



◀ التدريب على الكفايات (CBT)
دليل تمهيدي للممارسين

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publishing (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Main title: Competency-Based Training (CBT): An Introductory Manual for Practitioners

ISBN: 9789220330319 (Print)

Also available in [Arabic]: Competency-Based Training (CBT): An Introductory Manual for Practitioners, ISBN [9789220330319 (Print)]

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Printed in Jordan

◀ التدريب على الكفايات (CBT) دليل تمهيدي للممارسين

نظرًا لتحدي الشركات ومزودي التدريب وأنظمة تطوير المهارات لتحسين مهارات العمال (في المستقبل)، فقد تم الاعتراف بنهج التدريب على الكفايات (CBT) في التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) كطريقة فعالة للغاية لضمان بقاء برامج التدريب مواكبة لسوق العمل.

يعتمد نهج التدريب على الكفايات (CBT) على الطلب، ويركز على المهارات والكفايات التي يمكن للمتعلم إظهارها أثناء العمل - بطريقة عملية - لمهنة معينة. يرتبط التدريب على الكفايات بشكل خاص بمستقبل العمل، حيث يستمر العمال في التعلم طوال حياتهم المهنية في طريقة تعتمد على الوحدات التدريبية. من الأهمية بمكان أن يتم الإشارة إلى الكفايات الناتجة عن هذا التدريب المستمر والاعتراف بها ومن ثم مطابقتها لمسؤوليات محددة، مع تقديرها بشكل مناسب.

على الرغم من أن التدريب على الكفايات قد تم تضمينه في بعض الأحيان في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في المنطقة، إلا أنه لم يتم دمجها بشكل كامل حتى الآن بطريقة منهجية وشاملة في دورة البرنامج التدريبي بشكل كامل. يهدف دليل التدريب هذا إلى معالجة هذا القصور، وهو الأول من نوعه في المنطقة والذي يزود المدربين والمطورين في التعليم والتدريب المهني والتقني بفهم أساسي للخطوات التي ينطوي عليها تصميم برنامج مبني على الكفايات. ويوضح كيفية تنفيذ مثل هذا البرنامج وقياس أثره وتحديثه.

أمل أن يجد هذا الدليل تطبيقًا عمليًا في المنطقة العربية وأن يساهم في الإصلاحي التدريجي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، مع المساعدة في الحد من عدم تطابق المهارات ومتطلبات سوق العمل. مع ظهور أدلة ونتائج جديدة حول تنفيذ ونتائج نهج التدريب على الكفايات في المنطقة، من المتوقع أن يتم إصدار نسخ منقحة من هذا الدليل في السنوات القادمة.



ربي جرادات

المدير الإقليمي

المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية

تم إعداد هذا الدليل برعاية مشروع «تطبيق استراتيجية تدريب مجموعة الدول العشرين: شراكة بين الاتحاد الروسي ومنظمة العمل الدولية». وقد تم تطوير الوثيقة من قبل السيد باتريك دارو (أخصائي المهارات والتشغيل في منظمة العمل الدولية للدول العربية) والسيد ياسر علي (مستشار في منظمة العمل الدولية). وساهم كل السيدة داليا روق (مستشارة في منظمة العمل الدولية) والسيدة رانيا حكيم (منسقة مشروع في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية) والسيدة إيمان الأعرج (منسقة مشروع منظمة العمل الدولية) والسيد أحمد البدارين (منسق مشروع في منظمة العمل الدولية) والسيد بول كومين (أخصائي المهارات والتشغيل في منظمة العمل الدولية) والسيدة كريستين هوفمان (أخصائية المهارات والتشغيل في منظمة العمل الدولية) في إعداد هذه النسخة من الدليل. وُبُيت الوثيقة النهائية على مسودة أولية أعدها الدكتور جون ناب (مستشار من منظمة العمل الدولية) والسيد ياسر علي بتمويل من اليونيسف.

كما استفاد المؤلفين من نصوص سابقة تم تطويرها من قبل منظمة العمل الدولية، بما في ذلك:

- ◀ منظمة العمل الدولية. 2013. إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني: دليل عملي. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_230732/lang--en/index.htm.
- ◀ منظمة العمل الدولية. 2015. دليل اختبار المهارات وإصدار الشهادات: الأردن. https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_358358/lang--en/index.htm.
- ◀ منظمة العمل الدولية. 2016. خلاصة وافية لأهم الاحتياجات المتوقعة من المهارات. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/WCMS_534345/lang--en/index.htm.
- ◀ منظمة العمل الدولية. 2019. المبادئ التوجيهية للتدريب على المهارات اللازمة لسوق العمل غير الرسمية في لبنان. https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_666243/lang--en/index.htm.

3	تمهيد
4	شكر وتقدير
9	المختصرات
10	قائمة المصطلحات
12	مقدمة - استيعاب التدريب على الكفايات
16	قراءات إضافية
17	1: تحديد المهن ذات الأولوية
17	الخطوة 1: تقييم الاحتياجات من المهارات
24	الخطوة 2: تحليل الاحتياجات التدريبية
24	قراءات إضافية
26	2: تحديد الكفايات
26	الخطوة 3: تحديد الكفايات باستخدام التحليل المهني
31	الخطوة 4: التحقق من الملف الوظيفي
32	الخطوة 5: تطوير معايير الكفايات
33	قراءات إضافية
34	3. تطوير برامج التدريب على الكفايات
34	الخطوة 6: تحديد المنهاج
38	الخطوة 7: تطوير أدوات التعلم (أدلة المتعلم، أوراق العمل وخطط الدروس)
41	الخطوة 8: تصميم التدريب على الكفايات للتعلم في مكان العمل
43	قراءات إضافية
44	4. التزويد والتقييم والاعتماد الأكاديمي للمتعلمين في برامج التدريب على الكفايات
44	الخطوة 9: إدارة الجوانب الإدارية للتدريب على الكفايات
47	الخطوة 10: تنفيذ استراتيجيات التعلم الفعال للتدريب على الكفايات
53	الخطوة 11: إدارة عملية التعلم (الإدارة الصفية)
58	الخطوة 12: فهم وتصميم التقييم
75	الخطوة 13: إجراء التقييمات النهائية واعتماد المتعلمين من خلال منحهم شهادات
80	قراءات إضافية

81	5. الحفاظ على برامج التدريب على الكفايات المواكبة للتطورات
81	الخطوة 14: متابعة وتقييم التدريب على الكفايات
83	الخطوة 15: إجراء دراسة التحقق من صحة البرنامج
84	الخطوة 16: إجراء دراسات حول تتبع الخريجين ورضا أصحاب العمل
85	قراءات إضافية
86	الخلاصة والخطوات القادمة
88	الملحق
88	الخطوة 3: تحديد الكفايات باستخدام التحليل المهني
89	الخطوة 4: تطوير ملف تعريف للكفايات
90	الخطوة 5: وضع معايير الكفايات
92	الخطوة 6: تحديد المنهاج
93	الخطوة 11: تنفيذ التعلم الفعال للتدريب على الكفايات
97	الخطوة 12: فهم وتصميم التقييم
114	الخطوة 13: إجراء التقييمات النهائية واعتماد المتعلمين من خلال منحهم شهادات
116	الخطوة 14: متابعة وتقييم التدريب على الكفايات
117	الخطوة 16: إجراء دراسات حول تتبع الخريجين ورضا أصحاب العمل
118	قائمة المراجع

14	الجدول 1. فوائد نهج التدريب على الكفايات لأصحاب العمل والمتدربين
19	الجدول 2. النتائج المشتركة لتقييم احتياجات المهارات وبعض الحلول المطابقة لها
20	الجدول 3. النهج المحتملة لتقييم الاحتياجات من المهارات
22	الجدول 4. طرق مختلفة لإجراء تقييم للاحتياجات من المهارات
27	الجدول 5. بعض الواجبات والمهام لمهنة «ميكانيكي السيارات»
28	الجدول 6. طرق تقييم الكفايات المطلوبة لبرنامج التدريب
31	الجدول 7. جزء من نتائج التحقق من كفايات ميكانيكي السيارات
34	الجدول 8. العناصر التي يجب مراعاتها عند تحديد إطار المنهاج الدراسي
36	الجدول 9. نموذج تصميم وحدة ميكانيكي السيارات
37	الجدول 10. أجزاء من هيكل دورة إصلاح السيارات
41	الجدول 11. مثال على استراتيجيات التعلم في مكان العمل - إجراء موازنة لعجلة /دورة ميكانيكي السيارات
44	الجدول 12. قائمة مرجعية للكفايات قبل بدء الدورة
45	الجدول 13. الاعتبارات الخاصة بإعداد برنامج تدريبي شامل
46	الجدول 14. اعتبارات ملائمة تجهيز المكان أثناء التدريب
48	الجدول 15. تعلم الكبار - الآثار المترتبة على جلسات التدريب على الكفايات
49	الجدول 16. أمثلة من طرق التعلم
49	الجدول 17. اعتبارات لأنماط التعلم المختلفة في الدورات التدريبية المبنية على الكفايات
50	الجدول 18. أمثلة على استراتيجيات التعلم النشط
52	الجدول 19. أدوات التدريس والتقييم المنتظم للكفايات
53	الجدول 20. التقنيات الرئيسة للاستماع الفعال
54	الجدول 21. أربعة أنواع أساسية من الأسئلة
55	الجدول 22. النهج LEAST لإدارة الصف الدراسي
57	الجدول 23. نهج من ثلاث خطوات لمعالجة الشكاوى
59	الجدول 24. استراتيجيات التقييم المشتركة
61	الجدول 25. مقارنات بنود تقييم المعرفة النظرية
63	الجدول 26. مقارنات بين أكثر طرق التقييم العملي شيوعاً

67	الجدول 27. مثال لقائمة مرجعية
67	الجدول 28. مثال على مقياس التصنيف
68	الجدول 29. مثال على سلم تقدير للتقييم
69	الجدول 30. تصنيفات جيدة للتقييم
70	الجدول 31. مثال على مصفوفة الأدلة
74	الجدول 32. مثال على نموذج الاختبار العملي
78	الجدول 33. مثال على نموذج مراجعة التقييم
82	الجدول 34. المعلومات التي تم الحصول عليها من طرق المتابعة المختلفة
85	الجدول 35. المهام الأساسية لدراسات تتبع الخريجين أو رضا أصحاب العمل

▶ قائمة الرسوم البيانية

18	الشكل 1. ثلاثة أسواق يجب أخذها بعين الاعتبار في تحليل فجوة المهارات
29	الشكل 2. وضع خطوات تحليل منهاج دراسي (DACUM)
30	الشكل 3. جزء من الملف المهني التعريفي لإصلاح السيارات (مخطط DACUM)
33	الشكل 4. خطوات تطوير معايير الكفايات
39	الشكل 5. مثال على ورقة الوظائف
40	الشكل 6. مثال لخطة درس
66	الشكل 7. مخطط الشجرة لطرق التقييم

التدريب المبني على الكفاءة / الكفايات	CBT
تطوير المنهاج بناء على هيكل المهارة المهنية	CUDBAS
تطوير المناهج الدراسية	DACUM
مجال الاختصاص العام	GAC
منظمة العمل الدولية	ILO
التدريب أثناء العمل	OJT
السلامة والصحة المهنية	OSH
خدمات التوظيف العامة	PES
تقييم التعلم المسبق والاعتراف بالخبرات السابقة	PLAR
الاعتراف بالتعلم المسبق	RPL
التعليم والتدريب المهني والتقني	TVET
التعلم في مكان العمل	WBL

يشمل تعلم الكبار (الأساليب والمبادئ المستخدمة في تعليم الكبار) تلك العمليات والممارسات الخاصة بالراشدين الذين يكتسبون المعرفة أو الخبرة، بناءً على التعلم الموجه ذاتيًا.	تعلم الكبار
عملية منهجية لقياس / تقييم وتوثيق مستوى المعرفة والمهارات والمواقف للفرد أو المجموعة.	التقييمات
المعلومات التي يتم جمعها أثناء عملية التقييم والتي تحدد ما إذا كان الفرد أو المجموعة كفؤة. ترتبط الأدلة بشكل مباشر في تقييمات التدريب على الكفايات، بإثبات الكفاءة / الكفاية وقدرة المتدرب على الأداء وفقًا لمعيار معين.	دليل التقييم
القدرة الواضحة على تطبيق المعرفة والمهارات والسلوكيات من أجل إكمال أنشطة العمل بنجاح إلى مستوى محدد من الأداء، كما هو متوقع في بيئة العمل الواقعية.	الكفاية
التدريب على الكفايات هو نظام تدريب وتقييم منظم يسمح للأفراد باكتساب المهارات والمعرفة من أجل أداء أنشطة العمل وفقًا لمعيار محدد.	التدريب على الكفايات (CBT)
معايير الكفاءة / الكفايات هي معايير لتقييم المعرفة والمهارات والمواقف التي يحتاجها الفرد من أجل الأداء في مكان العمل. يتم دمج هذه المعايير معًا لتشكيل وحدات من الكفاءات / الكفايات.	معايير الكفاية
يعد تطوير المناهج طريقة سريعة وفعالة من حيث التكلفة للتحليل المهني التي تستخدم مجموعة العمل لتسهيل عملية بناء التفاصيل من أجل إجراء تحليل شامل لمهنة معينة.	/DACUM ديكم
تتضمن طريقة دلفي إرسال استبانة إلى مجموعة من الخبراء عدة مرات بأوقات متباعدة. بعد كل جولة، يتم تجميع الردود المرصودة دون ذكر أسماء ومشاركتها مع الخبراء الآخرين، الذين يُسمح لهم بتعديل ردودهم. تستمر العملية حتى تعتقد المجموعة أنها توصلت إلى توافق في الآراء.	طريقة دلفي
تتعلق المقاربة والمبادئ والممارسات والتقييم التي تتمحور حول المتعلم وما إلى ذلك بتنظيم التدريس والتعلم والتقييم بناءً على الخصائص الشخصية للمتعلم واحتياجاته واهتماماته. انظر الرابط: http://www.ibe.unesco.org/en/document/glossary-curriculum-terminology . إنها تغير تجربة التعلم من تجربة يكون فيها المتعلم متلقيًا سلبيًا للمعرفة التي يزوده بها المعلم، إلى تجربة حيث يقومون بها بدور نشط في عملية التعلم، ودور المعلم هو فقط تسهيل العملية. يوجه هذا النهج الإصلاح التربوي على جميع المستويات.	منهج يركز على المتعلم
هيكلية وطنية رسمية لتصنيف المؤهلات حسب المستوى، بناءً على مخرجات التعلم والوصف.	إطار المؤهلات الوطنية
يشير التعلم في مكان العمل إلى التعلم الذي يحدث عندما ينتج العمال، بما في ذلك المتدربون، سلعًا وخدمات حقيقية. يشير التدريب أثناء العمل إلى التدريب الذي يتم في مكان العمل كجزء من التدريب العملي الذي يقدمه التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) أو المؤسسات التعليمية الأخرى.	التدريب أثناء العمل (OJT) والتعلم في مكان العمل (WBL)

التعلم الموجه ذاتياً

التعلم الموجه ذاتياً هو عندما يبدأ الطلبة عملية التعلم الخاصة بهم من خلال تحديد احتياجات التعلم والأهداف والاستراتيجيات الخاصة بهم وتقييم نتائج التعلم الخاصة بهم.

تحليل المهمة التفصيلية وفقاً للمعايير

عملية لتحليل المهام عن طريق تقسيمها إلى عناصر تساعد في تحديد خطوات ومعايير الأداء، والأدوات والمعدات اللازمة، والمعرفة ذات الصلة، ومعلومات السلامة والصحة المهنية، وما إلى ذلك، من أجل تطوير المواد التعليمية.

تحليل سوات SWOT

إجراء تحليل سريع لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT).

وحدات الكفايات

تحدد كل وحدة كفاية متطلبات مكان العمل، بالإضافة إلى معرفة ومهارات الكفايات (بما في ذلك اللغة ومعرفة القراءة والكتابة والحساب).

مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

تشمل المؤسسات أو مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني، ومدارس التعليم والتدريب المهني والتقني، وكليات التعليم والتدريب المهني والتقني، ومعاهد التعليم والتدريب المهني والتقني ومراكز التعليم والتدريب المهني والتقني، جنباً إلى جنب مع الهيئات والمجالس الوطنية والمحلية والقطاعية للتعليم والتدريب المهني والتقني.

الغرض العام من هذا الدليل هو توفير التوجيه لمطوري التعليم والتدريب المهني والتقني ومديري ومعلمي برامج تصميم وتزويد وتقييم برامج التدريب على أساس الكفايات (CBT). يشمل الدليل الحد الأدنى من المعرفة التي يجب أن يمتلكها الممارسون في تقديم التدريب على الكفايات للمهنيين من مستوى محدد المهارة إلى مستوى الماهر (من المستوى الأدنى إلى المتوسط). وقد تم بذل الجهود للتأكد من أن الدليل مناسب للدول العربية. بعض الأجزاء (على سبيل المثال حول تعليم الكبار والنهج الذي يركز على المتعلم) ليست خاصة بالتدريب على الكفايات، ولكنها مطلوبة للتنفيذ الناجح لهذا البرنامج. أيضًا، هناك العديد من الإصدارات الوطنية للتدريب على الكفايات - والهدف هنا هو التركيز على العناصر الأساسية لبرنامج يعتمد على مستوى محدد المهارة من الكفايات (المستوى الأول/المستوى الأدنى من المهارة) دون إعطاء الأفضلية لأي نموذج وطني. تشمل الأجزاء الرئيسية من الدليل ما يلي:

- استيعاب مفاهيم التدريب الرئيسية المبنية على الكفايات؛
- إجراء تحليلات لسوق العمل وفجوات المهارات؛
- تحديد متطلبات الكفايات للمهنة؛
- تحويل الكفايات المطلوبة إلى برنامج أو منهج تدريبي يعتمد على الكفايات؛
- تنفيذ برامج التدريب على أساس الكفاية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومكان العمل؛
- تقييم التدريب على الكفاية بكفاءة؛
- التحقق من صحة برامج التدريب على الكفايات.

يعتبر مصطلح الكفاية مفهوم معقد مع العديد من التعريفات. يتم تعريف الكفاية بهذا الدليل على أنها القدرة الواضحة على تطبيق المعرفة والمهارات والسلوكيات من أجل إكمال أنشطة العمل بنجاح إلى معيار محدد من الأداء، كما هو متوقع في بيئة العمل الواقعية. بموجب هذا التعريف، تُعرف المعرفة بأنها امتلاك المعلومات المطلوبة للمهمة¹. المهارات هي القدرة على تنفيذ مهمة ذات نتائج محددة مسبقًا، غالبًا في غضون فترة زمنية محددة بطاقة محدودة. السلوك هو الموقف أو النهج الذي يتبعه الفرد تجاه فكرة أو شيء أو شخص أو موقف معين، كما هو مشروط بنظام المبادئ والمعتقدات والعادات. تصنف الكفايات إلى: (أ) الكفايات التقنية / المهنية؛ و (ب) الكفايات التي تلائم كافة القطاعات / العامة (المهارات والسلوكيات التي يتوقع من الفرد القيام بها أثناء أداء المهام)، والتي يتم صياغتها أيضًا على أنها مهارات الحياة / مهارات العمل الأساسية / المهارات الشخصية / مهارات التهيئة للتوظيف، وما إلى ذلك. وهي مهمة لمهنة محددة، و لتعزيز حركة اليد العاملة أيضًا².

التدريب على الكفايات هو نهج تدريب وتقييم منظم يسمح للأفراد باكتساب المهارات والمعرفة لأداء المهام البسيطة أو المعقدة حسب معيار محدد. يركز التدريب على الكفايات على: (1) أداء المهام والواجبات من قبل الفرد؛ (2) الشروط التي يؤديون فيها هذه المهام والواجبات. و (3) معايير الأداء. التدريب على الكفايات هو نظام التعلم القائم على النتائج لتطوير المناهج الدراسية. يتمحور التدريب والتقييم حول المتعلمين الذين يحققون كفايات معينة وفقًا لمعايير محددة بوضوح ويتم إجراؤها في ظروف شبيهة بمكان العمل. وبالتالي، فإن التدريب على الكفايات هو شكل من أشكال التدريب الذي يركز بشكل خاص على تحقيق الكفايات. ينقسم التدريب عادة

1 يتم تصنيف المعرفة أيضًا بأنها ما بين المعرفة التقريرية والضمنية، وأحد أدوار المدرب هو تحديد المعرفة الضمنية وجعلها صريحة.

2 راجع قائمة القراءات الإضافية في نهاية هذا الفصل لإطار المهارات الحياتية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

إلى وحدات صغيرة مخصصة لإتقان كفاية معينة، ويتم التعبير عنها معًا في هياكل أكثر تعقيدًا. بمجرد أن يتمكن الطلبة من إتقان كفاية معينة، ينتقلون بعد ذلك إلى الوحدة التالية.

يستبدل التدريب على الكفايات محل التدريب وأساليب التعلم التقليدية، والتي يتم إجراؤها غالبًا في إطار دورة أو موضوع. تميل هذه إلى التركيز في الغالب على المعرفة دون إتقان مهارات الصناعة في الحياة الحقيقية أو أي اعتبار للأداء المطلوب في سوق العمل. وبدلاً من ذلك، يحاول التدريب على الكفايات أن يكون وثيق الصلة بمتطلبات السوق، لأنه يستند إلى معلومات حول احتياجات سوق العمل، وفي المقابل، ينبه أصحاب العمل بالمهارات المتاحة وإمكانية توظيف الباحثين عن عمل.

بالنسبة لهذا الدليل، يُعتبر البرنامج أنه تدريب يعتمد على الكفايات بشكل كامل إذا توفرت فيه الخصائص التالية:

- ◀ يتم اشتقاق الكفايات من تحليل مهني تم التحقق منه من قبل الممارسين وتم اعتماده من قبل الصناعة.
- ◀ يتم تطوير جلسات التدريب النظرية والعملية حول قائمة المعارف والمهارات والسلوكيات المتفق عليها، وفقاً لمعايير الكفاية.
- ◀ يعتمد إنهاء البرنامج من قبل المشاركين على إتقان مرضٍ لجميع الكفايات وفقاً لمعيار بيئة العمل الحقيقية.

بعض الخصائص الأخرى تدعم أيضاً نجاح برنامج التدريب على الكفايات، ولكن ليست محددة له بشكل خاص، مثل:

- ◀ يعتمد اختيار المهن على فهم شامل لسوق العمل.
- ◀ تستخدم الجلسات التدريبية النظرية والعملية استراتيجيات تعليم الكبار والمبادئ التي تركز على المتعلم.
- ◀ تشمل الكفايات التي يتم تعلمها المهارات التي تتعلق بالتعامل مع الأعطال – بمعايير بيئة العمل الحقيقية.
- ◀ يتكون التدريب من هيكلية معيارية مرنة، مع نهج ذاتي في تصميم المناهج الدراسية وتقديمها.
- ◀ محتوى المعرفة النظرية ليس إضافياً (أي أن المحتوى لا يزال وثيق الصلة وضرورياً، ولا يتكرر عبر المنهاج الدراسي).

هناك العديد من الفوائد لاستخدام نهج التدريب على الكفايات لكلا العاملين والمتدربين. ويرد بعضها في الجدول 1.

الجدول 1. فوائد نهج التدريب على الكفايات لأصحاب العمل والمتدربين

فوائد للمتدربين	فوائد لأصحاب العمل
يُعلم المتدربين بالضبط ما هو متوقع منهم، ويحسن استعدادهم للوظائف، لأنه يركز على إتقان مهارات محددة، ويبني ثقتهم من خلال الاستعداد للعمل الحقيقي.	يعزز التدريب على الكفايات دور أصحاب العمل / الصناعة في تحديد الكفايات والمعايير المطلوبة، وكذلك في تصميم برامج التدريب وتطويرها وتخطيطها وتنفيذها وتقييمها.
يحدد التدريب على الكفايات المهارات القابلة للتحويل التي يمكن استخدامها في أماكن العمل المختلفة، وتحسين قابلية التوظيف وتسهيل الانتقال من التدريب إلى العمل، فضلاً عن تعزيز إمكانية التنقل في سوق العمل.	يسهل التدريب على الكفايات التوظيف عن طريق تحديد الكفايات المطلوبة لشغل وظيفة أو مهنة.
يسهل التدريب على الكفايات الاعتماد الدولي والإقليمي لبرامج التدريب، وبالتالي تحسين فرص العمل لأولئك الذين أكملوا هذا التدريب.	توفر أوصاف الوظائف القائمة على الكفايات مرونة أكبر في تخصيص العمل، وتسمح بتجميع الوظائف التي تتطلب كفايات مماثلة معاً تحت وصف وظيفي واحد. وهذا يطيل دورة حياة الوصف الوظيفي للمهن ويجعل كتابتها أسهل.
يوفر التدريب على الكفايات للمشاركين خيارات تعلم أكثر مرونة. قد يُمنح المتدربون أيضاً الفرصة للتقييم الذاتي وتصحيح أدائهم أثناء تطورهم.	يبني التدريب على الكفايات القدرة التنظيمية ويسهل تطوير الموظفين من خلال تحديد المهارات المعينة التي تتطلب التطوير.

