبار مهني لعمل "طباع أوفست بالطبق"	٢١
الجدول ٢-٣	مقارنة بين الأنواع المختلفة لأسئلة وفقرات الاختبار النظري	٢٢
الجدول ٣-٣	مقارنة بين بعض طرائق التقييم	٢٨
الجدول ٤-٣	مثال لجزء من مصفوفة أدلة تقييم تفصيلية	٣١
الجدول ٥-٣	مقارنة بين أنواع مصفوفات أدلة التقييم	٣١
الجدول ١-٤	تلخيص لمتطلبات منح إجازة مزاولة المهنة في الأردن	٤٣

قائمة الأشكال

الشكل ١-١	مسارات التعليم والتدريب والمسارات المهنية/الوظيفية في الأردن	٣
الشكل ٢-١	فئات المستويات المهنية في الأردن	٤
الشكل ٣-١	مجال الإطار الفرعي للمؤهلات المهنية والتقنية	٥
الشكل ٤-١	نموذج لإجازة مزاولة المهنة	٩
الشكل ١-٣	مخطط متفرع/شجري لاختيار طريقة التقييم في الاختبار العملي	٣٠

مقدمة

يتضمن هذا الدليل الحد الأدنى لمتطلبات تصميم وإجراء الاختبارات المهنية ومنح إجازات مزاولة المهنة في الأردن. وهو بذلك لا يشكل منهجاً أكاديمياً عن طرائق التقييم، إنما يُتوقع أن يتم استخدامه كمرجع أساسي من قبل معدي ومطوري الاختبارات، والمقيمين، والمعنيين في اختبارات المهارات في الأردن، وعلى الأقل للمستويات المهنية الثلاثة الأولى (العامل محدد المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني).

يتكون هذا الدليل من أربعة فصول تتناول:

١. وصف موجز للتقييم والاختبارات في الأردن،
٢. أساسيات التقييم والاختبارات المهنية،
٣. توجيهات/إرشادات عن كيفية تصميم اختبارات المهارات (الاختبارات المهنية)،
٤. توجيهات/إرشادات عن كيفية إجراء اختبارات المهارات (الاختبارات المهنية).

وعلى أساس هذا الدليل، تم إعداد مجموعة من الأمثلة على أدوات التقييم والاختبارات المهنية لأعمال في مهن ميكانيك المركبات، ومهن الطباعة والتغليف^١.

يجب تصميم الاختبارات المهنية للمستويات المهنية الثلاثة وتنفيذها في الأردن بالتنسيق الوثيق مع مركز الاعتماد وضبط الجودة. كما يجب توصيل الملاحظات والأسئلة والاستفسارات المتعلقة بتطبيق هذا الدليل إلى مركز الاعتماد وضبط الجودة لمراعاتها في النسخ/الطباعات التالية للدليل. إن عملية إعداد وتطوير الإطار الوطني للاختبارات والمؤهلات المهنية عملية ديناميكية تستدعي تنسيقاً فاعلاً بين مركز الاعتماد وضبط الجودة، وأصحاب العمل، ومزوّد التدريب، والشركاء الاجتماعيين، وكل الجهات المستفيدة المعنية. ويُؤمل أن يساهم هذا الدليل في عملية التطوير هذه.

^١ انظر القرص المضغوط المرفق مع الدليل والذي يحتوي القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالاختبارات والمؤهلات المهنية في الأردن إضافة إلى أمثلة على الاختبارات المهنية وأدوات التقييم.

١. التقييم والاختبارات في الأردن



في الأردن، تقوم الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب التقني و المهني، والتعليم العام، والتعليم العالي بتقييم خريجها عن طريق الاختبارات النظرية والأدائية. وقد ينجح الطلاب أو يرسبون في هذه الاختبارات، ووفقاً لنتائجهم تلك يتم منح الناجحين منهم درجات ومؤهلات/ شهادات دراسية ومهنية.

١.١ نظام التعليم والتدريب في الأردن

يوفر نظام التعليم والتدريب في الأردن مستويات ومسارات متنوعة. ويتكون من التعليم الأساسي والتعليم الثانوي في المدارس (تحت مظلة وزارة التربية والتعليم)، والتعليم العالي في الجامعات (تحت مظلة وزارة التعليم العالي)، وكليات المجتمع (تحت مظلة جامعة البلقاء التطبيقية) هذا إضافة إلى برامج التدريب المهني التي توفرها وتقدمها بشكل أساسي مؤسسة التدريب المهني (مؤسسة عامة).

التعليم الأساسي المدرسي إلزامي وهو كذلك مجاني في المدارس الحكومية. ويتكون من عشرة مستويات (صفوف). وعند إنهاء المستويات (الصفوف) العشرة بنجاح، وبحسب معدله يستطيع الطالب أن يلتحق في مسارات التعليم الثانوي الأكاديمي أو المهني أو أن يلتحق في برامج التدريب المهني (التطبيقي).

يستمر التعليم الثانوي لمدة عامين، وينتهي بأن يجلس الطلاب لامتحان/اختبار شهادة الدراسة الثانوية العامة الوطني (ويسمى التوجيهي) الذي يؤهل الناجحين للالتحاق بالجامعات وكليات المجتمع الحكومية والخاصة تبعاً لدرجاتهم في الاختبار وقدراتهم المالية. ويبقى الطلاب لمدة عامين دراسيين في كليات المجتمع، وتُعدّهم هذه الكليات لامتحان وطني يطلق عليه " الشامل". ويؤهل هذا الامتحان الطلاب للالتحاق بالجامعات (بحسب شروط محددة) أو للعمل في القطاع العام أو القطاع الخاص.

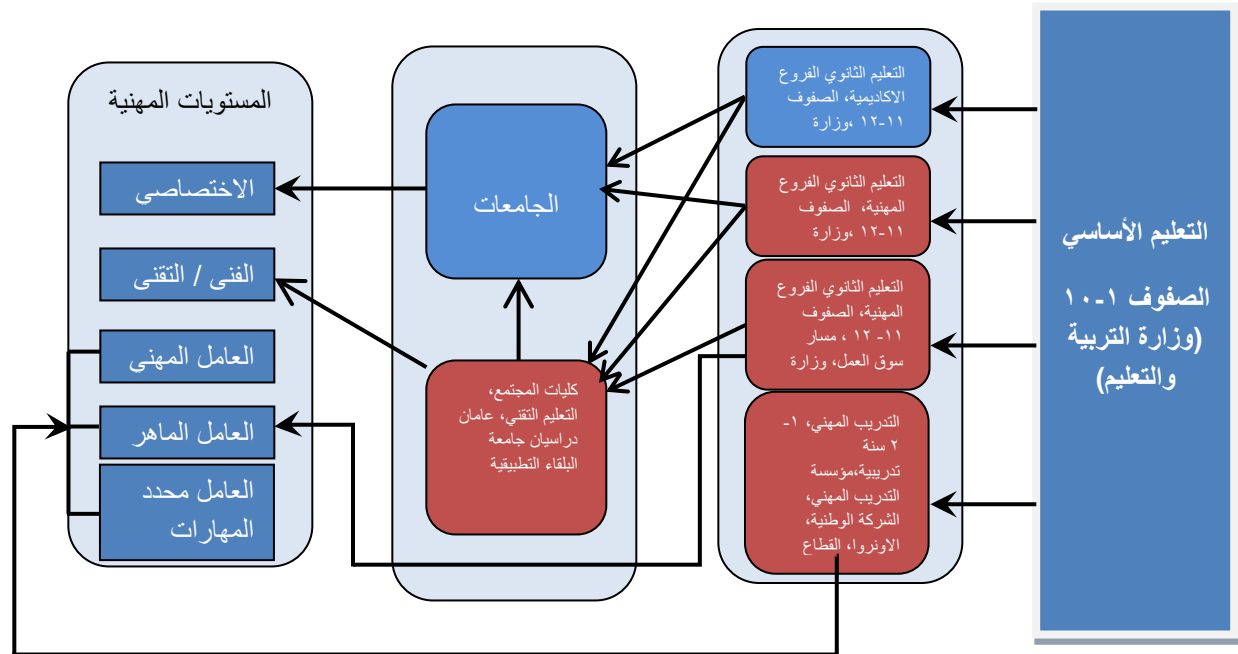
يتم تنفيذ التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن في ثلاثة أنظمة:

- **نظام التعليم المهني** كجزء من مستوى التعليم الثانوي. وفي نهاية العامّين الدراسيّين يجلس الطلاب الراغبون في الالتحاق بسوق العمل لامتحان التوجيهي وفقاً لمسار متطلبات سوق العمل في موضوعات التعليم العام الرئيسة (اللغة العربية، واللغة الانجليزية، والحاسوب وغيرها) والموضوعات المهنية الأساسية. وقد يلتحق الطلاب الناجحون في هذا المسار في تخصصات محددة في كليات المجتمع. أما الطلاب الراغبون في الالتحاق بالجامعات وكليات المجتمع فعليهم النجاح أيضاً في موضوعات إضافية في امتحان التوجيهي.
- **نظام التدريب المهني** تُعد مؤسسة التدريب المهني، والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، والأونروا، وبعض المزودين من القطاع الخاص الجهات الرئيسة المزودة لبرامج التدريب المهني ذات السنة الواحدة أو السنتين والتي تستهدف إعداد العاملين في مستويات العامل محدد المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني. ولا يوجد لخريجي هذه البرامج منافذ للالتحاق مباشرة في الجامعات وكليات المجتمع.
- **نظام التعليم التقني** يُنفذ التعليم التقني في كليات المجتمع الحكومية أو كليات المجتمع الخاصة وينتهي بامتحان "الشامل".

الجدول ١-١ أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن

التدريب المهني	التعليم المهني	التعليم التقني
مراكز ومعاهد التدريب المهني (مزودو التدريب المهني المعتمدون من مركز الاعتماد وضبط الجودة)	المدارس الثانوية	كليات المجتمع/التقنية
الشهادة/المؤهل المهني	١. شهادة الدراسة الثانوية العامة (التوجيهي) الفرع المهني ٢. شهادة الدراسة الثانوية العامة (التوجيهي) الفرع المهني، مسار سوق العمل	الشامل
١. شهادة/مؤهل مهني ٢. إجازة مزاوله المهنة		
الجهة المانحة للشهادة/المؤهل	١. معاهد/مراكز التدريب المهني المعتمدة (بصادق مركز الاعتماد وضبط الجودة على الشهادة) ٢. مركز الاعتماد وضبط الجودة	وزارة التربية والتعليم جامعة البلقاء التطبيقية

المسار المهني / الوظيفي	تؤهل الشهادة/الإجازة من حيث المبدأ الخريجين للشغل / العمل	١. تؤهل الشهادة من حيث المبدأ الخريجين للشغل و/أو الالتحاق بالتعليم العالي (الجامعات وكليات المجتمع) ٢. تؤهل الشهادة من حيث المبدأ الخريجين للشغل و/أو الالتحاق بكليات المجتمع ضمن شروط وتخصصات محددة	تؤهل الشهادة من حيث المبدأ الخريجين للشغل و/أو الالتحاق بالجامعات بحسب شروط محددة
----------------------------	--	--	---



الشكل ١-١ مسارات التعليم والتدريب والمسارات المهنية / الوظيفية في الأردن

٢.١ التصنيف العربي المعياري للمهن والإطار الوطني للمؤهلات في الأردن

تبنى الأردن التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨^٢ وفئات المستويات المهنية الخمسة. والتصنيف العربي المعياري للمهن (١) نظام لتسمية وتصنيف المهن والأعمال، من أجل توفير لغة موحدة للهيكل المهنية للقوى العاملة في المنطقة العربية. ويساعد التصنيف كذلك في جمع معلومات سوق العمل، ونشرها، وتحليلها عن طريق تحديد خمس فئات للمستويات المهنية بدلالة المهام والواجبات (إضافة إلى المهارات ذات العلاقة):

فئة مستوى الاختصاصي: يشمل الأعمال التي تتطلب مستوى عال من المهارات المعرفية والفنية والإدارية التي تمكن الاختصاصي من متابعة العاملين، وتقييم إنجازاتهم، وحل المشكلات في موقع العمل. ويتطلب هذا المستوى تعليمًا جامعيًا.

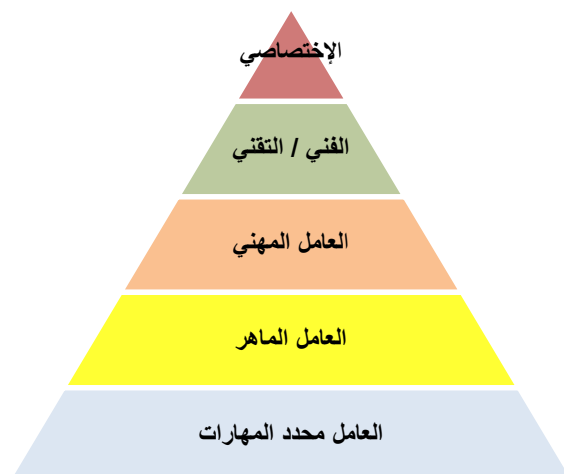
فئة مستوى الفني/التقني: يشمل الأعمال التي تتطلب مهارات علمية وفنية إشرافية لفهم وتحليل الأداء وتحديد الإنجازات. يتطلب مستوى الفني/التقني تعليمًا بمستوى كليات المجتمع (فني كهربائي عام، ومساعد صيدلي).

فئة مستوى العامل المهني: يتطلب أن يعمل بمستوى عال من المهنية، ويقود فريقاً، ويعمل على تنمية قدرات فريقه. ويتطلب هذا المستوى تدريباً لمدة عام تدريبي بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي (مثل ميكانيكي/مركبات خفيفة عام، وحلاق نسائي).

فئة مستوى العامل الماهر: يضم هذا المستوى الأعمال التي تتطلب كفايات ترتبط بجزء من المهنة. ويتطلب هذا المستوى تدريباً مهنيًا (مثل ميكانيكي مركبات خفيفة، لحيم أنابيب).

^٢ بني على أساس التصنيف الدولي المعياري للمهن (ايسكو ٨٨)

فئة مستوى العامل محدد المهارات: يضم هذا المستوى الأعمال التي تتطلب أداء مهام روتينية تتطلب مهارات معرفية مهنية، ويتعلق بمجال مهارات أدائية ضيق يمكن اكتسابه عن طريق تدريب قصير الأمد (أقل من تسعة شهور) أو عن طريق تلمذة مهنية غير نظامية أو عن طريق تعلم ذاتي (مثل عامل تنظيفات، ومساعد لحيم أنابيب).

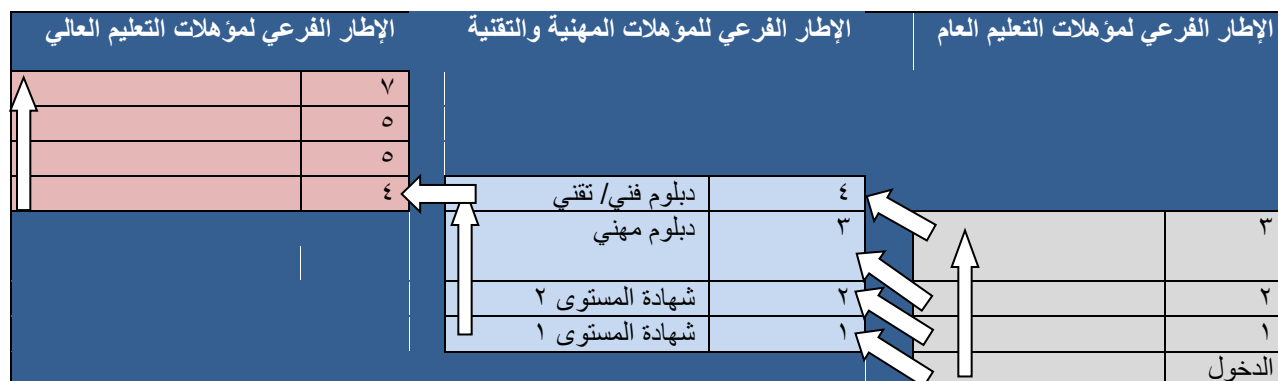


الشكل ٢-١ فئات المستويات المهنية في الأردن

الجدول ٢-١ أمثلة عن المهام في التصنيف العربي المعياري للمهن لمستويات مهنية مختلفة

المهنة / العمل	فئة المستوى المهني بحسب التصنيف العربي المعياري	بعض المهام ذات العلاقة	ملاحظات
مهندس ميكانيكي/ صيانة مركبات	إختصاصي	يدير مشغل/ كراج مركبات، يدير أعمال الصيانة، يدير احتياجات الزبائن، يعدّ تقارير فنية، يقود ويدرب العاملين.	يعمل منفرداً
فني ميكانيكي- مركبات خفيفة	فني / تقني	يشخص أعطال أنظمة المركبة، يتابع أعمال الصيانة، يفحص المركبة قبل تسليمها للزبون، يعدّ تقارير العمل، يقود ويدرب العاملين.	يعمل منفرداً أو تحت إشراف مهندس ميكانيكي -صيانة مركبات
ميكانيكي مركبات خفيفة / عام	عامل مهني	يركب تسهيلات/معدّات مشغل صيانة المركبات، ينفذ برامج الصيانة الوقائية، يخدم ويصون أنظمة المركبة، يعبئ تقارير العمل، يدير ويدرب العاملين.	يعمل منفرداً أو تحت إشراف فني ميكانيكي- مركبات خفيفة
ميكانيكي نقل حركة	عامل ماهر	يخدم ويشغل روافع المركبات، يشخص ويصلح أعطال صندوق التروس، والقابض، والمحاور، وعمود نقل الحركة،...الخ.	يعمل منفرداً أو تحت إشراف ميكانيكي مركبات خفيفة/عام
ميكانيكي تغيير الزيوت	عامل محدد المهارات	يخدم ويشغل ضاغطات الهواء، يخدم ويشغل روافع المركبات، يغير زيت المحرك، وزيت صندوق التروس والمحاور، وزيت الفرامل، وزيت القابض، وزيت نظام التوجيه، يخدم بطارية المركبة.	يعمل منفرداً أو تحت إشراف ميكانيكي مركبات خفيفة

في عام ٢٠١٤ بدأ الأردن وبمساعدة فنية من الاتحاد الأوروبي بتطوير إطار وطني للمؤهلات وذلك وفقاً للإطار الأوروبي للمؤهلات، وبحيث يشكل إطار المؤهلات المهنية والتقنية إطاراً فرعياً من الإطار الوطني للمؤهلات وفيه أربعة مستويات. وتعد المستويات المهنية من ٣-١ مناظرة للمؤهلات التي يقدمها الإطار الفرعي للمؤهلات التعليم العام، والمؤهل المهني عند المستوى ٤ يناظر المؤهل الذي يمنحه المستوى الأدنى من الإطار الفرعي للتعليم العالي.



الشكل ٣-١ مجال الإطار الفرعي للمؤهلات المهنية والتقنية

الجدول ٣-١ شهادات التدريب والإجازات المهنية

المستوى المهني	المؤهلات المهنية (الإجازات المهنية)	مستوى المؤهل المهني	المؤهلات	شهادات التدريب (شهادة التدريب قصير الأمد)
مستوى الفني / التقني	إجازة مهنية بالمستوى ٤	٤	دبلوم فني/ تقني	شهادة تدريب بالمستوى ٤
مستوى العامل المهني	إجازة مهنية بالمستوى ٣	٣	دبلوم مهني	شهادة تدريب بالمستوى ٣
مستوى العامل الماهر	إجازة مهنية بالمستوى ٢	٢	شهادة المستوى ٢ تدريب وتعليم تقني ومهني	شهادة تدريب بالمستوى ٢
مستوى العامل محدد المهارات	إجازة مهنية بالمستوى ١	١	شهادة المستوى ١ تدريب وتعليم تقني ومهني	شهادة تدريب بالمستوى ١

لقد تم تأسيس واصفات إطار المؤهلات المهنية والتقنية على أساس واصفات المستوى في إطار المؤهلات الأوروبية، مع بعض التحويرات لمواءمة المستويات المهنية في الأردن.