يساهم برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني الشامل في الأهداف الاجتماعية لمجتمع أكثر شمولاً وسوق عمل أكثر رسمية. نظراً لأن التدريب على الكفايات يركز على الكفايات، فإنه يوجه الانتباه بعيداً عن خصائص المتعلم أو السمات التي لا تتعلق بأداء المهمة (مثل النوع الاجتماعي أو العمر أو الإعاقة). هذا يعني، أنه يساعد على الحد من التمييز. بالإضافة إلى ذلك، يسمح الاختبار والاعتماد المبني على الكفاية بالاعتراف بالتعلم المسبق (RPL) من خلال اختبار وشهادة المهارات المكتسبة خارج برنامج التدريب. هذا مفيد بشكل خاص كنقطة دخول لإضفاء الطابع الرسمي على الوظائف في الاقتصاد غير الرسمي.

يساعد برنامج التدريب على الكفايات على إعداد إطار المؤهلات الوطنية. إطار المؤهلات الوطنية هو سياسة وطنية تنظم مؤهلات التعليم والتدريب. يقارن المؤهلات المختلفة ويشير إلى كيف يمكن للمرء التقدم من مستوى إلى آخر، وضمن وعبر المؤهلات، وحتى عبر القطاعات الفرعية المهنية والأكاديمية (TUCK 2007). يتماشى هذا بصورة كبيرة مع التدريب على الكفايات لأن إتقان الكفاية هو الأساس للتقدم إلى الكفاية التالية أو المستوى التالي. علاوة على ذلك، يمكن التعرف على وادماج مختلف أنواع ومستويات التعليم والتدريب ضمن إطار المؤهلات الوطني لتمكين وجود مسارات سلسلة بينهما. وبهذا المعنى، يشجع نظام المؤهلات الوطني ويسهل التعلم مدى الحياة، حيث يمكن للمتعلم العودة إلى التدريب واستئناف دراسته - حتى بعد العمل لبعض الوقت.

تم تنفيذ التدريب على الكفايات في الدول العربية بشكل جزئي فقط، ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى عيوب في الحوكمة التي من شأنها أن تربط مزودي التدريب بالقطاع الخاص. من أجل الانتقال إلى التدريب المبني على النتائج، تم عمل الكثير لتحديد الكفايات ذات الصلة بسوق العمل. ومع ذلك، لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به لبناء نظم حوكمة من شأنها إضفاء الطابع المؤسسي على هذه العمليات.

يجب أن يكون الممارسون بعد استخدام هذا الدليل، قادرين على:

- ◀ تحديد المهن ذات الأولوية؛
- ◀ تحديد الكفايات ومعاييرها؛
- ◀ تصميم وتطوير برنامج تدريبي على الكفايات؛
- ◀ تزويد وتقييم برنامج تدريب على الكفايات؛
- ◀ مراقبة برنامج التدريب على الكفايات واعتماد المشاركين من خلال الشهادات؛
- ◀ معرفة كيفية الحفاظ على برامج التدريب على الكفايات مطبقة.

يغطي هذا الدليل العملية الكاملة التي ينطوي عليها تطوير برنامج التدريب على الكفايات وتنفيذه وتقييمه. تمت كتابة كل فصل آخذين بعين الاعتبار قارئین محددين. ومع ذلك، نطمح ألا يقتصر اختيارنا فقط على هؤلاء القارئین. يوضح الرسم البياني التالي الفصول الخمسة الموجودة بالدليل، والتي تم تصميمها حول ما مجموعه 16 خطوة مقترحة لتنفيذ التدريب على الكفايات. لاحظ أن هذه الخطوات ليست بالضرورة مدرجة في تسلسل صارم، حيث من الممكن أن يتم تنفيذ بعضها في وقت واحد.



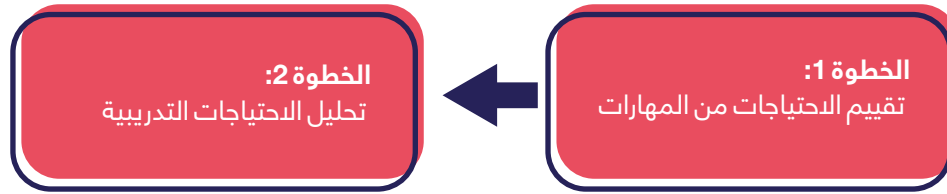
- Brady, P. 2001. "The Use of Competency Standards in the Design of Curriculum – A NSW Experience in Construction and Automotive Courses". In Proceedings of the 5th Annual Conference of the Australian VET Research Association. AVETRA. https://www.avetra.org.au/data/Conference_2002_pres./19_Paul_Brady.pdf.
- Cedefop. 2018. National Qualifications Framework Developments in Europe 2017. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/029873>.
- Guthrie, H. 2009. Competence and Competency-Based Training: What the Literature Says. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research. https://www.ncver.edu.au/__data/assets/file/0022/5089/op04170r.pdf.
- Torres, A. S., J. Brett and J. Cox. 2015. Competency-Based Learning: Definitions, Policies, and Implementation. Massachusetts: Education Development Center. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED558117.pdf>.
- UNICEF 2017. Reimagining Life Skills and Citizenship Education in the Middle East and North Africa: A Four-Dimensional and Systems Approach to 21st Century Skills: Conceptual and Programmatic Framework, Life Skills and Citizenship Education Initiative – Middle East and North Africa. Amman: UNICEF. [http://www.lsce-mena.org/uploads/resources/lsce_\(171002\)/171020_CPF_Report_\(website\).pdf](http://www.lsce-mena.org/uploads/resources/lsce_(171002)/171020_CPF_Report_(website).pdf).

◀ تحديد المهن ذات الأولوية

القراء المستهدفون:
مطورو المناهج،
والمدرسون، وممثلو القطاع
الخاص

يصف هذا الفصل عملية تحديد المهن ذات الأولوية باعتبارها المرحلة الأولى من التدريب على الكفايات. ينطوي تحديد المهن ذات الأولوية للتدريب على الكفايات على اكتساب فهم قوي للمنتجات والخدمات المطلوبة في اقتصاد معين، والمهن ذات الصلة (إما للوظيفة أو للعمل الحر، وأي احتياجات تدريب لم تتم تلبيتها. إذا لم يتم تحديد احتياجات وفرص سوق العمل الفعلية مسبقًا، فمن غير المحتمل أن يؤدي التدريب إلى تحسين قابلية التوظيف. في الواقع، قد يؤدي التدريب غير المبني على احتياجات السوق إلى نتائج توظيف أسوأ، بالإضافة إلى زيادة الإحساس بالعزلة عن سوق العمل للباحثين عن عمل. وفي الوقت نفسه، يحتاج التدريب على الكفايات إلى ملاءمة تطلعات ورغبة وقدرة مجموعة التدريب، وتحديد طرق فعالة من حيث التكلفة لضمان استفادة جميع المشاركين على قدم المساواة.

هذا التعريف المقترح هو في خطوتين مهمتين لتحديد المهن التي يجب أن يركز عليهما التدريب على الكفايات:



◀ الخطوة 1: تقييم الاحتياجات من المهارات

يحدث عدم تطابق المهارات عندما يكون هناك اختلاف بين المهارات التي يطلبها سوق العمل، والمهارات التي يتم طرحها من جانب العرض من قبل العمال المحتملين (أو الحاليين). يشير «عدم تطابق المهارات» إلى عدم وجود توافق بين الطلب على المهارات في سوق العمل والعرض - الذي تحدده أنظمة التعليم والتدريب. يمكن لهذا أن يتخذ أشكالًا مختلفة، بما في ذلك مهارة أعلى من المطلوب أو أقل، والفجوات في المهارات لبعض القطاعات أو المهن، وتقادم المهارات، والتي تؤثر جميعها على (أ) إنتاجية الشركة، (ب) المهارات المستخدمة وإهدار الموارد الخاصة والعامة المحتملة لتدريب الأفراد على المهارات التي لن يستخدموها. إن عدم التوافق في المهارات يجعل من الصعب على أصحاب العمل العثور على العمال المؤهلين وتوظيفهم ولديهم مجموعة المهارات المناسبة لملء الوظائف الشاغرة. يمكن أن يساهم عدم التطابق هذا في معدل البطالة. لغرض التدريب على الكفايات، من المهم التأكد من أن الكفايات والمهارات التي يتم التركيز عليها وثيقة الصلة باحتياجات سوق العمل الحالية (والمستقبلية) ومطلوبة.

يمكن أن يؤدي كل من توفر مهارات أعلى أو أقل من المطلوب إلى عواقب اقتصادية واجتماعية. يمكن أن يكون عدم تطابق المهارات إما: (1) تدريب على مهارة أعلى من المطلوب، حيث يعمل الأشخاص في وظائف أقل من مستوى مهاراتهم؛ أو (2) تدريب على مهارة أقل من المطلوب، مما يشير إلى خلل في الاستثمار في رأس المال البشري وفقدان الإنتاجية، في الوظائف التي يعمل الأفراد بها بمستوى أعلى من مهاراتهم. كما تتميز منظمة العمل الدولية بين عدم تطابق المهارات على المدى القصير والمدى الطويل. يعتبر

عدم التوافق على المدى القصير مؤقتًا وسبب ذلك عملية مطابقة غير فعالة، في حين يعتبر عدم تطابق المهارات على المدى الطويل مشكلة بالهيكلية، حيث لا تنعكس التغييرات على متطلبات العمل والمهارات في أنظمة التدريب والتعليم (منظمة العمل الدولية، 2017 ج).

نقطة البداية للتدريب على الكفايات هي المشاركة مع ممثلي أصحاب العمل والعمال، ومزودي التدريب، وأصحاب العلاقة الآخرين. يعد تقييم احتياجات المهارات استراتيجية مهمة لبدء التعاون مع ممثلي أصحاب العمل والعمال، بالإضافة إلى مزودي التدريب وأصحاب العلاقة الآخرين (مثل وكالات التنمية الاقتصادية والوزارات التنفيذية وخدمات تطوير الأعمال). يتضمن مثل هذا النوع من التعاون مجموعة واسعة من وجهات النظر في التحليل، ويساعد على تعزيز التنسيق بين أصحاب العلاقة، مما يزيد من تأثير المداخلات المختلفة.

يتطلب تحديد عدم تطابق المهارات فهمًا متعمقًا وتحليل لثلاثة أسواق رئيسية: (أ) سوق المنتجات والخدمات؛ (ب) سوق العمل؛ و (ج) سوق التعليم والتدريب. من خلال تحليل هذه الأسواق الثلاثة، يمكنك تحديد ما يتم إنتاجه، وما هي الوظائف المعروضة، وما هي البرامج التعليمية المتاحة، وكذلك الطلبات التي لم تتم تلبيتها من المنتجات والخدمات والوظائف والتعليم. كما أن قضية السعر مهمة أيضًا لأنها تؤثر على شمولية حلول تطوير المهارات المقترحة. يوضح الرسم البياني 1 الأسواق الثلاثة التي سيتم تحليلها عند إجراء تحليل فجوة المهارات، بما في ذلك جانب العرض لكل سوق، وجانب الطلب، والأسعار. وتشمل هذه: (1) سوق المنتجات والخدمات، حيث يقوم المستهلكون بشراء السلع أو الخدمات من الشركات مقابل سعر؛ (2) سوق العمل، حيث يحصل العمال على عمل من صاحب العمل مقابل أجر؛ و (3) سوق التعليم، حيث يكتسب المتدربين مهارات من مزود التدريب مقابل رسوم يمكن تمويلها.

الشكل 1: ثلاثة أسواق يجب أخذها بعين الاعتبار في تحليل فجوة المهارات



عدم تطابق المهارات

يعتمد التحليل على تحديد عدم المطابقة ما بين العرض والطلب لكل سوق. حدد الاختلافات بين المهارات المطلوبة - من قبل من، لأي وظيفة، لأي منتج أو سوق خدمة، وبأي كمية، ومتى - والتدريب المتاح - لأي فئة من الفئات المستهدفة من السكان، وبأي تكلفة، ولأي وظيفة وأي منتج أو سوق الخدمات. يعرض الجدول 2 بعض النتائج الشائعة لتحليل عدم تطابق المهارات، ويعدد الاستجابات المحتملة لمختلف المسائل التي قد يتم الكشف عنها.

الجدول 2. النتائج المشتركة لتقييم احتياجات المهارات وبعض الحلول المطابقة لها	
النتيجة المشتركة	حل ممكن (ليس دائماً متعلق بالمهارات)
لا يستطيع أصحاب العمل العثور على عمال لديهم مجموعة محددة من المهارات (على سبيل المثال لملء شاغر وظيفة أو استبدال العمال المغادرين أو توسيع الأنشطة بعمال جدد أو تحسين الإنتاجية).	تزويد التدريب على المهارات للمهن المحددة ونقص الكفايات المحددة.
يقتضي طلب المستهلك الذي لم يتم تلبية داخل سوق معين كفايات إدارة الأعمال لتقديم خدمات / منتجات جديدة إلى السوق.	توفير التدريب على ريادة الأعمال لخريجي الجامعات.
تتوفر قوة عاملة بالمهارات المطلوبة لمهنة معينة، لكن الأجور وظروف العمل لا تلبي التوقعات، مما يحد من استيعاب التدريب ويؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين.	تزويد التدريب على المهارات الحياتية للتعامل مع مستويات الترتيب المطلوب من القوى العاملة، وتدريب المديرين وأقسام الموارد البشرية لتحسين الأجور وظروف العمل وتعزيز مشاركة النقابات لتعزيز المفاوضة الجماعية.
التمثيل غير الكاف لبعض الفئات من السكان (الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة) في مهنة معينة لأنهم لا يملكون تكاليف التدريب.	إجراء تدريب ممول موجه لفئة السكان الممثلين بطريقة غير كافية.
لا تملك القوى العاملة الحالية في الشركات المستهدفة الكفايات المطلوبة للتكيف مع المعدات الجديدة.	تدريب القوى العاملة الحالية لتحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية.

ستقوم بعض الطرق أيضاً بفحص المهارات المتوقعة من أجل الاستعداد لكفايات سوق العمل التي ستكون مطلوبة في 3 إلى 5 السنوات القادمة. الأساس المنطقي لتوقع المهارات هو المساعدة في تلبية الاحتياجات المستقبلية من المهارات من خلال تزويد صناع السياسات والجهات الفاعلة الأخرى بالمعلومات ذات الصلة. تعتبر نهج معرفة المهارات المطلوبة مسبقاً مهمة في صنع السياسات. من الناحية النموذجية، يتم تنفيذها في إطار نهج مدروس واسع يتواجد عناصر أخرى من التطورات التكنولوجية والاقتصادية، حيث يُنظر إلى الاستثمارات في التعليم / التدريب والتغيرات في هيكل وجودة الوظائف كجزء من العملية.

الجدول 3 يستعرض المناهج المختلفة لتحليل عدم تطابق المهارات (بشكل فردي أو كجزء من نهج مختلط). وهو يشمل أمثلة على أسئلة البحث، وطرق البحث الممكنة وأوجه القصور فيها. تختلف هذه الأساليب في جودتها وفائدتها لغرض تحليل مكثف للسوق وتوقع المهارات. في بعض الحالات، سيحدد التحليل العناصر الخارجة عن نطاق برنامج التدريب (مثل الأجور وظروف العمل). ومع ذلك، من المهم النظر في هذه العناصر بعناية كجزء من تصميم برنامج التدريب على الكفايات إذا كانت هناك رغبة في تحسين نتائج توظيف الخريجين. قد يستنتج التحليل أيضاً أن المهارات ليست هي القضية الرئيسية التي يجب معالجتها من أجل تحسين وضع التوظيف.

الجدول 3. النُهج المحتملة لتقييم الاحتياجات من المهارات

مواضيع الاستفسار	أمثلة على أسئلة البحث	المصادر / الطرق / الأساليب	أوجه القصور المحتملة
الاقتصاد الكلي	ما هي القطاعات المتنامية في الدولة؟ ما هي أولويات السياسة وحوافز النمو؟ أي من هذه القطاعات غنية بالوظائف؟ ما هي المهن التي تتزايد؟ ما الكفايات المطلوبة لهذه المهن؟ هل يركز نظام تطوير التعليم والمهارات بالفعل على هذه المهن / الكفايات بطريقة كافية؟	بيانات الاقتصاد الكلي، ومراجعات السياسات، والدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، والدراسات الاستقصائية لمؤسسات أصحاب العمل، والأساليب النوعية (المقابلات شبه المنظمة، ومجموعات العمل بغرض جمع المعلومات والآراء)	توافر البيانات العامة وإمكانية الوصول إليها
محفزات السياسة للتوظيف	ما هي رؤية الحكومة لدعم إيجاد فرص العمل؟ ما هي الحوافز المقدمة للقطاعات والمهن والفئات المستهدفة من السكان؟	مراجعات السياسات	ليس لدى جميع البلدان رؤية مُحكمة لسياسة العمالة
طلب الاستبدال	ما هي القطاعات / المهن التي لديها أكبر عدد من العمال الذين سيتم الاستغناء عن خدماتهم للفترة القادمة (60 سنة فما فوق)؟	الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة	لا تتوفر الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بشكل دائم
تطور الأجور	بما أن الزيادات في الأجور هي مؤشر على زيادة الطلب، ما هي اتجاهات الأجور حسب المهنة والخلفية التعليمية؟	الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة	لا تتوفر الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بشكل دائم
الشمولية	من هم العمال الأكثر هشاشة في سوق العمل (العاطلين عن العمل وذوي الدخل المنخفض)؟ أين هم، وأين يعملون، وما الدعم الذي يحتاجون إليه؟	الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، وتقييمات الهشاشة	لا تتوفر الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة بشكل دائم

مواضيع الاستفسار	أمثلة على أسئلة البحث	المصادر / الطرق / الأساليب	أوجه القصور المحتملة
الكفايات المتعلقة بالتصدير	ما هي القطاعات التي تُعتبر قطاعات تتطور نتيجة للصادرات؟ ما هي المهن التي تتوسع بسبب زيادة الصادرات؟ ما هي الكفايات الرئيسة المطلوبة لهذه المهن؟ هل تستهدف هذه المهن / الكفايات نظم التعليم وتنمية المهارات بطريقة كافية؟	إحصاءات الصادرات، والدراسات الاستقصائية عن مؤسسات أصحاب العمل، والأساليب النوعية (المقابلات شبه المنظمة، ومجموعات العمل بغرض جمع المعلومات والآراء)	توفر بيانات التصدير واستعداد أصحاب العمل للمشاركة
تحليل سلسلة القيمة	ما هي المراحل المختلفة لسلسلة القيمة؟ ما مقدار القيمة المضافة لكل مرحلة؟ كيف يمكن زيادة هذا المستوى من القيمة مع تداخل المهارات؟ ما هي الكفايات المحددة للتركيز عليها؟	تحليل سلسلة القيمة	تستغرق وقتاً طويلاً
التحليل القائم على المنطقة	ما هي احتياجات المستهلك التي لم تلبى والموجودة في المناطق المستهدفة؟ ما نوع الأعمال التي يمكن إنشاؤها و / أو توسيعها لتلبية هذه الاحتياجات؟ ما الكفايات المطلوبة لهذه الأعمال؟	الدراسات الاستقصائية عن المستهلكين ومسوح الأعمال	تستغرق وقتاً طويلاً
فائدة / أهمية التعليم	ما هو معدل العمالة والبطالة للخريجين حسب المجال ومستوى التعليم؟ كيف تغير هذا المعدل في السنوات الأخيرة؟ ما مدى فائدة البرنامج التدريبي في الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها؟ ما مدى رضا أصحاب العمل عن التدريب؟	دراسات التتبع للخريجين الدراسات الاستقصائية لشركات أصحاب العمل	تستغرق وقتاً طويلاً، قد يتردد أصحاب العمل في الانخراط
البيانات الإدارية	ما هي الوظائف الشاغرة الحالية وكم يستغرق شغل هذه الوظائف؟	بيانات خدمات التوظيف العامة (مكتب التوظيف الوطني)	محدودة النطاق

كما هو مذكور في الجدول 3، فإن اختيار التحليل الذي سيجري استخدامه ظرفي، نظرًا لوجود العديد من مصادر البيانات، مع مزايا ونواقص لكل منها. إن فهم مجموعة مصادر البيانات والأساليب التحليلية المتاحة يمكن مطور برنامج التدريب من اختيار أفضل النهج ومصادر المعلومات التي تتناسب مع تصميمه. يجب على المستخدمين استخدام عدد من الأساليب لإجراء تحليلهم، بالإضافة إلى أفضل المصادر والأدوات المتاحة. يجب أن يستند اختيار الأساليب على صلتها بالسياق المحدد، وجدواها. يمكن تنظيم المزيج المحدد من الأساليب بطريقة متسلسلة (على سبيل المثال، التنقل عبر الفئات في مسح كمي أو في مناقشة في مجموعة عمل)، أو الاستناد إلى بحث عن الخلفية، حيث يتم التحقق من صحة الإسقاطات من خلال مناقشات مجموعة العمل مع أصحاب العلاقة المعنيين. يذكر الجدول 4 قائمة لمزيد من التفصيل عن بعض المصادر التي يمكن استخدامها لإجراء تحليل / توقع للمهارات، بما في ذلك وصف لأوجه القصور المحتملة لكل مصدر.

الجدول 4. طرق مختلفة لإجراء تقييم للاحتياجات من المهارات			
الطريقة / المصدر	متطلبات البيانات	الخبرات التقنية	أوجه القصور
الأساليب النوعية (مجموعة العمل، ورشات العمل المتخصصة، آراء الخبراء، طرق دلفي، إلخ.)	لا توجد متطلبات بيانات محددة	الأساليب النوعية في إعداد المقابلات، ومجموعات العمل، وما إلى ذلك، وفي تجميع النتائج	قد تكون موضوعية / ذاتية قد تكون متباينة قد تعتمد على اقوال الافراد / غير موثوق بها
التنبؤ الكمي	بيانات سوق العمل متجانسة ومتكررة (المهنة، القطاعات، إلخ) والمتغيرات السكانية (المشاركة في سوق العمل، العمر، النوع الاجتماعي، إلخ.)	خبرة النماذج استخدام البرمجيات الإحصائية وتحليلها	يتطلب الكثير من البيانات على مدى فترة زمنية طويلة. مكلف لا يمكن قياسها دائماً
الدراسات الاستقصائية للخريج / دراسات التتبع	جمع البيانات الأولية عن الخريجين معلومات الاتصال للمتابعة اللاحقة (دراسات التتبع) يمكن تعزيز البيانات بالبيانات الإدارية (من المؤسسات التعليمية والتدريبية والعمل)	تصميم وتنفيذ الدراسة الاستقصائية تحليل النتائج ضمان تمثيل النتائج	تحليل سنوات العمل الأولى للخريجين فقط يقتصر عادة على خريجي مؤسسات رسمية معينة غير قياسي أو قابل للمقارنة من الصعب الحفاظ على الاتصال مع الخريجين لفترة طويلة من الزمن

الطريقة / المصدر	متطلبات البيانات	الخبرات التقنية	أوجه القصور
الدراسة الاستقصائية لمهارات صاحب العمل - الموظف	الشركات المختارة للمشاركة	تصميم وتنفيذ الدراسة الاستقصائية تحليل النتائج ضمان تمثيل النتائج	معدلات استجابة منخفضة قد تكون النتائج موضوعية تحتاج إلى عينة كبيرة لتكون النتائج ذات مغزى قد يكون لدى أصحاب العمل (وخاصة الشركات الصغيرة) قدرة محدودة لتقييم الاحتياجات الحالية / المستقبلية
التنبؤ وتطوير السيناريو	يمكن استخدام بيانات الإدخال (غير إلزامي)، مثل التنبؤات الكمية ومعلومات سوق العمل والدراسات القطاعية وما إلى ذلك.	المشرفون على جلسات / ورشات عمل الاستشراف (التنبؤ) تجميع البيانات النوعية مشاركة أصحاب العلاقة	قد تكون موضوعية قد تكون غير منتظمة قد تكون متباينة
الدراسات القطاعية	البيانات القطاعية (الاستبانات والدراسات وما إلى ذلك)	المعرفة والخبرة في أسواق العمل والمهن القطاعية تحليل البيانات تصميم وتنفيذ الدراسات الاستقصائية (إن وجد)	قد لا يكون ممثل لكافة القطاعات لا تقدم النتائج أي معلومات حول القطاعات الأخرى، حتى لو كانت لها روابط - لا تقدم أي رؤية حول التكامل المحتمل
استبانات الشواغر	جمع البيانات الأولية البيانات الإدارية من خدمات التوظيف العامة (PES) أو الدراسات الاستقصائية لأصحاب العمل	تصميم وتنفيذ الدراسة الاستقصائية تحليل النتائج ضمان تمثيل النتائج	لا يمثل جميع مطالب العمالة تعتمد جودة البيانات على إمكانية الوصول إلى خدمات التوظيف العامة PES قد يتم شغل الشواغر أثناء إجراء تحليل البيانات

المصدر: منظمة العمل الدولية (2017 ج).

معظم البلدان في المنطقة العربية ليس لديها أنظمة لتقييم توقع المهارات وعدم تطابقها. والهدف من هذه الأنظمة هو إضفاء الطابع المؤسسي على التحليلات المنتظمة من أجل الحصول على فهم أفضل لنوع المهارات في الطلب الحالي والمستقبلي، ولكي يتماشى التعليم والتدريب مع متطلبات العمل.

بمجرد تحديد احتياجات السوق لما يلزم لتطوير تنمية المهارات، يجب اتباع ذلك من خلال تحليل الاحتياجات التدريبية للفئات السكانية المستهدفة. يجب تحليل الاحتياجات التدريبية على الأسئلة التالية:

- ما هي تطلعات النساء والرجال المستهدفين وما هي مسارات التعليم والمهارات للوصول إلى أهدافهم؟
- ما هي فجوات المهارات التقنية والمهنية التي يجب تناولها للحصول على عمل مربح؟
- ما مدى استعداد المتدربين المرشحين للانضمام إلى البرنامج، وتحت أي ظروف؟
- ما هي محددات إمكانية الوصول والخطوات التي ينبغي اتخاذها للتدريب لتحقيق الفائدة المتساوية للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والمجموعات الأقل حظاً؟

يتم تحقيق التوافق بين جانب الطلب - الوظائف المعروضة، والتدريب على المهارات المتوفرة - مع تطلعات وقدرات الفئات المستهدفة للانضمام والاستفادة من هذا التدريب على أفضل وجه من خلال عملية الإرشاد، والتي يجب أن تمكن من تحديد تكلفة الطرق الفعالة لتأمين المشاركة الناجحة للمجموعات المستهدفة.

قراءات إضافية

- Bakule, M., V. Czesaná, and V. Havlícková (Part A), B. Kriechel, B. Rašovec and R. Wilson (Part B). 2016. Developing Skills Foresights, Scenarios and Forecasts – Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs (Vol. 2). Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-skills-foresights-scenarios-and-forecasts-guide>.
- Branka, J. 2016. Understanding the Potential of Skills Recognition Systems on Labour Markets, Research report. Geneva: International Labour Office.
- Gregg, C., M. Jansen and E. von Uexkull. 2012. Skills for Trade and Economic Diversification: A Practical Guide. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534303.pdf.
- ILO. 2009. Rural Skills Training: A Generic Manual on Training for Rural Economic Empowerment (TREE). Geneva: International Labour Office.
- ILO. 2015. Guidance Note: Anticipating and Matching Skills and Jobs. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf.
- ILO. 2017. Methodology for Conducting Youth Labour Market Analysis. Geneva: International Labour Office.
- ILO. 2017a. Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training: A Practical Guide. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_230732/lang--en/index.htm.

- ILO. 2017b. Quick Guide on Sources and Uses of Labour Statistics. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf.
- ILO. 2017c. Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches: Analysis of Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation. Geneva: International Labour Office.
- ILO and OECD. 2018. Approaches to Anticipating Skills for the Future of Work: Report Prepared by the ILO and OECD Employment Working Group, 2nd Meeting of the Employment Working Group 11–12 June 2018. Geneva.
- Mane, F. and T. Corbella. 2017. Developing and Running an Establishment Skills Survey – Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs Vol. 5. European Training Foundation/European Centre for the Development of Vocational Training/International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_548324.pdf.
- Murray, A. 2010. The State of Knowledge on the Role and Impact of Labour Market Information: A Survey of the Canadian Evidence, CSLS research report No. 2010-04. Ottawa: Centre for the Study of Living Standards. www.csls.ca/reports/csls2010-04.pdf.
- Nutz, N. 2017. A Guide to Market-Based Livelihood Interventions for Refugees. Geneva: International Labour Office. <https://fragilestates.itcilo.org/wp-content/uploads/2017/04/Guide-to-market-based-livelihood-interventions-for-refugees-2017.pdf>.
- Ríhová, H. 2016. Using Labour Market Information – Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs, Volume 1. European Training Foundation/European Centre for the Development of Vocational Training/International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534314.pdf.
- Ríhová, H. and O. Strietska-Ilina. 2015. Guidelines for Inclusion of Skills Aspects into Employment-Related Analyses and Policy Formulation. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534308.pdf.
- Wilson, R., H. Tarjáni and H. Rihova. 2016. Working at Sectoral Level – Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs (Vol. 3). Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/working-sectoral-level-guide-anticipating-and-matching>.

2. تحديد الكفايات

يتضمن الإجراء التالي لتنفيذ التدريب على الكفايات تحديد الملامح والمعايير المهنية. يصف هذا الفصل الخطوات الثلاث لتحديد الكفايات ومعايير الكفاية التي سيتم استخدامها فيما بعد من قبل المتعلمين ومزودي التدريب. لتحديد الكفايات والمعايير المهنية، تتبع هذه الخطوات التالية التي تتبع ما تم تقديمه في الفصل السابق:

القراء المستهدفون:
مطورو المناهج،
والمدرّبون، والمقيمون،
ومدراء مراكز التعليم
والتدريب المهني والتقني،
وممثلو القطاع الخاص



الخطوة 3: تحديد الكفايات باستخدام التحليل المهني

التحليل المهني هو عملية تحديد المجالات الرئيسية للمسؤوليات والكفايات التي يحتاجها العامل للحصول على وظيفة محددة. يساعد التحليل المهني على تنظيم الحوار مع القطاع الخاص و / أو أصحاب العمل فيما يتعلق بمتطلباتهم من المهارات. عندما يُطلب بشكل غير رسمي وصف المهارات المطلوبة من الموظفين، غالباً ما يحدد أصحاب العمل خلفية تعليمية معينة، أو مجالاً عاماً من المهارات. هذا الوصف العام لا يكفي لمصممي المناهج لتطوير أو تعديل برنامج التدريب على المهارات. لذلك، هناك حاجة إلى التواصل مع أصحاب العمل والعمال والشركاء من خلال عملية منظمة لوضع ملف تعريف للكفايات، أو التحليل المهني، من أجل تحديد الكفايات المحددة المطلوبة.

عند إجراء تحليل مهني، يحتاج المرء إلى تحديد واجبات المهنة المعطاة، ثم تحديد المهام المتعلقة بهذه الواجبات. من الضروري في التحليل المهني، تحديد المجالات الرئيسية للمسؤوليات، والتي تسمى «الواجبات»³. الواجبات هي أجزاء العمل المنفصلة التي يتعين على المرء القيام بها في وظيفة معينة. بعد تحديد الواجبات المهنية، يجب تحديد المهام لكل واجب. يجب أن تكون المهمة قابلة للملاحظة، قابلة للتكليف (قابلة للتفويض إلى العمال الآخرين) ويتم تنفيذها خلال فترة زمنية محدودة. يجب أن تكون المهام واضحة وموجزة، وتستخدم أفعال عمل محددة. يقدم الجدول 5 مثالاً على الواجبات والمهام لمهنة ميكانيكي السيارات.

3 أو المجالات العامة للكفايات (GAC).

الجدول 5. بعض الواجبات والمهام لمهنة «ميكانيكي السيارات»

الرمز	الواجب عمله	المهام
أ	متطلبات توثيق كاملة	أ-1 توثيق وقت العمل أ-2 إعداد أمر العمل (مثل الاجزاء الحيوية للسيارة) أ-3 التحقق من شكوى العميل أ-4 تشخيص مخاوف العميل أ-5 إعداد التكلفة التقديرية للعمل المنجز
ب	إجراء الصيانة الوقائية	ب-1 التحقق من جدول الصيانة الخاص بالمركبة ب-2 إجراء فحص شامل للمركبة (مثل ضغط الإطارات، دولاب السيارة، أضرار بهيكل السيارة الخارجي) ب-3 إجراء فحص تحت غطاء المحرك (مثل الخراطيم والأحزمة والأسلاك والهواء والمنظف والفلاتر وتسرب السوائل) ب-10 تقديم خدمة نظام نقل السائل ب-11 تقديم خدمة نظام سائل البريكات ب-12 تقديم خدمة نظام سائل ناقل الحركة ب-13 تقديم خدمة سائل عجلة القيادة ب-14 تقديم خدمة نظام سائل التبريد
ج	الحفاظ على أنظمة البريكات	ج-1 اختبار على الطريق للتحقق من وظيفة الفرامل / البريكات ج-2 إجراء فحص وتشخيص للمكابح (التدريب العملي / الحسي والمرئي) ج-3 التحقق من مواصفات الفرامل / البريكات ج-4 إعادة بناء / استبدال الاسطوانة الرئيسية ج-5 تقديم خدمة أداة إضافية لزيادة القوة ج-13 تقديم خدمة الصمامات بطريقة متناسقة ج-14 تقديم خدمة المسافة المقطوعة ج-15 تقديم خدمة صمام اختلاف الضغط ج-16 تقديم خدمة نظام تحذير عمل الفرامل / البريكات (الأضواء الخلفية) ج-17 تقديم خدمة نظام تحذير البريكات (مؤشرات اللوحة الأمامية)
د	صيانة المحرك	د-1 تشخيص مشاكل المحرك (مثل التسريبات، الشقوق، الضغط، الضوضاء غير العادية) د-2 تقديم خدمة فتحات المحرك وتفقد حلقة من المطاط تغلق الوصلة بين سطحين في المحرك د-3 تقديم خدمة أختام المحرك D-3 (الخلفية الرئيسية/ الختم الرئيسي الخلفي) د-4 تقديم خدمة نظام تبريد المحرك (مثل مضخة الماء، المبرد، اندفاع المبرد)
هـ	الحفاظ على أنظمة الوقود	هـ-1 تشخيص مشاكل نظام الوقود هـ-2 اختبار جودة الوقود هـ-3 اختبار على الطرقات لتحديد مشكلة (مشاكل) نظام الوقود هـ-4 فحص تسربات نظام الوقود (مثل التبخر، السائل، تسرب الهواء) هـ-11 تقديم خدمة فواصل المياه / أنظمة الترشيح هـ-12 تقديم خدمة مستشعرات مستوى الوقود

المصدر: مركز التعليم والتدريب من أجل التشغيل (2004).

هناك العديد من الطرق لتحديد متطلبات الكفايات. يوضح الجدول 6 عددًا من الأساليب التي يمكن استخدامها لتحديد الكفايات المطلوبة للتدريب على الكفايات.

الجدول 6، طرق تقييم الكفايات المطلوبة لبرنامج التدريب	
الوصف	التقنية/ الأسلوب
يتم مراقبة أداء العامل وتسجيله من قبل خبير التحليل المهني. يتعرف الخبير أيضًا على العمليات التجارية وبيئة العمل وظروف العمل.	الملاحظة المباشرة
يتم إجراء دراسة استقصائية للممارسين والمشرفين.	دراسة استقصائية للمجموعات المستهدفة
تطوير المنهاج الدراسي بناءً على هيكل المهارة المهنية CUDBAS يستخدم قائمة تفقد الكفاية كأساس لبرامج التدريب. وهي مفيدة لتوقع احتياجات المهارات المستقبلية وفعالة في المساعدة على تصميم وتنفيذ برامج التدريب ذات الصلة بالسوق. تشمل المنتجات الرئيسية لـ CUDBAS مخططاً لواجب المهارة وجدولاً تدريبياً قصير المدى وخريطة للمهارات وخطة تعليمية.	CUDBAS (تطوير المنهاج بناءً على هيكل المهارة المهنية)
تستخدم DACUM مجموعة تركيز تتكون من خبراء لإجراء تحليل شامل للمهنة. إنها واحدة من أعلى الإجراءات التحليلية جودة وأقل تكلفة، لأنها تجمع بين التفاعل الجماعي، والعصف الذهني، والتآزر الجماعي والتوافق.	DACUM (تطوير المنهاج)
تحليل العمل والاعمال التجارية هو مفهوم منهجي يحدد الكفايات. إنها طريقة تستخدم أسلوب المشروع لمحاكاة مواقف العمل الحقيقية.	تحليل العمل والاعمال
يتم جمع المعلومات كوسيلة للوصول إلى توافق في الآراء بين الخبراء على الوصف الوظيفي من خلال عدة جولات من التحقق من صحة النتائج النوعية. إنها تقنية بحث شائعة - لا تقتصر على تحديد الكفايات.	تقنية دلفي
ينخرط خبير التحليل المهني في محادثة مع الممارسين والمشرفين الخبراء لاكتساب فهم شامل للوظيفة / المهنة والكفايات المرتبطة بها.	استشارة الخبراء بشكل فردي / إجراء مقابلة
تقنية تعزز العصف الذهني من خلال عملية التصويت المستخدمة لتصنيف الأفكار الأكثر فائدة لمزيد من العصف الذهني أو لتحديد الأولويات.	تسمية المجموعة

إن تطوير منهج دراسي (DACUM) هي الطريقة الموصى بها لهذا الدليل والأكثر شيوعاً في التحليل المهني الذي يتم استخدامه للتدريب على الكفايات في المنطقة. DACUM هي طريقة سريعة وفعالة من حيث التكلفة للتحليل المهني، وتستخدم مجموعات العمل لتسهيل عملية بناء التفاصيل من أجل إجراء تحليل شامل لمهنة معينة⁴. وهذا يشمل المعرفة اللازمة والمهارات والفجوات. عادةً ما يتم إدارة طريقة تطوير المنهاج الدراسي من قبل مسؤول تطوير معتمد للمنهاج الدراسي، وهي تتألف من جلسة «عصف ذهني» لمدة يومين مع العمال المؤهلين (حوالي 8-12 ممارساً خبيراً لديهم خبرة مباشرة في العمل). يتم تدريب واعتماد ميسري تطوير

4 عملية DACUM هي عملية شائعة في جميع أنحاء العالم، وقد تم استخدامها لأكثر من 40 عامًا. تم تطويرها في الأصل في كندا، ولكن تم تطويرها وصقلها على مر السنين على يد روبرت إي. نورتن من جامعة ولاية أوهايو في الولايات المتحدة. لمزيد من المعلومات حول مركز التدريب DACUM انظر إلى الرابط التالي: <https://dacum.osu.edu>

المناهج من قبل اثنين من المعاهد الدولية⁵. خلال ورشة العمل التي تستغرق يومين، يعمل الخبراء في الوظيفة المعينة مع الميسر لإدراج جميع الواجبات الرئيسية للوظيفة، ومهام كل واجب (انظر الخطوة 2.3 بالملحق) للمزيد. عادةً ما يؤدي التحليل المهني إلى تحديد حوالي ستة إلى 12 مهمة تتألف من حوالي 50-150 مهمة تحدد ما يجب على العامل الناجح في وظيفة معينة (أو مجموعة من الوظائف ذات الصلة) القيام به⁶. يمكن أن يشمل هذا التحليل أيضًا تحديد المعارف ذات الصلة والمهارات العامة والأدوات والمعدات ومواقف أو سلوكيات العمل المطلوبة. عند اكتمال الملف التعريفي الوظيفي، يمكن استخدام المعلومات لكتابة الوصف الوظيفي وتحديد مستويات المهارة وسلم الرواتب، وتطوير المناهج الدراسية وتأليف المواد التدريبية. يوضح الرسم البياني 2 خطوات تحليل مناهج دراسي، بينما يوضح الرسم البياني 3 مثالاً لملف تعريفي وظيفي على شكل مخطط تطوير مناهج دراسي.

الشكل 2: وضع خطوات تحليل منهج دراسي (DACUM)



5 مركزا التدريب الدوليان اللذان يقومان بتدريب واعتماد الميسرين في DACUM هما مركز DACUM للتدريب الدولي في مركز التعليم والتدريب من أجل التوظيف بجامعة ولاية أوهايو (CETE) والجمعية المهنية الكندية (CVA).

6 وفقاً للجمعية المهنية الكندية CVA، يمكن أن يتراوح مجال الاختصاص العام لـ GAC (الواجبات) من سبعة إلى 15 مع كفاية عامة (تلائم كافة القطاعات) واحدة على الأقل. تتراوح المهام من خمسة إلى 30 لكل منطقة اختصاص عامة GAC

الشكل 3. جزء من الملف المهني التعريفي لإصلاح السيارات (مخطط DACUM)

A	Complete Documentation Requirements	A-1 Document work time	A-2 Prepare work order (e.g., vehicle vitals)	A-3 Verify customer complaint	A-4 Diagnose customer concern	A-5 Prepare work estimate
		B-1 Verify vehicle specific maintenance schedule	B-2 Conduct vehicle walk around inspection (e.g., tire pressure, tread, body damage)	B-3 Conduct under hood inspection (e.g., hoses, belts, wiring, air cleaner, filters, fluid leaks)		
B	Perform Preventative Maintenance	B-10 Service transfer case fluid system	B-11 Service brake fluid system	B-12 Service transmission fluid system	B-13 Service power steering fluid system	B-14 Service coolant fluid system
		C-1 Road test to verify brake function(s)	C-2 Perform brake inspection & diagnosis (hands-on & visual)	C-3 Verify brake specifications	C-4 Rebuild/replace master cylinder	C-5 Service boosters
C	Maintain Brake Systems	C-13 Service proportioning valves	C-14 Service metering values	C-15 Service pressure differential valve	C-16 Service brake warning system (tail lights)	C-17 Service brake warning system (dash indicator)
		D-1 Diagnose engine problems (e.g., leaks, cracks, compression, unusual noises)	D-2 Service engine gaskets (e.g., head, manifold)	D-3 Service engine seals (rear main)	D-4 Service engine cooling system (e.g., water pump, radiator, coolant flush)	
D	Maintain Engine	E-1 Diagnose fuel system problems	E-2 Test fuel quality	E-3 Road test to determine fuel system problem(s)	E-4 Inspect for fuel system leaks (e.g., evaporation, liquid, air leaks)	
		E-11 Service water separators/filter systems	E-12 Service fuel level sensors			
E	Maintain Fuel Systems	F-1 Diagnose ignition system problems (e.g., scan tool, scope)	F-2 Verify ignition system function/operation	F-3 Service battery	F-4 Service ignition signaling systems	
		F-11 Service ignition coil(s)	F-12 Service spark plugs & wires	F-13 Service distributor rotor systems	F-14 Service emission control systems	F-15 Perform ignition road test
F	Perform Ignition Systems Service	G-1 Diagnose affected electrical/electronic system malfunction(s)	G-2 Service alternator/ generator charging system		G-3 Service exterior lighting (e.g., headlight, dimming, turn signal indicators)	
		G-10 Service cooling fan systems	G-11 Service horn systems	G-12 Service SIR systems (e.g., air bags, seat belts)	G-13 Service cruise control systems	G-14 Service entertainment systems
G	Maintain Electrical/ Electronic Systems					

المصدر: مركز التعليم والتدريب من أجل التشغيل (2004).

- 3.1. DACUM tasks, duties and jobs under a given occupation
- 3.2. DACUM examples of duties and tasks for different jobs and occupations
- 3.3. Format of a DACUM Research Chart

الخطوة 4: التحقق من الملف الوظيفي

بمجرد تطويره، يمكن التحقق من الملف التعريفي الوظيفي مع عدد أكبر من العمال الخبراء الآخرين الذين يقدرهم أهمية كل كفاية على نطاق من 1 إلى 5 في مجالات التكرار والنقد والصعوبة. كما أنها تأخذ في عين الاعتبار ما إذا كانت المتطلبات تنطبق على الملتحقين الجدد. يتم حساب الترتيب النهائي بناءً على الترتيبات المتساوية لكل إجابة أو من خلال تعيين أوزان مختلفة، اعتماداً على هدف ونطاق التحليل (انظر الجدول 7). يتم استخدام التصنيف لتطوير القائمة النهائية للمهام / الكفايات.

الجدول 7. جزء من نتائج التحقق من كفايات ميكانيكي السيارات					
الوظيفة / المهام / مجال الاختصاص العام (GAC): إصلاح المحرك					
المهمة أو الكفاية	التكرار (%)	الأهمية (5 4 3 2 1)	الصعوبة (5 4 3 2 1)	متطلب سابق للالتحاق بالتدريب (نعم / لا)	التصنيف (%)
إصلاح رأس الاسطوانة	97.6	4.6	2.1	No	96.1
إصلاح كتلة الأسطوانة وأجزائها	89.0	4.5	2.4	No	93.6
إصلاح نظام التبريد	92.7	4.5	1.7	Yes	69.3
إصلاح نظام التشحيم	95.1	4.6	1.9	Yes	81.5

4.1 Example of competency verification results table

تساعد معايير الكفايات على التأكد من إجراء مهارات التدريب على مستوى الشركات. وهي تحدد الأداء المنجز المثالي الذي يقارن الأداء الفعلي للعامل بناء عليه. توفر معايير الكفايات مرجعًا واضحًا لتحديد مجالات الكفاية التي تحتاج إلى تحسين حتى يصل العامل إلى المعيار المطلوب. من خلال تطوير معايير الكفايات بعد تطوير الملف التعريفي الوظيفي، سيسمح بتحديد مجالات المعرفة الرئيسة، ومؤشرات ومعايير الأداء، وظروف الأداء ومتطلباته (المهارات العامة التي تلائم كافة القطاعات، والأدوات والمعدات، والسلامة والصحة المهنية (OSH)، وقضايا التقييم، إلخ..) التي يجب معالجتها من خلال تطوير المنهاج وتحديد مصادر التدريس والتعلم المطلوبة (الخطوة 6 وما بعدها).

بمجرد تطوير الملف التعريفي الوظيفي، يمكن تطوير معايير الكفايات من خلال استخدام النموذج المتفق عليه وطنياً. إذا لم يكن هناك نموذج وطني، فمن الممكن استخدام الكفاية المهنية والمعايير المهنية التي تم تطويرها بالفعل في بلدان أخرى أو من قبل المنظمات الدولية. على سبيل المثال، تصف معايير الكفايات النموذجية الإقليمية لمنظمة العمل الدولية (RMCS) معايير الكفايات لمجموعة واسعة من المهن. يمكن استخدام هذه المعايير من قبل الدول العربية في عملية إنشاء أو مراجعة معاييرها الوطنية التي تدعم التعليم والتدريب المهني والتقني.

يمكن وضع معايير الكفايات هذه في سياقها المناسب لتناسب بيئة بلد معين، والتحقق منها من خلال عملية محلية. عند تطوير نهج التحقق المحلي، تدعو منظمة العمل الدولية (2016) إلى مراعاة ما يلي:

- حجم الصناعة وتوزيعها الجغرافي، بحيث يمكن إشراك الشركات الممثلة؛
- تنوع الصناعة (أي التكنولوجيا المستخدمة والمنتجات المصنعة)؛
- الملف التعريفي للعامل، من أجل ضمان أن يتم تضمين جميع الكفايات؛
- تكاليف عملية التحقق؛
- الوقت المتاح لعملية التحقق.