الجدول ١-٤: واصفات إطار المؤهلات المهنية والتقنية

المعارف (الحقائقية والنظرية)	المهارات (المعرفية والعملية)	المهارات الاستخدامية
معارف حقائقية ونظرية شاملة، عامة ومتخصصة ضمن مجال شغل أو دراسة محددة مع الوعي بحدود تلك المعرفة.	مدى شامل من المهارات المعرفية والعملية الانتقالية والمتخصصة اللازمة لتطوير حلول خلاقة/ مبتكرة لمشكلات مجردة وغير معيارية، وإعداد تقارير بالنتائج.	يدبر ويشرف على الافراد والمواد والصحة والسلامة المهنية، والبيئة المستدامة، وضمان الجودة في مجال نشاطات الشغل أو الدراسة حيثما يكون هناك تغيرات غير متوقعة. ويراجع، ويدير، ويتابع، ويطور ادائه واداء الآخرين.
معرفة حقائقية ومعرفة داعمة بقاعدة عريضة في مجال شغل أو دراسة.	مدى من الكفايات المعرفية العملية تلزم للوصول إلى حلول لمشكلات نوعية في مجال شغل أو دراسة. وتقديم تقارير عن النتائج بحسب ما يلزم.	يمارس الادارة الذاتية ضمن الخطوط العريضة لنشاطات الشغل أو الدراسة التي يمكن التنبؤ بها وتوقعها عادة، ولكنها عرضة للتغيير. ويشرف على الأعمال الروتينية للآخرين، ويدير المروسين، ويتحمل المسؤولية عن صحة وسلامة المعدات والمواد والموارد البشرية، وضمان الجودة، وتحسين نوعية نشاطات الشغل أو الدراسة.
معرفة الحقائق، والمبادئ، والعمليات، والمفاهيم العامة في مجال شغل أو دراسة.	مدى من المهارات المعرفية والعملية اللازمة لإنجاز الواجبات، وحل المشكلات عن طريق اختيار وتطبيق الطرائق الأساسية، والأدوات، والمواد، والمعلومات.	يتحمل مسؤولية إنهاء الواجبات في الشغل أو الدراسة، ويكيف سلوكه الشخصي لظروف وحالات حل المشكلات.
معرفة حقائقية أساسية في مجال شغل أو دراسة.	مهارات معرفية وعملية أساسية تلزم لاستعمال المعلومات ذات العلاقة من أجل القيام بتنفيذ الواجبات، وحل المشكلات الروتينية باستخدام القواعد والأدوات الأساسية.	يشغل أو يدرس تحت اشراف، ومع قدر من الاستقلالية.

الجدول ١-٥: مواصفات المؤهلات المهنية والتقنية

اسم المؤهل	الغرض	مستوى الالتحاق/ الدخول	حجم التعلم	مسار التقدم/ الترقى
شهادة التدريب والتعليم المهني والتقني للمستوى ١	يؤهل الافراد لإنجاز واجبات محددة المهارة باستخدام معارف ومهارات عملية أساسية وتحت اشراف عادة. ويتقدم إلى المستوى ٢.	العمر ١٦ عاما يقرأ ويكتب.	٧٠-٤٠ نقطة معتمدة (٦ شهور اسمية).	شهادة التدريب والتعليم المهني للمستوى ٢.
شهادة التدريب والتعليم المهني والتقني للمستوى ٢	يؤهل الافراد لتطبيق المعارف والمهارات العملية لإنجاز الواجبات في مجالات محددة تستدعي المهارة والتوجيه الذاتي. ويتقدم إلى المستوى ٣.	شهادة المستوى ١ من إطار المؤهلات المهنية والتقنية. العمر ١٦ عاما. الصف العاشر.	١٢٠ نقطة معتمدة كحد ادنى (١٢ شهر اسمي).	دبلوم مهني من التدريب والتعليم المهني والتقني.
دبلوم مهني من التدريب والتعليم المهني والتقني	يؤهل الافراد لتطبيق المعارف والمهارات لحل المشكلات في مجال محدد، ويديرون أعمالهم الخاصة ويشرفون على الآخرين. ويتقدم إلى المستوى ٤.	شهادة المستوى ٢ من إطار المؤهلات المهنية والتقنية. شهادة الصف ١٢ أو امتحان قبول. العمر ١٨ عاما.	١٨٠-١٤٠ نقطة معتمدة (١٨ شهر اسمي).	دبلوم تقني من التعليم والتدريب المهني والتقني.
دبلوم تقني من التعليم والتدريب المهني والتقني	يؤهل الافراد لتطبيق معارف ومهارات متخصصة، والاشراف على الآخرين، والوصول إلى حلول مبتكرة وخلاقة للمشكلات، وتحسين النتائج. ويتقدم إلى المستوى ٥.	شهادة المستوى ٣ من إطار المؤهلات المهنية والتقنية أو التوجيهي. العمر ١٨ عاما.	٢٤٠ نقطة معتمدة (٢٤ شهر اسمي).	برامج التعليم العالي التطبيقية.

٣.١ التقييم في برامج التدريب المهني في الأردن

التقييم في التدريب المهني في ألمانيا

في النظام الثنائي في التدريب المهني في ألمانيا (15)، على المتدرب الجلوس لاختبار وسيط في أثناء فترة التدريب إضافة إلى الاختبار النهائي.

في التدريب المهني، يختلف التقييم حالياً تبعاً لمزود التدريب. ففي مؤسسة التدريب المهني، على سبيل المثال، تحسب العلامة النهائية للمتدرب بحيث يخصص ٨٠% منها من نتيجة الاختبار النهائي (الكتابي والعملية) الذي تجريه مديرية الاختبارات في مؤسسة التدريب المهني عند إنهاء البرنامج التدريبي، و٢٠% تأتي من التقييم الذي يجريه المدربون في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي كله (ويتضمن هذا الاختبارات الكتابية، والواجبات المنزلية، والاختبارات العملية،... الخ).

يعتمد التقييم في التعليم العام/المدرسي في معظم الدول العربية على التقييم النهائي والاختبارات الكتابية. وفي بعض البلدان مثل الأردن، والمملكة العربية السعودية تستخدم طرائق تقييم تتضمن التقييم المستمر إضافة إلى الاختبارات الكتابية النهائية.

٤.١ الإطار التشريعي وإطار السياسات للاختبارات المهنية في الأردن

هناك قوانين وسياسات وطنية عدة تتعلق بالاختبارات والمؤهلات المهنية في مسار التدريب والتعليم المهني. وتتسم محتويات هذا الدليل مع هذه الوثائق. وفيما يأتي القوانين والسياسات الرئيسية^٣:

- قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٨. وطبقاً للمادة (١١) من هذا القانون، تم تأسيس مركز الاعتماد وضبط الجودة كجهة مسؤولة عن الاختبارات المهنية ومنح إجازات مزاولي المهنة في التدريب والتعليم المهني.
- نظام مركز الاعتماد وضبط الجودة رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٢، وفي المواد ١٣-١٦ إجراءات منح إجازة مزاولي المهنة في الأردن.
- التعليمات الداخلية لمركز الاعتماد وضبط الجودة لسنة ٢٠١٣ نظمت عملية إدارة الاختبارات المهنية، ومنح إجازة مزاولي المهنة.
- تعالج المواد ٧-٩ من قانون تنظيم العمل المهني رقم ٤٣٦٩ لسنة ١٩٩٩ المستويات المهنية، وإجازة مزاولي المهنة، ورسوم الإجازة.

وبحسب الفقرة (ب) من المادة ١١ من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٨، يتولى مركز الاعتماد وضبط الجودة المهام والصلاحيات الآتية:

- إعداد معايير التدريب والتعليم المهني والتقني، وتطويرها لضبط جودة المخرجات، ورفعها إلى المجلس لإقرارها.
- ترخيص واعتماد مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.
- إجراء الاختبارات المهنية لممارسي الأعمال المهنية والتقنية، ومنح إجازة مزاولي المهنة.

ووفقاً لنظام مركز الاعتماد وضبط الجودة رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٢، يتولى المركز ما يأتي:

- إعداد معايير الاعتماد وضبط الجودة لقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني وتطويرها.
- إعداد المعايير الواجب توافرها في المعلمين والمدرسين المهنيين العاملين.
- إعداد الاختبارات المهنية، وتنظيم إجرائها، وتطويرها للمستويات الثلاثة (المهني، والماهر، ومحدد المهارات).

^٣ ملحق (١) - القرص المضغوط المرفق مع الدليل

- إعداد بنك وطني للاختبارات النظرية والعملية ذات العلاقة بعمل المركز وتطويره مع المؤسسات ذات العلاقة والقطاع الخاص.
- متابعة التزام المؤسسة بتطبيق أحكام هذا النظام.

وقد تم تشكيل اللجنة التوجيهية لمركز الاعتماد وضبط الجودة التي يرأسها أمين عام وزارة العمل وعضوية كل من:

- مدير مركز الاعتماد وضبط الجودة نائبا للرئيس.
- ممثل عن وزارة التربية والتعليم.
- ممثل عن القوات المسلحة الأردنية.
- ممثل عن مؤسسة التدريب المهني.
- ممثل عن هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.
- ممثل عن جامعة حكومية يختارها وزير العمل.
- اثنين من ذوي الخبرة والكفاءة من القطاع الخاص، يمثلان القطاعات ذات العلاقة بعمل المركز، يختارهما الوزير لسنتين قابلتين للتجديد.

٥.١ الاختبارات المهنية وإجازة مزاوله المهنة في الأردن

في ضوء التعليمات الداخلية لمركز الاعتماد وضبط الجودة لسنة ٢٠١٣ المتعلقة بإدارة الاختبارات المهنية ومنح إجازة مزاوله المهنة، يُعرّف الاختبار المهني بأنه أداة لقياس معارف ومهارات الأشخاص في زمن إجراء الاختبار. ويتكون من اختبار نظري (للجزء المعرفي من الكفاءة) واختبار عملي (للمهارات العملية والاتجاهات).

وعلى الاختبارات المهنية الالتزام بثلاثة متطلبات:

- **المعايير المهنية-** التي توصف وتحدد المهام والواجبات والمهارات، ومعايير الأداء. وقد قام مركز الاعتماد وضبط الجودة بإعداد معايير مهنية لعدد من المهن في الأردن، ويواصل المركز عملية إعداد المعايير المهنية لمهن أخرى بدعم من الاتحاد الأوروبي، مستهدفاً إنجاز المعايير المهنية وتطويرها لكل المهن وفقاً للتصنيف العربي المعياري للمهن. وتتراوح نسبة ممثلي القطاع الخاص من العمال المهرة والممارسين للمهنة في لجان إعداد المعايير المهنية ما بين الثلث إلى النصف، ويقومون بقيادة لجان الإعداد، ويأتي بقية أعضاء اللجان من منظمات أصحاب العمل، وغرف الصناعة والتجارة، إضافة إلى ممثلين عن الجهات الحكومية المزودة للتدريب.
- **المستويات المهنية-** في ضوء قانون تنظيم العمل المهني في الأردن، والتصنيف العربي المعياري للمهن لعام ٢٠٠٨، تم تبني خمسة مستويات مهنية: العامل محدد المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني، والفني/التقني، والاختصاصي. ووفقاً لتعليمات إجراء الاختبارات المهنية الصادرة عن مركز الاعتماد وضبط الجودة، ينقسم مستوى العامل المهني في درجتين هما: مهني درجة أولى ومهني درجة ثانية. ويتولى مركز الاعتماد وضبط الجودة مهمة إدارة الاختبارات المهنية في المستويات الثلاثة الدنيا. وحالياً توفر مؤسسة التدريب الأوروبية الدعم للأردن لإعداد الإطار الوطني للمؤهلات.
- **منهجيات واستراتيجيات وأدوات تصميم وتنفيذ الاختبارات المهنية-** وهذا يمثل الغرض الرئيس لهذا الدليل.

تمثل الإجازة المهنية وثيقة يصدرها مركز الاعتماد وضبط الجودة. وتعد هذه الإجازة جواز سفر لدخول عالم الشغل، حيث تُعلم أصحاب العمل عن كفايات الباحث عن العمل. ويتم منح إجازة مزاوله المهنة لفئات المتقدمين الآتية وفقاً لتعليمات مركز الاعتماد وضبط الجودة:

- يتم منح خريجي الثانوية العامة/الفرع المهني- مسار متطلبات سوق العمل إجازة مزاوله المهنة في مستوى العامل الماهر تلقائياً.
- يتم منح خريجي برامج التدريب الحكومية المعتمدة من مركز الاعتماد وضبط الجودة إجازة مزاوله المهنة تلقائياً.
- يتم منح خريجي برامج التدريب المقدمة من القطاع الخاص والمعتمدة من مركز الاعتماد وضبط الجودة إجازة مزاوله المهنة بعد اجتياز اختبار نظري كتابي.
- يُمنح العمال الممارسون إجازة مزاوله المهنة عند اجتيازهم بنجاح الاختبارات النظرية والعملية وتبعاً للشروط النازمة.



الشكل ١-٤ نموذج لإجازة مزاولة المهنة

ووفقاً لقرارات مجلس الوزراء^٤، يعدّ الحصول على الإجازة المهنية شرطاً ومطلباً لمزاولة المهنة من قبل العاملين في ثمان عائلات (مجموعات) مهنية، مع فترة إمهال لمدة ثلاث سنوات قابلة للتتمديد إلى خمس سنوات من تاريخ النشر، كما في الجدول الآتي (ويمكن أن يتقدم العاملون في مهن أخرى إلى الاختبارات المهنية والحصول على إجازة مزاولة المهنة):

المهن	تاريخ النشر
قيادة وإصلاح المركبات والآليات الثقيلة	٢٠٠٠/٦/١٢
النجارة والديكور	٢٠٠٠/٦/١٢
تشكيل المعادن والصيانة الميكانيكية	٢٠٠٠/١٠/١٠
الخدمات الشخصية (الحلاقة والتجميل)	٢٠٠٠/٦/١٢
التكييف والتبريد الصحية	٢٠٠٤/١/١
الكهرباء (قوى)	٢٠٠٤/١/١
الإنشاءات	٢٠٠٤/١/١
الإلكترونيات	٢٠٠٤/١/١

^٤ مؤسسة التدريب المهني-التقرير السنوي ٢٠١١ (www.vtc.gov.jo)

الخلاصة

يوفر نظام التدريب والتعليم الأردني مستويات ومسارات متنوعة. يُنفذ نظام التدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن عن طريق نظام التعليم المهني كجزء من مرحلة التعليم الثانوي، بينما يُنفذ التدريب المهني من قبل جهات متنوعة أخرى، ويُنفذ نظام التعليم التقني كجزء من التعليم العالي. تبنى الأردن التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨ وفئات مستوياته المهنية الخمسة. ويقوم مركز الاعتماد وضبط الجودة ووفقاً لمهامه بحسب التشريعات تنظيم الاختبارات المهنية لمستويات العامل محدد المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني، وإصدار إجازات مزاوله المهنة ذات العلاقة.

٢. مقدمة للتقييم والاختبارات المهنية



محمد متدرب في برنامج تدريب مهني لمستوى العامل الماهر. يستخدم مركز التدريب طرائق واستراتيجيات **تقييم** عدة **لقياس** أداء محمد بما فيها **اختبارات** المهارة (الاختبار المهني). ويقوم المركز كذلك بعمل **تقويم** لأداء محمد وزملائه في البرنامج من أجل تحسين البرنامج التدريبي.

١,٢ مفهوم التقييم وتصنيف أنواعه

يتمثل الغرض النهائي لاختبار المهارة/الاختبار المهني في قدرته على تقييم كفاية الشخص مباشرة. تُعرّف الكفاية المهنية بأنها القدرة على إنجاز عدد/مدى من الواجبات وفقاً لمستويات الأداء المتوقعة في بيئة الشغل الحقيقية. وتُمكن منظومة الاختبارات والمؤهلات المهنية التأكد من كفاية شخص ما في مهنة معينة. وعليه فإن الاختبارات المهنية تتكون من عناصر تُصمّم لقياس معارف المتقدم للاختبار ومهاراته العملية واتجاهاته.

التقييم إما أن يكون على أساس الكفاية أو قد يكون بطرائق أخرى. نتائج التقييم المبني على الكفاية يتمثل في قرار يتعلق بكفاية المتقدم للاختبار (كفو أم غير كفو) بعكس طرائق التقييم المبني على منح المتقدم للاختبار علامة/درجة مئوية.

بشكل أساسي، يُبنى القرار النهائي في الاختبار المهني على تحليل المعلومات التي يتم تجميعها من استراتيجيات/ طرائق تقييم متنوعة. أدلة التقييم هي المعلومات والبيانات التي يتم تجميعها عن المتقدم للاختبار في أثناء عملية التقييم/الاختبار، حيث يتم مقارنة هذه المعلومات بمعايير محددة مسبقاً للحصول على دليل يتعلق بكفاية المتقدم للاختبار. ويتضمن "التقويم" تحليل هذه النتائج وتفسيرها للوصول لقرار نهائي بشأن كفاية المتقدم للاختبار، وكذلك لتحسين البرنامج التدريبي. وفيما يأتي أنواع متعددة من استراتيجيات التقييم:

- **تقييم نظامي/الانظامي**، يستخدم التقييم النظامي أطراً محددة مسبقاً لتقييم كفاية المتقدم للاختبار مثل الامتحانات المدرسية، والامتحانات الوطنية (التوجيهي والشامل). أما التقييم اللانظامي فيتم خلال عملية التفاعل والتواصل بين المدرب والمتدرب، وتسجيل ملاحظات تتعلق بأداء المتدرب.
- **التقييم النهائي (الاختبار البعدي)/التكويني (المستمر)**، يُجرى التقييم النهائي عند إنهاء فترة التعلم، في حين ينفذ التقييم التكويني (المستمر) في أثناء عملية التدريب.
- **تقييم العملية وتقييم المنتج**، في تقييم العملية يتم تقييم خطوات الأداء، بينما يُجرى تقييم المنتج على أساس النتائج/المنتج/ الخدمة التي قدمها أو أنجزها المتقدم للاختبار.

- **تقييم العملية**، على سبيل المثال قد يتضمن تقييم العملية ملاحظة/مراقبة المتقدم للاختبار في أثناء فكه أجزاء المحرك وتجميعها، بينما يركز تقييم المنتج على "هل تم اصلاح المحرك أم لا". يُستخدم تقييم العملية غالباً للواجبات أو المهارات الحرجة والأكثر أهمية، وتلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. وتدعو الحاجة إلى تصميم نماذج وأدوات تقييم معيارية (قوائم الرصد/الشطب، وسلام التقدير وغيرها) للمحافظة على موضوعية تقييم العملية. يجيب تقييم العملية عن الأسئلة الآتية: ما الواجبات التي تم أدائها بشكل ملائم؟ وأمن؟ وبسلسلة صحيح؟ وفي حدود وقت معين؟
- **تقييم المنتج**، يُعد أكثر موضوعية من طريقة تقييم العملية بوجود معايير مسبقة تتعلق بالتصميم ودقة المنتج. وقد يجيب تقييم المنتج عن التساؤلات الآتية: هل يلبي المنتج مواصفات التصميم؟ هل يتمتع المنتج النهائي بالمظهر الأنيق؟ هل يلبي المنتج النهائي معايير السلامة؟

- **استراتيجيات التقييم المباشر/غير المباشر.**

- **طرائق/استراتيجيات التقييم المباشر تتضمن طرائق المراقبة/الملاحظة المباشرة، والأسئلة، والعروض التوضيحية.** تتضمن طريقة المراقبة والملاحظة مراقبة أداء المتدرب/المتقدم في بيئة شغل محددة، مثل موقع العمل أو في ظروف وحالات تحاكي بيئة الشغل الحقيقية. يمكن أن تركز الملاحظة على العملية أو على العملية والمنتج كليهما. ويمكن توجيه بعض الأسئلة للمتقدم للاختبار كجزء من طريقة المقابلة أو في أثناء الملاحظة المباشرة (الأسئلة الداعمة). أما العروض التوضيحية فيمكن أن تعطي أمثلة عن المهارات التي يمتلكها المتقدم للاختبار، والمنتجات/الخدمات التي بإمكانه انتاجها أو تقديمها.
- **طرائق التقييم غير المباشر**، يتضمن هذا تقييم المنتج النهائي، والاختبارات الكتابية، وتقييم الأشغال السابقة للمتقدم للاختبار.
- **طرائق التقييم التكميلي/الإضافي**، يتضمن هذا التقييم محفظة أدلة الأداء، ومحفظة المهارات والأشغال السابقة، إضافة إلى تقارير وشهادات أصحاب العمل، والمشرّفين، وزملاء/أقران العمل.