يجب مراجعة معايير الكفايات وتعديلها وفقاً للاحتياجات المحلية من قبل لجنة من الخبراء، بما في ذلك ممثلو الصناعة / القطاع، وأصحاب العمل، ومدرّبين التدريب على الكفايات / التعليم والتدريب المهني والتقني ومديري المراكز، والمسؤولين الحكوميين وخبراء المهارات الدولية،⁷ إلخ. يجب مشاركة المسودة النهائية للمعايير مع جمهور واسع كجزء من عملية التحقق من صحة معايير الكفايات.

وبدلاً من ذلك، يمكن تطوير معايير الكفاءة/الكفاية من نقطة البداية⁸. يتضمن هذا عادةً عملية من خمس خطوات كما هو موضح في الرسم البياني 4. تتضمن الخطوة الأولى اختيار الصناعة أو القطاع ذي الصلة، ثم تعيين مجموعة من الخبراء لمجموعة العمل. ثم يتم تحديد مجالات الكفايات الوظيفية، ويتم كتابة معايير الكفايات.

أخيراً، تصبح المعايير المهنية معايير الصناعة عندما يتم التحقق من صحتها من قبل الصناعة، أو المعايير الوطنية عندما يتم التحقق من صحتها من قبل الحكومة (انظر الملحق الخطوة 1.5 للحصول على أمثلة لوحدة الكفاية كجزء من معايير الكفايات). نظراً لأن تطوير

7 انظر الملحق (الخطوة 1.5) للحصول على روابط لمعايير الكفايات الحالية.

8 يمكن لكل واجب في الملف التعريفي الوظيفي أن يشكل أساساً لوحدة الكفاية في معيار الكفاية، ويمكن أن تشكل كل مهمة أساس عنصر واحد من الكفاية.

معايير الكفايات يستغرق وقتًا طويلاً، وفي بعض الأحيان تكون عملية مكلفة، يمكن لمزودي التعليم والتدريب المهني والتقني، بدلاً من ذلك، الوصول إلى الملفات التعريفية للكفاية التي تم التحقق منها مسبقاً لمهارات ومهن معينة، كما ذكر أعلاه⁹.

الشكل 4. خطوات تطوير معايير الكفايات



المصدر: منظمة العمل الدولية (2016).

رابط الملحق: الخطوة 5

5.1 Examples of competency units as part of competency standards

قراءات إضافية

- ILO. 2016. Updated Guidelines for Development of Regional Model Competency Standards. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_496514.pdf.
- National Skills Standards Council. 2012. Standards for Training Packages. Melbourne: National Skills Standards Council, Commonwealth of Australia. https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/standards_for_training_packages_2012.pdf.
- National Register on Vocational Education and Training (VET). 2011. Training Package Details: AUR05 – Automotive Industry Retail, Service and Repair Training Package. Australian Government. <https://training.gov.au/Training/Details/AUR05#>.
- Norton, R. E. 1985. DACUM Handbook (2nd ed.). Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment, The Ohio State University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED401483.pdf>.

⁹ يمكن العثور على هذه الملفات التعريفية عبر الإنترنت من خلال البحث في الوظيفة والمهارات المرتبطة بها. على سبيل المثال، تتوفر الملفات التعريفية للكفايات لمؤسسة التدريب والمهني والتقني في المملكة العربية السعودية على: <http://tvtc.gov.sa/Arabic/Departments/Departments/cdd1/job/Pages/default.aspx> وتحفظ وكالات أخرى بمخططات ملفات تعريفية مشابهة لملفات تعريف DACUM المتوفرة على: <http://www.dacum.org/resources.pdf> و <http://www.dacumohiostate.com>

3. تطوير برامج التدريب على الكفايات

يصف هذا الفصل عملية من ثلاث خطوات لتطوير برنامج تدريبي يعتمد على الكفايات من أجل مهن من محدد المهارات الى ماهر (من المستوى الأقل إلى المستوى المتوسط). بعد تحديد الكفايات التي سيتم تيسيرها والتحقق منها، فإن الخطوة التالية هي التطوير الفعلي لبرنامج التدريب. تتضمن خطوات تطوير برنامج التدريب على الكفايات ما يلي:

القرء المستهدفون:
مطوروا المناهج،
والمدرسين، ومدراء
ضمان الجودة،
وممثلين من القطاع
الخاص



الخطوة 6: تحديد المنهاج

يعمل منهج التدريب على الكفايات بمثابة مخطط لبرنامج عمل للتدريب على الكفايات. يجب أن يعتمد المنهاج على الملف التعريفي الوظيفي الذي تم التحقق منه أو معايير الكفايات الصناعية / المعتمدة محلياً لمهنة معينة. يعد المنهاج بمثابة دليل أساسي للمدرسين، حيث يتم محاسبتهم على المهارات التي سيتم تعلمها، وكذلك وسيلة لقياس أداء الطلبة. يوضح الجدول 8 العناصر التي يجب مراعاتها عند تحديد إطار المنهاج الدراسي.

الجدول 8. العناصر التي يجب مراعاتها عند تحديد إطار المنهاج المدرسي (ملف تعريف برنامج التدريب)	
الاعتبارات	الأمثلة
1. المبررات للبرنامج وأهدافه	الهدف من التدريب على الكفايات وأهدافه، بما في ذلك المهارات والكفايات
2. أهلية البرنامج ومتطلباته	العمر، المؤهلات السابقة، اختبار القبول، إلخ.
3. متطلبات المدرب	المؤهلات والخبرة وما إلى ذلك.
4. منهجية التدريب	التدريب أثناء العمل و / أو التدريب خارج العمل / التدريب في المدرسة
5. تصميم وحدة التدريب	وحدات التدريب ونتائج التعلم ومعايير الأداء
6. هيكلية برنامج التدريب وتسلسله	وحدات التدريب، المدة، تسلسل الوحدة، إلخ.
7. متطلبات التخرج	إكمال عدد من الوحدات، وما إلى ذلك.
8. متطلبات الاعتماد (إن وجدت)	نقاط وطنية / دولية
9. مستوى الكفاية (مستوى المهارة)	مستوى المهارة 2

يتم إنشاء اللجان الاستشارية عادة على مستوى برنامج التدريب. تتكون اللجنة الاستشارية بشكل رئيسي من الممارسين الخبراء وأصحاب العلاقة الآخرين (يشارك المدربون كمراقبين). يتمثل الدور الرئيسي لهذه اللجان في مساعدة مزود التعليم والتدريب المهني والتقني في ضمان جودة البرامج التدريبية وأهميتها، بالإضافة إلى توفير الموارد ومعدات التدريب، والمشاركة في توظيف المدربين، وتوظيف الخريجين. يدعم الأعضاء أيضًا مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في تحديد أو اعتماد ملفات تعريفية للبرنامج / أطر المناهج الدراسية، والمشاركة في عملية تحليل المهام.

يتطلب تطوير برنامج التدريب على الكفايات أن كل كفاية / مهمة في برنامج التدريب مقسمة إلى مستويات أخرى من التحليل. ينفذ مدراء التعليم والتدريب المهني والتقني عملية تحليل المهام هذه، ويفضل أن يتم ذلك من خلال ورشة عمل لمدة يومين مع 6 إلى 14 ممارسًا خبيرًا (خاصة عندما لا تتوفر معايير الكفايات الوطنية). من خلال هذه العملية، يتم تقسيم كل مهمة إلى مهام فرعية أو خطوات رئيسية (عادة من 2-5 خطوات لكل مهمة)، ويتم تحديد مؤشرات ومعايير الأداء (كل من معايير العملية والمنتج، كما هو موضح في الفصل 4) لكل خطوة (مؤشران على الأقل لكل خطوة). يتم أيضًا تحديد أي معرفة ذات صلة تدعم المهمة لكل مهمة، جنبًا إلى جنب مع اثنين إلى ثلاث مهارات عامة أو تلائم كافة القطاعات.

إن العنصر الرئيسي في المناهج هو حصيلة التعلم. تصف نتيجة التعلم ما يُتوقع من المتدرب أن يعرفه ويفهمه ويكون قادرًا على القيام به عند الانتهاء من التعلم. وبعبارة أخرى، تعكس نتيجة التعلم ما تم تصميم التدريب لتحقيقه، بما يتفق مع الملف التعريفي للكفاية المتفق عليه. يجب أن تكون هذه النتائج موجهة إلى أداء يمكن إثباته (أي موصوف بطريقة يمكن قياسها أو تقييمها). على سبيل المثال، في نهاية الوحدة / التدريب على «تشخيص وإصلاح نظام التشحيم» سيكون المتدرب قادرًا على: (أ) إجراء اختبار ضغط الزيت؛ (ب) فحص مضخة الزيت؛ (ج) تغيير الزيت والفيلتر؛ (د) إصلاح الأجزاء المعيبة في نظام التشحيم.

إحدى الخطوات الرئيسية في تطوير برامج التدريب على الكفايات هي وضع المهام في وحدات قابلة للإدارة. يُشار عادةً إلى هذه الوحدات باعتبارها أدلة تعليمية أو وحدات. بالإشارة إلى التحليل التفصيلي للمهام، فإن الهدف من كل وحدة تعليمية مشتق من مهمة أو مجموعة من المهام. تُستمد نتائج التعلم الخاصة بالوحدة من المهام الفرعية / الخطوات الرئيسية. يمكن إضافة المعرفة (النتائج المعرفية) عند الضرورة. ومع ذلك، في سياق الترويج لبرامج تدريبية مبنية على المشاريع وعلى حل المشاكل وتقييم هذا التدريب، تتطلب المهن ذات المهارات العالية والمستويات الأكثر تعقيدًا للأداء روابط أكثر تعقيدًا بين المهام ونتائج التعلم.

تسمح وحدات التعلم أيضًا بالتسلسل الكافي للتدريب. يتم أيضًا تقدير مدة التدريب النظري والعملي، وإجمالي مدة البرنامج في وحدة التدريب. ثم يتم تسلسل وحدات التدريب، مع الكفايات الأولى المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية حيث يحتاج المتدربون إلى معرفة كيفية حماية أنفسهم عند ممارسة المهارات. يتم تنظيم الجلسات النظرية وفقًا للجلسات العملية من أجل تعزيز التعلم القائم على حل المشاكل وعلى المشاريع القائمة. يقدم الجدول 9 مثالاً على نموذج لتصميم وحدة التعلم. ثم يتم التحقق من الوحدات مع أصحاب العمل، ويتم تحديد متطلبات الموارد المستقبلية والموافقة عليها، ويتم اعتماد التغييرات في المناهج الدراسية من قبل لجنة استشارية للبرنامج. يقدم الجدول 10 مثالاً على هيكل لدورة تدريبية.

الجدول 9. نموذج تصميم وحدة لميكانيكي السيارات

العنوان	المثال
الوظيفة/ المهنة	ميكانيكي المركبات الخفيفة
دورة تدريبية	ميكانيكي السيارات
وحدة التدريب	M-02 : إصلاح رأس الأسطوانة
كود في الملف التعريفي للكفاية	B1 ، B2 ، B4 ، B5 ، إلخ.
مزود التدريب	كلية التعليم والتدريب المهني والتقني، المدرسة، مركز التدريب، إلخ.
وصف الوحدة	تغطي هذه الوحدة الكفايات المطلوبة: - فحص رأس الأسطوانة وأجزائها؛ - استبدال أجزاء رأس الأسطوانة؛ - تعديل رأس اسطوانة المحرك.
مستوى المهارة / الكفاية	مستوى المهارة 2
مدة التدريب	13 ساعة من التدريب العملي وساعتان من النظرية
المتطلبات الأساسية	- القيام بالأعمال الأساسية (M-99) - السلامة والصحة المهنية (M-100)
نتائج التعلم	أن تكون قادرًا على تجميع رأس أسطوانة بنجاح وفقًا للمعيار المطلوب
معايير تقييم الأداء	شد برغي الاسطوانة باستخدام مفتاح عزم الدوران
تعزيز المعرفة	- إتقان تصنيفات المحرك (بما في ذلك الإشعال ونوع الوقود وعدد الأسطوانات وترتيب الأسطوانات وموضع الصمام) - إتقان أساسيات تشغيل رأس الاسطوانة - معرفة أجزاء رأس الأسطوانة ووظيفة كل جزء
السلامة والصحة المهنية (OSH)	- ارتداء معدات الحماية الشخصية (الملابس، نظارات السلامة، إلخ.) - الامتناع لتعليمات العمل مع المحركات (تم تطويره بواسطة المدرب / الميسر) - التأكد من عدم وجود زيت أو سوائل في أرضية العمل التي تسبب انزلاقًا - تجنب لمس الأجزاء الساخنة أو الحواف الحادة - تأكد من أن مكان العمل نظيف وآمن في جميع الأوقات
الادوات والمعدات	- صندوق الأدوات - محرك ذو عمود كامات علوي - محرك بعمود كامات تحت الرأس - حامل رأس الأسطوانة - مفتاح عزم الدوران - مقاييس الحشو - مواد تنظيف - أدلة وكتب مرجعية

المهارات العملية المساندة	قادر على قراءة أدلة الخدمة والصيانة، وتوضيح خطوات تفكيك وإعادة تجميع رأس الأسطوانة
التقييم	اختبارات المهارات، نماذج التقييم التكويني المستمر

الجدول 10. أجزاء من هيكل دورة إصلاح السيارات					
رمز وحدة التدريب وتسلسلها	عنوان وحدة التدريب	نتائج التعلم	إجمالي فترة التدريب		
			المدة الزمنية	الممارسة	المجالات ذات الصلة بالمحتوى والمعرفة
M-01	تصليح أنظمة التبريد والتشحيم	استبدال أحزمة الحركة والبكرات فحص واستبدال الترموستات استبدال مضخة الماء فحص واختبار المبرد إجراء اختبار ضغط الزيت			
M-02	إصلاحات رأس الأسطوانة	إزالة وفحص رأس الأسطوانة للتأكد من عدم وجود تشقق التحقق من مساحات سطح الحشية للتأكد من عدم وجود التواء وتسرب التحقق من حالة ممرات رأس الأسطوانة			
M-03	إصلاحات كتلة المحرك	فحص كتلة المحرك بحثًا عن الشقوق ووضع الممر وما إلى ذلك. فحص وقياس جدار الاسطوانة للضرر والتلف رش وتنظيف جدار الاسطوانة			

روابط الملحق: الخطوة 6

6.1 Example of course structure template
6.2 Template of module design

بمجرد تصميم وحدات التدريب، فإن الخطوة التالية هي تحويل المنهاج الدراسي إلى أدلة للمتعلمين التي ستشكل أساس تقديم التدريب¹⁰. دليل المتعلم هو في الأساس حقيبة تعلم توجه المتدربين من خلال جميع أنشطة التعلم لكفاية معينة، والمقسمة إلى وحدات. يجب أن تعمل أدلة المتعلم على تعزيز التفكير النقدي، وحل المشاكل واكتشاف الأخطاء في أنشطة التعلم، واستخدام جمل واضحة وموجزة وقصيرة وتنسيق نص موحد. يجب توفير المصطلحات الرئيسة باللغتين العربية والإنجليزية. بالإضافة إلى ذلك، يجب استخدام الرسوم التوضيحية والرسومات الفنية (مع مواصفات للأداء) كلما كانت مفيدة لتقليل النص وتركيز انتباه القارئ على تفاصيل معينة. يحتوي الدليل عادة على ما يلي لكل وحدة تدريبية:

- عنوان وحدة التدريب؛
- المقدمة وجدول المحتويات؛
- المهنة / المسمى الوظيفي وعناصر الكفاية / نتائج التعلم؛
- وصف الوحدة؛
- الكفايات السابقة المطلوبة؛
- أوراق التقييم والتدريب على المعرفة النظرية؛
- تمارين عملية كجزء من أوراق العمل؛
- المراجع والموارد المطلوبة (الأدوات والمعدات والمرافق والمواد الاستهلاكية والكتب المدرسية ومقاطع الفيديو وما إلى ذلك)؛
- اختبارات المهارات / الأداء واستمارات التقييم الذاتي¹¹؛
- أنشطة تعلم إضافية لدعم عمليات التعلم (أي زيارة أماكن العمل والألعاب ولعب الأدوار والمراجع والمهام والمشاريع والواجبات المنزلية وما إلى ذلك)؛
- قائمة المصطلحات الرئيسة الجديدة؛
- صفحات بيضاء لملاحظات المتدرب.

أوراق العمل هي أدلة للأجزاء العملية من جلسات التدريب. وهي مصممة لاستخدامها في التدريب حيث يتعلم المتدربون من خلال الممارسة. عادة ما توثق أوراق العمل المهام الرئيسة التي يتم تنفيذها، وتحتوي على تعليمات لمساعدة المتدرب على إكمال مهمة معينة. كما إنها تسمح ببعض المرونة، مع توفير مساحة على كل ورقة كتابة قائمة بالأدوات والمواد الإضافية، بالإضافة إلى مساحات لتعليمات خاصة لاستخدامها حسب ما يراه كل مدرب مناسبًا. الشكل 5 هو مثال على ورقة العمل.

تعتبر خطط الدرس ضرورية للمدربين حيث إنها تجمع نموذج الوحدة بالتزويد الفعلي للتدريب على الكفايات. خطة الدرس هي وثيقة مكتوبة تم تجميعها من قبل المعلم قبل الدرس وتحدد السمات الرئيسة للدرس الذي سيتم تقديمه. وهذا يشمل الوقت المخصص للدرس، وأهدافه، ونتائج التعلم، وتسلسل أنشطة التدريس والطلبة، وطريقة التدريس والوسائل التعليمية، والموارد واستراتيجية التقييم. الشكل 6 هو مثال لخطة درس بسيطة.

10 تتضمن المواد التدريبية عادةً الكتب الدراسية، أوراق العمل أو كتيبات التمارين العملية للمتدربين، وأدلة التقييم للمدربين.

11 انظر الفصل

ورقة العمل

المتدرب:..... تاريخ البدء:

المدرّب:..... تاريخ الانتهاء:

رقم تسلسل العمل:.....

وحدة التدريب:.....

وحدة الكفاية / التدريب:.....

الأدوات والمعدات، وما إلى ذلك:.....

تعليمات خاصة:.....

المراجع:.....

الاجراء

التقييم		الرسم التوضيحي	الخطوات	الرقم#
ما لم ينجز بعد	ما تم انجازه			

أسئلة داعمة للتقييم (شفهياً أو كتابياً)

- 1 ما
- 2. كيف
- 3. إذا

ملاحظات

.....

.....

.....

.....

.....

.....

خطة درسية

اسم المعلم/ المدرس:

اسم الوحدة التدريسية:

الارتباط بالمعرفة السابقة:

أهداف الدرس:

-
-
-

مخرجات التعلم (اكتساب مهارات المتعلم):

-
-
-

طرق التقييم / التحقق من الأهداف المحققة:

طريقة (طرق) التدريس:

-

الوسائل التعليمية:

-
-
-

اللدوات / المعدات:

-
-

نوع عمل الطالب (فردى، جماعى، مختلط، إلخ):

المهارات	الوقت	الأنشطة الطلابية	أنشطة المعلم/ المدرس	
				مقدمة الدرس
				الدرس الرئيسى
				الدرس النهائى

القراءات / الموارد الدعمة:

-
-

تعليقات:

الخطوة 8: تصميم التدريب على الكفايات للتعلم في مكان العمل

التعلم في مكان العمل هو التعلم الذي يحدث في مكان العمل الفعلي وضمن معايير ظروف العمل. من خلال الانخراط في التدريب أثناء العمل، يكون المتعلمون قادرين على اكتساب المهارات الفريدة من نوعها لوظيفة معينة. عادة، يشمل التدريب أثناء العمل الممارسة العملية والمحاكاة، بالإضافة إلى التعليمات الشفوية والمكتوبة، والشرح والملاحظة. يتضمن التدريب أثناء العمل نقل المهارات والمعرفة من عامل متمرس (إما مشرف أو عامل حرفي رئيسي أو موظف متمرس) إلى مبتدئ أو متدرب.

التلمذة الصناعية هي شكل منظم من التعلم في مكان العمل والذي يتطلب عملية تصميم محددة. أحد أقدم نماذج التدريب أثناء العمل وأكثرها ديمومة هو نموذج التلمذة الصناعية. التلمذة الصناعية هي نظام تعليمي يكتسب بموجبه المتعلم أو المتدرب مهارات في تجارة أو حرفة معينة من خلال العمل جنبًا إلى جنب مع العمال ذوي الخبرة في شركة حقيقية. تكتمل أيضًا التلمذة الصناعية الرسمية بالتعليم في المدرسة. تحكم المتدرب مع العامل الحرفي الذي يشرف مباشرة على المتدرب وصاحب العمل ومقدم التدريب اتفاقية تدريب تنظمها عادةً الأنظمة والقوانين الرسمية. عادة، يتم تقاسم تكاليف التدريب بين المتدرب وصاحب العمل والحكومة. استنادًا إلى الكفايات ونتائج التعلم المحددة لمهنة معينة، يقوم صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل الحرفي، بدعم من المدرب المختص بالتعليم والتدريب المهني والتقني، بتطوير وحدات تدريبية للمتعليم. وتشمل هذه الوحدات التدريب العملي أثناء العمل والمعرفة النظرية، بالإضافة إلى التقييمات لقياس إنجاز كل نتيجة تعليمية. بالإضافة إلى ذلك، يجب على صاحب العمل أو العامل الحرفي، بدعم من خبراء التعليم والتدريب المهني والتقني، تحديد عمليات العمل التي تغذي مجموعة من مواقف تعليمية محتملة.

التلمذة الصناعية وغيرها من التعلم في مكان العمل يتطلب استراتيجيات محددة. كولينز وآخرون. (1991) يصف ست مراحل قد يستخدمها المدرب - أو الحرفي - لمساعدة المتدربين في إتقان مهمة ما: عمل نماذج، التدريب، الدعم وتخفيف الدعم، التأمل، التعبير أو الاستكشاف.

الجدول 11. مثال على استراتيجيات التعلم في مكان العمل - إجراء معايرة لعجلة في دورة ميكانيكي السيارات

استراتيجية التعلم	الوصف	مثال من مكان العمل
عمل نموذج	يقوم الخبير بعمل مهمة حتى يتمكن المتدرب من الملاحظة ومن ثم بناء على ذلك يبني نموذج مفاهيمي للعمليات المطلوبة لإنجاز المهمة.	يشرح الحرفي للمتدرب الخطوات المطلوبة لإدخال معلومات موازنة عجلة السيارة في جهاز الكمبيوتر. يشرح الحرفي للمتدرب كيفية ملء استمارة نتائج اختبار موازنة العجلات.
التدريب	تتم ملاحظة المتدرب أثناء قيامه بمهمة. يقدم المدرب تلميحات وملاحظات وتذكير ويطلب منهم مهام جديدة تهدف إلى تقريب أدائهم من أداء الخبراء.	أمام العامل الحرفي، يدخل المتدرب معلومات موازنة عجلة السيارة إلى الكمبيوتر ويستفيد من التغذية الراجعة للعامل الحرفي.

استراتيجية التعلم	الوصف	مثال من مكان العمل
الدعم	يقدم الخبير الدعم أو المساعدة في هيكلة المهمة بطريقة تمكن المتدرب من تنفيذ المهمة. يمكن أن تأخذ إما شكل الاقتراحات أو الدعم الجسدي ويمكن أن يشترك الخبير في تنفيذ أجزاء من المهمة التي لا يمكن للطالب تنفيذها. من المتطلبات الأساسية لهذا الدعم التقييم الدقيق لمستوى المهارة الحالي للطالب وتزويده بخطوة وسيطة عند المستوى المناسب من الصعوبة لمساعدته في تنفيذ النشاط المستهدف.	يقوم المتدرب بإجراء اختبار موازنة العجلة للسيارة باستخدام جهاز موازنة العجلة بينما تتم ملاحظته من قبل الحرفي، الذي يركز على المؤهلات الرئيسية للأداء ويقوم بالتصحيح أو التصحيحات المطلوبة.
تخفيف الدعم	تخفيف الدعم يأتي بعد تزويد الطالب بالدعم في الوقت المناسب ويتضمن الإزالة التدريجية "للدعم" حتى يتمكن الطلبة من أداء المطلوب بمفردهم.	يعمل المتدرب على مركبة حقيقية، ويقوم بإجراء اختبار موازنة العجلة ويملأ نموذج نتيجة الاختبار المطلوبة.
التأمل	يتأمل ويتفكر المتدرب بأدائه ويقارن عمليات حل المشاكل الخاصة به مع عمليات الخبير أو المتدرب الآخر.	يقوم المتدرب بإجراء اختبار موازنة العجلة ويملأ نموذج نتيجة الاختبار. يراجع الحرفي النموذج ويقوم بالتصحيحات المطلوبة.
التعبير أو الاستكشاف	وهذا ينطوي على أي طريقة لجعل المتدرب يعبر عن معرفته أو منطق أو عمليات حل المشاكل بحيث يتعلمون كيفية صياغة الأسئلة والمشاكل المثيرة للاهتمام والقابلة للحل.	يسأل الحرفي المتدرب عن الإجراءات المطلوبة عند حدوث خطأ في المعايرة في جهاز معايرة العجلة.