- **استراتيجية تقييم المشروع**، يُستخدم هذا التقييم غالباً للكفايات المتقدمة التي تشتمل على مهارات الاستقلالية والتفكير الخلاق. ويتم تقييم المتقدمين للاختبار بشكل فردي أو جماعي، بناء على تحقيقهم أهداف مخططة وباستخدام موارد محددة وضمن فترة زمنية محددة. يقوم المقيّم بتقييم خطة تنفيذ المشروع، وتنفيذ المشروع نفسه، والمنتج النهائي للمشروع، والزمّن المستغرق. ويمكن التقييم الجماعي أيضاً من تقييم مهارات العمل بروح الفريق.

- **استراتيجية التقييم المحاكى**، تُقيم في هذه الاستراتيجية الكفايات كجزء من سيناريوهات الشغل الحقيقي في بيئة تمثل-إلى حد معين- موقع شغل حقيقي. وقد تتضمن السيناريوهات جميع المشكلات التي قد يواجهها عامل المستقبل. وقد تختلف طرائق المحاكاة من طريقة لعب الأدوار البسيط إلى إعادة تكوين بيئة شغل حقيقية (محاكي الطيران على سبيل المثال). وعند تصميم الاختبار يجب أن ينصب التركيز على خلق أوضاع شغل تُمكن المتدرب من إظهار قدرته على أداء مدى واسع من المهارات بما فيها المهارات الفنية/التقنية، والمعارف الداعمة، والمهارات العامة، مثل مهارات: اتخاذ القرار، وحل المشكلات، والاتصال الفاعل.
- **استراتيجيات التقييم المبنية على المقابلة والأسئلة**، يُستعمل الاختبار الشفهي كاختبار أداء (مثل اختبار قياس المهارات اللغوية) أو كاستراتيجية مكمل لاستراتيجيات أخرى، أو في تلك الحالات التي لا يمكن أن تُستخدم فيها اختبارات أو طرائق أخرى (أي عندما يكون الاختبار الشفهي هو الملاذ الأخير). يمكن بناء الاختبار الشفهي بالتواصل المسبق مع المقيمين، ومن خلال توفير شجرة أسئلة معدة مسبقاً مع إجاباتها، تأخذ بعين الاعتبار التدرج في الأسئلة وفقاً لصعوبة الموضوعات التي يتم مناقشتها مع المتقدم للاختبار. وتوجه شجرة الأسئلة هذه قرارات المقيمين المتعلقة بالكفايات الفعلية التي يملكها المتقدم للاختبار. تمكن طريقة المقابلة أيضاً من الحكم على طريقة تفكير المتقدم للاختبار وتصرفه تحت الضغط. كذلك تمكن هذه الطريقة من تقييم مهارات حياتية أخرى تشمل الثقة بالنفس، والتحليل، والتركيز، والقدرة على التعامل مع حالة أو قضية معينة.
- **طريقة التقييم بمحفظة أدلة الأداء**، يمكن استخدام هذه الطريقة من قبل المقيمين لتقييم أداء المتدرب أو المتقدم للاختبار، وكذلك من قبل شركات التوظيف لتقييم المرشحين للعمل لديها. تتكون محفظة الأداء من مجموعة من الأدلة تتعلق بكفايات المتدرب أو المتقدم للاختبار أو المرشح للوظيفة. وقد تشمل هذه الأدلة محتويات ونماذج/أمثلة من برامج تدريب تلقاها حديثاً، وسجلات التدريب والتقييم، والمهام والواجبات المناطة به في الأعمال الحالية أو السابقة، وتقييم لنشاطات فردية أو جماعية شارك فيها، ونماذج من منتجات (مثل رسوم فنية وصور)، والشهادات الممنوحة له، ويوميات/مفكرة الشغل، والمعرفين، ورسائل التوصية/التزكية، والخبرات الحياتية.

٢.٢ المبادئ الأساسية الستة لمنظومة الاختبارات والمؤهلات المهنية

١. **يجب أن تتوافق طرائق الاختبار مع مجمل الكفايات التي يتم تقييمها.** يجب أن يُركز في تقييم إمكانات المتقدم للاختبار على المعارف والاتجاهات والمهارات العملية التي تمكنه من إنجاز الواجبات المحددة. فعلى سبيل المثال، لا يُعد الوصف البسيط للخطوات اللازمة لفك قطع مركبة دليلاً كافياً في اختبار/تقييم ميكانيكي مركبات. فالقدرة على الوصف تختلف عن القدرة على أداء العمل نفسه، ولتقييم مثل هذه الواجبات أو الكفايات لا بد من إجراء اختبار أداء. ولكن من المهم التأكيد- ومن البداية- على أهمية المعارف، ولكنها تبقى غير كافية للحكم على كفاية شخص ما، فالمعرفة الأكاديمية لميكانيكي المركبات مفيدة، ولكنها لا يمكن أن تكون كافية للحكم على كفايته في إصلاح المركبات.
- وبطريقة مماثلة، يعد السلوك الحركي ضرورياً ولكنه عنصر غير كافٍ في الاختبار.** هناك ميل في التعليم والتدريب التقني والمهني لربط اختبارات الأداء حصرياً بالسلوك الحركي والنتائج المرئية والملموسة (فك أجزاء السيارة على سبيل المثال)، في حين لا تؤخذ الإمكانات المعرفية بالحسبان في بعض الأحيان، وفي هذا النهج خطورة في التغاضي عن قدرة المتقدم للاختبار في التفريق بين وظائف أجزاء المحرك، على سبيل المثال.
- كذلك يجب أن لا تركز اختبارات المهارة فقط على أداء المتقدم في المواضع والأحوال المثالية،** إنما يجب أن تركز أيضاً على مهارات المتقدم العليا، وعلى التفكير الخلاق في الأحوال الحقيقية عندما يحدث خطأ ما (مثل تعطل الآلة التي يعمل عليها).
- ويجب تضمين مهارات الشغل المحورية/الأساسية (الكفايات الاستخدامية) في الاختبار المهني.** في كل الأعمال، يحتاج العاملون إلى الاتصال ببعضهم، وإلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والعمل مع بعضهم بعضاً، وإلى حل المشكلات، ويحتاجون إلى المهارات الحاسوبية (من بين مهارات أخرى). وعليه يجب أن تكون اختبارات المهارة قادرة على تقييم مثل هذه المهارات المحورية/الأساسية واللازمة للعاملين جميعهم، وللأعمال جميعها.

° تُستخدم مصطلحات المهام والواجبات في المعايير المهنية الأردنية المعدة من قبل مركز الاعتماد وضبط الجودة. ويقوم مركز الاعتماد وضبط الجودة حالياً بتطوير معايير مهنية جديدة بدعم من الاتحاد الأوروبي. ويتم استخدام مصطلح الكفايات الاستخدامية في المعايير الجديدة (مثل الاتصال، وروح فريق العمل، وحل المشكلات) إضافة إلى مصطلحات المهام والواجبات.

٢. استراتيجيات التقييم تختلف من بلد لآخر، ولكن يُعد النهج المبني على الكفايات الأكثر ملاءمة. تتبنى بعض البلدان النهج المبني على العلامات للتدريب/التقدير، بينما تميل بلدان أخرى إلى اتباع تقييم مبني على النتائج والذي يُحدّد بوضوح فيما إذا كان الشخص كفوؤاً أم لا، مؤهلاً أم غير مؤهل. يُعدّ النهج المبني على الكفاية النهج الأكثر ملاءمة، فإذا أراد شخص أن يشغل ميكانيكي تمديدات صحية (مواسرجي) فلن يكون مهتماً إذا كان كفوؤاً بنسبة ٧٢% على سبيل المثال. ولكن من الممكن وضع حدود دنيا لمعدلات الأداء الكفو، والتي على المتقدم للاختبار أن يجتازها ليعدّ كفوؤاً. ولكن أيضاً قد يُعدّ الاتقان الكامل لبعض مكونات الأداء ضرورياً، مثل تلك المكونات المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية وغيرها من الكفايات الفنية الحرجة أو الأكثر أهمية.

٣. هناك حاجة لتعزيز المشاركة الواسعة من ذوي العلاقة والشركاء في تصميم وتنفيذ ومراجعة الاختبار المهني وإجراءاته. لشركات القطاع العام والقطاع الخاص، ومنظمات أصحاب العمل، ولنقابات العمال، ولمزوّدِي التدريب، وللمؤسسات الحكومية، وللعامل المهنيين والممارسين، وللبلديات والمجتمعات المحلية، وللمقيمين، ولعمدّي الاختبارات، ولخبراء المهنة، وللمنشآت الصغيرة، لكل هؤلاء دور وعليهم أدائهم. فكلما اتسعت المشاركة ازداد الاعتراف الوطني بالتقييم والاختبارات والمؤهلات المهنية. كذلك تستطيع الجهات المستفيدة المساهمة بتقديم الدعم العيني لمنظومة الاختبار والتقييم، وتحسين شفافية عملية التقييم.

٤. هناك حاجة لتحديد الظروف المعيارية للاختبار بحيث تكون أقرب ما يمكن من واقع أماكن العمل. تختلف الظروف التي تُجرى في ظلها اختبارات المهارة، من الظروف المثالية إلى تلك الأقل مصداقية وموثوقية. وتعد بيئة الشغل الحقيقية الموقع الافضل

منظومة الاختبارات والمؤهلات المهنية يقودها أصحاب العمل والعمال في ألمانيا

في ألمانيا (١٥)، تقوم الدولة بتنظيم وتنفيذ الاختبارات الخاصة بالتدريب الذي يتم في مؤسسات التدريب المهني، بينما تقوم غرف التجارة بتنظيم الاختبارات الخاصة بالتدريب في مواقع العمل والإشراف على تنفيذها (اختبارات وسيطة/مرحلية ونهائية). ولعقد هذه الاختبارات، تقوم الغرفة المسؤولة بتشكيل لجان المقيمين والتي يتكون كل منها من ثلاثة أعضاء كحد أدنى يمثلون أصحاب العمل والعمال إضافة إلى مدرب من مدرسة مهنية. وتصدر لجنة التدريب المهني في الغرفة القواعد والتعليمات الواجب مراعاتها في الاختبارات النهائية. وتحدد هذه القواعد والتعليمات معايير التقدم للاختبار، وشكل الاختبار، ومعايير تصحيح الاختبار (وضع الدرجات)، والترتيبات المتعلقة بإصدار الشهادات، والنتائج المترتبة على خرق القواعد والتعليمات، وإمكانات إعادة الاختبار. في المهن التي يتوافر فيها عدد كبير من المتدربين، فقد تم إنشاء مراكز رئيسة مكلفة بإعداد أسئلة موحدة للاختبارات على مستوى البلد بكامله، ولعدة مهن، ومنها:

• للاختبارات في مجال المهن التجارية

The Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen (www.ihk-aka.de)

وأيضاً Zentralstelle für Prüfungsaufgaben ZPA Nord-West (www.ihk-zpa.de)

• للاختبارات في مجال المهن الصناعية / الفنية : معهد التطوير لأسئلة الاختبارات والمساعدة التعليمية

Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle- PAL of the IHK Region Stuttgart (www.ihk-pal.de)

• للاختبارات في مجال مهن الطباعة و الاعلام : اللجنة الفنية المركزية للتدريب والتعليم المهني في الطباعة والإعلام

Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (www.zfamedien.de)

في كل عام يتم تطوير اختبارات مرحلية ونهائية جديدة. وعند عقد هذه الاختبارات فإن الاختبار يتم لكل المتقدمين في نفس الوقت في كل مواقع الاختبار في ألمانيا. ويتضمن هذا اختبارات تفصيلية كتابية وعملية، وقوائم بالمعدات والأدوات، ووسائل القياس، والمواد اللازمة للاختبار. وهذا يساعد الشركات التي ستعقد فيها الاختبارات لتكون مستعدة وجاهزة في الوقت المحدد.

لإجراء اختبارات الكفاية والأداء. وكلما زادت واقعية عملية التقييم، تزداد تبعاً لذلك فاعلية تقييم أداء المتدرب/المتقدم للاختبار. ومن ناحية أخرى، فإن توفير الظروف المعيارية لاختبار المهارة أمر ضروري لضمان العدالة والمساواة لكل المتقدمين.

5. يجب تشجيع الاعتراف بالتعلم المسبق كعامل مهم يساهم في حراك سوق العمل وتشكيله. الاعتراف بالتعلم المسبق هو عملية تقييم وإصدار شهادة تصادق على كفاية الشخص بناءً على المعايير المهنية، وبغض النظر عن كيفية اكتساب تلك الكفايات (تدريب نظامي، تدريب غير نظامي، خبرة عملية). ويُعدّ الاعتراف بالتعلم المسبق مهماً وبخاصة للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص ويبحثون عن وظيفة، وكذلك للمشتغلين الذين يسعون إلى الترقى والتقدم الوظيفي، وكذلك للعاملين المشتغلين في الاقتصاد غير المنظم والراغبين في الانتقال والتحول إلى أعمال في القطاع المنظم، ومهم أيضاً للممارسين الراغبين في الالتحاق بمسار تعليمي. والاعتراف بالتعلم المسبق قد يكون من الأهمية بمكان وبخاصة في سياق الهجرة، حيث يتيح للعاملين فرصة الاعتراف بمهاراتهم بعد عودتهم إلى بلدانهم الأصلية عند انقضاء فترة الهجرة.

٦. الاختبارات والمؤهلات المهنية عملية مكلفة، وتعتمد على مدى توافر مصادر التمويل ولمختلف المراحل. على الإطار المالي أن يأخذ في الحسبان ضرورة تضمين التكاليف كلها للوصول إلى اختبارات كفؤة ومثينة ويمكن الوثوق بها، والحاجة لضمان التغطية

متطلبات تطبيق الاعتراف بالتعلم المسبق

قامت سلطة التدريب والتعليم المهني في تنزانيا، وبدعم من منظمة العمل الدولية بإعداد دليل عن الاعتراف بالتعلم المسبق في تنزانيا (١٣). وقد حدد الدليل قائمة من الفرضيات المهمة وراء تنفيذ سياسة الاعتراف بالتعلم المسبق، منها:

- المشاركة الفاعلة لأصحاب العمل والأشخاص المعنيين في تصميم التقييم وتنفيذه،
- التنسيق الوثيق بين السلطات الحكومية ومزودي التدريب، بحيث يتمكن حاملو الشهادات من الوصول إلى مسارات التعلم والالتحاق بها،
- وجود منظومات داعمة لإعداد المعايير وتطويرها، وأدوات التقييم ومنهجياته، وتوافر المقيمين المتمكنين، وتوافر منظومة للمتابعة والتقييم،
- نظام مؤهلات مرن ومعايير كفايات تأخذ في الحسبان ضيق مجال المهارات للأفراد العاملين في الاقتصاد غير المنظم وبخاصة،
- إعداد منهجيات مبتكرة لتقييم المعارف والمهارات وبخاصة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم،
- نظام مالي واضح ومستدام خصوصاً أنه (أ) قد يكون المتقدمون بحاجة إلى دعم مالي، (ب) قد يكون تنظيم التقييم المبني على محفظة الأداء مكلفاً،
- تأكيد صدقية شهادات الاعتراف بالتعلم المسبق ومعادلتها بالدرجات والشهادات النظامية.

الواسعة للاختبارات. تشمل تكاليف الاختبارات المهنية:

- **مرحلة تصميم الاختبار** - تكلفة التحليل المهني، وتكلفة ورش الديكم (إن لزم)، وأجور ومكافآت معدي الاختبارات، وتكلفة تدريب معدي الاختبارات، وتكلفة طباعة ونشر أدوات تقييم الاختبارات، وتكلفة طباعة وتوزيع أسئلة الاختبار، وتكلفة جمع أدلة التقييم، وتكلفة تعويض الجهات التي يعمل فيها معدي الاختبار نظير تفرغهم جزئياً أو كلياً، وتكلفة الاجتماعات والورش والجلسات التدريبية.
- **تنفيذ الاختبار** - أجور ومكافآت المقيمين ولجان الإشراف على الاختبار، وتكلفة مواصلاتهم، وتكلفة الاجتماعات والتدريب، وتكلفة المواد المستهلكة في تنفيذ الاختبار، وتكلفة استعمال مواقع في القطاع الخاص كمراكز اختبار أو تكلفة استخدام معدات من القطاع الخاص، إضافة إلى تكلفة تكيف الاختبار للأشخاص المعوقين.
- **ضبط جودة الاختبار** - تكلفة إشراف ومراقبة مركز الاعتماد وضبط الجودة على عملية تصميم الاختبارات وتنفيذها.

ويجب التأكيد على أنه عند تحديد رسوم الاختبار لا بد من الأخذ في الحسبان (أ) التكلفة المباشرة وتكلفة الفرصة البديلة، (ب) القدرة الشرائية للمتقدمين للاختبار، و (ج) القيمة السوقية للشهادة/المؤهل. في الأردن لا يوجد رسوم اختبار للتدريين المتقدمين من القطاع العام، لكن الرسوم تجمع من الممارسين ومن المتدربين الملتحقين في الجهات المزودة للتدريب من القطاع الخاص.

رسوم اختبارات المهارة

بنين

في كاندني، تقدر التكلفة بحدود ٥,٠٠٠ فرنك (١٠,٢ دولاراً أمريكياً)، تُدفع إلى منظمات الصناعات الصغيرة (اتحاد وطني متعدد المهن). يُقسّم هذا المبلغ بين لجان التقييم، والجمعيات الوطنية، ومنظمة الصناعات الصغيرة التي تشرف على الاختبار. وحالياً يدفع التلميذ المهني مبلغ (١٠,٢) دولاراً أمريكياً مقابل الشهادة الصادرة عن الحكومة، إضافة إلى مبلغ (١٠,٢) دولاراً أمريكياً أخرى لمواد الاختبار. وفي دجوغو، تكون التكلفة أعلى، وتصل إلى (١٦,٣) دولاراً أمريكياً تُدفع عند التسجيل للاختبار، و(٤٠,٧) دولاراً أمريكياً للحصول على الشهادة ولكل المهن، وعلى المتقدمين للاختبار توفير مواد الاختبار على نفقتهم (6).

معدل الصرف: ١ دولار أمريكي = ٤٩٠,٨٨ فرنك، بتاريخ ١٤ آب ٢٠١٤

<http://themoneyconverter.com/USD/XAF.asp>

الكاميرون

يدفع المتقدم ١٠١,٩ دولاراً أمريكياً إلى اتحاد العمال الحرفيين، بحيث يغطي ٧٥% من هذا المبلغ تكلفة مواد الاختبار (مثل الخشب والملابس والكهرباء). (6)

غانا

في تقييم الكفاية لمهنة الحلاقة على سبيل المثال، يدفع المتقدم ما يعادل (١٤) دولاراً أمريكياً كرسوم تنظيم الاختبار تُدفع لمنظمة الصناعات الصغيرة الخاصة بمهن الحلاقة. تكلفة الاختبارات المهنية الوطنية تساوي ضعف تكلفة تقييم الكفاية، وتدفع مباشرة للسلطة الوطنية (6).

الأردن

تختلف رسوم الاختبار تبعاً للمستويات المهنية، كما يأتي: (أ) ٤٠ ديناراً أردنياً، وهذا يعادل ٥٦,٥ دولاراً أمريكياً لمستوى العامل المهني، (ب) ٤٢,٣٧ دولاراً أمريكياً لمستوى العامل الماهر، (ج) ٢٨,٢ دولاراً أمريكياً لمستوى العامل محدد المهارات. وعلى المتقدمين لكل المستويات المهنية كذلك أن يدفعوا ١٤,١ دولاراً أمريكياً لإصدار أو تجديد إجازة مزاوله المهنة، و ٧,٠٦ دولاراً أمريكياً لإصدار بدل شهادة مفقودة أو تالفة. (ملحق أ)

سعر الصرف: ١ دينار اردني = ٠,٧٠٨ دولار أمريكي، نشرة البنك المركزي الأردني ١٤ آب ٢٠١٤

الخلاصة

تُعرّف الكفاية المهنية بأنها القدرة على إنجاز مدى من الواجبات وطبقاً للمعايير المتوقعة في بيئة العمل الحقيقية، ويكون التقييم تقييماً مبنياً على الكفاية أو غير مبني على الكفاية، وهناك استراتيجيات تقييم أخرى تشمل: تقييم منظم مقابل تقييم غير منظم، وتقييم نهائي مقابل تقييم تكويني، وتقييم عملية مقابل تقييم منتج. تمثل أدلة التقييم المعلومات والبيانات التي يتم جمعها عن المتقدم في أثناء عملية التقييم. ويتم مقارنة هذه المعلومات بمعايير محددة للحصول على دليل عن كفاية المتقدم. ويمكن جمع أدلة التقييم عبر طرائق تقييم مباشرة وطرائق تقييم غير مباشرة أو عن طريق طرائق تقييم تكملية. وتشمل استراتيجيات وطرائق التقييم: تقييم العملية، والمنتج، والمشروع، والمحاكاة، والمقابلة، ومحفظة الأداء.

يجب إعداد منظومة الاختبارات والشهادات المهنية على أساس المبادئ الستة الأساسية الآتية:

- يجب ان تتوافق طرائق الاختبار مع مجمل الكفايات المطلوب تقييمها، وأن تعزز المعارف والإتجاهات والمهارات التي تتيح للفرد إنجاز الواجبات المحددة.
- يختلف تقييم المتقدمين من بلد لآخر، ويعدّ التقييم المبني على الكفاية التقييم الأكثر فاعلية.
- هناك حاجة لتعزيز مشاركة الشركاء ذوي العلاقة في عملية إعداد، وتنفيذ، ومراجعة عمليات الاختبار.
- هناك حاجة لتحديد الظروف المعيارية لإجراء الاختبار، وأن تكون أقرب ما يمكن إلى حقيقة مواقع العمل.
- ينبغي تشجيع الاعتراف بالتعلم المسبق.
- عمليات الاختبارات والمؤهلات المهنية مكلفة، ويجب أن تعتمد على كل مصادر التمويل المتاحة ولمختلف مراحل الاختبار.

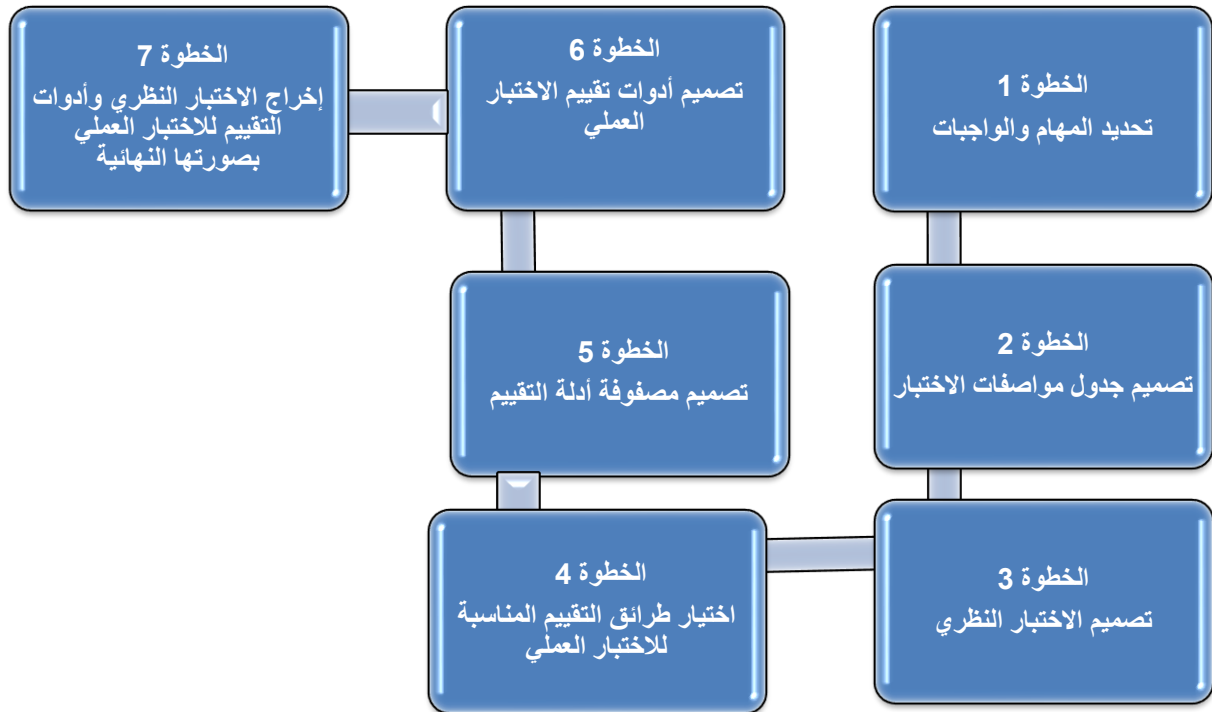
٣. تصميم الاختبارات المهنية



يُختار مصممو الاختبارات المهنية على أساس عدد من المتطلبات: فعليهم إثبات وإظهار قدرتهم في تصميم الاختبارات وفقاً للاستراتيجيات والطرائق التي يوافق عليها مركز الاعتماد وضبط الجودة، وعليهم أيضاً تفهم القوانين والأنظمة الناظمة للاختبارات المهنية والالتزام بها، واستخدام اللغة العربية بشكل ممتاز، وتفهم التصنيف المهني الوطني والتصنيف العربي المعياري للمهن، وكذلك تفهم توصيف المعايير المهنية، وأن يكونوا مؤهلين أكاديمياً ولديهم الخبرة العملية، وأن يشاركوا في دورة تدريبية مدتها أسبوع واحد عن الاختبارات المهنية ينظمها مركز الاعتماد وضبط الجودة^٦. يجب أن يلعب الممارسون والعاملون المهرة دوراً معتبراً في تصميم الاختبارات المهنية.

^٦ الورشة التدريبية المنظمة من قبل منظمة العمل الدولية ومركز الاعتماد وضبط الجودة لمصممي الاختبارات المهنية في الفترة ٢٩ ايلول/سبتمبر - ١ تشرين أول/أكتوبر ٢٠١٣ في عمان.

يصف هذا الفصل الخطوات السبعة لمصممي الاختبار المهني لإعداد الاختبار. بعض من خطوات إعداد الاختبار النظري والاختبار العملي يمكن تنفيذها بالتوازي (في آن معاً).



١.٣ تحديد المهام والواجبات (الخطوة ١)

تقيس الاختبارات المهنية قدرة المتقدم وإمكاناته في أداء مهام طبقاً لمعايير مهنية محددة، وتُشتق هذه المعايير من التصنيف الوطني المعياري للمهن.

في الأردن، قام مركز الاعتماد وضبط الجودة وبالتعاون مع القطاع الخاص بإعداد معايير مهنية وطنية لست عائلات (مجموعات) مهنية، ووفقاً للهيكلية الآتية:

- مهام وواجبات المهنة،
- مهارات كل من الواجبات،
- معايير تقييم الأداء،
- أهمية و طبيعة كل مهارة من حيث كونها معرفية، أو أدائية، أو اتجاهية،
- المهارات الاستخدامية اللازمة للمهنة،
- مواصفات التدريب،
- المعارف الداعمة،
- التدريب العملي اللازم.

٢.٣ تصميم جدول مواصفات الاختبار (الخطوة ٢)

تُبنى الاختبارات المهنية على أساس مهام أو واجبات أو مهارات/نتائج تعلم لمهنة محددة. وتُعرّف نتائج التعلم بأنها نص يمثل التحصيل التعليمي والمعبّر عنه بـ"ما هو المتوقع من المتعلم/المتدرب أن يعرف، وأن يفهم، وأن يكون قادراً على أدائه" في الاختبار المهني، أو عند إنهاء عملية التعلم. وتشمل نتائج التعلم كذلك الاتجاهات والسلوكيات، والقيم، والأخلاق.

يبين جدول مواصفات الاختبار المهام، والواجبات، ونتائج التعلم (المعرفية والأدائية والاتجاهية) ومستوى كل منها وفقاً لتصنيف بلوم ودرجة أهميتها. وتصنف نتائج التعلم من حيث درجة الأهمية في مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة. وتحدد درجة أهمية النتائج التعليمي بالتشاور مع الممارسين المؤهلين من القطاع الخاص.

ومن الجدير بالذكر أن بعض خبراء التعليم والتدريب التقني والمهني يدافعون عن منهجية "عمليات الشغل والأعمال" بدلا من تقسيم المهارات أو نتائج التعلم إلى معرفية، وأدائية واتجاهية.

في تصنيف بلوم، هناك ثلاثة مجالات متداخلة هي المجال المعرفي، والنفس حركي، والاتجاهي تتضمنها نتائج التعلم:

في المجال المعرفي حدد بلوم ستة مستويات بدءاً من التذكر البسيط أو تعرّف الحقائق (المستوى الأدنى) إلى المستويات الأكثر تعقيداً، مثل تركيب وتقويم الأفكار (المستويات الأعلى).

المستوى ١ - معرفة - تذكر/استرجاع بسيط للمعلومات: يعرف، يحدّد، يسجّل، يطابق، يسمّي، يرتّب، يندكّر، يتعرّف، ينصّ.

المستوى ٢ - استيعاب - يفهم معنى المعلومات والمشكلات ويفسرها: يصنّف، يصف، يبحث، يشرح، يعبّر، يعدّ تقريراً، يعيد صياغة النص، يراجع، يترجم.

المستوى ٣ - تطبيق - يطبّق ما تعلم في الصف في أوضاع جديدة وغير مألوفة: يطبّق، ينتخب أو يختار، يبيّن، يمثّل، يستخدم، يوضّح، يفسّر، يشغّل، يمارس، يجدول، يرسم، يحلّ، يستعمل، يكتب.

المستوى ٤ - تحليل - يحلل المواد والأفكار إلى جزئياتها لفهم هيكلها التنظيمي: يحلّل، يقدر، يصنّف، يقارن، يباين، ينتقد، يفاضل، يميّز، يفحص، يجرب، يسأل، يختبر.

المستوى ٥ - تركيب - يستخدم الأجزاء ليكون كلاً جديداً مع التأكيد على خلق معنى أو هيكل جديد: يرتّب، يجمع، يجمع، يؤلّف، ينشئ، يخلق/ يكون، يصمّم، يطور، ينظّم، يخطّط، يحضّر، يقترح، يجهّز.

المستوى ٦ - التقويم - يحكم على قيمة الأشياء: يسعّر، يقيّم، يجادل، يدافع، يقدر، يحكم، يتنبأ، يثمن، يدعم.

الجدول ٣-١ جزء من جدول مواصفات اختبار مهني لعمل "طباعة أوفست بالطبق"

جدول مواصفات الاختبار المهني									
القطاع: الطباعة والتغليف المهنة: الطباعة اسم العمل: طبّاع / أوفست بالطبق رمز العمل: ٧٣٤٢٠٥٤ المستوى: ماهر									
المهام والواجبات	نتائج التعلم	درجة أهمية النتائج التعليمية	طبيعة النتائج التعليمي/المهارة						
			المجال المعرفي						
			معرفة	استيعاب	تطبيق	تحليل	تقييم	مهارات اتجاهاية	
يجهز ويتفقد آلة طباعة الأوفست بالطبق	١	يتعرف آلة طباعة الأوفست بالطبق، وأجزاءها، ومبدأ عملها	*	*					
	١	يتعرف معايير وشروط ضبط ومعايرة آلة طباعة الأوفست بالطبق	*	*					
	١	يرتدي ملابس العمل	*	*	*			*	
	١	يجري عمليات الفك والتركيب لأجزاء آلة طباعة الأوفست بالطبق	*	*	*	*		*	
	١	يجري عمليات الضبط والمعايرة لأجزاء آلة طباعة الأوفست بالطبق بحسب أوامر التشغيل	*	*	*	*	*	*	
	١	يشغل آلة طباعة الأوفست بالطبق	*	*	*	*	*	*	
يجري عملية طباعة الأوفست بالطبق	١	يتعرف المشكلات والعوامل المؤثرة في نتائج طباعة الأوفست بالطبق	*	*					
	١	يطبع تجارب طباعية أولية ويقارنها بأوامر التشغيل	*	*	*	*		*	
	١	يراقب نتائج الطبع من حيث ثبات اللون وانتظام المسار	*	*	*	*		*	
	١	يعالج المشكلات والأعطال الطباعية	*	*	*	*		*	

٣,٣ تصميم الاختبار المهني النظري (الخطوة ٣)

حسب تعليمات إجراء الاختبارات المهنية في الأردن، تُجرى الاختبارات المهنية في شقين نظري وعملي، وبحيث تُعقد الاختبارات النظرية بشكل منفصل عن الاختبارات العملية. والاختبارات المهنية النظرية في الأردن هي لجان اختبارات تعتمد فقرات الاختبار من متعدد لقياس القدرات والمستويات المختلفة للكفايات المعرفية المتعلقة بفهم المبادئ، والحقائق، والمفاهيم، والنظريات تبعاً لجدول مواصفات الاختبار. بشكل عام يجب أن تكون أسئلة الاختبار المهني النظري وفقراته محددة ودقيقة وواضحة. ويمكن تصنيفها في الفقرات ذات الإجابة المصوغة، والفقرات ذات الإجابة المنتقاة (٤).

تصنف الفقرات ذات الإجابة المصوغة في ثلاثة أنواع:

- فقرات الإجابة القصيرة التي تركز على التعريف المختصر، وتفسير وشرح مسألة ما.
- الفقرات الإنشائية (المقالية) محددة الإجابة أو مفتوحة الإجابة التي تركز على قياس جوانب عدة لإجابات أكثر عمقاً من قبل المتقدم للاختبار.
- فقرات التكميل، إذ يُطلب من المتقدم ملء الفراغ بكلمة أو برمز أو باسم أو مصطلح، مثل املأ الفراغ في العبارات الآتية:
" يتم فتح وإغلاق الدارة الابتدائية في نظام الإشعال الإلكتروني بواسطة"

الفقرات ذات الإجابة المنتقاة توفر للاختبار المستوى الأعلى من الموضوعية عن طريق:

- فقرات الصواب والخطأ: يطلب من المتقدم أن يقرر فيما إذا كانت العبارة صواباً أم خطأ. مثال: أجب عن الآتي بنعم أو لا: "تؤدي سرعة دوران المحرك العالية إلى زيادة نسبة استهلاك زيت التزييت ()"
- فقرات المطابقة (المزاوجة): يُطلب من المتقدم أن يطابق (يربط) بين العبارات المتضمنة في عمودين. مثال: "طابق بين العبارات في العمودين الآتيين:"

١	يُستخدم الماء في نظام الطباعة بالأوفست من أجل.....	١	إنجاز عملية الفصل بين المناطق الطباعية والمناطق غير الطباعية
٢	تُستخدم حشوة الصفحة الطباعية (البليت) في آلة طباعة الأوفست من أجل	٢	منع مرور الورق المزدوج / الثاني
٣	يعمل حساس الإزدواجية في آلة الطباعة على	٣	تصغير مساطر التثبيت
٤	لتثبيت الصفائح الطباعية (البليتات) على اسطوانات آلة طباعة الأوفست، فمن الضروري.....	٤	الوصول لقيم الكبس الملائمة
		٥	التخفيف من صوت الآلة في أثناء التشغيل
		٦	منع جفاف الحبر

- فقرات الخيار من متعدد: يُطلب من المتقدم أن يختار من بين عددٍ من الإجابات المحتملة أو البدائل (الموهات) الإجابة الصحيحة لعبارة مقترحة. مثال: "ضع دائرة حول رمز الإجابة الصحيحة":
الغاية من وجود خطي بداية الطباعة أسفل الصفحة الطباعية (البليت) وعلى جانبها هو.....
أ- تمكين الطّبَاع من تحديد التتابع في طبع الألوان.
ب- تمكين الطّبَاع من ضبط التوازن اللوني.
ج- تمكين الطّبَاع من التقييم البصري للإزاحة.
د- تمكين الطّبَاع من التقييم البصري للانحراف.

ويستعرض الجدول الآتي مقارنة بين الأنواع المختلفة لأسئلة وفقرات الاختبار النظري.

الجدول ٢-٣ مقارنة بين الأنواع المختلفة لأسئلة وفقرات الاختبار النظري

نوع الأسئلة / الفقرات	مجال التقييم	الخصائص	توجيهات / إرشادات لمصممي الاختبار
فقرات الإجابة القصيرة	مستويات المجال المعرفي جميعها	تتضمن الإجابة في حدها الأعلى ثلاث فقرات أو ٢٥٠ كلمة. تختبر في الغالب العلاقة بين مفهومي.	احتواء الإجابة على فكرة أو فكرتين محددين. وضع تعليمات ومعايير واضحة للإجابة.
الفقرات الإنسانية	مستويات المجال المعرفي جميعها	في معظم الحالات تقيّم أكثر من نتاج تعليمي.	وضع إرشادات واضحة عن طول الإجابة وسياقها. وضع معايير واضحة للإجابة. إعطاء وقت كافٍ للإجابة. إعطاء وزن لمهارات الاتصال.
فقرات التكميل	المستويات الدنيا من المجال المعرفي	تستخدم فقرات بسيطة. تستخدم في اختبار المفردات ومعاني الكلمات.	اختبار فكرة رئيسة واحدة فقط. اختبار المفاهيم والمصطلحات. وضع الفراغ في نهاية الفقرة. خيارات الإجابة محدودة.

يفضل كتابة الفقرة بصيغة الإيجاب (وليس النفي). اختبار فكرة واحدة. تحديد الإجابة إما بصواب أو خطأ وليس هناك بديل ثالث. الابتعاد عن الكلمات ذات الطابع التعميمي (دائماً، نادراً) أو العبارات غير المحددة (غالباً، في معظم الحالات). مراعاة أن تشكل العبارات الصحيحة ٥٠% من عدد الجمل الصحيحة.	هناك احتمالية للتخمين بنسبة ٥٠% . سرعة التصحيح . فاعلة في التقييم التكويني.	مستويات المجال المعرفي الدنيا	فقرات الصواب والخطأ
وضع خيارات إضافية توضيح الاتجاهات المتعلقة بالقوائم أو الأعمدة . أن تكون فقرات العمودين متجانسة ومرتبطة بشكل منطقي .	فرصة تخمين الإجابة محدودة. فاعلة في التقييم النهائي.	مستويات المجال المعرفي الدنيا والمتوسطة	فقرات المطابقة
أن تكون خيارات الاجابة بالطول نفسه. تحديد إجابة واحدة صحيحة. وضع خيارات معقولة للإجابة. ترقيم خيارات الاجابة بحروف. أن يتضمن متن الفقرة مشكلة، وتمثل البدائل إجابات محتملة لها. أن تكون البدائل قصيرة، وتجنب الإطناب والإسهاب في الكلمات غير المرتبطة بالفقرة أو المشكلة. عدم إعطاء إشارات في الصياغة اللغوية التي قد تشير إلى الإجابة. عدم استخدام حروف النفي في بداية السؤال، وإذا تم استخدامها فيتم وضع خط أسفلها.	فاعلة في التقييم التكويني لأنها توفر مجالاً للمناقشة.	مستويات المجال المعرفي جميعها ولكنها أكثر فاعلية في المستويات العليا	فقرات الاختيار من متعدد

فيما يأتي مثال على اختبار مهني نظري لعمل "ميكانيكي مركبات خفيفة"، المستوى الماهر، ويبين الملحق (ب-٣) مثلاً آخر لاختبار نظري لنفس العمل.



مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

مركز الاعتماد وضبط الجودة

نموذج لاختبار نظري لـ "ميكانيكي مركبات خفيفة"، المستوى : ماهر

مدة الاختبار: ٦٠ دقيقة العلامة: ١٠٠ علامة عدد الاسئلة: ٣ عدد صفحات الاختبار: ٦ صفحات

أجب عن جميع الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ضع دائرة حول رمز الإجابة الصحيحة : (٦٣ علامة)

١- من الأسباب التي تؤدي إلى ضعف في قدرة المحرك نتيجة لعطل في دورة الوقود :

أ. معايرة صمام الدخول أقل من اللازم .

ب. عدم وجود فلتر هواء .

ج. ضعف في ضغط المضخة الكهربائية أو الميكانيكية

د. ضغط زائد لمضخة الوقود.

٢- أكثر دورات التزيت استعمالاً في محركات السيارات هي دورة التزيت :

أ. من الحوض الجاف .

ب. بالرش (الطرشة).

ج. بالخلط .

د. بالضغط.

٣- لقياس كثافة سائل التبريد يُستخدم :

أ. المانومتر .

ب. الهيدروميتر.

ج. الافوميتر .

د. البلانوميتر .

٤- تحدث الشرارة الكهربائية بين قطبي شمعة الإشعال عندما :

أ. تكون نقاط التماس مغلقة .

ب. تكون نقاط التماس مفتوحة.

ج. يكون الملف الابتدائي في حالة بناء المجال المغناطيسي .