- G20 Task Force on Employment. 2012. Key Elements of Quality Apprenticeships. G20 Taskforce on Employment. Mexico, 27 September 2012. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_218209.pdf.
- National Volunteer Skills Centre. 2003. A Guide to Writing Competency-Based Training Materials. Melbourne: National Volunteer Skills Centre, Commonwealth of Australia.
- Technical Education and Skills Development Authority (TESDA). Competency-Based Curriculum. Manila: TESDA. <http://www.tesda.gov.ph/Download/CBC?SearchTitle=&Searchcat=Regular+--+Competency+Based+Curriculum+%28CBC%29>.
- Collins, A. ,Brown, J. , and Holum, a. 1991. Cognitive apprenticeship: making thinking visible, Reprinted with permission from the winter 1991 issue of the AMERICAN EDUCATOR, the quarterly journal of the American federation of teachers.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.124.8616&rep=rep1&type=pdf>
- Training Centre by IDEC
<https://www.trainingcentre.gr/>

4. التزويد والتقييم واعتماد المتعلمين في برامج التدريب على الكفايات

يغطي هذا الفصل تزويد برنامج التدريب على الكفايات، بما في ذلك كيفية إدارة الجوانب الإدارية، وتنفيذ تقنيات التدريب الفعال، وإدارة عملية التعلم، والتصميم، وإجراء تقييمات للطلبة على أساس الكفايات. بعض أجزاء هذا الفصل (أي استراتيجيات التعلم، وإدارة الصفوف الدراسية) ليست مخصصة بالكامل للتدريب على الكفايات، ولكن يوصى بها لأي تدريب عام. تم تضمين الخطوات التالية في هذا الفصل:

القرء المستهدفون:
المعلمون، والمقيمون، ومصممو التقييم، ومطورو المناهج، وممثلو القطاع الخاص، ومدراء ضمان الجودة، ومدراء مركز التعليم والتدريب المهني والتقني



الخطوة 9: إدارة الجوانب الإدارية للتدريب على الكفايات

يجب النظر في الجوانب الإدارية لأي مقرر دراسي بشكل دائم. عادة، تشمل هذه الجوانب الحصول على الموافقات ذات الصلة لدورة جديدة، وتوظيف وتدريب الموظفين والمدرسين، واختيار أماكن التدريب المناسبة، وقبول الطلبة الجدد بالدورة. يقدم الجدول 12 قائمة مراجعة أساسية لما قبل الدورة لما يلزم الموافقة عليه وإنهائه قبل بدء دورة تدريبية على الكفايات.

الجدول 12. قائمة مرجعية للكفايات قبل بدء الدورة	
نعم / لا	القائمة المرجعية لما قبل الدورة
	عنوان البرنامج والدورة والإطار الزمني المعتمد من قبل مزود التدريب أو اللجنة الاستشارية
	التكلفة التقديرية التفصيلية للدورة التي تم إعدادها والموافقة عليها
	الانتهاء من اختيار وإعداد مواقع / أماكن التدريب
	تنظيم لوجستيات التدريب (المعدات وأماكن التدريب والأدوات والمرافق والمواد الاستهلاكية واللوازم والموارد والمواد وما إلى ذلك)
	اكتمال تدريب المدرسين / الميسرين
	إعداد البرامج والجدول الزمني للموظفين والمدرسين ووضعها في صيغتها النهائية
	استكمال الطلبات واختيار الطلبة / المتدربين وفقاً لمعايير تعكس متطلبات الالتحاق والأهداف الشمولية

يستفيد جميع المتدربين من إدارة عملية تقديم الطلبات وقبولهم

في الدورة التدريبية. البيئة التعليمية «الشاملة»، هي التي تأخذ في عين الاعتبار احتياجات المتدربين المعرضين للخطر / الممثلين تمثيل غير كاف: (أ) تسمح بتعزيز عملية التشاور لصالح جميع المتدربين؛ و (ب) تسلط الضوء على مجموعة باحتياجات معينة، وبالتالي المساهمة في المهارات المدنية لجميع المتدربين. وبالتالي، يجب اتخاذ تدابير استباقية لضمان أن تتمكن النساء والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الفئات المهمشة / الممثلة تمثيلاً غير كاف من التغلب على حواجز الدخول إلى برامج التعليم والتدريب المهني والتقني. وينبغي تحديد هذه التدابير بعد التشاور مع المجموعات

إن ضمان المكان المناسب والاحتياجات التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة في الوقت المناسب يجلب إمكانية التوقع والتحكم والاستقلالية للمتدربين، حتى يتمكنوا من التركيز على الاستمتاع بعملية التعلم مع أقرانهم. عندما يكون المكان غير ملائماً، قد يركز الأشخاص ذوو الإعاقة على القضايا العملية التي تمنعهم من الاستفادة من جلسة التدريب. مثال، «هل سيكون مصطفى موجوداً لحمل كتيبي؟ هل سيكون لدي الوقت لأخذ الدواء الخاص بي وأتمكن من أن أصل إلى صفّي التالي؟ هل سيتبقى لي مقعد بالصف الامامي؟ هل ستكون هناك مياه على الأرض قد تسبب لي الانزلاق؟»

المعنية؛ من المستحسن أيضاً إضفاء الطابع المؤسسي على عملية التشاور هذه لضمان الحصول على تغذية راجعة مستمرة طوال فترة البرنامج التدريبي لضمان استفادة المتدربين المهمشين. يجب أن تكون معايير الاختيار للمتدربين شاملة بحيث تأخذ في الاعتبار: (أ) متطلبات مستوى الدخول للتدريب؛ (ب) أهداف البرنامج؛ (ج) الفئة المستهدفة من السكان والحصص المحددة للأهداف الفرعية. يجب أن يكون مصممو البرنامج أيضاً على دراية بالجوانب الأخرى للبرنامج التي يمكن أن تكون بمثابة تحيزات اختيار خفية بحيث تؤثر على شمولية البرنامج، مثل التكلفة والنقل والتوقيت ومدة البرنامج، بالإضافة إلى إمكانية الوصول إلى مرافق التدريب (انظر الجدول 13). يجب تحديد الحلول العملية والعمل على تنفيذها.

الجدول 13. الاعتبارات الخاصة بإعداد برنامج تدريبي شامل	
القضايا المحتملة	الأسئلة الرئيسية
تكاليف البرنامج	هل تمتلك الفئة المستهدفة من السكان القدرة المالية لتغطية التكاليف المباشرة ¹ ، بالإضافة إلى تكاليف الفرص البديلة، المتعلقة بالبرنامج؟
المواصلات	هل المواصلات الآمنة والموثوقة متوفرة للفئة المستهدفة من السكان ليتمكنوا من الوصول إلى مكان التدريب؟
التوقيت والمدة	هل يتناسب التوقيت والمدة المقترحة بشكل جيد مع الالتزامات المهنية والعائلية الأخرى التي قد تكون لدى المشاركين؟
إمكانية الوصول	هل مكان التدريب، ومحتوى التدريب، واللغات، وموقع ورشة العمل، واتجاهات طاقم التدريب مناسبة لجميع المشاركين للانضمام والاستفادة من البرنامج؟

ملاحظة 1: هذه هي التكاليف التي يتم تكبدها بمجرد المشاركة، مثل فقدان الدخل بسبب الغياب عن الوظيفة.

بمجرد الانتهاء من معايير الاختيار، يجب تصميم الطلبات ونشرها على نطاق واسع. بمجرد تصميم معايير الاختيار، فإن الخطوة التالية هي تصميم نموذج الطلب. يجب نشر نموذج الطلب، إلى جانب معلومات عن التدريب على الكفايات، على نطاق واسع من خلال حملات التوعية (مثل وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي ووسائل الإعلام العامة والخاصة والمراكز الحكومية ومكاتب البريد والبلديات والمدارس والمساجد والكنائس). وينبغي إيلاء عناية خاصة لضمان وصول الفئة المستهدفة من السكان المهمشين إلى هذه الحملات.

قد يعني ذلك التواصل من خلال مجموعات النساء، أو استخدام لغة الإشارة، على سبيل المثال.

يجب مراجعة جميع الطلبات بعناية. يجب تقييم الطلبة المحتملين مع متطلبات مستوى الدخول من خلال فحص درجاتهم ومستوياتهم وشهاداتهم السابقة والتحدث إلى من سبق وعمل معهم وفحص تاريخ عملهم. من خلال هذه العملية، يحتاج المدرب إلى إصدار الحكم من أجل تحديد المرشحين الذين لديهم القدرة على إكمال البرنامج التدريبي بنجاح.

يجب إجراء اختبارات الاختيار. تم تصميم هذه الاختبارات لتقييم كفايات المرشح والتزامه، مع مراعاة الاستهداف الاجتماعي للبرنامج، إلى جانب أي تعديلات مطلوبة لتلبية احتياجاتهم - من حيث الوصول واللغة وهيكلية الدعم وما إلى ذلك. قد تحتاج الاختبارات إلى تكييف، على سبيل المثال، من خلال عرض النص بطريقة برايل أو قراءة أسئلة الاختبار بصوت عالٍ للمرشح الذي يعاني من ضعف بصري. يمكن أيضًا إجراء الاختبارات الكتابية من خلال جهاز كمبيوتر أو عن طريق سرد السؤال. يحتاج القائمون بإجراء المقابلات إلى استكشاف نوع وملائمة تجهيز المكان التي سيحتاج إليها المرشحين أثناء التعليم والاختبار.

يجب أن تكون الاحتياجات من ملائمة تجهيز المكان معقولة للأشخاص الذين يعانون من إعاقات للتأكد من أنهم يشاركون في برنامج التدريب ويستفيدون منه على قدم المساواة مع الآخرين. يجب أن يستند ملائمة تجهيز المكان على تحليل احتياجات الشخص فيما يتعلق بما يلي: (أ) بيئة البرنامج أو الصف الدراسي وكيف يمكن أن يشكل حواجز أمام مشاركته؛ (ب) طرق عرض مادة الدورة أو التعليمات التي يمكن أن تمنع المتدرب من التعلم؛ و (ج) طرق التقييم التي قد لا تسمح بإجراء تقييم مناسب لما يعرف أو يمكن للمتدرب القيام به. يجب تحديد هذه الترتيبات واختبارها قبل بدء جلسة التدريب، ودمجها مع روتين التدريب. ستكون معظم أنواع أماكن التدريب غير مكلفة وبسيطة في الترتيب. من المهم أيضًا اختبار ملائمة تجهيز المكان قبل بدء الدورة لتجنب المشاكل المحتملة. يقدم الجدول 14 قائمة مرجعية بسيطة للنظر في أنواع أماكن التدريب والترتيبات التي قد تحتاج إلى القيام بها.

الجدول 14. اعتبارات ملائمة تجهيز المكان أثناء التدريب	
الاعتبارات	نعم / لا
هل يمكن للمتدرب أن يتحرك في الصف الدراسي أو ورشة العمل بسهولة؟	
هل يمكن للمتدرب استخدام المعدات والأدوات في الصف أو ورشة العمل بسهولة وأمان؟	
هل يمكن للمتدرب الحصول على معلومات من مادة الدورة أو عرض ورشة العمل بالشكل الذي تقدم به حاليًا؟	
هل يمكن للمتدرب المشاركة مع متدربين آخرين في أنشطة جماعية؟	
هل يمكن للمتدرب أن يمارس المهمات في الصفوف الدراسية أو الورشة كما يفعل المتدربون الآخرون؟	
هل يمكن للمتدرب إظهار اكتساب المعرفة كما يستطيع المتدربون الآخرون (أي الأداء كما يفعل الآخرون)؟	
ما نوع الدعم أو التعديلات الأخرى التي يحتاجها المتدرب للاختبار أو لتقييم الأداء؟	

إن الأشخاص ذوي الإعاقة هم في الغالب أفضل الخبراء في تحديد ما هي الاحتياجات المتعلقة بتجهيز المكان المناسب لاحتياجاتهم. إن المتدربين ذوي الإعاقات المحددة، مثل ضعف السمع أو البصر أو الحركة، هم في أفضل وضع ليشرحوا لمدرسي التعليم والتدريب المهني والتقني عن كيفية تلبية احتياجاتهم. ومع ذلك، قد يكونوا خائفين أو غير مستعدين لإخبار مركز التعليم والتدريب المهني والتقني عن تجهيز الأماكن التي يحتاجونها. إذا تم توجيه دعوة لهم لمشاهدة مبنى التعليم والتدريب المهني والتقني، وزيارة الصفوف الدراسية وورشات العمل، ومعرفة كيف سيتم تقديم الدورات وما هو متوقع من المتدربين، فسيكون لديهم فكرة أفضل عما هو مطلوب منهم وقد يكونون أكثر راحة حول الاخبار عن احتياجاتهم. يمكن لمنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً توفير الخبرة في تلبية احتياجاتهم وجعل البرنامج أكثر شمولاً لهم.

الخطوة 10: تنفيذ استراتيجيات التعلم الفعال للتدريب على الكفايات

تتضمن هذه الخطوة استراتيجيات ومقاربات مختلفة للتعلم. يتطلب تقديم التعليمات التفاعل بين المتعلم والمعلم بحيث يكتسب المتعلم أو يستخدم المهارات والمعرفة والسلوكيات المطلوبة للعمل بفعالية في الوظيفة. سيعتمد نجاح التفاعل على مهارة المدرب في:

- الاستفادة من تقنيات تعلم الكبار؛
- استيعاب أساليب التعلم للمتدربين؛
- تسليم محتوى الهيكل؛
- مطابقة المحتوى التعليمي مع استراتيجيات التعلم النشط؛
- تطوير واستخدام مصادر تعليمية فعالة.

تحتاج برامج التدريب الفعالة المبنية على الكفايات إلى دمج مبادئ وطرق تعلم الكبار في دروسهم. وفقاً لنولز (1984)، هناك أربعة مبادئ رئيسية لتعلم الكبار:

- (1) من المهم أن يشارك الطلبة البالغون في تخطيط وتقييم دروسهم.
- (2) الخبرات (بما في ذلك الأخطاء) هي الأساس لأنشطة التعلم.
- (3) يميل البالغون إلى الاهتمام أكثر بموضوعات التعلم التي لها صلة فورية وإمكانية التأثير على وظيفتهم أو حياتهم الشخصية.
- (4) تعلم الكبار موجه نحو حل المشاكل، وليس مدفوعاً بالمحتوى.

يسلط الجدول 15 الضوء على الآثار المترتبة على تعلم الكبار للتدريب على الكفايات.

الجدول 15. تعلم الكبار - الآثار المترتبة على جلسات التدريب على الكفايات

الآثار المترتبة على الدورات التدريبية المبنية على الكفايات	مبادئ تعلم الكبار
يجب أن يضمن التدريب على الكفايات أن تركز كل جلسة على المتعلم، حيث يتحمل المتعلم مسؤولية اكتساب المهارات.	الكبار، بما في ذلك الشباب، موجهون ذاتيًا ويريدون تحمل المسؤولية عن قراراتهم التعليمية والإجراءات والعواقب.
يجب أن يدرك المدرب أن المتعلم البالغ سيقوم "بفلتر" المعلومات الجديدة من خلال تجاربه الشخصية لتحديد ما إذا كان ذلك منطقيًا. يجب أن يكون المدرب على استعداد للإجابة عن الأسئلة.	يريد البالغون تطبيق تجاربهم الخاصة على عملية التعلم من خلال الممارسة والتفكير والتحليل.
سيقوم المدرب بإشراك المتعلم البالغ من خلال استراتيجيات التعلم النشط، بدلاً من جعل المتعلم يجلس كمتلقي سلبي في الصف.	يفضل البالغون أن يكونوا مشاركين نشطين في عملية التعلم.
سوف يسأل المتعلم البالغ، "ما علاقة هذا بي؟" يجب على المدرب التأكد من أن التعلم ينطبق على الوضع الشخصي ودور المتعلم البالغ.	يتم تحفيز الكبار من خلال المهام المتعلقة بأدوارهم الفريدة.
من الناحية المثالية، سيقدم المدرب المشاكل والمواقف والسيناريوهات التي يتعين على المتعلم البالغ حلها.	يركز البالغون على التعلم من خلال حل المشاكل بدلاً من التركيز على الموضوع.
بينما يقوم المدرب بالتعليق على تقدم المتعلم، يجب توفير الفرص للمتعلم البالغ لطرح الأسئلة والتعليق.	يقدر البالغون التواصل مع الغير والتغذية الراجعة الفعالة.
يجب توضيح نتائج وأهداف التعلم للمتعلم البالغ منذ البداية.	يقدر البالغون الدورة التدريبية التي تصمم وتنظم وتقدم بطريقة عملية.
يجب على المدرب التأكد من أن مهام التعلم واضحة، مع نتائج قابلة للقياس.	يقدر البالغون الأهداف الواضحة والقابلة للقياس والموجهة نحو المهمة.

أنماط التعلم: هناك عدد من الطرق المختلفة التي يفضلها الأفراد للتعلم - بعضها عن طريق المشاهدة، وبعضها عن طريق الاستماع، وبعضها عن طريق التطبيق. هذا يعني أنه لكي يكون التدريب على الكفايات فعالاً، يجب أن يدمج طرائق وأساليب التعلم المختلفة للمدرسين، لأن طريقة واحدة لا تناسب الجميع. يمثل التحدي أمام المدرب الاستجابة لهذه المجموعة المتنوعة من أنماط التعلم، والتي يختلف بعضها عن الأساليب الخاصة المعتادون عليها، ويتطلب ذلك منهم التحضير الجيد. يجب أن تتضمن الجلسات عناصر تتوافق وجميع أنواع المتعلمين، بما في ذلك المتعلمين ذوي الإعاقات.

يجب أن يقوم المدرب بتضمين خطوات «الإخبار» و «التوضيح» و «الفعل» في كل درس للتعلم ليتمكن الطلبة من الحصول على فرصة لمعالجة المعلومات وفقاً لطرق التعلم المفضلة لديهم. وضع التربويون¹² أن الأشخاص يستخدمون ثلاثة حواس أو طرق مختلفة لمعالجة المعلومات: السمعية والبصرية والحركية (انظر الملحق، الخطوة 1.11 appendix step 11.1 لتصنيفات طريقة كور (KORR)).

12 وفقاً لنموذج VAK (البصري والسمعي والحركي)؛ يُعرف المتعلمون أحياناً بنموذج VAKT (مرئي، سمعي، حركي، ولمسي)، يستخدم المتعلمون هذه الطرق الثلاثة / الأربعة لتلقي وتعلم معلومات جديدة. تشكل أنماط التعلم VAK نموذجاً للتعلم صممه والتر بيرك باربر Walter Burke Barbe وتم تطويره لاحقاً بواسطة نيل فلمنج Neil Fleming.

يفضل المتعلمون السمعيون التعلم من خلال السمع (أي شفهيًا، من خلال استخدام الأشرطة الصوتية والأقراص المدمجة والوسائط السمعية الأخرى). لدى المتعلمين البصريين تفضيل استخدام الوسائل البصرية والنماذج والصور والوسائط المرئية الأخرى. يفضل المتعلمون بالحركة الأنشطة «العملية» التي يمكن للمتعلم فيها ممارسة شيء ما وتجربته جسديًا. يُظهر البحث¹³ أن الناس يفضلون طريقة ما على طريقة أخرى، لكنهم كثيرًا ما يستخدمون جميع طرق التعلم الثلاثة بشكل فردي ومعا كجزء من عملية التعلم. لذلك، من أجل استيعاب طرق التعلم الثلاثة هذه (السمعية والبصرية والحركية)، سيضمن المدرب الفعال أن يقدم تدريبه مزيًا من الأساليب التي تناسب الطرق التي يعالج بها الأفراد المعلومات، ويشجع الطلبة على تبني مجموعة متنوعة من الأساليب نحو اكتساب المهارات.

الجدول 16. أمثلة من طرق التعلم			
خطوات التعلم للمعلم	طرائق التعلم للمتعلم	الطريقة	مثال
وصف المهارة	السمعي	الإخبار	وصف السلامة المهنية وطرق الوقاية الصحية اللازمة في عملية اللحام.
إظهار المهارة	المرئي	الإظهار	شرح استخدام العتاد الواقي.
السماح للمتعلمين بالمشاركة	الحركي	القيام بفعل	يحاول المتدربون ارتداء كمادات واقية قبل بدء تمارين اللحام.

تم تحديد مجموعة من أنماط التعلم المتميزة من قبل فيلدر وسولومان (1993)، اللذان وصفا ثمانية أنواع من المتعلمين: (1) نشط؛ (2) متأمل؛ (3) مستشعر؛ (4) حدسي. (5) بصري؛ (6) لفظي؛ (7) يتبع التسلسل؛ و (8) عالمي. يوضح الجدول 17 أنماط التعلم المختلفة هذه وينصح المدربين اللخذ في عين الاعتبار قضايا معينة عند تصميم وتخطيط الدورات التدريبية.

الجدول 17. اعتبارات لأنماط التعلم المختلفة في الدورات التدريبية المبنية على الكفايات		
أسلوب التعلم	الخصائص	اعتبارات التخطيط للدورات التدريبية المبنية على الكفايات
النشط	يفضل المتعلمون النشطون والمتأملون معالجة المعلومات عبر التطبيق والمشاركة النشطة والتعلم.	توفير فرصة حقيقية للمشاركة
المتأمل	يفضل المتعلمون المتأملون الحصول على الوقت اللازم لمعالجة المعلومات الجديدة واستخلاص استنتاجاتهم الخاصة، ويفضلون الدراسة بمفردهم أو مع شخص آخر على الأكثر.	بالنسبة للأنماط التأملية، وفر فرصة للتفكير وتحليل النتائج.
المستشعر	يسعى المتعلمون الحساسون للحصول على معلومات تستند إلى الحقائق. فهم منهجيون، ويفضلون التعلم من خلال دروس واضحة ومنظمة. هم حذرين وغالبًا بطيئين.	وفر فرصة "اللمس" و "التذوق" و "الشم" و "التجربة" في خطة التعلم.

الحديسي	يسعى المتعلمون الحديسين إلى الحصول على المعلومات بناءً على تجاربهم وخيالهم. يتمتعون بالتعامل مع المفاهيم المجردة ويزدهرون بالتعامل مع التعقيدات. إنهم يفضلون مجموعة متنوعة من طرق التدريس بدلا من التكرار.	تفهم أن بعض المتعلمين راضون عن "مشاعرهم" حول الموضوع ولا يعتمدون على إثبات ذلك لأنفسهم.
المرئي/ يعتمد البصر	يحفظ المتعلمون المرئيون في الذاكرة المعلومات من العروض المرئية أكثر من العروض التقديمية المكتوبة أو المنطوقة.	يحتاج المتعلمون المرئيون إلى صور ورسوم بيانية وعروض توضيحية.
اللفظي	يحفظ المتعلمون اللفظيون في الذاكرة المعلومات بشكل أفضل بسماعها.	يكفي للمتعلمين اللفظيين السماع إلى العرض التقديمي من أجل الاحتفاظ بالمعلومات.
التسلسلي	يستمتع المتعلمون الذين يعتمدون التسلسل بحل المشاكل أو تعلم مفاهيم جديدة من خلال التحرك بخطوات بشكل مباشر. يميلون إلى النجاح في المدرسة لأن معظم التدريس يتم في ترتيب متسلسل.	قم بتقسيم عرض المهارة التي سيتم اكتسابها إلى سلسلة من الخطوات.
العالمي	يقوم المتعلمون العالميون بقفزات غير متسلسلة ويستوعبون المعلومات بشكل عشوائي حتى يستوعبها أخيراً أو يكونون قادرين على ملائمة القطع معاً. إنهم قادرون على حل المشاكل التي تتجاوز قدرة المتعلمين المتسلسلة. غالباً ما يجدون صعوبة في شرح كيفية حل مشكلة أو فهم مفهوم ما.	اعرض الصورة الكبيرة أولاً، ثم مكوناتها / عناصرها.