د. يكون المكبس في النقطة الميتة السفلى.

٥- يقوم صمام الخائق بالتحكم بقوة المزيج عن طريق التحكم بكمية :

أ. الوقود الداخلة لغرفة الاحتراق .

ب. الوقود الخارجة من المضخة .

ج. الوقود الداخلة للمغذي .

د. الهواء الداخلة للمغذي .

- ٦- يُستخدم صمام التسريب في مصفي الزيت لغرض :
- أ. عدم السماح للزيت بالمرور الى أماكن التزييت في المحرك عند انسداد المصفي بالأوساخ .
 - ب. رفع ضغط الزيت في حالة انخفاضه أكثر من اللازم .
 - ج. السماح للزيت بالتدفق إلى أماكن التزييت في المحرك عند انسداد المصفي بالأوساخ .
 - د. تخفيض ضغط الزيت في حالة ارتفاعه أكثر من اللازم .
- ٧- من الأسباب التي تؤدي الى هبوط فولتية المرمك عند بدء تشغيل محرك المركبة :
- أ. الوزن النوعي للمحلول الإلكتروليتي عال جداً .
 - ب. مستوى المحلول في المرمك مرتفع .
 - ج. خلل في مفتاح الإشعال .
 - د. عطل في نظام بدء الحركة .
- ٨- يؤدي الشد الزائد في سير مروحة تبريد المحرك إلى:
- أ. اهتراء محامل الأجزاء التي يديرها .
 - ب. انخفاض درجة حرارة سير المروحة .
 - ج. ارتفاع درجة حرارة المحرك .
 - د. انخفاض معدل تدفق ماء التبريد للمحرك .
- ٩- يتم تغيير الحركة الدائرية لعجلة القيادة إلى حركة مستقيمة بوساطة :
- أ. وصلة جر .
 - ب. صندوق مسننات جهاز القيادة .
 - ج. الذراع الهابط .
 - د. ذراع التوجيه .
- ١٠- تتضمن دائرة الإشعال الإلكتروني بدون موزع :
- أ. كويل لكل شمعة إشعال .
 - ب. مقاومة مبردة للكويل .
 - ج. نظام خلخلة لتقديم الشرارة .
 - د. مكثف .
- ١١- يُقاس خلوص الصمامات الموجودة على رأس المحرك بين ساق الصمام و :
- أ. رافع الصمام .
 - ب. برغي المعايرة .
 - ج. الرافع الهيدروليكي .
 - د. ذراع التأرجح .
- ١٢- عند تشغيل المحرك والقابض في حالة فصل، يدور :
- أ. قرص الاحتكاك فقط .
 - ب. قرص الضغط فقط .
 - ج. جهاز القابض كاملاً .
 - د. محمل القابض فقط .
- ١٣- من الأسباب التي تؤدي الى صعوبة التعشيق عند كل السرعات في صندوق السرعات العادي :
- أ. تآكل أو خلل في القابض .
 - ب. تآكل في بيلية العمود القائد .
 - ج. تآكل في محامل العمود الخارج .
 - د. وجود رواسب صلبة في الزيت .
- ١٤- يقيس ميين اهتراء الأسطوانة :
- أ. التفاوت في أقطار الاسطوانة .
 - ب. قطر الاسطوانة .
 - ج. عمق الاسطوانة .
 - د. عمق الخدوش في الاسطوانة .

١٥- تستعمل الوصلة ثابتة السرعة في أنظمة نقل الحركة في المركبات من أجل :

- أ. التغلب على اختلاف الطول لعمود النقل .
- ب. اعطاء مرونة للتغلب على الاختلاف النسبي لعمود النقل .
- ج. التغلب على مشكلة التغير في السرعة النسبية بين أجزاء الوصلة المطلقة .
- د. السماح بتغير السرعة النسبية بين أجزاء الوصلة المطلقة.

١٦- في التروس الهيبويدي, يكون محور ترس البنيون :

- أ. على نفس محور الكرونة .
- ب. معشقا مع التروس الفرعية .
- ج. أعلى محور ترس الكرونة .
- د. أسفل محور ترس الكرونة

١٧- عندما يكون المزيج فقيراً, تكون فولتية مجس الاكسجين ما بين :

- أ. $100-300\text{ mv}$
- ب. $600-900\text{ mv}$
- ج. $1000-3000\text{ mv}$
- د. $100-300\text{ v}$

١٨- يعرف الكامير بأنه :

- أ. المسافة بين العجلتين الأماميتين من الأمام أقل من المسافة بينهما من الخلف .
- ب. المسافة بين العجلتين الأماميتين من الأمام أكبر من المسافة بينهما من الخلف .
- ج. ميل العمود الرئيس للتوجيه الى الأمام والى الخلف بالنسبة للرأسي .
- د. ميل مستوى العجلتين الأماميتين على الرأسى للداخل أو للخارج .

١٩- يفحص عمود الكامات من خلال :

- أ. قياس قطر فتحة النهاية الكبرى.
- ب. قياس قطر فتحة النهاية الصغرى.
- ج. تحديد مقدار الاستطالة .
- د. فحص استدارة محاور الارتكاز .

٢٠- يتم فحص مفتاح المنع (Inhibitor switch) في وضعية :

- أ. D
- ب. N
- ج. L_1
- د. R

٢١- الفرامل المستخدمة في المركبات هي فرامل :

- أ. هيدروليكية .
- ب. مغناطيسية .
- ج. كهربائية .
- د. كهرومغناطيسية .

السؤال الثاني : أجب (بنعم) أم (لا) لكل مما يأتي : (٣٠ علامة)

١. للتغلب على الأحمال الفجائية على المحرك, لابد من تزويد المحرك بكمية إضافية من الهواء . (لا)
٢. يؤدي عطل مجس تدفق الهواء إلى صعوبة تشغيل المحرك البارد . (نعم)
٣. عند ارتفاع درجة حرارة المحرك, يفصل المفتاح الحراري التيار الكهربائي عن محرك المروحة لتتوقف عن العمل.(لا)
٤. تؤدي سرعة دوران المحرك العالية إلى زيادة نسبة استهلاك زيت التزييت . (نعم)
٥. عند حصول دق على سطح المكبس يتم تقديم موعد الشرارة الكهربائية .(لا)

٦. يحصل في نظام الإشعال ذي الشرارة المفقودة شرارتان في نفس الوقت في الأسطوانتين (١،٤) لمحرك تقسيمته (1,3,4,2).
(نعم)
٧. من فحوصات رأس المحرك قياس استوائيته . (نعم)
٨. من فحوصات القرص الضاغط في القابض (الكلتش)، التأكد من تآكل المادة الاحتكاكية. (لا)
٩. من أجزاء صندوق السرعات العادي التروس الكوكبية . (لا)
١٠. يعمل العضو الثابت في محول العزم في صندوق السرعات الاتوماتيكي على إعادة توجيه الزيت الهيدروليكي إلى المضخة .
(نعم)
١١. من الأدلة على وجود خلل في عمود نقل الحركة ووصلاته، قساوة في عجلة القيادة . (لا)
١٢. في المحاور الطافية تماماً، يُستخدم زوج من المحامل الكروية بين صرة العجل و غلاف المحور الخلفي . (نعم)
١٣. من مميزات الفرامل المانعة للقف (ABS)، التحكم بالمركبة في أثناء الانعطاف . (نعم)
١٤. أهمية زاوية ميل مسمار التوجيه الرئيس في نظام التوجيه هي تقليل الاهتراء المنتظم . (لا)
١٥. يُستخدم عمود اللي في أنظمة التعليق بدل النابض الحلزوني أو الورقي . (نعم)

السؤال الثالث: اختر لكل فقرة من العمود الأول ما يناسبها من العمود الثاني . (٧ علامات)

العمود الأول	العمود الثاني
١- في دارة بدء التشغيل في المغذي (نظام التشوك) يقوم القرص الخانق بـ (٣)	(١) اغناء المزيج في بداية التشغيل
٢- من الأسباب التي تؤدي الى حدوث اضطراب في عمل المحرك عند السرعات البطيئة (٥)	(٢) عدد درجات دوران الموزع ونقاط التماس مفتوحة
٣- يُستخدم بخاخ التشغيل البارد في نظام الحقن من أجل (1)	(٣) حجب الهواء جزئياً وإغناء المزيج في بداية التشغيل
٤- لفحص محامل مضخة التبريد (4)	(4) نزع سير المروحة ومن ثم تحريك المروحة للأمام والخلف
٥- من الأسباب التي تؤدي الى انخفاض ضغط زيت نظام تزيت المحرك (9)	(٥) خلل في صمام الهواء المثالي
٦- تحتوي أنظمة الاشعال المزودة بنظام تقديم الشرارة الإلكتروني على وحدة تحكم إلكترونية لغرض (7)	(6) نزع سير المروحة ومن ثم تحريك المروحة يميناً ويساراً
٧- زاوية الكامة في نظام الأشعال هي (2)	(7) حساب تقديم الشرارة
	(٨) عدد درجات دوران الموزع ونقاط التماس مغلقة
	(9) ضعف صمام تنظيم الضغط
	(١٠) التحكم بسرعة المحرك

٤,٣ اختيار طرائق التقييم المناسبة للاختبار المهني العملي (الخطوة ٤)

يستهدف الاختبار العملي قياس مهارات المتقدم واتجاهاته. لا يوجد هناك طريقة تقييم أفضل بطبيعتها من الأخرى، وبالتالي يجب أن يعتمد اختيار طرائق التقييم على ملاءمتها للكفايات المقيّمة، ولكن هناك معايير أخرى يمكن تفصيلها، كما يأتي:

الصدق: القدرة على قياس ما صُمم التقييم أصلاً لقياسه، فعلى سبيل المثال يجب أن ترتبط نشاطات الاختبار مباشرة بالمهام والواجبات الموجودة في المعايير المهنية الوطنية وذلك للمهنة/العمل الذي يتم اختبار المتقدم على أساسه.

الثبات (الموثوقية): المدى الذي لا تتأثر فيه نتائج الاختبار بأي ظروف خارج إطار بيئة الاختبار المعيارية. فعلى سبيل المثال هناك حاجة إلى توفير تعليمات واضحة للمقيمين لضمان اتخاذهم قرارات متسقة وثابتة على مدى وقت الاختبار ولجميع المتقدمين للاختبار.

الموضوعية: أن تُعطي النتيجة نفسها من قبل جميع المقيمين. إن إعداد إجابات نموذجية للاختبارات النظرية، وتحديد معايير أداء لعناصر الاختبارات العملية قد يساعدان في تحقيق الموضوعية.

الواقعية: أن يتضمن الاختبار تقييم الأشغال المنتجة من قبل المتقدم/المتدرب، فعلى سبيل المثال في طريقة التقييم بمحفظة الأدلة، يمكن الطلب من المتقدم أداء واجبات محددة مذكورة في المحفظة تحت مراقبة المقيم.

تكافؤ الفرص: أن توفر ظروف التقييم فرصاً متساوية للتقدم للاختبار للمتقدمين جميعهم، مع التأكيد على ضرورة إجراء تعديلات معقولة تناسب الأشخاص ذوي الإعاقة، مع مراعاة أن لا يؤثر هذا في ثبات نتيجة التقييم.

الفاعلية: تجنب الحشو والتكرار بين أجزاء الاختبار المختلفة، وتجنب الإطالة غير الضرورية في مدة الاختبار/التقييم. فعلى سبيل المثال، يمكن تجميع المهارات المتعلقة بتغيير زيت المركبة في نشاط واحد.

كفاءة التكلفة: اعتماد أدلة التقييم وإجراءاته التي تتمتع بكفاءة التكلفة. فعلى سبيل المثال، استخدام أجهزة محاكاة أقل كلفة من المعدات الحقيقية.

الحداثة/المعاصرة: تقييم المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة باحتياجات سوق العمل الحالية، فمثلاً اختبار المتقدمين في أنظمة المغذي (الكاربوريتور) في المركبات - في حين انتقل سوق العمل إلى المركبات ذات أنظمة الحقن- لا يمكن اعتباره تقيماً يتوافر فيه معيار الحداثة.

الكفاية أو الشمول: توافر أدلة تقييم تكفي لاتخاذ قرار يخص كفاية المتقدم للاختبار، كاستخدام طريقة المقابلة إضافة إلى طريقة الملاحظة لتقييم المتقدم في تطبيق المهارات الناعمة بما فيها الثقة بالنفس والمهارات التحليلية.

ويقارن الجدول الآتي بين طرائق التقييم للمساعدة في عملية الاختبار فيما بينها.

الجدول ٣-٣ مقارنة بين بعض طرائق التقييم

طريقة التقييم	نقاط القوة	المحددات
تقييم العملية	- تحدد مجالات المهارات/ الكفايات بدقة أكبر، - تتيح إمكانية تحديد أين حدث الخطأ في أداء المتقدم للاختبار	- تتطلب وقتاً أطول للتصميم والتنفيذ، - تعتمد على تحليل المقيّم، وبالتالي تحتاج إلى خبرة طويلة في التقييم لضمان الموضوعية.
تقييم المنتج	- أسهل من حيث التصميم والتنفيذ، - أكثر ثباتاً، حيث يمكن تطبيق اختبارات معيارية لاختبار المنتج/النتاج.	لا يمكن تحديد في أي خطوة أدائية حدث الخطأ الذي أثر في المنتج أو الخدمة.
التقييم بطريقة المشروع	- أكثر شمولاً من الطرائق الأخرى، - تفيد في تجميع مدى واسع من المهارات والمعارف وتقييمها معاً.	- لا توفر مدخلاً لتقييم عميق للفرد، حيث تمثل طريقة تقييم المشروع تقيماً لعمل جماعي، - يمكن تنفيذ بعض الواجبات/النشاطات دون مراقبة المقيّم المباشرة.

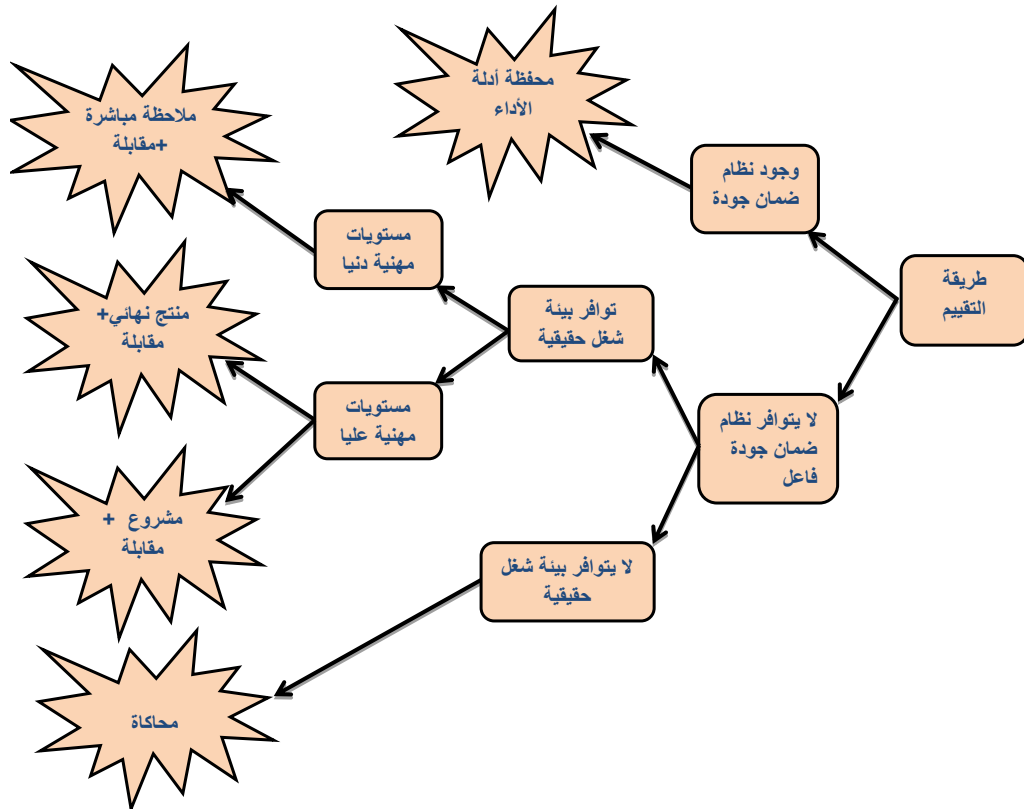
■ هناك تحدٍ حقيقي في ضمان توفير بيئة تحاكي بيئة الشغل الحقيقية.	■ تتيح إجراء التقييم في بيئة تماثل بيئة الشغل الحقيقية، عندما لا تكون البيئة الحقيقية متاحة، أقل تكلفة وبخاصة عندما يحتاج التقييم بيئة مرتفعة التكلفة (مثل جهاز محاكاة رخيص بدلاً من التجهيزات الحقيقية مرتفعة الثمن).	التقييم باستخدام المحاكاة^٧
■ تفتقر للشمول لقلة عدد الأسئلة التي بالإمكان توجيهها للمتقدم خلال زمن الاختبار، تعتمد على تقدير المقيم وبذلك تفتقر للثبات، رهبة الموقف قد تؤثر في أداء المتقدم للاختبار (الخوف، والخل، والإرتباك).	■ مفيدة في الحالات وللمهارات والمعارف التي لا يتوافر طريقة تقييم تتمتع بالصدق غير التعبيرات اللفظية، ■ تقييم إمكانات وقدرات المتقدم للاختبار اللغوية، والمنطقية، والتحليلية، والتفاعلية. ■ عادة ما تستخدم كاستراتيجية داعمة للتقييم بملاحظة الأداء، أو لضمان صدقية الاختبارات الكتابية.	التقييم بالمقابلة
■ تتطلب وضع معايير وآليات للمراقبة والملاحظة لضمان جودة التقييم.	■ فاعلة كطريقة بديلة للاختبارات المهنية، ■ وسيلة فاعلة لضمان جودة التدريب.	محفظة الأدلة

طرائق التقييم عن بعد

عند إجراء اختبارات المهارة للمتقدمين الذين لا يتمكنون من الوصول إلى مراكز التقييم، فمن الممكن الاستعانة بطرف ثالث لإجراء المراقبة والملاحظة المباشرة أو استخدام الاختبارات الكتابية، ويمكن تقييم نماذج من منتجات المتقدم. كذلك يمكن مقابلة المتقدم عن طريق الهاتف أو عن طريق الفيديو، أو استخدام وحدات تقييم متنقلة للوصول للمتقدمين.

يرتبط اختيار طرائق التقييم المناسبة بشكل قوي بمدى توافر آليات ضمان جودة تصميم وتنفيذ التقييم، فعندما تكون آلية ضمان الجودة متينة ومتساسة داخل منظومة التدريب، تكون طريقة التقييم بمحفظة الأداء هي الطريقة الأنسب للتقييم لأنه عندئذ يمكن الوثوق بالأدلة المنتجة. وفي الحقيقة تتطلب طريقة التقييم بالمحفظة إجراءات متابعة معتمدة كجزء من نظام ضمان الجودة- حيث أن هذه الطريقة تعتمد بشكل كبير على طرائق التقييم الأخرى. فعلى سبيل المثال، يمكن اختيار طريقة التقييم بالمحفظة فقط عند التأكد من أن الدرجات/العلامات المتحصلة من الاختبارات الكتابية تم الحصول عليها من خلال تقييم موضوعي، وتعكس قدرة المتقدم للاختبار وإمكاناته.

^٧ قبل اتخاذ قرار باستخدام طريقة المحاكاة، على معدّ الاختبار تقييم فوائد ومحددات استخدام مثل هذا النهج، وبالتشاور مع الصناعة، يتم الأخذ بعين الاعتبار مواقع العمل المتاحة التي قد توفر تكلفة تجهيز المحاكيات، وإمكانية دمج طريقة التقييم بالمحاكاة بأشكال أخرى من طرائق التقييم (المقابلة والمحفظة).



الشكل 3-1 مخطط متفرع/شجري لاختيار طريقة التقييم في الاختبار العملي

الارتباط بين اختيار طرائق التقييم والمؤهلات والمستويات المهنية

في باربادوس (14) هناك خمسة مستويات في إطار المؤهلات المهنية الوطنية-NVQS، وهو إطار مؤهلات تم تطويره في المملكة المتحدة، ومعترف به حالياً حول العالم. وهذه المستويات هي: I - مستوى الدخول/الابتدائي II - المهن الماهرة III - المهن الفنية والإشرافية IV - المهن الاختصاصية الفنية ومهن الإدارة المتوسطة V - المهن القانونية والاختصاصية ومهن الإدارة العليا. تختلف طرائق التقييم تبعاً لمستوى الكفاية، فمستويات المؤهلات المهنية I و II من الممكن تقييم المتقدم عن طريق المراقبة والملاحظة المباشرة في موقع العمل. وقد يكون من الضروري أحياناً دعم هذا التقييم عبر مراقبة وملاحظة الأداء في مجالات لا تشكل جزءاً من الشغل المعتاد للمتقدم. وهذا قد يتضمن الطلب من دائرة أو قسم آخر تنفيذ هذا الجزء من التقييم، أو وضع واجبات خاصة للمتقدم لينفذها. ولمستويات المؤهلات III، IV، V حيث يتطلب واجبات أداء أكثر تعقيداً، فقد توفر المراقبة والملاحظة المباشرة للأداء في موقع العمل دليلاً جزئياً عن كفاية الفرد. ولهذه المستويات، فقد يتم اللجوء إلى طريقة المحاكاة، ولعب الأدوار، وإلى طرائق أخرى من التقييم بما فيها الطلب من دائرة أو قسم آخر لتنفيذ جزء من التقييم، أو وضع واجبات خاصة للمتقدم لينفذها. وفي ألمانيا (15) يتم تضمين المهارات الواجب تقييمها في تعليمات البرنامج التدريبي، وبحسب المهنة تُضمّن هذه المهارات في الاختبار العملي و/أو الاختبار النظري. وقد يطلب من المتقدم للاختبار العملي تقديم نماذج/عينات من شغله. أما الاختبار النظري فيتم إجراؤه كاختبار كتابي و/أو اختبار شفوي.

٥.٣ بناء مصفوفة أدلة التقييم (الخطوة ٥)

بعد اختيار طرائق التقييم، من المفيد إعداد مصفوفة أدلة التقييم لضمان أن الأدلة التي سيتم جمعها تغطي جميع الكفايات المطلوب تقييمها (لتأكيد صدق وكفاية أدلة التقييم). تساعد مصفوفة الأدلة في تحديد طرائق التقييم المناسبة والتي سيتم استخدامها في الاختبار، وتساعد أيضاً في تجميع المهارات/نتائج التعلم المتشابهة والتي يمكن قياسها معاً خلال الاختبار. وهنا تبدو الحاجة ملحة إلى الاستعانة بممارسين مؤهلين من القطاع الخاص لتحديد المهارات التي يمكن تجميعها معاً لاختبارها باستخدام طريقة التقييم المناسبة. تتكون مصفوفة الأدلة من المهام والواجبات/الكفايات وطرائق التقييم (لمصفوفة الأدلة المحدودة) إضافة إلى الإجراءات والنشاطات الواجب تنفيذها من قبل المتقدم للاختبار في كل طريقة تقييم (لمصفوفة الأدلة التفصيلية). وفيما يأتي مثال لجزء من مصفوفة أدلة تفصيلية.

الجدول ٤-٣ مثال لجزء من مصفوفة أدلة تقييم تفصيلية

المهام والواجبات			الإجراءات / النشاطات المطلوب من المتقدم للاختبار القيام بها في كل طريقة من طرائق التقييم**
المهمة: يشخص ويصلح نظام الوقود			المراقبة/الملاحظة المباشرة
الواجبات			المقابلة
تشخيص أعطال نظام الوقود، وتحديد أسبابها، ومعالجتها.			على المتقدم للاختبار أن ينفذ أحد أو أكثر النشاطات الآتية:
- نزع خزان الوقود عن المركبة، وتحديد العطل فيه، وإعادة تركيبه. - فك مضخة الوقود (الميكانيكية، الكهربائية) عن المحرك، وإعادة تركيبها.			يُطلب من المتقدم ذكر أكثر الأسباب الشائعة وراء فشل تشغيل المحرك في الظروف الباردة.
- نزع المغذي عن المركبة، وإعادة تركيبه. - فك أجزاء المغذي، وتجميعها. - صيانة المغذي. - فك مصافي الهواء والوقود، وتنظيفها، وتركيبها.			تفكيك المغذي، وإجراء الإصلاح والصيانة اللازمة له، وإعادة تجميعه.
يُطلب من المتقدم ذكر الدارات الأساسية في المغذي.			يُطلب من المتقدم ذكر أسباب الشائعة وراء فشل تشغيل المحرك في الظروف الباردة.

** يمكن إضافة طرائق تقييم أخرى للمصفوفة (مثل المحاكاة، والمشروع،...الخ)

وفي الجدول الآتي مقارنة بين مزاي مصفوفة الأدلة المحدودة ومصفوفة الأدلة التفصيلية (4).

الجدول ٥-٣ مقارنة بين أنواع مصفوفات أدلة التقييم

نوع مصفوفة أدلة التقييم	عناصر المصفوفة	نقاط القوة	المحددات
مصفوفة أدلة محدودة	الواجبات أو الكفايات إضافة إلى طرائق التقييم	سهولة وسرعة الإعداد مفيدة في اختيار طريقة التقييم المناسبة تعطي اثباتاً لكفاية (شمولية) طرائق التقييم. تقلل تكرار الأدلة في طرائق التقييم	لا تعطي برهاناً عن كفاية (شمولية) الإجراءات/النشاطات اللازمة لتنفيذها لكل الواجبات أو الكفايات
مصفوفة أدلة تفصيلية	الواجبات أو الكفايات وطرائق التقييم، إضافة إلى الإجراءات/النشاطات اللازمة لتنفيذها في كل طريقة من طرائق التقييم	تعطي دليلاً قوياً لصدق محتوى التقييم مهمة للواجبات الحرجة/الأكثر أهمية والواجبات الخطرة	تحتاج إلى وقت أطول لوضعها موضع التنفيذ (ولكنها تصبح أكثر سهولة مع الممارسة)

٦.٣ تصميم أدوات التقييم للاختبارات العملية (الخطوة ٦)

تتيح أدوات التقييم للمقيمين جمع الأدلة وتوثيق أداء المتقدمين للاختبار في أثناء التقييم وبعده. ينبغي إعداد أدوات التقييم بالتشاور مع الصناعة والعمال المهرة، كما يجب تجربتها على عينة من المتقدمين. ويمكن استخدام طريقة تقييم واحدة أو أكثر في الاختبارات العملية، وذلك في ضوء الإجراءات والنشاطات المطلوبة من المتقدم للاختبار.

قد تأخذ أدوات التقييم شكل قوائم الرصد/الشطب، وسلاسل التقدير أو غيرها من الأدوات النوعية أو الكمية. وتتضمن قائمة الرصد الإجراءات أو النشاطات المطلوب تقييمها من قبل المقيمين، ويجب أن أقسامها عادة باستخدام أحد خيارين، مثل: مؤهل أو غير مؤهل، كفو أو غير كفو بعد، تحقق أولم يتحقق. وتتضمن سلاسل التقدير كذلك قائمة من الإجراءات المطلوب تقييمها، ولكنها توفر فرصة لتدريج/تقدير الأداء مثل سلاسل التقدير الرقمية والوصفية، أو سلاسل التقدير اللفظية (روبريك).

تختلف أدوات التقييم تبعاً لطريقة/ طرائق التقييم المستخدمة في الاختبار. وبغض النظر عن طريقة التقييم، فإن أداة التقييم يجب أن تتضمن على الأقل ما يأتي:

- **معلومات عامة عن (أ) المهنة المرتبطة بالاختبار مثل الاسم، والرقم الرمزي، والمستوى المهني (ب) معلومات الاتصال بالمقدم للاختبار مثل الاسم، ورقم الهاتف (ج) موقع الاختبار، وتاريخه، ومدته (د) أسماء المقيمين.**
- **تعليمات للمقيم** لتجهيز بيئة الاختبار، وطريقة جمع الأدلة وتفسيرها. وتعليمات للمتقدمين للاختبار للتحضير للاختبار، وإعلامهم عن المحتوى وطرائق التحليل. يجب أن تكون التوجيهات المتعلقة بالمقدمين واضحة، ومحددة الزمن، وتبين كيفية الإجابة. ويجب ترتيب أسئلة وفقرات الاختبار بصورة منطقية، وأن تتضمن نموذجاً للإجابات الصحيحة.
- **عناصر الأداء** تتضمن المهارات المطلوب تقييمها، وطرائق التقييم، والإجراءات الرئيسة/المنتج/الخدمة المطلوب من المتقدم أدائها/إنتاجها (وفقاً لجدول مواصفات الاختبار ومصفوفة الأدلة)، وأداة التقدير لكل من عناصر الأداء (كفو-غير كفو/سلاسل تقدير).
- **معايير الأداء** تصف مستوى الأداء المطلوب من المتقدم للاختبار إثبات تحصيله. وقد يكون معيار الأداء رقمياً يتعلق بدقة الأداء والتفاوت المقبول، وقد تتعلق بسرعة الأداء، ومراعاة قواعد ومعايير السلامة، ومظهر المنتج النهائي.
- **الأسئلة الشفهية الداعمة** (أسئلة المناقشة) التي توجه للمتقدم عند خطوات محددة في الاختبار (لتقييم معرفته بالعناصر المتعلقة بالاختبار). لا تُستخدم الأسئلة الداعمة وحدها، ولكنها تُستخدم مع طرائق أخرى، وخصوصاً طريقة الملاحظة المباشرة. وقد تتعلق الأسئلة الشفهية بما يأتي:
 - تبرير وتحليل خطوة الأداء: مثل "ما هو الغرض من تركيب مغاسل تنظيف المحابر قبل إعطاء أمر غسيل المحابر أتموماتيكياً في آلة طباعة الأوفست؟" "لماذا يجب أن تصل حرارة المحرك إلى درجة حرارة التشغيل الطبيعية قبل معايرة المحرك؟"
 - تسمية الأجزاء والمكونات: مثل تسمية عناصر دارة التبريد على الواقع.
- **التسهيلات (الموارد)** اللازمة لتمكين المتقدم من أداء نشاطات الاختبار.
- **السيناريو (المطلوب إضافته إلى المحاكاة):** على المقيم توضيح الخطوات الإجرائية الواجب اتباعها من قبل المتقدم في أثناء أداء سلسلة الإجراءات/النشاطات والعمليات المطلوبة من المتقدم. مثل العمل كفريق، أو مثل الطلب من المتقدمين تمثيل الإجراءات الأمنية للتعامل مع تسرب صغير وخطر.
- **أسئلة المقابلة/الأسئلة الشفهية (المطلوب إضافتها إلى طريقة المقابلة):** أسئلة توجه للمتقدم للاختبار لتقييم معرفته بالأسس الفنية المتعلقة بالمهام والواجبات المشمولة في الاختبار. وتختلف هذه عن الأسئلة الشفهية الداعمة من حيث أنها قد لا ترتبط بإجراء أو نشاط يتم تنفيذه في الاختبار. وقد تُستخدم طريقة المقابلة بمفردها أو مع طرائق أخرى (مثل: طريقة المراقبة والملاحظة، والمنتج، والمشروع، والمحفظة) لضمان كفاية وشمول الأدلة. تتعلق الأسئلة الشفهية في المقابلة غالباً بما يأتي:
 - الأسئلة التوضيحية (كتلك المستخدمة عند التقييم بمحفظة الأداء).
 - الإجراءات والعمليات- مثل "ما هي الخطوات الرئيسة في...؟"
 - المعارف الداعمة/التأسيسية- مثل "كم يجب أن يكون...؟"، "لماذا؟"
 - الأسئلة السابرة (الأكثر عمقاً)- مثل "أعط مثالا لإجراء قد يحدث في طباعة الأوفست تعتقد أنه ليس بإجراء صحيح".
 - أسئلة المواقف الطارئة: مثل "ماذا تعمل لو رأيت ذلك الأمر حدث بالفعل؟"

- المحتويات المتوقعة في محفظة الأداء (المطلوب إضافتها إلى طريقة التقييم بالمحفظة) مع تفاصيل نوع الأدلة المطلوب من المتقدم للاختبار تقديمها لإثبات أنه كفؤ.

تقدم أداة التقييم الآتية مثلاً لطريقة التقييم بالمراقبة والملاحظة المباشرة. ويتضمن الملحق (ب-٤ و ج-٣) أدوات تقييم لاختبار عملي لعمليين في مهنة ميكانيك المركبات، ومهنة الطباعة والتغليف لطرائق تقييم مختلفة.

اختبار عملي- صفحة ١

القطاع/ المهنة: ميكانيك مركبات خفيفة اسم العمل ورمزه: ميكانيكي مركبات خفيفة/ ٧٢٣١٠١٤ المستوى المهني: ماهر

اسم المتقدم للاختبار: رقم الهاتف:

موقع الاختبار: الزمن المخصص: ساعة واحدة

اسماء المقيمين:

.....

تاريخ الاختبار:

تعليمات عامة:

- للمقيمين (لتجهيز بيئة الاختبار، جمع وتفسير الأدلة، ---)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- للمتقدم للاختبار (للتحضير للاختبار، وإعلامه عن محتوى وطريقة التحليل، والتعليمات النازمة للاختبار، ...)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

اختبار عملي- صفحة ٢

المهمة: يشخص أعطال نظام تبريد المحرك، ويصلحها
الإجراء المطلوب من المتقدم للاختبار: غسيل مشع (راديتور) المحرك
التسهيلات/ الموارد: أدوات يدوية، ومحرك بنزين/ مركبة خفيفة

طريقة التقييم: الملاحظة المباشرة
الزمن المخصص لهذا الإجراء: ٣٠ دقيقة

عناصر الأداء	العلامة		معيار الأداء
	المحصلة	المخصصة	
• تم تفريغ سائل التبريد.	١٠		تم فتح غطاء المشع وفتحة التصريف عندما كان المحرك بارداً.
• تم نزع المنظم.	١٠		تم نزع المنظم دون إتلافه.
• تم تعبئة نظام التبريد بسائل التبريد.	١٠		تم وصل خرطوم تزويد سائل التبريد ومحلل التنظيف بخرطوم المشع السفلي، وتم وصل الخرطوم العلوي إلى وعاء لعكس اتجاه جريان سائل التبريد.
• تم تشغيل المحرك.	١٠		تم مراعاة قواعد السلامة العامة والعمل على المحركات.
• تم تفريغ سائل التبريد من المشع.	١٠		تم تفريغ سائل التبريد وإعادة الملء دون إتلاف الخراطيم أو أجزاء دائرة التبريد.
	١٠		تم التفريغ والتعبئة بطريقة نظيفة ومرتبطة
	١٠		زمن الإنجاز أقل من ٢٠ دقيقة
الأسئلة الشفهية الداعمة			
س١: ما فائدة إضافة مانع التجمد لسائل التبريد؟	١٥		
س٢: سم مكونات دائرة التبريد على الواقع.	١٥		

اسم المقيم وتوقيعه: النتيجة: ١٠٠/ التاريخ:

يجب التأكيد أن طرائق التقييم ليست متعارضة (أي لا ينفي أحدها الآخر). فقد تُستخدم في اختبار المهارة طريقة تقييم أو أخرى، وقد يتم دمج واستخدام أكثر من طريقة تقييم.

٧,٣ اخراج الاختبار النظري و أدوات تقييم الاختبار العملي بصورتها النهائية (الخطوة ٧)

يستطيع مصمم الاختبار المهني تيسير مهمة المقيمين وزيادة موضوعية الاختبار عن طريق (أ) وضع إجابات نموذجية لأسئلة وفقرات الاختبار النظري، وإضافة أسئلة داعمة للاختبار العملي، (ب) تحديد معايير أداء واضحة ومحددة لعناصر الأداء في أدوات تقييم الاختبار العملي، (ج) بناء قدرات المقيمين في جمع وتسجيل/توثيق أدلة التقييم.

يجب أحياناً إعطاء أوزان لأسئلة الاختبار النظري وعناصر الأداء العملي في نماذج التقييم. في التقييم المبني على النتائج/الكفايات فلا ضرورة للأوزان لأن المتقدم إما أن يكون كفواً أو غير كفؤ. وفي حالات وظروف أخرى، يستطيع مصمم الاختبار تجزئة وحدات الكفاية إلى عناصر أصغر، وإعطاء كل منها وزناً متساوياً، أو استخدام درجة أهمية نتائج التعلم المبينة في جدول مواصفات الاختبار كأساس لاتخاذ القرار، وقد يُطلب من ممثلي القطاع الخاص إبداء وجهة نظرهم بهذا الخصوص. وسيعمل مركز الاعتماد وضبط الجودة على إعداد منهجية مترابطة ومتناسكة لتوزين اختبارات المهارة كجزء من مهمته بحسب التشريعات. وبغض النظر عن الطريقة المتبعة في تحديد أوزان مكونات التقييم وأسئلته، يجب الثقة بالمقيم وخبرته وبالتقدير/التدرج الذي أعطاه للمتقدم للاختبار.

تجربة المملكة العربية السعودية

في المملكة العربية السعودية، يُرسل التحليل المهني (المهام والواجبات) بشكل استبانات إلى عدد كبير من الممارسين للحصول على تغذية راجعة منهم حول درجة أهمية وصعوبة كل مهمة وواجب. ومن التحليل الاحصائي لهذه الاستبانات يمكن ترتيب المهام والواجبات تبعاً لأهمية المعايير وصعوبة التعلم. ويمكن استعمال الطريقة نفسها لتحديد أوزان الأسئلة في الاختبار المهني (للتفاصيل المتعلقة بهذه المنهجية راجع المعايير المهنية السعودية المنشورة على موقع المؤسسة العامة للتدريب المهني والفني).

<http://www.tvtc.gov.sa/Arabic/Departments/Departments/cdd1/Pages/default.aspx>

نظام التقدير والدرجات في التدريب المهني في جامايكا

في جامايكا (3) يُستخدم سلم تقدير رقمين ١ إلى ٥ في التقييم النظري والعملي حيث يمثل الرقم ٥ التدرج الأعلى. وعلى المتدرب ان يحصل على التدرج ٣ في التقييم النظري والعملي لكل وحدة تدريبية (موديول) من أجل الدخول في الاختبار النهائي الخارجي. وهناك تدريب تكميلي للذين لم يحققوا النجاح.

يجب تكيف إجراءات التقييم، وظروفه، وأدواته، ومواده لضمان تلبيتها لاحتياجات المتقدمين من ذوي الإعاقة. وهذه الترتيبات التيسيرية تضمنها اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المصادق عليها من الأردن في عام ٢٠٠٨. وتنص المادة ٢٤ من هذه الاتفاقية على أن "تكفل الدول الأطراف إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التعليم العالي والتدريب المهني والتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة دون تمييز وعلى قدم المساواة مع آخرين. وتحقيقاً لهذه الغاية، تكفل الدول الأطراف توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة".

هذه التسهيلات المعقولة - والتي ينبغي مناقشتها مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في الأردن- يجب أن تُحسن من فرص تقدم الأشخاص المعوقين للاختبارات المهنية. ويُفترض أن يكون التغيير المطلوب مماثلاً لما يجب أن تقدمه الشركات لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل: منافذ/ممرات للكراسي المتحركة داخل مراكز الاختبارات، واستخدام الوسائل السمعية/الكتابية، تكيف سرعة وزمن الاختبار، وارتفاع الطاولات، وإمكانية تكيف وقت التحضير للاختبار وفقاً لاحتياجات المتقدمين. وهذا ليس من باب "المعاملة التفضيلية" لهؤلاء المتقدمين، إنما هي تسهيلات معقولة لضمان شمولية الاختبار لكل الفئات.

يمكن القيام بجهود إضافية لتحسين شمولية عمليات الاختبار للجميع. في بعض مناطق الأردن قد تجد النساء أنه من الأسهل تقييمهن من قبل مقيّمات إناث. ينبغي أن يكون التدريب على المهارات فرصة لسوق عمل شامل (غير مجزأ)، ولكن في المقابل يجب إعطاء الأولوية إلى توسيع تغطية الاختبارات المهنية ووصولها للجميع. من هنا فإن طلب تقديم الاختبار المهني بشكل منفصل للإناث عن الذكور يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار في بعض السياقات والمجالات. كذلك يمكن تنفيذ الاختبارات باستخدام وحدات متنقلة أو أي من طرائق التقييم عن بعد للمواطنين الساكنين في المناطق النائية، أو تغطية تكلفة المواصلات. ويمكن أيضاً تكييف لغة الاختبار لتتلاءم مع عالم الشغل. ويجب الحرص على أن لا تتضمن أسئلة/وموضوعات الاختبار ما قد يراه المتقدمون للاختبار من خلفيات اجتماعية وثقافية معينة صامداً لهم. وينبغي كذلك تكييف تصميم الاختبار المهني ليناسب الأشخاص الأميين (استخدام الرسوم البيانية، والفيديو كبديل للأسئلة الكتابية).