التعلم النشط يشمل الطلبة المنخرطين مع المواد والمتعاونين مع بعضهم البعض. وجد غونيرت (1997) (GRUNERT) أن الطلبة يتعلمون أكثر عندما يشاركون في الدرس ويتعلمون بنشاط من خلال الممارسة أو التطبيق أو المناقشة. يوفر التعلم النشط أيضاً فرصة للطلبة لتلقي الملاحظات بشكل غير رسمي حول مدى فهمهم لمفهوم أو معلومات جديدة. قد لا يشارك جميع الطلبة عن طيب خاطر في أنشطة التعلم النشط، لأن هذا النمط يتعارض مع طرق التدريس التقليدية حيث يتم تزويد الطلبة بالمعلومات، وحفظها، ثم اختبارهم بها. يجب دمج استراتيجيات التعلم النشط في كل مكون من مكونات الدورة التدريبية من أجل زيادة التعلم وإشراك الطلبة. وترد بعض الأمثلة على أنشطة التعلم النشط في الجدول 18، الذي يوضح أن جلسة التدريب الفعالة تتكون من خليط من الطرق والاساليب، بما في ذلك أنماط التعلم المختلفة.

الجدول 18. أمثلة على استراتيجيات التعلم النشط		
استراتيجيات التعلم النشط	التعريف	مثال على نشاط لدورة ميكانيكي السيارات
الفرز	وضع المتعلمين في مجموعات محددة لبناء مجتمع التعلم، وتشجيع المشاركة، وإظهار الاختلافات بشكل واضح بين خصائص الطلبة	انشر لافتات «نعم» و «لا» في مواقع مختلفة واجعل المتعلمين يقفون بالقرب من لافتة، بناءً على سؤال ميكانيكي السيارات الذي طرحه. صنف المتعلمين حسب الأربعة نماذج لأنماط التعلم لتوضيح أنماط التعلم المختلفة في دورة ميكانيكي السيارات.
الجدل المنظم	تجميع المتعلمين للتعبير عن آرائهم حول قضية لتطوير التفكير النقدي والتواصل الشفوي	ضع لافتات تحتوي على الكلمتين «موافق» و «غير موافق» حول الغرفة واطلب من المتعلمين تصنيف أنفسهم بناءً على رأيهم حول مشكلة معينة في ميكانيك السيارات. يتم تشجيع أعضاء كل مجموعة على تقديم حججهم لدعم رأيهم.

إطار التصنيف	يضع المتعلمون العناصر في فئات لتطوير المهارات التحليلية، وتحسين ذاكرتهم بشأن المواد وتطوير إطار مفاهيمي للتعلم	ضع المراحل الخمس للتعلم على شبكة ثم زود المتعلمين بقائمة من أنشطة ميكانيك السيارات. اطلب من المتعلمين تصنيف كل نشاط في مرحلة واحدة أو أكثر من مراحل التعلم.
التوصل إلى نتيجة	استخلاص الاستنتاجات لتشجيع التفكير النقدي والعلاقات بين النظرية والتطبيق	اطلب من المتعلمين النظر في النتائج أو العواقب المحتملة لنظرية تعلم محددة في ميكانيك السيارات. اطلب من المتعلمين البحث في أسباب فشل الطلبة فيما يتعلق بدورة ميكانيك السيارات الخاصة بهم.
البرهنة / تقديم الالابات	تطوير الفهم العملي للنظريات، وتوليد الاهتمام وتنمية مهارات التفكير النقدي	اطلب من المتعلمين توضيح الفكرة من خلال "الإخبار" و "التوضيح" و "الفعل" وذلك بتوكيل أحد الطلبة تنفيذ مهمة بسيطة لميكانيكي السيارات لطالب آخر.
اجراء التوقف	التوقف أثناء الدروس وإعطاء المتعلمين مهمة لتنشيط الذاكرة والسماح لهم باستيعاب المواد	عند مناقشة أفعال الحركة، توقف واطلب من المتعلمين كتابة أمثلة خاصة بميكانيك السيارات وقراءتها أمام الجميع في الصف.
مقاربة الانطباعات / وجهات النظر	تحديد عدد من وجهات النظر حول قضية وجعل المتعلمين يتحدثون عن القضية من منظور فردي أو جماعي	تعرضت التعليمات القائمة على الكفايات لانتقادات على مدى السنوات القليلة الماضية. اطلب من المتعلمين مناقشة القضية من منظور المجتمع والمتعلمين والاقتصاد.
التفكير، التحدث مع قرين، المشاركة	اطلب من المتعلمين العمل بشكل فردي ومن ثم في أقران لتشجيع مهارات التفكير الناقد	اطلب من المتعلمين أن يكتبوا بشكل فردي بعض أنشطة التعلم الإبداعية لفئة ميكانيك السيارات. ثم ضعهم في أزواج لدمج أفكارهم وتقديم تقرير امام الصف. يمكن أيضاً دمج الاقران في مجموعات من أربعة لمزيد من المناقشة.
الفكاهة	استخدام القصص لتعزيز التعلم من خلال الضحك	شارك الحكايات ذات الصلة من تجربتك العملية كمدرّب، مظهراً روح الفكاهة.
توليد الاسئلة	إتاحة الفرصة للمتعلمين لكتابة أسئلة الاختبار المحتملة لتحسين التذكر وتطوير مهارات الدراسة وتوليد مجموعة من الأسئلة	بعد تزويد المتعلمين بمواد واقعية حول نظرية التعلم، اطلب منهم كتابة سؤال امتحان يتعلق بميكانيك السيارات.
كتابة اليوميات	يحتفظ المتعلمون بدفتر يوميات لتعزيز التفكير عالي المستوى وتسجيل الاستجابات الشخصية وتحسين مهارات الكتابة	شجع المتعلمين على الحفاظ على دفتر يوميات خلال دورة ميكانيك السيارات الخاصة بهم. في أوقات مختلفة من التدريب، اطلب منهم كتابة تصوراتهم أو ردودهم الشخصية على المواد المقدمة.
الالعب	استخدام الألعاب لدعم مفهوم معين أو تحفيز المتعلمين أو تزويدهم ببعض الوقت الترفيهي المنظم	يمكن استخدام العديد من الألعاب لتوضيح استخدام العرض من خلال "الإخبار" و "التوضيح" و "الفعل" في ميكانيك السيارات. على سبيل المثال، أخبر الطلبة بكيفية تغيير الزيت، اريهم ذلك ثم اطلب منهم القيام بذلك بأنفسهم.

يجب الأخذ بعين الاعتبار في جلسات التدريب لتعلم الكبار خمس خطوات: (1) الانتباه، مما يجعلنا متقبلين (2) المعلومات، والتي بدورها (3) نقوم باستيعابها لاستخلاص (4) استنتاجات، والتي (5) نقوم باختبارها للتطبيق والفهم. في جلسة التدريب، كل خطوة منظمة ومخطط لها هي ضرورية لحدوث التعلم.



لذلك، بالنسبة للتدريب على الكفايات، يوصى باستخدام نموذج تعليمي رباعي العناصر - التركيز، العرض، الممارسة، التطبيق. المفتاح لتطبيق هذا النموذج هو أنه يشجع المدرب على إشراك المتعلمين في وقت مبكر من التعلم، لتقديم عناصر / أهداف التعلم، ويطلب من الطالب أداء مهمة أثناء قيام المدرب بتقييم أدائه قبل التطبيق الكامل. يجب على المدرب تعديل دوره باستخدام المكونات الأربعة وتجنب دور / موقف «المحاضرة».

يجب على المدرب اختيار الوسيلة المناسبة والأكثر ملاءمة للتدريب من حيث التكلفة لكل استراتيجية تُعلّم وأفضل الأدوات المناسبة. يجب أن تسهل إستراتيجيات التعلم والوسائل التدريبية تنفيذ أنشطة التعلم، والتعلم الذاتي والتعلم النشط، ودعم كل من التدريب خارج العمل وأثناء العمل. يجب الحرص على عدم الإفراط في استخدام أي أداة من الأدوات أو وسيلة من الوسائل المساعدة للتدريب (انظر الجدول 19 أدناه للحصول على أمثلة من أدوات التدريب).

الجدول 19. أدوات التدريس والتقييم المنتظم للكفايات			
الاتجاهات/ السلوك	المهارات	المعرفة	
◀ قم بتقسيم المتعلمين لمجموعات، وابحث عن العمل الجماعي، والالتزام، والقيادة، والثقة بالنفس ◀ ضع جدول للمهام/ للواجبات ◀ ابتكر مشكلة	◀ التوضيحات ◀ ممارسة الطالب ◀ تمرين يعتمد على الأقران من طالب إلى طالب	◀ عرض تقديمي ◀ فيديو ◀ استضافة متحدث ◀ مهام/ واجبات الطلبة ◀ الإنترنت ◀ التوضيحات ◀ النشرات ◀ الأبحاث ◀ المحاضرة ◀ العروض الجماعية	أدوات للتدريس
◀ اختبارات الورق والقلم ◀ امتحانات شفوية ◀ الملاحظة ◀ اختبارات الأداء ◀ الاختبارات الموحدة ◀ جداول التصنيف	◀ التحقق من «المنتج» مع المواصفات	◀ اختبارات قصيرة فجائية / اختبارات بالورق والقلم ◀ المناقشات اللفظية ◀ قم بتكوين المجموعات واطلب منهم إيجاد الحل ◀ العروض الطلابية	أدوات للتقييم

يجب أن يأخذ المدربون الفرصة في اليوم الأول في الصف ليتفقوا مع المتعلمين على أهداف التعلم وخصائص بيئة التعلم. ومن المثير للاهتمام، أنه عندما يُسمح للبالغين بلعب دور في تنظيم مناخهم التعليمي، فإنهم يشاركون بشكل كامل ويتحملون المزيد من المسؤولية لتحقيق النتائج. تؤثر الانطباعات والأحداث الأولى في اليوم الأول بشكل كبير على تصورات المتعلمين لما ستكون عليه بيئة الصف الدراسي والعلاقة مع المدرب والمتعلمين الآخرين. يرغب المتعلمون في معرفة ما هو متوقع منهم لإكمال التدريب بنجاح. يحتاج المدرب أن يقوم بتوضيح السلوك المتوقع من المتدربين من اليوم الأول.

من المهم أن تكون واضحاً وصادقاً فيما يتعلق بقيود المدرب وإبلاغ الطلبة بكيفية تطبيق العقوبات. وضح ما سيتم أو لن يتم التسامح معه. يتضمن ذلك اتباع بروتوكولات الأمان، مثل ارتداء معدات الحماية الشخصية. يجب تعزيز هذه التوقعات باستمرار من خلال إعطاء ردود فعل إيجابية للطلبة عندما يظهرون السلوكيات الصحيحة، والثناء على الطلبة لتوليد مشاعر إيجابية وتشجيعهم باستمرار. بصفتك مدرباً، من المهم وبنفس القدر وضع نموذج للسلوك الجيد والالتزام بالقواعد (أي استخدام معدات السلامة على النحو المطلوب، والاحترام، وممارسة مهارات الاستماع والتواصل الجيدة).

التواصل بين الأشخاص هو العنصر الأساسي للعلاقات والتعلم. يتواصل المدربون باستمرار، بطريقة لفظية وغير لفظية. يعد التواصل بين الأشخاص عاملاً رئيساً في تطوير تحفيز الطلبة واحترامهم لذاتهم وثقتهم. كما أنه مهم لبناء علاقات مثمرة داخل الصف الدراسي وخارجه. يوصف الاستماع الفعال عادة بأنه مهارة اتصال أساسية. يتطلب من المدرب أن يتعاطف مع المتدرب لفهم وجهات نظره. يعرض الجدول 20 بعض التقنيات الهامة للاستماع الفعال.

الجدول 20. التقنيات الرئيسية للاستماع الفعال		
التقنية/الاسلوب	التعريف	المثال
الإقرار	إظهار الاهتمام بالشخص الذي يتحدث إليك دون قطع حبل أفكار الفرد.	الرد على المتحدث بالطرق التالية: ◀ جملة موجزة («أفهم»); ◀ بيان غير ملزم («أسمعك»); ◀ التشجيع على مواصلة التحدث («أفهم ما تقول»).
الاهتمام	التواصل غير اللفظي الذي يشجع المتحدث على الاستمرار بما يقول.	استخدم وضع أو تعبير بالوجه مثل إيماءة الرأس، تميل إلى الأمام على الكرسي، موقف يظهر الانفتاح والتواصل البصري مع المتحدث.

الباب المفتوح	الجميل التي تعزز تفاهماً أكبر من خلال دعوة المتحدث إلى توضيح نقطة. كما تظهر للمتحدث أن المستمع مهتم بما يقوله المتحدث.	يمكن أن تحتوي تقنية الباب المفتوح على عبارات مثل "هل يمكنك إخباري بالمزيد عن ذلك؟" أو "لست متأكدًا من أنني أفهمك بشكل صحيح".
الاسئلة	عندما يحتاج المستمع إلى مزيد من المعلومات للتأكد من أنهم قد تلقوا الرسالة الكاملة من المتحدث.	الطلب من المتحدث توضيح قضايا محددة.
الاستقصاء	عندما يقدم المستمع ردًا يصف المشكلة قيد المناقشة من قبل المتحدث ويطرح سؤالًا يطالب المتحدث بتوضيح هذه المسألة بعينها.	قد يسأل المستمع، "ماذا عن ...؟" أو "أليس صحيحًا أيضًا أن ...؟"

هناك أيضًا أربعة أنواع من الأسئلة الرئيسية التي يتم استخدامها بشكل شائع في غرفة الصف. وتشمل هذه: (1) أسئلة مغلقة؛ (2) أسئلة مفتوحة. (3) أسئلة متقاربة؛ و (4) أسئلة متباينة. ويرد تعريف ومثال لكل من هذه في الجدول 21 أدناه.

جدول 21. أربعة أنواع أساسية من الأسئلة		
نوع السؤال	التعريف	الامثلة
أسئلة مغلقة	يمكن أن تكون الإجابة كلمة واحدة، غالبًا "نعم" أو "لا"، أو عبارة موجزة جدًا.	إذا رأيت طالبًا آخر يغش بأحد الاختبارات، فهل ستقوم بالإبلاغ عنه إلى المدرب؟ إذا رأيت طالبًا آخر يغش بأحد الاختبارات، فهل ستقوم بالإبلاغ عنه إلى المدرب أم تنظر إلى الاتجاه الآخر؟
أسئلة مفتوحة	تترك هذه الأسئلة شكل الجواب للشخص المجيب؛ تشجع على المزيد من التفكير والحصول على قدر أكبر من المعلومات.	إذا رأيت طالبًا آخر يغش بأحد الاختبارات، كيف ستتصرف؟
أسئلة متقاربة	تهدف هذه الأسئلة إلى أن تقود إلى إجابة "صحيحة" واحدة، وغالبًا ما تتوقع أن يشير الطالب إلى الحكمة التقليدية المتعارف عليها أو مصدر المعلومات.	وفقًا لكتيب الطالب، ماذا يجب أن تفعل إذا رأيت طالبًا آخر يغش بأحد الاختبارات؟
أسئلة متباينة	الغرض من هذه الأسئلة هو الحصول على عدد من الإجابات المحتملة، والتي قد يكون العديد منها مقبولاً.	ما الذي يمكننا فعله لمنع المتعلمين من الغش في الامتحانات؟

طريقة LEAST هي نهج معتدل لإدارة الفصل الدراسي للتعامل مع السلوك المخالف للطلبة. حتمًا، ستنشأ المواقف التي تتطلب تدخلًا من المدرب في الصف. يختلف المدربون بشكل كبير في كل من مستوى تحملهم لاضطرابات الصفوف الدراسية وكيفية تعاملهم معها. على أي حال، من المهم أن تتذكر عدم المبالغة في رد الفعل تجاه السلوك المخالف. يصف الجدول 22 الاستراتيجيات المختلفة التي يمكن استخدامها لمعالجة سلوك الصف المربك باستخدام نهج LEAST.

الجدول 22. نهج LEAST لإدارة الصف		
الشرح	ترمز الى	
يتضمن هذا الإجراء الحفاظ على روتين منتظم، وتجاهل السلوك المسيء والامتناع عن القيام بعمل علني الذي من شأنه أن يقوم بتعطيل سير الحصة. هذا هو أفضل بديل عندما: - من المرجح أن يختفي السلوك؛ - لا أحد متضرر من السلوك. - لا يوجد خطر من تأثير مضاعف للمشاركين الآخرين.	اترك الأشياء بمفردها	L اترك
يتضمن هذا الإجراء التواصل غير اللفظي مع المشاركين (المشارك) لإيقاف السلوك المخالف دون مقاطعة التعلم. إذا كان يمكن إيقاف السلوك عند هذا المستوى، فإنه يمنع المزيد من المواجهة. تشمل بعض الإجراءات غير اللفظية المثبت فعاليتها ما يلي: - التواصل بالعين مع المشارك (المشاركين) المثير للشغب؛ - تقصير المسافة بين المدرب والمشارك (المشاركين) المثير للشغب؛ - التوقف لفترة وجيزة للسماح للمشاركين المثيرين للشغب بإيقاف السلوك.	إنهاء الإجراء بشكل غير مباشر	E قم بإنهاء
يتضمن هذا الإجراء التواصل المباشر مع المشارك (المشاركين) لتحديد الاستجابة الأكثر ملاءمة. يوصى باتباع الأساليب التالية: - قابل المشارك (المشاركين) بشكل خاص إن أمكن. - استخدم الأسئلة للحصول على استجابة من المشارك (المشاركين). - تجنب الحكم على الآخرين من خلال استهداف السلوك وليس الفرد. - الرد على الاستجابات بشكل بناء.	الانخراط بشكل أكبر	A الانخراط
وضح لفظيا التغييرات المطلوبة في السلوك: - اذكر السلوك الذي ترغب في رؤيته والسبب. - إذا لم يتحسن السلوك، فحدد السلوك المطلوب والعواقب المترتبة على عدم الامتثال.	قم بتوضيح التوجه	S أخبر بوضوح
احتفظ بملاحظات حول السلوك المولد للمشاكل، بما في ذلك تاريخ ووصف السلوك. يسمح هذا بالتسجيل الدقيق للحوادث، خاصة إذا كانت هناك حاجة للتحدث إلى المشارك (المشاركين) أو تبرير المزيد من الإجراءات التأديبية للمشرف.	تتبع سلوك الطلبة	T تتبع

المصدر: معهد شمال ألبرتا للتكنولوجيا (2009).

يعتبر تقديم وتلقي التغذية الراجعة المنتظمة عنصرًا مهمًا في العملية التعليمية وهو أمر أساسي لنجاح أي شخص. لا ينبغي أن تقتصر التغذية الراجعة على التقييم الرسمي أو على اللحظات التي تلي تقييم الأداء. تسمح التغذية الراجعة المستمرة في جميع مراحل عملية التعلم للطلاب بتطوير المهارات والمعرفة، والتواصل مع المدربين. بمرور الوقت، تسمح التغذية الراجعة للمتعلم باكتساب تقدير الذات والاستقلالية، مما يقلل من الحاجة إلى التعليم المباشر. تشجع التغذية الراجعة البناءة المتعلم على التجربة كجزء من عملية التعلم، واكتساب مستوى أعلى من الاستقلالية والمهارات الإبداعية، والتي تعتبر ذات صلة كبيرة بعالم العمل.

يوفر تقديم التغذية الراجعة البناءة والمتوازنة في الوقت المناسب الاقتراحات للمتعلمين لتعديل أداءهم وتعزيزه. تلعب التغذية الراجعة دورًا رئيسيًا في تعزيز الإجراءات والنتائج الإيجابية. لزيادة تأثير التغذية الراجعة إلى أقصى حد، يجب تقديمها عندما تكون التفاصيل حديثة في أذهان المتعلمين ولا يزال الشخص أو المجموعة متواجدين في الموقف. إن إعطاء تغذية راجعة فعالة لا يتعلق أيضًا بتقديم النقد؛ الهدف الأساسي للتغذية الراجعة الفعالة، في الواقع، هو تحسين الأداء. التغذية الراجعة التي تركز فقط على ما يحتاج الشخص للقيام به بشكل أفضل ولا يتم الاعتراف بما تم إنجازه بشكل جيد يمكن أن يؤثر سلبًا على احترام الذات. وبالمثل، فإن المدربين الذين يعلقون فقط على الأداء الجيد غير فعالين بنفس القدر. إنهم يفقدون الفرص لمساعدة المتدربين ليصبحوا أكثر نجاحًا.

يوفر تقديم التغذية الراجعة المحددة صورة واضحة عن الأداء الحالي وتوجيهات واضحة لإجراءات من الجيد تكرارها أو الإجراءات البديلة التي من شأنها أن تزيد من احتمالية النجاح في المستقبل. يحتاج المتعلمون إلى معرفة ما يلي:

- ◀ ما فعلوه أو لم يحققوه - بعبارة دقيقة وقابلة للقياس. تشير مقارنة بيانات محددة بالأهداف إلى ما إذا كان الأشخاص على المسار الصحيح أو إذا كانوا بحاجة إلى إجراء تعديلات.
- ◀ كيف حققوا أو لم يحققوا نتائج. ما الإجراءات التي اتخذوها ما هو البرنامج / قيم الشركة التي يدعمونها؟ ما هي الأساليب التي كانت فعالة؟
- ◀ لماذا كانت أفعالهم فعالة / غير فعالة. ماذا كانت النتائج؟ كيف استجاب الناس؟ ماذا كانت النتائج؟

بالإضافة إلى تقديم التغذية الراجعة إلى المتعلمين، من المحتمل أن يحصل المدرب على تغذية راجعة حول أداءهم الخاص. حتى دون طلب ذلك، قد يأتي في شكل شكوى أو نقد موجه مباشرة إلى المدرب، أو إلى كبار الموظفين في المؤسسة. من المهم أن نتذكر أن كل مدرب يتلقى شكوى وانتقادات في سياق برنامج التدريب. ستؤثر الطريقة التي يتعامل بها المدرب مع هذه الملاحظات بشكل كبير على التفاعل مع المتعلمين والقدرة على تقديم تعليمات عالية الجودة. يوضح الجدول 23 منهجًا من ثلاث خطوات يُوصى به للتعامل مع الشكاوى: (1) التحديد؛ (2) التفسير؛ و (3) التجاوب.

الجدول 23. نهج من ثلاث خطوات لمعالجة الشكاوى

الخطوة	Stands for	Explanation
التحديد	في كل حالة تقريباً، تعد الشكاوى أو النقد طلباً لتغيير الطريقة التي يقوم بها المعلم بعمل ما. المهمة الأولى للمعلم هي تحديد التغيير المطلوب. هذا ليس واضحاً دائماً لأن الطلب غالباً ما تتم صياغته بلغة عاطفية.	على سبيل المثال، «أنت تعاملنا مثل الأطفال» يمكن أن يعني أشياء كثيرة مختلفة.
التفسير	عادة ما تحتوي الشكاوى على طلب مخفي. من المهم تحويل الشكاوى إلى طلب يمكن للمدرب من التصرف بناءً عليه. للقيام بذلك، قد يضطر المدرب لطرح بعض الأسئلة للتوضيح.	المدرّب: ما الذي أفعله والذي يجعلك تعتقد أنني أعاملك مثل الأطفال؟ الطالب: أنت تسخر من الأشخاص الذين يطرحون أسئلة وتعتقد أنهم يجب أن يعرفوا الإجابة عنها. المدرّب: إذا، هل تريد مني التعامل مع أسئلة الطلبة بموضوعية أكثر؟ الطالب: نعم.
التجاوب	بمجرد تفسير الشكاوى، استجب للطالب (الطلبة) وحدد الإجراء الذي سيتم اتخاذه.	في المثال أعلاه، يمكنك الرد على الطالب بالقول، «سأحاول معالجة أسئلة الطلبة بموضوعية أكثر في المستقبل».