تكييف الاختبارات المهنية لاحتياجات المتقدمين- تجربة المملكة العربية السعودية

هناك الكثير من المتقدمين غير السعوديين لاختبارات المستويات المهنية الدنيا في المملكة العربية السعودية (١٠) وكثير منهم غير قادرين على قراءة وفهم أسئلة الاختبار المهني المكتوبة باللغة العربية. وعليه فقد تم إضافة الصور والفيديو والرسائل الإلكترونية الصوتية. وتم كذلك ترجمة المعايير المهنية لعدد من المهن، وكذلك ترجمة منشورات الإدارة العامة للفحص المهني وأسئلة الفحص المهني إلى اللغة الانجليزية، والهندية، والأوردية، والبنغالية. كذلك تم تطوير آليات الفحص/الاختبار لتنفيذها إلكترونياً. وتعد هذه التغييرات مفهومة ومتقبلة حيث أنها تعكس واقع من ممارسة العمل في المملكة ووجود عدد كبير من العمالة المهاجرة وغير العربية، حيث يتم إعطاء التعليمات في العمل بلغات غير عربية.

وقبل اعتماد الاختبار المهني بشكله النهائي يجب تجربة مسودة الاختبار على عينة من الفئة المستهدفة (خريجي برامج التدريب المهني أو العاملين في سوق العمل)، ويجب تحليل نتائج الاختبار القبلي (الاختبار التجريبي) لتحديد نقاط القوة والضعف، ولتعديل مسودة الاختبار وتصويبها من أجل تحسين درجة صدقه قبل اعتماده من قبل مركز الاعتماد وضبط الجودة.

اختبارات المهارة حول العالم

ألمانيا (١٥)- في النظام الثنائي، يتم تنفيذ الاختبارات في مدارس التدريب المهني من قبل السلطات الحكومية، في حين تُعد الاختبارات التي تُجرى في مواقع العمل من مسؤولية غرف التجارة التي تنظم وتشرف على الاختبارات النهائية. وعلى كل متدرب أن يجلس إلى اختبار نصفي (في منتصف فترة التدريب) للتأكد من المستوى الذي حققه. وعند إنهاء فترة التدريب، يجلس المتدرب لاختبار نهائي لضمان اكتسابه المؤهلات المهنية الضرورية.

جامايكا (3): يتم اختبار المتقدمين في ثلاث حالات:

- تقييم داخلي (داخل معهد التدريب) : يتم تقييم المتدربين في أثناء البرنامج التدريبي عن طريق اختبارات أدائية نظرية وعملية.
- تقييم عملي: يتم مراقبة ومتابعة تقييم المهارات العملية والنظرية من قبل مقيّمين خارجيين يزورون معاهد التدريب للتأكد من إجراءات الاختبار وصدقته وعدالته.
- تقييم كتابي خارجي: فقراته من نوع الاختبار من متعدد ويتم إجراء هذا الاختبار من قبل المجلس الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني. ويتم تنفيذه عند نهاية مجموعة من الوحدات التدريبية (موديولات) ويُقسّم إلى جزأين أو ورقتين: تختبر الورقة الأولى مجالات المهارة الرئيسة والمعلومات الفنية العامة (١٠-٢٠ سؤالاً لكل وحدة تدريبية/موديول)، في حين تختبر الورقة الثانية الموضوعات الداعمة (الرياضيات ١٠-١٥ سؤالاً، اللغة ومهارات الاتصال ١٠-٢٠ سؤالاً).

المملكة العربية السعودية (١٠)- تم دراسة تجارب دولية عدة عبر المواقع الإلكترونية إضافة إلى الخبرة المحلية في نشاطات مماثلة لاختبارات المهارة، أدت إلى اعتماد الاختبارات الكتابية ذات فقرات الاختبار من متعدد كطريقة لاختبارات المهارة (الفحص المهني). ويُقيّم الاختبار المعارف الأساسية للمهنة، والمهارات العملية، ومهارات بيئة الشغل/ العمل (السلوكات، وإجراءات السلامة،....). ويختلف وزن كل من أسئلة الاختبار بحسب درجة أهمية المهمة/ الواجب في المعايير الوطنية.

الخلاصة

تقيس الاختبارات المهنية قدرة المتقدم للاختبار وامكاناته لأداء مهام طبقاً للمعايير المهنية، ويتكون من شقين: الاختبار النظري والاختبار العملي. يقيس الاختبار النظري المجال المعرفي مستخدماً الاختبار الكتابي بأنواع أسئلته وفقراته: الإنشائية، والصواب والخطأ، والاختيار من متعدد وغيرها. ومن ناحية أخرى، يستهدف الاختبار العملي تقييم المهارات العملية والاتجاهات، ويتكون من عناصر أدائية، وأسئلة شفوية داعمة، ومعايير أداء.

تمر عملية تصميم الاختبار المهني عبر مسار منتظم يتكون من سبع خطوات تمهد الطريق لبعضها البعض بدءاً من تحديد المهام والواجبات والنتائج التعليمية، وتصميم جدول مواصفات الاختبار، وتصميم الاختبار الكتابي، واختيار طرائق التقييم المناسبة، وبناء مصفوفة أدلة التقييم، وتصميم أدوات تقييم الاختبار العملي، وإخراج الاختبار الكتابي وأدوات التقييم بصورتها النهائية. وتتطلب كل هذه الخطوات مشاركة فعالة من ممارسين مؤهلين من الصناعة والقطاع الخاص.

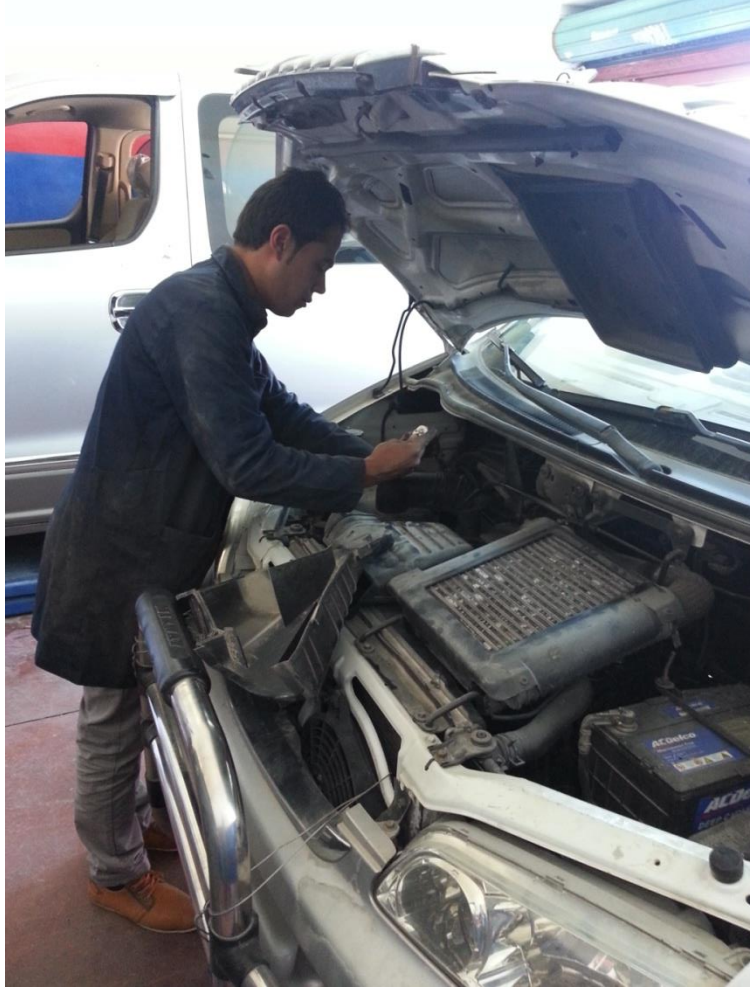
بإمكان مصممي الاختبار تيسير مهمة المقيمين وزيادة موضوعية التقييم عن طريق إعداد إجابات نموذجية، وتحديد معايير أداء واضحة، وبناء قدرات المقيمين في جمع وتسجيل/توثيق أدلة التقييم.

وتدعو الحاجة إلى توافر منهجية متماسكة لتحديد أوزان مكونات الاختبار المهني، وبغض النظر عن الطريقة المستخدمة في تحديد أوزان مكونات وأسئلة التقييم، لا بد من التعويل على المقيم والثقة به من حيث خبرته وقدرته على التقدير.

ولا بد من تكيف إجراءات التقييم، وظروفه، وأدواته، ومواده لضمان تلبية احتياجات المتقدمين للاختبار من ذوي الإعاقة لتحسين فرص تقدمهم وجلوسهم للاختبار المهني. ويمكن بذل جهود إضافية لتحسين شمولية عمليات الاختبار للجميع وضمان تغطية أوسع للاختبارات وبخاصة للإناث، والأشخاص الأميين، والقاطنين في الأماكن النائية.

وقبل الاعتماد النهائي للاختبار المهني، يجب تجربة الاختبار على عينة من الفئات المستهدفة، ويجب تحليل نتائج الامتحان التجريبي لتحديد نقاط القوة والضعف لتعديل مسودة الاختبار وتصويبها لتحسين درجة صدق الاختبار قبل الاعتماد النهائي.

٤. تنفيذ الاختبارات المهنية



مشاركة كل الأطراف المعنية وبخاصة أصحاب العمل في تصميم الاختبارات المهنية وتنفيذها تساهم في تحسين نوعية إجراءات تنفيذ الاختبار، وتعزز اعتراف المجتمع بالاختبارات والمؤهلات المهنية، وتوفر الدعم للجهات المسؤولة عن الاختبار، وتُحسّن التقييم، وتضمن شفافية عمليات الاختبار والتقييم.

تتميز عملية تنفيذ الاختبارات المهنية بخطوات خمس -مبينة أدناه- تنتهي بقرار منح إجازة مزاوله المهنة.



١,٤ اختيار لجان الاشراف، والمقيمين، وموقع الاختبار

بحسب تعليمات مركز الاعتماد وضبط الجودة يشكل مدير المركز أو نائبه لجنة إشراف تتكون من ما لا يقل عن عضوين من قائمة من المتخصصين من القطاع العام والقطاع الخاص بناءً على ملاءمة سيرتهم الذاتية مع مجالات المهارات المحددة. وانسجاماً مع هذه التعليمات، تتولى لجنة الاشراف المهام الرئيسة الآتية:

- التحقق من شخصية المتقدم للاختبار حسب الوثائق الرسمية المعتمدة.
- الإشراف على الجزء النظري من الاختبار المهني وتصحيحه من قبل المختصين من أعضاء اللجنة.
- تنفيذ الاختبار العملي بحضور غالبية أعضاء اللجنة الفنية المختصة على أن لا يقل عدد الفنيين فيها عن اثنين.
- توثيق نتيجة الاختبار المهني على طلب التقدم للاختبار المهني ورفعها إلى المركز.

ويتم اختيار المقيمين بناءً على المعايير الآتية: لديهم خبرة حديثة لمدة لا تقل عن خمس سنوات متتالية في مجال التخصص، ويحملون إجازة ممارسة المهنة للمستوى المهني للاختبار نفسه (كحد أدنى)، وعليهم إظهار قدرتهم في المهارات المحورية/ الأساسية للشغل (اللغة العربية، ومهارات الحاسوب،)، ولديهم اللياقة البدنية والصحية والجاهزية لتنفيذ الاختبار. وكذلك عليهم المشاركة في دورة تدريبية يعقدها مركز الاعتماد وضبط الجودة في موضوع تنفيذ الاختبارات المهنية.

يتم اختيار مواقع الاختبار بناءً على المعايير الآتية: سهولة الوصول إليها من قبل الجميع (بما فيهم المتقدمون من الأشخاص ذوي الإعاقة)، توافر المرافق العامة، ومناطق الاستراحة، ومواقف السيارات، وغرفة أمانة اللجنة للإشراف. كما يجب أن تُوفر مواقع الاختبار بيئة آمنة ومريحة للمتقدمين (من حيث الإنارة والصوت والحرارة)، وحيزاً وأثاثاً كافياً، ووسائل إيضاح مناسبة (سبورة وغيرها)، وتوافر طاقم دعم إداري مؤهل للاختبارات النظرية. وللإختبار العملي، إضافة لذلك، يجب توفير التسهيلات الفنية المحددة في وثائق الاختبار^٨.

^٨ الورشة التدريبية المنفذة من قبل منظمة العمل الدولية ومركز الاعتماد وضبط الجودة لمقيمي الاختبارات المهنية، ٢-٣ تشرين أول/أكتوبر، ٢٠١٣، عمان.

يجب ترخيص أماكن الاختبار ومعدّاتها من قبل مركز الاعتماد وضبط الجودة. ويجب العناية بشكل خاص باحترام معايير السلامة والصحة المهنية.

دور المقيمين في جامايكا

في جامايكا (3)، يتابع مقيمون خارجيون ويراقبون التقييم العملي. ويزور هؤلاء المقيمون معاهد التدريب لضمان صدقية وعدالة التقييم الداخلي. كما يقومون بمراجعة ملفات المتدربين للتأكد من إعدادها بالشكل الصحيح. ويتم تنفيذ التقييم الكتابي الخارجي مباشرة من قبل المجلس الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني.

يقدم المعهد الفيدرالي الألماني للتعليم والتدريب المهني المساعدة للمقيمين عبر موقع على الشبكة العنكبوتية يسمى (بوابة المقيمين) ويعرض هذا الموقع موضوعات عدة تتعلق بالتحضير للاختبار، وإدارة الاختبار، وتنفيذ الاختبار.

<http://www.prueferportal.org/html/459.php>

٢,٤ الإعداد والتحضير لتنفيذ الاختبار (الخطوة ١)

تدعو الحاجة لخطوات تحضيرية عدة قبل تنفيذ الاختبار المهني، ويجب توثيق هذه الخطوات في خطة بسيطة لتنفيذ الاختبار يحدّها مركز الاعتماد وضبط الجودة بناءً على أدوات التقييم، وبالتعاون مع مصممي الاختبار. ويتم اطلاع المتقدمين على هذه الخطة قبل الاختبار. ويجب أن تحتوي هذه الخطة على:

- قواعد الاختبار العامة والتعليمات المحددة (فعلى سبيل المثال التعليمات الخاصة بالمنتج النهائي، أو كيفية تحضير المتقدم وإعداده للمشروع/المنتج، والمراجع التي يمكن أن يعود إليها المتقدم للاختبار. أما بالنسبة لمحفظة الأداء فتحتوي التعليمات كيفية تجهيزها وما المعلومات التي يجب أن تتضمنها،
- المهام والواجبات التي سيغطيها الاختبار (أي ما سيتم اختباره)،
- وقت ومكان وظروف الاختبار (متى، وأين، وسياق/مجال الاختبار)،
- طرائق التقييم والأدوات المستخدمة في الاختبار (كيف سيتم تنفيذ الاختبار، وإعلام المتقدمين للاختبار بوجود مقيم لملاحظة عملية التقييم على سبيل المثال)،
- معايير اتخاذ القرار حول كفاية المتقدم للاختبار،
- قائمة بأسماء المقيمين وأعضاء لجنة الإشراف على الاختبار،
- التأكد من توافر المواد والأدوات اللازمة للاختبار،
- التأكد من إجراء التعديلات اللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة (مثل الوصول إلى مكان الاختبار، ولغة الاختبار، ووسائل التواصل مع المتقدم، وغير ذلك)، وكذلك التأكد من الإجراءات المطلوبةّة من هؤلاء المتقدمين للتقدم بطلب تيسير إجراءات الاختبار لهم،
- إجراءات الاعتراض على الاختبار والإعادة وغيرها من القضايا القانونية .

عند التحضير والإعداد للاختبار المهني، على مركز الاعتماد وضبط الجودة، ولجنة الإشراف، والمقيمين استخدام قائمة الفحص/الشطب الآتية:

- ☐ المتقدم عباً نموذج طلب التقدم للاختبار،
- ☐ المعلومات المكتوبة في وثائق الاختبار دقيقة ومتسقة مع التصنيف العربي المعياري للمهن و/أو التصنيف المهني الأردني،
- ☐ المعدات والأدوات اللازمة للاختبار متوافرة قبل بدء الاختبار، وتعكس بيئة الاختبار بيئة موقع العمل الحقيقية (وبخاصة لاختبارات المحاكاة)،
- ☐ تم إشعار المتقدمين عن عقد الاختبار، وتم إطلاعهم على خطة تنفيذ الاختبار مسبقاً،
- ☐ تم تجربة أدوات الاختبار على عينة من المتقدمين لضمان:
 - ☐ الصدق
 - ☐ الثبات
 - ☐ الموضوعية
 - ☐ الواقعية
 - ☐ الكفاءة
 - ☐ فاعلية الكلفة
 - ☐ الحدّات والمعاصرة
- ☐ تم فحص إجراءات الاختبار مع أشخاص فنيين ذوي علاقة من الجهات المزودة للتدريب والتعليم المهني والتقني أو الصناعة،
- ☐ تم تحديد الأشخاص ذوي الإعاقة، وسيتم تضمين " التسهيلات المعقولة " في تصميم الاختبار وتنفيذه،
- ☐ تم تخصيص الكادر الإداري للاختبار.

٣,٤ تنفيذ الاختبار (الخطوة ٢)

يجب تنفيذ الاختبار طبقاً للخطة الموضوعية، ويجب جمع الأدلة باستخدام الأدوات المتفق عليها. وإذا تم التحضير بشكل جيد للاختبار فلن يواجه تنفيذ الاختبار أية تحديات. ويمكن تسجيل/توثيق أداء المتقدم للاختبار بالفيديو لأغراض التعلم وتحسين إجراءات الاختبار. قبل تنفيذ الاختبار نفسه يتم تذكير المتقدمين بإمكانية الاعتراض على نتائج الاختبار وإعادة الاختبار.

تُقيم أدلة التقييم بناءً على المستويات والمعايير المتفق عليها، ويتم إعداد تقارير عن النتائج وفقاً لذلك. مع العلم بأن الاختبارات المهنية في الأردن غير مبنية على الكفاية، ويعدّ المتقدم للاختبار ناجحاً إذا استكمل متطلبات النجاح في شقي الاختبار النظري والعملية، وحقق درجة (٦٠%) كحد أدنى في الاختبار النظري، ودرجة (٧٠%) كحد أدنى في الاختبار العملي.

وتكون نتائج الاختبار سرية، ويستطيع أصحاب العمل الاطلاع عبر مركز الاعتماد وضبط الجودة-على قائمة الأشخاص الذين تم منحهم الإجازة المهنية. ويتم الاحتفاظ بنسخ ورقية من نتائج الاختبار لمدة خمس سنوات في مركز الاعتماد وضبط الجودة، ويتم إتلافها بعد ذلك من قبل لجنة داخلية. وقد طوّر مركز الاعتماد وضبط الجودة حديثاً بدعم من منظمة العمل الدولية نظاماً إلكترونياً لإصدار إجازات مزاوله المهنية. ويحتفظ هذا النظام بسجلات وتاريخ لكل الاختبارات المنفذة وبالإجازات الممنوحة.

٤,٤ تنظيم عملية الاعتراض وإعادة الاختبار (الخطوة ٣)

فيما يأتي شروط إعادة اختبار مهني.

في ضوء تعليمات مركز الاعتماد وضبط الجودة المتعلقة بتنفيذ الاختبارات المهنية، في حال عدم استكمال الشخص متطلبات النجاح في الشق النظري من الاختبار المهني يحق له إعادة الاختبار خلال عام واحد بعد مرور شهر من تاريخ تقدمه للاختبار المهني، ويستوجب عليه دفع بدل خدمات بواقع خمسة دنانير (٧,٠٦ دولار أمريكي) تورد للخزينة العامة. وللجزء العملي من الاختبار تطبق الشروط نفسها، ولكن يستوجب عليه دفع رسوم الاختبار المهني في كل مرة يتقدم فيها للاختبار حسب ما هو وارد في نظام مركز الاعتماد وضبط الجودة. ويجب تصديق الوثائق (التقارير الطبية مثلاً) التي تبرر عدم قدرة المتقدم على المشاركة في الاختبار من قبل مدير مركز الاعتماد وضبط الجودة، وذلك من أجل إعادة الاختبار خلال مدة أقصاها ستة شهور من تاريخ الاختبار.