روابط الملحق: الخطوة 11

11.1 Example of Korr modality ratings

11.2 Example shows the varying roles of the instructor across the four components of the instructional model

التقييمات هي أساس تأهيل الأفراد للحصول على مهنة / مهمة. يتم إجراء التقييمات من خلال جمع المعلومات أو قياس بعض المتغيرات لتحديد مستوى الكفاية لدى المتدرب (أي معرفته ومهاراته وسلوكياته) لمهنة معينة. اختبارات المهارات هي نوع واحد من التقييم ويجب أن تتكون من التقييم النظري أو المعرفي (بدل النظرية والمعرفة)، وتقييم عملي لتحديد مهارات وسلوكيات المتعلم. نتيجة للتقييم القائم على الكفاية، يُعلن الفرد كفوًا أم لا، على عكس تحصيل الدرجات.

توفر التقييمات دليل لمستوى الكفاية للمتعلم. تتم مقارنة البيانات التي تم جمعها حول أداء المتعلم أثناء عملية التقييم مع المعايير المحددة مسبقًا لتقديم دليل على كفاءته. يمكن إجراء المزيد من التحليل لنتائج التقييم من أجل اتخاذ قرار نهائي بشأن مستوى كفاية المتعلم، أو التوصية بأي تغييرات في برنامج التدريب.

يضمن الاختبار من طرف ثالث والاعتماد العدالة الشفافية، ولكنه مكلف ويستهلك الوقت. بموجب هذا النظام، ستقوم وكالة اعتماد مستقلة بما يلي:

- (1) تحديد متطلبات الكفاية لمزودي التدريب و / أو مراكز التقييم و / أو المقيمين؛
- (2) توفير الاعتماد لمزودي التدريب و / أو مراكز التقييم و / أو المقيمين؛
- (3) إعداد التقييم وإدارته أو مراقبته والإشراف عليه من قبل المقيمين؛
- (4) إصدار الشهادات النهائية للخريجين.

يجب أن يكون تحليل التكلفة والمنفعة هو الأساس لاتخاذ قرار بشأن مستوى المراقبة المطلوبة لنظام التقييم والاعتماد. مع الاعتماد من قبل طرف ثالث، يخضع ضمان الجودة الشامل للسيطرة الكاملة لوكالة الاعتماد. بينما يعمل هذا النموذج بشكل جيد في الاقتصادات المتقدمة، فإنه ينطوي على قدر كبير من البيروقراطية، ويمكن أن تكون تكلفته باهظة في كثير من الأحيان. في الوقت نفسه، قد تكون سلطات تطوير المهارات تشعر بالقلق وهي محقة في ذلك إزاء عمليات التقييم والاعتماد التي يتم تصميمها وإدارتها من قبل مؤسسات التدريب نفسها، لذلك يجب اتخاذ قرار بشأن مستوى الإشراف المستقل المطلوب، ويجب أن يستند إلى تحليل التكلفة والفائدة.

لا توجد طريقة تقييم أفضل من غيرها، حيث يعتمد خيار التقييم على صلتها بالكفايات الخاصة المطلوب تقييمها. يوضح الجدول 24 ست استراتيجيات تقييم رئيسة يتم استخدامها بشكل متكرر لقياس كفاية الفرد. وهي تشمل: (1) تقييمات رسمية وغير رسمية؛ (2) التقييمات الختامية والتكوينية؛ (3) التقييمات المباشرة؛ (4) التقييمات غير المباشرة؛ و (5) التقييمات التكميلية.

الجدول 24. استراتيجيات التقييم المشتركة

نوع التقييم	الوصف
تقييمات رسمية / غير رسمية	تستخدم التقييمات الرسمية أطر عمل محددة مسبقًا لتقييم كفاية الفرد. على سبيل المثال، الامتحانات المدرسية والجامعية هي تقييمات رسمية. غالبًا ما يتم إجراء تقييم غير رسمي من خلال تفاعل المدرب مع المتعلم، حيث يقوم المدرب بتسجيل ملاحظاته عن أداء المتدرب.
التقييمات الختامية/ التكوينية	يتم إجراء تقييم ختامي في نهاية فترة التعلم (النهائي أو بعد الاختبار). يتم تنفيذ التقييم التكويني مع استمرار التدريب (مستمر).
التقييم المباشر	تشمل استراتيجيات التقييم المباشر الملاحظة المباشرة والأسئلة والعروض التقديمية. تتضمن الملاحظة المباشرة مراقبة أداء المتدرب في بيئة عمل محددة، أو في مكان العمل، أو في ظروف تحاكي بيئة عمل حقيقية. قد تركز الملاحظة على الإجراءات، أو على كل من الإجراءات والنتيجة. يمكن طرح الأسئلة كجزء من المقابلة أو أثناء الملاحظة (أسئلة الدعم). يمكن أن تكون العروض التقديمية أيضًا أمثلة على المهارات أو المنتجات أو الخدمات.
تقييمات غير مباشرة	يمكن أن يتضمن التقييم غير المباشر تقييمًا للمنتج النهائي أو التقييمات المكتوبة أو تقييمًا للعمل السابق للمتدرب.
التقييمات التكميلية	يمكن أن تستند التقييمات التكميلية إلى مجموعة من المهارات السابقة وطريقة أداء العمل، بالإضافة إلى التقارير والشهادات من أصحاب العمل والمشرفين والزملاء.

يجب أيضًا مراعاة المبادئ التالية عند اتخاذ قرار بشأن أكثر طرق التقييم أهمية:

- ◀ **الصلاحية.** سريان مفعول التقييم. قدرة طريقة أو أداة التقييم على قياس ما صممت من أجله في الأصل لقياسه.
- ◀ **الموثوقية.** قياس كيفية محافظة طريقة أو أداة التقييم في تحقيق نفس النتائج لنفس الأداء بمرور الوقت.
- ◀ **الموضوعية.** إلى أي درجة يحصل مقيّمون مختلفون على النتائج نفسها.
- ◀ **الأصالة.** الدرجة التي يتم بها تطبيق التقييم على العمل الذي أنتج أو قام به المتدرب فقط.
- ◀ **إمكانية الوصول.** توفر ظروف التقييم لجميع المتدربين على قدم المساواة، ويتم إجراء تعديلات معقولة للفئات المهمشة (أي الأشخاص ذوي الإعاقة)، دون التأثير على موثوقية التقييم.
- ◀ **الفعالية.** تجنب التكرار وفترات التقييم الطويلة غير الضرورية.
- ◀ **فعالية التكلفة.** اعتماد إجراءات تقييم فعالة من حيث التكلفة بالنسبة لجودة الأدلة التي تم الحصول عليها.
- ◀ **العملة.** الدرجة التي ترتبط بها المعرفة والمهارات والسوكيات التي تم تقييمها بسوق العمل الحالي.
- ◀ **الكفاية.** توافر كمية من الأدلة الكافية لإجراء تقييم دقيق لكفاية المتدرب.

يجب تعديل إجراءات التقييم والظروف والأدوات والمواد للتأكد من أنها تلبي احتياجات الطلبة ذوي الإعاقة. يجب مناقشة تجهيز المكان مباشرة مع السلطات المسؤولة عن الأشخاص ذوي الإعاقة. يجب أن تكون التغييرات المطلوبة مماثلة لتلك التي يجب على الشركات إدخالها لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل ضمان تلبية بيئة العمل للاحتياجات المحددة للعامل. على سبيل المثال، يجب أن يأخذ الوصول المادي إلى مركز الاختبار لأصحاب الكراسي المتحركة بعين الاعتبار، واللغة الشفوية والمكتوبة المستخدمة، ووتيرة الاختبارات، وارتفاع الطاولة، ووقت التحضير الممنوح للطلبة من ذوي الاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. إنها ليست مسألة «معاملة تفضيلية» ولكنها مسألة ترتيبات تيسيرية معقولة تضمن أن تكون الاختبارات شاملة.

يمكن بذل جهود إضافية لتحسين شمولية عملية التقييم. يجب أن يكون التدريب على المهارات فرصة للترويج لسوق عمل أقل تفرقة وأكثر شمولية، حيث يتنافس جميع المتعلمين معًا. ومع ذلك، في بعض المناطق، قد تجد النساء أنه من السهل اختبارهن بشكل منفصل من قبل المقيّمات الإناث، وقد يتم إجراء الاختبار أيضًا بواسطة وحدات التدريب المتنقلة أو أي طريقة تقييم عن بُعد في المناطق النائية، أو بدلاً من ذلك، يمكن تغطية تكاليف النقل. وينبغي إعطاء الأولوية لزيادة الوصول إلى التقييم، وينبغي أن تؤخذ الطلبات في بعض السياقات المحددة لإجراء تقييمات منفصلة في عين الاعتبار. يمكن تكييف لغة التقييم، بما يتماشى مع الممارسات في عالم العمل. يجب توخي الحذر أيضًا حتى لا تحتوي الأسئلة وموضوعات التقييم على أي شيء قد يجده المرشحون الذين لديهم خلفيات اجتماعية أو ثقافية محددة صادمة أو مسيئة. كما يجب تكييف تصميم التقييم مع من لا يقرأ ولا يكتب باستخدام الرسوم البيانية وإصدار التعليمات الشفوية ومقاطع الفيديو، بدلاً من الأسئلة المكتوبة.

إن الاعتراف بالتعلم السابق يمكن أن يكون خطوة مهمة في إضفاء الطابع الرسمي على العمل. الاعتراف بالتعلم المسبق (RPL)، أو تقييم التعلم المسبق والاعتراف به (PLAR)، هو عملية تحديد وتقييم والتعرف على المعرفة أو المهارات أو السلوكيات التي تم اكتسابها من خلال أي نوع من النشاط، بما في ذلك الخبرة في العمل الرسمي أو غير الرسمي، تدريب غير معترف به ودراسة مستقلة وأنشطة تطوعية وهوايات. يمكن تطبيق RPL / PLAR نحو الاعتماد الأكاديمي، لمتطلبات برنامج التدريب، أو للحصول على شهادة مهنية. لا يهم كيف اكتسب الفرد الكفاية - فالتحدي ببساطة هو تحديد ما إذا كان يمتلكها. لذا، فإن RPL أو PLAR، في الواقع، هي عملية اختبار قائمة على الكفاية مفصولة عن برنامج التدريب للسماح للذين لديهم بالفعل هذه الكفايات بالاعتراف بها من خلال الإجراءات، ويمكنها تحسين ثقة المتعلم في نفسه وتسهيل انتقال العمال إلى الاقتصاد الرسمي.

يجب أن تستند تصميمات التقييم إلى نتائج التعلم المحددة لمهمة محددة. يجب أن تستند التقييمات على ما يتوقع من المتدرب أن يعرفه ويفهمه ويكون قادرًا على القيام به عند الانتهاء من التدريب، ومدى توقعه لتحقيق هذه النتائج. لا تخدم مخرجات التعلم فقط الغرض من توجيه محتوى وتصميم وحدة التدريب؛ بل إنها تشكل أساس التقييم. يجب تقييم جميع نتائج التعلم المحددة في مرحلة تصميم المنهاج، بما في ذلك المواقف والسلوكيات والقيم والأخلاق.

جدول مواصفات التقييم، والمعروف أيضًا باسم «المخطط الأساسي لبرنامج العمل للتقييمات» هو جدول يمكن للمدربين تأليفه لمساعدتهم في موائمة أهداف المتعلمين، والتوجيه والتقييم. يساعد جدول مواصفات التقييم في تحديد أسئلة الاختبار ذات الصلة، خاصة بالنسبة للاختبار النظري. يساعد الجدول أيضًا في تحديد أوزان وتوزيع علامات أسئلة الاختبار وعناصر الأداء. يعتبر الجدول مخطط

ثنائي الاتجاه يحدد كل موضوع يتم تناوله في التقييم، بالإضافة إلى عدد النقاط المرتبطة بكل موضوع محدد (راجع الخطوة 1.12 في الملحق appendix step 12.1 للحصول على مثال لجدول المواصفات). يوضح جدول مواصفات التقييم أيضًا نتائج التعلم ومستوى الصعوبة المعرفية، والتي يمكن تصنيفها إلى ما يلي:

- (1) **المستوى الأدنى.** أجزاء من المعلومات المعزولة (استرجاع وفهم الحقائق).
- (2) **المستوى المتوسط.** المعلومات المترابطة (تطبيق القواعد / المفاهيم - يتم تضمين مفهومين على الأقل).
- (3) **المستوى الأعلى.** معلومات مترابطة ذات أهمية خاصة / مهارات التفكير العليا والتفكير الناقد (مستويات أعلى من التحليل والتركيب والتقييم والإبداع).

تهدف التقييمات النظرية أو المعرفية إلى قياس إمكانات الفرد على مستويات مختلفة من الكفاية الإدراكية المتعلقة بفهم المبادئ والحقائق والمفاهيم والنظريات. يتم قياس ذلك وفقًا لمستوى الصعوبة في جدول مواصفات التقييم. يجب أن تكون بنود التقييم محددة ودقيقة وواضحة. يوضح الجدول 25 أدناه الأنواع المختلفة من عناصر تقييم المعرفة النظرية (توجد أمثلة على هذه الأنواع في الملحق، الخطوة 3.12).

الجدول 25. مقارنات بنود تقييم المعرفة النظرية			
بنود تقييم المعرفة النظرية	مستوى الصعوبة	الخصائص	اتجاهات للمصممين
مقال طويل	جميع المستويات	في معظم الحالات، تقيّم المقالات الطويلة أكثر من نتيجة تعليمية واحدة. لا يوصى بالمقالات الطويلة بسبب طولها وصعوبة الإجابة المتوقعة.	قدم توجيهات واضحة حول طول الإجابة والسياق. ضع معايير واضحة للإجابات. امنح الوقت الكافي للإجابة. قم بإعطاء وزن لمهارات التواصل.
اكمال مقال	المستويات الدنيا	يستخدم فقرات بسيطة غالبًا ما تستخدم في اختبارات المفردات ومعاني الكلمات	يختبر فكرة واحدة فقط يختبر المفاهيم والمصطلحات يتطلب ذلك ترك مسافة في نهاية الفقرة ليجيب عليها الطالب

مقالات قصيرة	المستويات المتوسطة و / أو العليا	تتطلب الإجابة، على الأكثر، ثلاث فقرات أو 250 كلمة. تستخدم هذه في الغالب لاختبار العلاقة بين مفهوميين.	ضع تعليمات واضحة للإجابة. يجب أن تتضمن الإجابة فكرة أو فكرتين محددين.
خطأ / صحيح	المستويات الدنيا	لدى الطلبة فرصة بنسبة 50 في المئة لتخمين كل إجابة بشكل صحيح. هذه سريعة للمعلم لوضع علامة عليها. فعالة في التقييمات التكوينية.	يفضل كتابة الفقرة بصيغة الإيجاب. يتم اختبار فكرة واحدة فقط. يكون الجواب عرضة للصواب أو الخطأ فقط مع عدم وجود احتمال ثالث. يجب الامتناع عن استخدام الكلمات التي تشير إلى التعميمات (على سبيل المثال دائماً، نادراً) أو التعبيرات غير المحدودة (على سبيل المثال، في معظم الحالات). يجب أن تشكل العبارات الصحيحة 50 في المئة من إجمالي عدد العبارات.
المطابقة	المستويات العليا	تتناول التقييمات مطابقة العلاقات بين المفاهيم والمبادئ، وفرصة التخمين تكون محدودة.	قم بتضمين اختيارات إضافية. قم بتوضيح اتجاه القائمة / العمود. تأكد من أن العناصر الموجودة في العمودين متجانسة ومرتبطة بشكل منطقي. استخدم 3-6 خيارات. استخدم الرسوم التوضيحية.
الاختيار من متعدد	المستويات المتوسطة و / أو العليا	تعد الخيارات من متعدد فعالة في التقييمات التكوينية لأنها تتيح مساحة للمناقشة.	يجب أن تكون خيارات الإجابات بنفس الطول. حدد إجابة صحيحة واحدة فقط. قم بتقديم خيارات معقولة / واقعية للإجابات. قم بتسمية الخيارات بالأحرف. يجب أن تتضمن الفقرة مشكلة وبدائل للحلول الممكنة. يجب أن تكون البدائل قصيرة وتتجنب التكرار والكلمات الزائدة التي لا تتعلق بالمشكلة. لا تعطي دلالات من خلال الإشارات اللغوية مقترحاً الإجابة الصحيحة. لا تستخدم النفي في بداية السؤال؛ إذا تم استخدامه، فيجب وضع خط تحته.

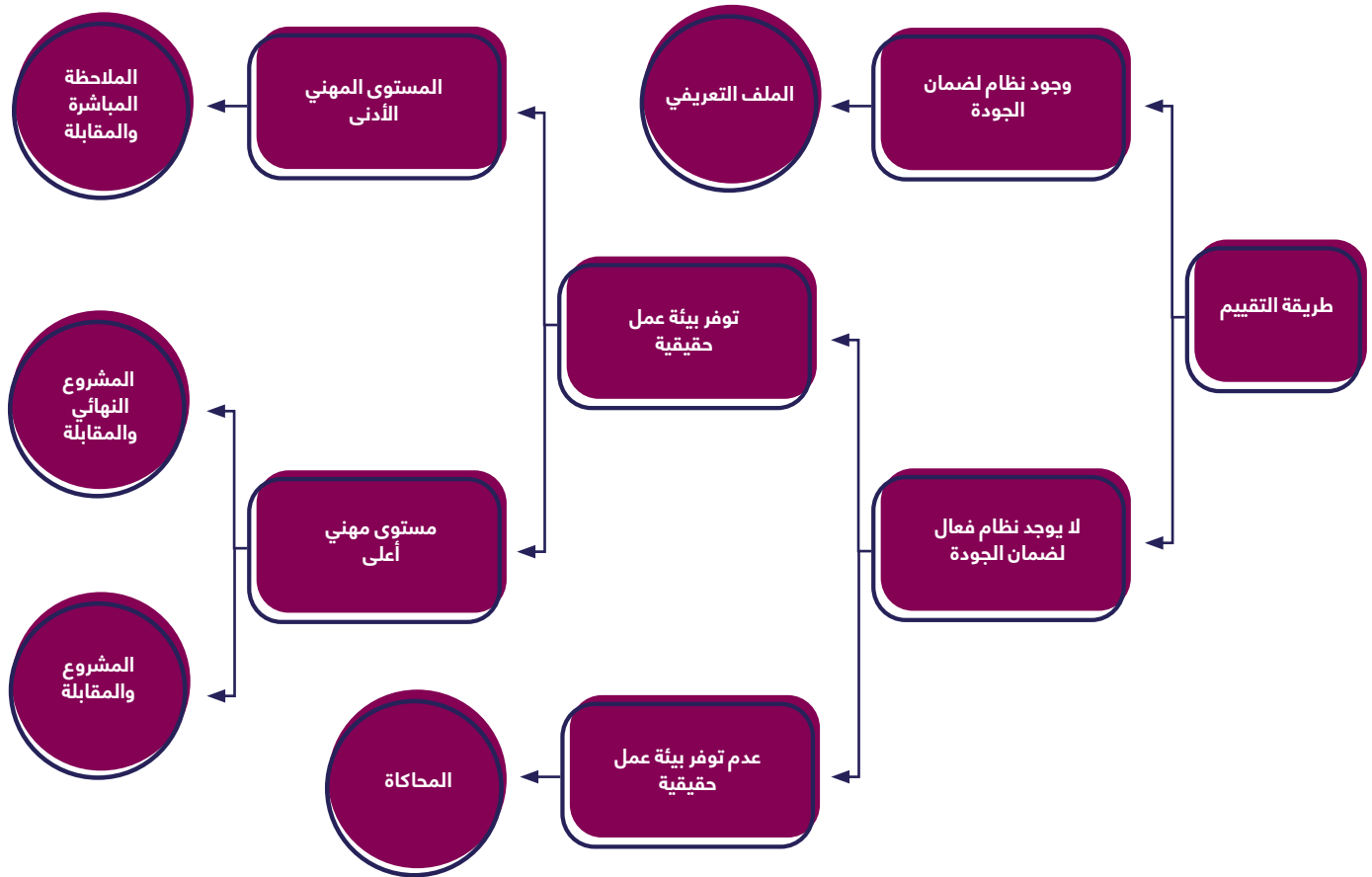
تسلسل العمل	المستويات المتوسطة و / أو العليا	تتطلب تسلسلات العمل فرز قائمة بخطوات العمل التي يتم فيها خلط الترتيب المتسلسل. ويغطي التمارين ما لا يمكن تغطيته في الاختبارات العملية. يمكن أن تغطي قواعد العمل والسلامة.	استخدم خطوات العمل الأكثر ارتباطاً وذات الأهمية. استخدم 6-10 خطوات. استخدم عناصر محددة وواضحة. استخدم الرسوم التوضيحية.
السبب والنتيجة	المستويات المتوسطة و / أو العليا	تقيس تقييمات السبب والنتيجة القدرات الفردية في التفكير المنطقي والفهم الوظيفي. يتم استخدام 3-5 عبارات (مختلطة بترتيبها المنطقي) التي تصف إما أسباب أو آثار (العيوب). العبارات متصلة منطقيًا، ولكن ليست متسلسلة.	استخدم عبارات دقيقة باستخدام الأسماء والأفعال / الصفات. يجب ألا يكون هناك سبب يؤدي إلى تأثيرين. تأكد من عدم وجود خطوات مفقودة تسبب فجوة كبيرة. ان لا تكون العبارة الثانية مجرد مثال أكثر تحديداً من العبارة الأولى. استخدم الرسوم التوضيحية.

بالإضافة إلى تقييم المعرفة النظرية، من الضروري تقييم كل أداء عملي للطالب من خلال تدريبهم. هناك العديد من الطرق المستخدمة لتقييم الأداء التدريبي للمتدرب وقدرته على إثبات الكفاية والمهارات التي اكتسبها لتمرين أو مهمة معينة. يقارن الجدول 26 الأساليب الأكثر شيوعاً والمستخدم لتقييم الأداء العملي.

الجدول 26. مقارنات بين أكثر طرق التقييم العملي شيوعاً			
ممارسة طريقة تقييم الأداء	الوصف	نقاط القوة	الفرص للتحسين
قائم على العملية	يجب تقييم العملية فيما إذا كانت المهام قد أجريت: - بشكل مناسب؛ - باستخدام وسائل السلامة؛ - بالتسلسل الصحيح؛ - خلال المهلة الزمنية المحددة. مثال على تقييم العملية هو ملاحظة الطلبة عند تفكيك وإعادة تجميع أجزاء المحرك.	تحدد عمليات التقييم بدقة مجالات المهارات والكفايات. فهي شاملة ويمكن أن تشير إلى مكان حدوث خطأ في الأداء.	تتطلب تقييمات العمليات الكثير من الوقت لتصميمها وتنفيذها.

قائم على المنتج	يعتبر تقييم المنتج أكثر موضوعية من الطريقة العملية، نظرًا لأنه يحتوي على معايير محددة مسبقًا للتصميم والدقة، ويجب عن الأسئلة التالية: - هل يلبي المنتج النهائي مواصفات التصميم؟ - هل المنتج النهائي له مظهر أنيق أو سليم؟ - هل المنتج النهائي يفي بمعايير السلامة؟ مثال على تقييم المنتج هو فحص نتيجة إصلاح المحرك.	تقييمات المنتج سهلة التصميم والتنفيذ. وهي أكثر موثوقية لأنه يمكن تطبيق الاختبارات القياسية على المنتج / النتيجة.	إذا أدى الخطأ إلى نتيجة أو منتج ضعيف، فلا يمكن تحديد مكان حدوثه بالضبط.
قائم على المشروع	غالبًا ما تُستخدم تقييمات المشروع لتقييم الكفايات المتقدمة التي تنطوي على الاستقلالية والتفكير الناقد. يمكن تقييم المتدربين إما على المشاريع الفردية أو بشكل جماعي على المشاريع الجماعية. في كلتا الحالتين الهدف هو قياس القدرة على تحقيق الأهداف المخططة بـموارد محدودة، في غضون فترة زمنية محددة.	تقييمات المشروع أكثر شمولاً من الطرق الأخرى. وهي مفيدة في جمع مجموعة واسعة من المهارات والمعرفة وتقييمها بشكل جماعي.	من الصعب إجراء تقييم شامل للفرد في مشروع جماعي. يمكن تنفيذ بعض المهام دون ملاحظة مباشرة من المدرب.
المحاكاة	تقييم الكفايات كجزء من سيناريوهات العمل الحقيقي، ويتم ذلك في بيئة تشبه مكان العمل الحقيقي قدر الإمكان. قد تتضمن سيناريوهات التقييم معالجة المشاكل المختلفة التي من المحتمل أن يواجهها العامل في المستقبل. تختلف طرق تقييم المحاكاة من لعب الأدوار البسيط إلى إعادة إنشاء شاملة، مثل استخدام جهاز محاكاة الطيران.	تسمح تقييمات المحاكاة للمدرب بإجراء التقييم في بيئة مماثلة لبيئة العمل الحقيقية. تميل إلى أن تكون أقل تكلفة من الطرق الأخرى، خاصة عندما تتطلب أشكال التقييم الأخرى بيئة أو معدات باهظة الثمن.	من الصعب إنشاء بيئة محاكاة تشبه بيئة العمل الحقيقية.