أما شروط تقديم اعتراض على نتائج الاختبار.

يجوز للمتقدم لاختبار مزاولة المهنة الاعتراض على نتيجة الاختبار المهني خلال أسبوع من تبليغه نتيجة الاختبار، مع إرفاق إيصال مالي بدينار واحد (١,٤ دولار أمريكي) يدفع للخرينة العامة. وفي ضوء ذلك يشكل مدير مركز الاعتماد أو من ينوب عنه لجنة فنية متخصصة لا يقل عدد أعضائها عن اثنين لدراسة ومراجعة الاختبار، وتتولى اللجنة إقرار نتيجة الاختبار أو تعديلها بناءً على نموذج الإجابة النموذجي، وترفع لمدير مركز الاعتماد للمصادقة عليها.

٥.٤ منح إجازة مزاولة المهنة (الخطوة ٤)

تحدد المادة (٧) من تعليمات مركز الاعتماد وضبط الجودة المتعلقة بإجراء الاختبارات المهنية ومنح إجازة مزاولة المهنة المتطلبات والشروط الواجب توافرها لمنح إجازة المزاولة في المستويات الثلاثة على النحو الآتي:

مستوى العامل المهني:

مهني – درجة أولى: يمنح إجازة المزاولة في هذا المستوى من توافرت فيه أي مما يلي:

- أ. استكمل بنجاح برنامج مهني أول معتمد.
- ب. شهادة خدمة لمدة سنة واحدة في مزاولة المهنة في سوق العمل بعد حصوله على إجازة المزاولة للمستوى المهني درجة ثانية واجتياز الاختبار المهني المقرر بنجاح. وعلى المتقدم تقديم كتاب لمركز الاعتماد وضبط الجودة بالخبرة العملية صادر عن صاحب عمل ومصادق عليه من وزارة العمل أو أي من مكاتبها في المحافظات.
- ج. استكمل بنجاح برنامجاً لرفع الكفاءة من مستوى مهني درجة ثانية إلى مستوى مهني درجة أولى واجتياز الاختبار المهني المقرر بنجاح.

مهني – درجة ثانية: يمنح إجازة المزاولة في هذه الدرجة من توافرت فيه أي مما يلي:

- أ. استكمل بنجاح متطلبات برنامج مهني ثاني معتمد.
- ب. شهادة خبرة لمدة خمس سنوات في مزاولة المهنة في سوق العمل وإجادة القراءة والكتابة، وأن لا يقل العمر عن ٢١ عاماً، واجتياز الاختبار المهني المقرر بنجاح.
- ج. شهادة خدمة لمدة ثلاث سنوات في مزاولة المهنة واستكمال برنامج مهني لمستوى عامل ماهر معتمد واجتياز الاختبار المهني المقرر بنجاح.
- د. شهادة خدمة لمدة سنتين في مزاولة المهنة في سوق العمل بعد الحصول على إجازة المزاولة لمستوى العامل الماهر واجتياز الاختبار المهني.

مستوى العامل الماهر:

يمنح إجازة المزاولة في هذا المستوى من توافرت فيه أي مما يلي:

- أ. استكمل بنجاح برنامجاً مهنيّاً معتمداً لمستوى العامل الماهر.
- ب. حصل على الشهادة الثانوية المهنية لمتطلبات سوق العمل.
- ج. شهادة خدمة لمدة سنتين في مزاولة المهنة على أن لا يقل العمر عن ١٨ عاماً واجتياز الاختبار المهني المقرر بنجاح.
- د. شهادة خدمة لمدة سنة واحدة في مزاولة المهنة واستكمال متطلبات برنامج مهني معتمد بمستوى محدد المهارات واجتياز الاختبار المهني المقرر بنجاح.

مستوى محدد المهارات:

يمنح إجازة المزاولة في هذا المستوى كل من توافرت فيه أي مما يلي:

- أ. استكمل برنامجاً مهنيّاً معتمداً بمستوى محدد المهارات بنجاح.
- ب. شهادة خدمة لمدة سنة واحدة في مزاولة المهنة واجتياز الاختبار المهني المقرر بنجاح.

الجدول ٤-١: تلخيص لمتطلبات منح إجازة مزاولة المهنة في الأردن

المستوى المهني	البرنامج المعتمد	الخبرة العملية	الإجازة المهنية	القراءة والحساب	العمر	شهادة الدراسة الثانوية	اختبار مهني
مهني ١	مهني ١						
	سنة واحدة	مهني ٢					√
	برنامج رفع كفاءة من مهني ٢ إلى مهني ١						√
مهني ٢	مهني ٢						
	خمس سنوات	√	أكثر من ٢١				√
	ثلاث سنوات	ماهر					√
	سنتين	ماهر					√
ماهر	ماهر						
	توجيهي - مسار سوق العمل						
	سنتين	أكثر من ١٨					√
	محدد المهارات	سنة واحدة					√
محدد المهارات	محدد المهارات						
	سنة واحدة						√

منح الشهادات/المؤهلات المهنية من حول العالم

المؤهلات المهنية الوطنية في إنجلترا، وويلز، وإيرلندا الشمالية، وأقطار أخرى من دول الكومنويلث مثل جامايكا (3) تمنح الخريج "شهادة كفاية" بناءً على المستويات المهنية المعتمدة في نظام المؤهلات عند إنهاء مكونات الاختبار بنجاح. في اسكتلندا (١٦)، يتم منح شهادة كفاية مماثلة لشهادة المؤهلات المهنية الوطنية ووفقاً للمؤهلات المهنية الاسكتلندية. كما يستطيع المتدرب الحصول على شهادة كفاية في "المهارات المحورية/ الأساسية للعمل" التي تغطي مدى عريضاً من الكفايات، بما فيها الاتصال والتواصل، والحساب، وتكنولوجيا المعلومات، وحل المشكلات، والعمل بروح الفريق، و التي تسهل التكيف مع المتغيرات (في سوق العمل وفي الحياة). وهذه المهارات المحورية/ الأساسية الخمسة تمثل موضوعات لعشرين وحدة تدريبية في أربعة مستويات. وتركز الاختبارات على الكفايات بكاملها أو على عناصر منها.

في المملكة العربية السعودية، تُمنح الإجازات المهنية من قبل الجهات المزودة للتدريب وبخاصة من الكليات التقنية، والمعاهد الصناعية، ومعاهد التدريب المهني الحكومية، ومزودي التدريب التقني من القطاع الخاص. وعلى العاملين اجتياز "الفحص المهني" - وهو اختبار كتابي- والذي يؤهلهم لدخول سوق العمل. وفي نيسان/ابريل من عام ٢٠١٣ أنشأت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني شركة "المقاييس السعودية للمهارات" لتكون الجهة المسؤولة عن ٢٧٠ معياراً مهنيّاً في سوق العمل السعودي. (التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٣)

في ألمانيا (١٥)، بعد اجتياز اختبار المهارات، يُمنح المتدرب شهادة مرتبطة بسلّم أجور من غرفة التجارة ذات العلاقة. في الفلبين (٥)، بعد اجتياز الاختبار يُمنح العامل شهادة وطنية في مستوى المؤهل المطابق (من بين أربعة مستويات) ويمكن كذلك منح شهادة كفاية للاعتراف بكفايات محددة للعامل حتى في حال عدم اجتياز اختبار مستوى المؤهل الوطني،

(<http://www.tesda.gov.ph>)

٦,٤ مراجعة وتحسين إجراءات الاختبار (الخطوة ٥)



يجب الحصول على تغذية مرتجعة عامة، وتحديد عيوب التصميم وثغراته، والممارسات الايجابية والسلبية من قبل المقيمين. ويتم تجميع التغذية المرتجعة من المتقدمين للاختبار، والمقيمين، ولجان الإشراف، ومن ثم يتم تحليلها من قبل مركز الاعتماد وضبط الجودة على النموذج المبين أدناه، وبعدها يقوم مركز الاعتماد وضبط الجودة بتعديل تصميم الاختبار وإجراءات تنفيذه تبعاً لذلك.

نموذج مراجعة وتحسين الاختبار المهني		
للمتقدمين للاختبار -		
رجاءً بين رأيك بشأن الاختبار في النموذج المبين أدناه بعد إنهاء شقي الاختبار النظري والعملي، وذلك من أجل تحسينه للمرات القادمة.		
أولاً: الاختبار النظري		
١. أسئلة الاختبار واضحة، ويمكن فهمها بسهولة.	نعم	لا
٢. تغطي أسئلة الاختبار النظري المعلومات المتعلقة بالمهنة.	نعم	لا
٣. هناك أسئلة لا علاقة لها بالمهنة.	نعم	لا
إذا كانت الإجابة نعم، الرجاء حدد.....		
٤. بعض الأسئلة لها أكثر من إجابة صحيحة.	نعم	لا
إذا كانت الإجابة نعم، الرجاء حدد.....		
٥. الزمن المخصص للاختبار كان كافياً.	نعم	لا
٦. قاعات الاختبار مناسبة من حيث المقاعد والتهوية والإنارة.	نعم	لا
ثانياً: الاختبار العملي		
١. أسئلة الاختبار واضحة من حيث اللغة والصياغة.	نعم	لا
٢. يعكس الاختبار قدرات الشخص الفنية على أداء العمل.	نعم	لا
٣. مكان إجراء الاختبار مناسب من حيث:		
التسهيلات-	نعم	لا
المعدات-	نعم	لا
الأدوات-	نعم	لا
٤. مشرف الاختبار (المقيم) كان متعاوناً في توضيح الواجبات المطلوبة في الاختبار.	نعم	لا
٥. الزمن المخصص للاختبار كان كافياً.	نعم	لا
شكراً لتعاونك		

الخلاصة

تمر مرحلة تنفيذ الاختبار المهني في خطوات متتالية عدة بدءاً من التحضير والإعداد، ووضع خطة تنفيذ الاختبار، وتنفيذ الاختبار، وتوثيق النتائج وإعداد تقارير عنها، وعمليات الاعتراض والإعادة، ومنح إجازة مزاولة المهنة، ومراجعة وتحسين إجراءات الاختبار.

وتعد مشاركة الأطراف المعنية في عمليات تصميم وتنفيذ اختبارات المهارة قضية ملحة لتحسين جودة إجراءات تنفيذ الاختبار، وتحسين اعتراف المجتمع بالتقييم والشهادات والمؤهلات المهنية، وتوفير الدعم للجهات المسؤولة عن الاختبار، وتحسين التقييم، وضمان شفافية عملية التقييم.

الاستنتاجات والخطوات اللاحقة

هناك الكثير مما يجب عمله على مستوى السياسات لتحسين منظومة الاختبارات المهنية ومنح إجازة مزاولة المهنة في الأردن. وفي ضوء الاستشارات مع الجهات المعنية تم تحديد الأمور التي تحتاج إلى تحسين، ومنها:

■ الاتفاق على إطار عمل جاهز للتطبيق للاختبارات المهنية في الأردن :

- اتخاذ قرار على مستوى السياسات بشأن (أ) معايير اختيار معدي/مصممي الاختبارات، والمقيمين، ومراكز الاختبار (ب) آلية اعتمادهم (ج) الإطار المالي للتعويضات/المكافآت.
- إعداد قوائم بأسماء مصممي الاختبارات والمقيمين المعتمدين (من الجهات المزودة للتدريب والتعليم المهني والتقني والصناعة) للعمل مع مركز الاعتماد وضبط الجودة.
- إعداد/ تطوير بنك للاختبارات المهنية بما فيها الاختبارات الكتابية، وأدوات تقييم الاختبارات العملية.
- تفعيل آليات الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي لربط المستويات المهنية بسلم الأجور من أجل تحسين القدرة على التنبؤ بظروف الشغل، وزيادة الجذب لمستويات العمل هذه، والمساهمة في العمل اللائق.

■ تحسين جودة وكفاءة الاختبارات المهنية – هناك حاجة لتحسين إجراءات وعمليات تصميم الاختبار المهني وإدارته:

- اتخاذ قرار على مستوى السياسات للانتقال إلى التقييم المبني على الكفاية، وفي الوقت نفسه، هناك حاجة لتحديد آليات واضحة لتوزيع العلامات في الاختبارات المهنية.
- تُعد الاختبارات الكتابية طريقة التقييم الرئيسية لأداء المتقدم للاختبار. ويجب إضافة طرائق تقييم أخرى لتعكس الأداء المطلوب في سوق العمل، كما تم شرحه سابقاً في هذا الدليل.
- توفير آليات ممنهجة لتتبع المهارات كجزء من برامج التلمذة المهنية وبرامج التدريب على رأس العمل، مما قد يُحسن الثقة بين أصحاب العمل ومزودي التدريب، ويساهم في إعداد التلاميذ المهنيين بشكل أفضل للحصول على إجازة مزاولة المهنة.

■ زيادة منافذ وفرص الوصول والتقدم للاختبارات المهنية :

- يحتاج العاملون وبخاصة أولئك المشتغلون في الاقتصاد غير المنظم إلى الاعتراف بتعلمهم المسبق. وتدعو الحاجة لرسم سياسة تتعلق بهذا الخصوص.
- هناك المزيد من العمل المطلوب لتعزيز ودعم تكييف الاختبارات المهنية لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- هناك حاجة لاستخدام محطات اختبار متنقلة، وطرائق أخرى للتقييم عن بعد لزيادة التغطية والوصول إلى المناطق النائية.
- يحتاج إطار العمل للاختبارات المهنية إلى تطبيقه على العمالة المهاجرة بشكل يدعم حصولهم على عمل لائق، وفي نفس الوقت يدعم الوصول لسياسة شاملة لتوطين القوى العاملة.

١. التصنيف العربي المعياري للمهن. مكان غير معروف : منظمة العمل العربية، منظمة العمل العربية، ٢٠٠٨.
2. *Draft proposal for the TVET Qualifications Framework (TVQF)*. Jordan : E-TVET Council, 2014.
3. *Assessment in Competency-Based Education*. Jamaica : NCTVET, 2006.
4. *An Assesor Guide: Validation & Moderation*. s.l. : TVET Australi, 2010.
5. **A.Syjuco**. *The Philippine TVET System*.
6. **R.Lange and M.D'orazi**. *Assessing skills in the iformal economy*. s.l. : ILO, 2012.
٧. *استراتيجيات وأدوات التقييم*. الأردن : وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٤.
٨. *المعايير المهنية- ميكانيك المركبات*. الأردن : مركز الاعتماد وضبط الجودة.
٩. *المعايير المهنية- الطباعة والتغليف*. الأردن : مركز الاعتماد وضبط الجودة.
١٠. **سعد الشايب**. *الاختبار المهني وضبط سوق العمل*. مكان غير معروف : المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠.
11. *CBT- A handbook for TVET institutions in Arab regions*. s.l. : ILO.
12. *Guidelines for assessing competence in VET (4th edn)*. Western Australia : Department of Training and Workforce Development, 2012.
13. *Guidlines for RPL in Tanzania*. Tanzania : VETA-ILO, 2013.
14. *NVQB User Guide*. Barbados : TVET Council.
15. *Through competency based to employment oriented education and training*. s.l. : GIZ, 2012.
16. *Guide to assessing workplace core skills*. s.l. : SQA Accreditation, 2008.

مسرد المصطلحات

إجازة مزاولة المهنة: الوثيقة التي يحصل عليها المتقدم بعد اجتيازه الاختبار المهني بنجاح، وتتيح له ممارسة المهنة في السوق⁹.

اختبار أداء (تقييم حقيقي): اختبار يتطلب من المتقدم اظهار قدرته في أداء المهارات العملية.

اختبار شفهي: هو اختبار يُطلب فيه من المتقدم الاجابة شفهيًا بكلماته الخاصة عن أسئلة. ويقاس الاختبار الشفهي المهارات التي لا يمكن قياسها بالاختبار الكتابي، ويشمل ذلك قدرة الشخص على التعبير عن نفسه.

اختبار كتابي (ورقة وقلم): طريقة تقييم تقليدي يقدم فيها المتقدمون إجابات مكتوبة.

اختبار مهني: أداة لقياس معارف ومهارات الأشخاص في زمن الاختبار، ويتكون من شقين، الاختبار النظري لقياس درجة اكتساب الشخص للمعلومات النظرية، والاختبار العملي لقياس درجة اكتساب الشخص للمهارات الأدائية والاتجاهات السلوكية⁹.

اختبار: يحدد كفاية المتقدم من خلال مجموعة من الطرائق المتفق عليها.

أدوات التقييم: أدوات مرنة تخدم هدف التقييم، ويتم تعبئتها من قبل الفاحصين أو المقيمين في أثناء التقييم أو بعده. ومن بين أهم هذه الأدوات قوائم الرصد/الشطب، وسلالم التقدير.

اقتصاد غير منظم: كل النشاطات الاقتصادية التي يقوم بها العاملون والوحدات الاقتصادية والتي إما بحسب القانون أو الممارسة غير مغطاة بترتيبات رسمية ومنظمة (مؤتمر العمل الدولي)¹⁰.

تقويم: تحليل النتائج وتفسيرها (أ) لتحديد مدى تطور قدرات المتعلمين وفقاً لأهداف التعلم (ب) للتوصية بالتغييرات المبنية على الأدلة في البرنامج التدريبي.

تقييم تكويني: عملية تقييم مستمر تستهدف قياس ما تعلم المتدرب أو المتعلم، وتحديد الثغرات للتحسين المستقبلي.

تقييم نهائي: طريقة تقييم تقيس معارف المتعلم ومهاراته المكتسبة عند إنهاء فترة التدريب (مقابل التقييم التكويني الذي يتم في أثناء/ عبر فترة التدريب).

تقييم: مصطلح عام يشمل كل الإجراءات المستخدمة للحصول على معلومات لإصدار حكم يتعلق بكفايات المتعلم.

تلمذة مهنية: نظام يكتسب من خلاله المتعلم (التلميذ المهني) مهارات مهنة أو حرفة (محتوى التدريب) في منشأة، حيث يتدرب ويعمل جنباً إلى جنب خبير مهني، وعادة ما يترافق هذا التدريب مع تدريب يتلقاه التلميذ في مؤسسة مزودة للتدريب (عملية التدريب). ويعقد التلميذ المهني، والمهني الخبير/صاحب العمل ومزود التدريب اتفاقية تدريب (عقد تدريب) تنظمها قوانين رسمية. ويمكن تقاسم تكلفة التدريب بين التلميذ المهني، والمهني الخبير/صاحب العمل، والحكومة.¹¹

أدلة التقييم: معلومات يتم جمعها عن المتقدم في أثناء عملية التقييم، ومن ثم مقارنتها مع معايير محددة مسبقاً لإعطاء دليل عن كفاية المتقدم.

ديكم (إعداد منهاج): عملية معتمدة لحوار منظم مع أصحاب العمل لإعداد منهاج مبني على الكفاية.

<http://www.dacum.org/index.asp>

⁹ تعليمات مركز الاعتماد وضبط الجودة لتنفيذ الاختبارات في الأردن

¹⁰ Statistics of work, employment and labour underutilization-Report II, 19th International Conference of Labour Statisticians, ILO, 2013.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220535.pdf

¹¹ Resource guide on upgrading informal apprenticeship, ILO, 2012

http://ilo.org/skills/projects/WCMS_158771/lang-en/index.htm

صدق المحتوى: قياس مدى انسجام محتوى الاختبار مع محتوى البرنامج التدريبي، عن طريق تحليل المقررات الدراسية/التدريبية على سبيل المثال.

قياس: جمع معلومات في أثناء التقييم باستخدام استراتيجيات تقييم (طرائق). ويشمل القياس تقييماً رقمياً للأداء، ونادراً ما يستخدم لذاته، ولكنه يمثل جزءاً من التقييم أو التقويم.

محاكاة: عملية اختبار في بيئة تماثل بيئة مواقع العمل الحقيقية في مهن محددة.

مصفوفة الأدلة: مصفوفة تربط الكفايات (أ) بالإجراءات/النشاطات المطلوبة من المتقدم في أثناء عملية التقييم (ب) بطرائق التقييم المختارة. وتستهدف مصفوفة الأدلة ضمان صدق المحتوى وكفايته (بالقدر الكافي).

معايير الأداء: مستوى الأداء المتوقع من المتعلم أو المتقدم للاختبار لتمكين المقيمين من تقييم كفايته.