المقابلة والاستناد إلى الأسئلة	يستخدم الاختبار الشفهي عادة كاستراتيجية داعمة لتقييم الأداء والتحقق من صحة الاختبارات المكتوبة. يفيد في تقييم المواقف والمهارات والمعارف التي لا يكون فيها أي اختبار آخر صالحًا إلا من خلال الوسائل اللفظية. تسمح المقابلات بالحكم على كيفية تفكير المرشح وتفاعله تحت الضغط، وتقييم المهارات الشخصية الأخرى، بما في ذلك الثقة بالنفس، والمهارات التحليلية، والتعبير عن الموضوع، وعمليات التفكير المنطقي، والقدرات التفاعلية. الاختبار الشفهي هو عادةً تفاعل مخطط له بين الطالب والمقيم (المقيمين) مع قائمة محددة مسبقًا من الأسئلة التي تتراوح في التعقيد لتقييم كفاية الطالب.	مفيد لتقييم المواقف والمهارات والمعرفة، وكذلك قدرة الطالب على التفكير المنطقي والتحليلي والتفاعل بشكل مناسب.	ليست طريقة تقييم شاملة للغاية نظرًا لقلة عدد الأسئلة التي يستطيع المقيم طرحها. يعتمد التقييم على التقدير الذاتي للمقيم وقد يفتقر إلى الموضوعية. قد يؤثر خوف الطالب من الموقف على أدائه، إذ قد يشعر بالخل والعصبية، وما إلى ذلك.
الملف التعريفي للأداء	يمكن للمقيمين استخدام الملف التعريفي للأداء لتقييم أداء الطالب، وكذلك بواسطة جهات التوظيف لتقييم المرشحين المحتملين للوظائف. الملف التعريفي للمرشح هو مجموعة من أعماله التي تعرض أدائه وكفاياته وإنجازاته، وعادة ما تتضمن تأملات المرشح والمدرّب. قد تتضمن محتويات وأمثلة برامج التدريب الأخيرة، وسجلات التدريب والتقييم، والواجبات والمهام المعينة في الوظائف السابقة والحالية، وتقييمات الصف، وأوراق الامتحانات، وأمثلة على المنتجات (الرسومات الفنية، والصور، وما إلى ذلك)، والشهادات.	تعتبر تقييمات الملف التعريفي للأداء بديلًا فعالًا لتقييم المهارات وتتبع تقدم الطالب.	هناك حاجة إلى وضع معايير وآليات المراقبة للتأكد من أن التقييم ذو جودة كافية.



إن اختيار أي طريقة تقييم هو الأفضل لتقييم طلبة التدريب على الكفايات يتم تحديده وفقاً لطبيعة المعرفة والمهارات والسمات المطلوب تقييمها وما هو المطلوب لإثبات الكفاية. يمكن أن يعتمد التقييم في المهن ذات المستوى الأدنى من المهارة بشكل أكبر على الملاحظة المباشرة بينما يمكن للمهن ذات المستوى الأعلى من المهارة استخدام طرق التقييم القائمة على المنتج أو المشروع. يمكن أن يؤدي الافتقار إلى مواقف العمل الحقيقية المتاحة إلى استخدام طرق المحاكاة. يمكن استخدام تقييمات الملف التعريفي للأداء لاستكمال طرق التقييم الأخرى. كما يمكن استخدام التقييم القائم على الملف التعريفي كبديل لتقييم المهارات. في الحالة الأخيرة، ينبغي وضع معايير وآليات المتابعة لضمان جودة التقييم. يوجز الرسم البياني 7 مسار لقرار اختيار أفضل طريقة تقييم لطلبة التدريب على أساس الكفايات.

التقييمات التكوينية هي طريقة تقييم مستمرة يجريها المدرب أثناء أو خلال فترة التدريب. الغرض من التقييمات التكوينية هو قياس ما تعلمه المتدرب، وتحديد أوجه القصور لغرض التحسين في المستقبل. يتم إجراء التقييم التكويني باستخدام أدوات التقييم التي تسمح للمدرب بجمع الأدلة وتوثيق أداء المتدربين أثناء وبعد التقييم. يتم إجراء التقييمات جنباً إلى جنب مع التدريب، ويجب تضمينها في خطط الدروس. تحتاج أدوات التقييم إلى التطوير بالتشاور مع الصناعة واختبارها على عينة من المرشحين. يمكن استخدام طريقة تقييم واحدة أو أكثر كأساس للإجراءات والأنشطة المطلوبة من المتدرب. قد تأخذ أدوات التقييم شكل القوائم المرجعية أو مقاييس التصنيف أو سلم تقدير التقييم أو أي أداة نوعية أو كمية أخرى.

توفر القوائم المرجعية عادةً شكل نعم / لا فيما يتعلق ببيان التعلّم لمعايير محددة. تتضمن قوائم المرجعية قائمة بالإجراءات أو الأنشطة التي يطلب من المدرب تقييمها ويتم الرد عليها عادةً من خلال أحد الخيارين، مثل «مؤهل أو غير مؤهل»، أو «كفو أو غير كفو»، أو «تم تحقيقه أو لم يتم تحقيقه بعد». يقدم الجدول 27 مثالاً لقائمة مرجعية.

جدول 27. مثال لقائمة مرجعية			
#	عنصر الأداء	التقييم	
		تم انجازه	لم يتم انجازه
1	تشخيص مشاكل المحرك		
2	تقديم خدمة حلقات مطاطية للمحرك		
3	تقديم خدمة أختام المحرك		
4	تقديم خدمة نظام تبريد المحرك		

تشتمل جداول التصنيف على قائمة الإجراءات التي يجب تقييمها، ولكن توفر تصنيفاً رقمياً يتم منحه لكل إجراء (على سبيل المثال على مقياس من 1 إلى 5 أو 1-10). أنها تسمح للمدرب للإشارة إلى الدرجة التي تم بها تحقيق المهارات التي يمارسها المتعلم وتطور مهاراته.

جدول 28. مثال على مقياس التصنيف			
#	عنصر الأداء	التقييم	
		التصنيف 5 4 3 2 1	علامة (%)
1	تشخيص مشاكل المحرك		
2	تقديم خدمة حلقات مطاطية للمحرك		
3	تقديم خدمة أختام المحرك		
4	تقديم خدمة نظام تبريد المحرك		

إن سلم تقدير التقييم هو أداة تقييم تستخدم عادةً شكل مصفوفة أو شبكة لتقدير عمل الطالب أو مهاراته أمام مجموعة معينة من المعايير. يشير سلم تقدير التقييم بوضوح إلى معايير الأداء المتوقعة لمهمة أو مهارة معينة، ويجب أن يتماشى مع نتائج التعلم، ويتكون من ثلاث مكونات رئيسية: (1) معايير واضحة تحدد الأهداف التي يجب أن يحققها الطالب في مهمة أو مهارة معينة؛ (2) نطاق الأداء من الأعلى إلى الأدنى (التصنيف أو العلامة أو الدرجة)؛ و (3) وصف تفصيلي لكل مستوى أداء من الأعلى إلى الأدنى.

الجدول 29. مثال سلم التقدير للتقييم

المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5	
عدم قدرة المتدرب على إجراء اختبار ضغط الزيت أو تحديد الإجراء المطلوب	يمكن للمتدرب القيام ببعض خطوات اختبار ضغط الزيت بشكل مرض، ولكنه يحتاج إلى المساعدة و / أو الإشراف لأداء المهمة بالكامل	يمكن للمتدرب تنفيذ جميع خطوات اختبار ضغط الزيت بشكل مرض ولكنه يحتاج إلى مساعدة و / أو إشراف بشكل دوري	يمكن للمتدرب إجراء اختبار ضغط الزيت بشكل مرض دون مساعدة أو إشراف	المتدرب قادر على القيام باختبار ضغط الزيت بشكل مرضي وتحديد الإجراء الصحيح المطلوب في مجموعة واسعة من المواقف التي تتطلب التفكير الناقد وحل المشاكل	إجراء اختبار ضغط الزيت وتحديد الإجراء المطلوب
يمكن للمتدرب تنفيذ بعض خطوات تغيير الزيت والفلاتر بشكل مرض، لكنه يحتاج إلى المساعدة و / أو الإشراف لأداء المهمة بالكامل	يمكن للمتدرب إجراء تغيير الزيت والفلاتر عدة مرات، في العديد من المواقف العادية، مع الدعم أو الإشراف المطلوب من وقت لآخر	يمكن للمتدرب إجراء تغيير الزيت والفلاتر عدة مرات، في معظم الحالات العادية، دون مساعدة أو إشراف	يمكن للمتدرب أن يقوم بتغيير الزيت والفلاتر عدة مرات، في معظم المواقف العادية، بسرعة وجودة مقارنة بعامل لديه عامين من الخبرة العملية الحقيقية	يمكن للمتدرب إجراء تغيير الزيت والفلاتر بشكل مرضي وقادر على قيادة الآخرين في تنفيذ الإجراء المطلوب	تغيير الزيت والفلاتر
لم يحاول المتدرب اتباع قواعد وإجراءات السلامة	نسي المتدرب اتباع معظم قواعد وإجراءات السلامة	حاول المتدرب اتباع قواعد وإجراءات السلامة، لكنه نسي العديد منها	اتبع المتدرب قواعد وإجراءات السلامة، ولكن ربما نسي واحدة	اتبع المتدرب جميع قواعد وإجراءات السلامة	تطبيق ممارسات السلامة
يظهر المتدرب موقفًا غير مقبول تجاه المعلم والأقران والعمل	يظهر المتدرب موقفًا سيئًا تجاه المعلم والأقران والعمل	يظهر المتدرب موقفًا مقبولاً تجاه المدرب والأقران والعمل	يظهر المتدرب موقفًا جيدًا تجاه المدرب والأقران والعمل	يظهر المتدرب موقفًا ممتازًا تجاه المدرب والأقران والعمل	الاتجاه/ الموقف السلوك

يجب على المدرب استخدام أوراق التقييم التكويني لتقييم أداء المتدرب خلال تنفيذ التمارين العملية، وفقًا لورقة العمل. يمكن للمدرب استخدام أي أدوات نوعية أو كمية (مثل المذكورة أعلاه) لتكون بمثابة ورقة تقييم تكوينية. ومع ذلك، هناك حاجة لتحويل أوراق العمل المستخدمة للتدريب إلى أداة قياس موضوعية لتقييم الأداء العملي. بدون التصنيف الذي يحدد بدقة شروط إما ان المتدرب «كفو» أو «غير كفو حتى الآن»، لا ينبغي اعتبار هذه الأداة موضوعية. عبارات مثل «بشكل صحيح» أو «بشكل كافٍ» تترك مجالاً للتفسير. ويمكن الاطلاع على التصنيفات الجيدة لمعايير التقييم التي يمكن التحقق منها موضوعياً في الجدول 30. وترد أمثلة أخرى أيضا في الملحق، الخطوة رقم 2.12.2. appendix step 12.2.

الجدول 30: تصنيفات جيدة للتقييم

نوع التقييم	التعريف / التصنيف	التفسير
معايير التقييم المتعلقة بالأداء والعمليات	تفاوتات قابلة للقياس	الطول، درجة الحرارة، تقدير الجهد، الشكل، المستوى، التساوي
	استخدام الأدوات الخاصة والعمليات التكنولوجية	للتسلسل حيث يتم تحديد الأدوات
	الملاحظة / تجاهل القواعد	يمكن أن تكون قواعد العمل والسلامة بمثابة أداة قياس لإتقان الأداء
	التفاصيل الأساسية التي يمكن التحقق منها	جوانب العملية التي لا يمكن تجاوزها
معايير التقييم المتعلقة بالمنتج	التقييمات الوظيفية أو الامتثال لإجراءات محددة	التقييمات الوظيفية كما تحددها الشركات المصنعة، إما المواصفات المأخوذة من الكتيبات أو بشكل أكثر شيوعاً مثل الألوان المرئية، وأنواع السطح، التشوهات الكنتورية، والروائح، والصوت، إلخ.
	دلالات العيوب	تحتاج الدلائل إلى تفسير حتى يمكن بدء استكشاف الأخطاء وإصلاحها بشكل منتظم. تمثل القدرة على استكشاف الأخطاء وإصلاحها أعلى مستوى من جودة الأداء في العديد من المهن.

إن إجراء التوجيهات وإجراء التقييمات الخاصة بالمتعلمين المشاركين في التدريب أثناء العمل هو في جوهر التعلم في مكان العمل. يتطلب تدريب مكثف ومتابعة من قبل المدربين من مؤسسة التدريب من خلال أدوات التتبع الفعالة، وعملية المراقبة. المدربون مسؤولون عن المتابعة مع المتدربين من خلال الزيارات الميدانية الأسبوعية إلى أماكن العمل. يتم تتبع اكتساب المهارات من خلال بطاقات العلامات ودفاتر المتدربين، والتي يتم ملؤها من قبل المتدرب كتقييم ذاتي ثم التحقق من صحتها من قبل الحرفي الرئيسي المشرف، وكذلك المرشد /الموجه. يعتمد تطوير بطاقات العلامات هذه على مخرجات التعلم المحددة في إطار المناهج الدراسية. يلعب المدرب أيضاً دور الوسيط مع المتدربين، والحرفيين الرئيسيين المشرفين، وفي بعض الحالات، حتى التباء من أجل الحد من التسرب من البرنامج.

في سياق التلمذة الصناعية، تشمل المهام الأساسية للمدرب ما يلي:

- ◀ إجراء زيارات أسبوعية إلى موقع عمل المتدرب؛
- ◀ متابعة وإرشاد وتوجيه المتدربين والحرفيين المشرفين.
- ◀ استكمال التقارير الشهرية عن التقدم المحرز في التدريب والتحديات التي يواجهها المتدرب؛
- ◀ التواصل وحل أي مشاكل أو تضارب بين المتدرب وصاحب العمل، والحرفيين المشرفين، والعمال المهرة، والعملاء أو الأشخاص الآخرين؛

- ◀ تقييم أداء المتدرب ومهاراته (يتم إجراؤها بالاشتراك مع الحرفي المشرف)؛
- ◀ تقديم التوجيه والإرشاد المهني للمتدربين؛
- ◀ إكمال نماذج / أدوات التتبع الضرورية¹⁴؛
- ◀ يتضمن السجل اليومي للمتدرب:

- سجل الأداء؛
- سجل التقييم الذاتي؛
- سجل الزيارة النسبوية لموقع العمل؛
- تقرير الموجه الشهري.

عند وضع التقييمات الختامية، من الضروري تحديد أي من الكفايات أو وحدات الكفاية في ملف الكفاية سيتم تقييمها. يجب أن تكون هذه الكفايات معروفة للمتدربين قبل وضع التقييم. بعد اختيار طريقة (طرق) التقييم، من المفيد إعداد مصفوفة أدلة التقييم للتأكد من أن الأدلة التي تم جمعها تغطي جميع الكفايات التي سيتم تقييمها. من الضروري أيضاً تأكيد صحة وكفاية أدلة التقييم. بالإضافة إلى ذلك، يساعد كثيراً في تحديد طرق التقييم المناسبة لاستخدامها في التقييم، وتجميع المهارات المتشابهة ونتائج التعلم في مجموعات من تسلسلات العمل التي يمكن إجراء التقييمات معها معاً. هناك حاجة إلى مشاركة قوية من الممارسين المؤهلين من القطاع الخاص لتحديد المهارات التي يمكن تجميعها وتقييمها مع طرق التقييم المناسبة. تتكون مصفوفة الأدلة من الكفايات وطرق التقييم على الأقل. من الممكن أيضاً إضافة الإجراءات أو الأنشطة أو تسلسل العمل المطلوب إجراؤه لكل طريقة تقييم. الجدول 31 هو مثال لمصفوفة أدلة مفصلة.

الجدول 31. مثال على مصفوفة الأدلة			
تسلسل العمل المطلوب من مقدم الطلب للقيام بكل طريقة تقييم ¹			وحدة الكفاية / عناصر الكفاية
تقييم المنتج النهائي	الأسئلة الشفوية الداعمة	الملاحظة المباشرة (تقييم العملية)	
يتم منح مقدم الطلب محرك سيارة يحتاج إلى ضبط وحاقد يتطلب التنظيف. يتم تقييم المتقدم على أساس: ◀ استقرار تشغيل المحرك بعد التنظيف والضبط باستخدام محلل العادم.	يُطلب من مقدم الطلب سرد الأسباب الأكثر شيوعاً لفشل المحرك في ان يشتغل في الظروف الجوية الباردة.	يجب على مقدم الطلب إجراء واحد أو أكثر من تسلسلات العمل التالية: ◀ ضبط المحرك باستخدام المحلل.	وحدة الكفاية (واجب) تشخيص وإصلاح نظام الوقود عنصر الكفاية تشخيص أعطال نظام الوقود، وتحديد الأسباب والقيام بالإصلاح

14 تتوفر أمثلة على أدوات التتبع في خطوات الملحق 5.12 إلى 9.12. appendix steps 12.5 to 12.9.

	---	تفكيك خزان الوقود وفحص الانبعاث والتسرب ومن ثم إعادة التجميع.	تفكيك خزان الوقود من السيارة، وتحديد الخلل وإعادة تجميعه. فحص أنابيب الوقود ومن ثم القيام بإجراء الإصلاحات اللازمة.
	---	فحص مضخة الوقود الكهربائية أو الميكانيكية باستخدام جهاز خاص.	فحص الضغط ومضخة الوقود الفارغة. إزالة مضخة الوقود (الميكانيكية أو الكهربائية) من المحرك وإعادة تركيبها.
		تفكيك حاقنات الوقود وإجراء الصيانة اللازمة ثم إعادة تجميعها.	إزالة حاقنات الوقود من المحرك وإعادة تركيبها. تفكيك حاقنات الوقود إلى أجزاء وإعادة تجميعها. إجراء صيانة لحاقنات الوقود. تفكيك مرشحات الهواء والوقود، وتنظيفها وإعادة تركيبها.

ملحظة 1: يمكن أيضًا إضافة طرق تقييم أخرى إلى المصفوفة (المحاكاة، المشروع، إلخ) عند الاقتضاء.

تم وضع تقييم ختامي للنظرية / المعرفة باستخدام بنود التقييم المذكورة أعلاه. على وجه الخصوص، تستخدم تقييمات المعرفة النظرية الأساليب التالية: المطابقة والسبب والنتيجة وتسلسل العمل وعناصر الاختيار من متعدد. تغطي جميع عناصر التقييم هذه مستويات متعددة من الصعوبات المعرفية مع التركيز على مهارات التفكير الناقد العليا منها حل المشاكل، واستكشاف الأخطاء وإصلاحها، والمكونات والعمليات الخاطئة، والروابط المسببة للخلل، والخلل وإصلاحاته. بالإضافة إلى ذلك، يجب تقييم المهارات الأساسية في مكان العمل والمهارات الحياتية في كل من المهارات العملية والمعرفة النظرية كجزء من التقييمات الختامية.

من أجل الاختبار العملي، يجب تطوير أوراق التقييم الختامية (انظر الملحق، الخطوة رقم 12.11 11.12 appendix step للحصول على أمثلة). مهما كانت طريقة التقييم المختارة، يجب على الأقل أن تحتوي أوراق التقييم على العناصر التالية:

- ◀ **معلومات عامة عن:** (1) المهنة المتعلقة بالتقييم مثل اسم المهنة أو الرمز أو الكفاية أو مستوى المهارة، وما إلى ذلك؛ (2) معلومات الاتصال للمرشح، بما في ذلك الاسم ورقم الهاتف، وما إلى ذلك؛ (3) مكان وتاريخ وفترة التقييم. و (4) اسم (أسماء) المقيّم (المقيّمين).
- ◀ **تعليمات للمقيمين** لتحديد بيئة التقييم وجمع وتفسير الأدلة. يجب أيضاً توفير التعليمات للمرشحين للتحضير للتقييم (التقييمات)، وإبلاغهم بمحتوى وطريقة التحليل. يجب أن تكون توجيهات المرشحين واضحة ومحددة بالوقت، وأن توضح كيفية تقديم الإجابات. يجب ترتيب أسئلة التقييم والفقرات بطريقة منطقية وتضمن نموذج للإجابات الصحيحة.
- ◀ **عناصر / خطوات الأداء،** والتي تشمل المهارات المطلوب تقييمها، وطرق التقييم، والإجراءات والمنتجات والخدمات الرئيسة المطلوب من المرشح إجراؤها أو إنتاجها (بما يتماشى مع جدول مواصفات التقييم ومصفوفة الأدلة)، وحكم التقييم لكل عنصر من عناصر الأداء (كفو / غير كفو). تتميز خطوات الأداء بما يلي:

- أوصاف محددة يمكن فهمها بوضوح؛
- أوصاف نشاط حركي، بدلاً من نشاط عقلي لا يمكن ملاحظته؛
- غياب تلميحات عن الأمان ومراجع الأدوات وقواعد العمل، التي يتم استبعادها من وصف الأداء (مساعدة غير ضرورية)، ولكن يتم استخدامها بدلاً من ذلك في التصنيفات؛
- معايير يمكن التحقق منها بموضوعية تؤدي إلى حكم واضح «تم تحقيقه / لم يتم تحقيقه» (بدون تصنيفات مربكة مثل «مناسبة»؛
- تسمية الرسومات، والتي تستخدم لإظهار التفاصيل التفسيرية كلما كانت صياغة وصف الأداء غير واضحة بما فيه الكفاية؛
- الرسومات الفنية (مع مواصفات الأداء)، المرفقة كملحق لتوضيح مدى صعوبة الأداء أو المنتج.

- ◀ **معايير الأداء** التي تصف مستوى الأداء المطلوب للمرشح لإثبات إنجازه. يجب أن تتجنب معايير الأداء التصنيفات المربكة وذلك باستخدام تصنيفات محددة (على سبيل المثال، اختلاف رقمي مقبول في دقة الأداء - يمكن أن تكون مرتبطة بالسرعة وبمعايير السلامة المطبقة، ومظهر المنتج النهائي وما إلى ذلك).
- ◀ **أسئلة داعمة شفوية** للمرشح عند خطوة معينة من التقييم (لتقييم معرفته بالعناصر المتعلقة بالتقييم). لا يمكن استخدامها بمفردها، ولكن بالاقتران مع طرق التقييم الأخرى، خاصة الملاحظة المباشرة. تتعلق الأسئلة الداعمة الشفوية في الغالب بما يلي:

- تبرير وتحليل خطوة الأداء (على سبيل المثال، «لماذا قمت بتركيب الغسالات قبل تشغيل الماكينة؟» أو «لماذا يجب أن يصل المحرك إلى درجة حرارة التشغيل العادية قبل الضبط؟»؛
- تسمية الأجزاء والمكونات (أي تسمية مكونات دائرة التبريد على نحو ما تقدم).

- ◀ **الموارد المطلوبة** للمرشحين للقيام بأنشطة التقييم.
- ◀ **سيناريوهات (تضاف للمحاكاة).** يجب على المقيم أن يحدد لمقدم الطلب الإجراءات (الإجراءات) المطلوب اتباعه عند تنفيذ سلسلة من الإجراءات والأنشطة والعمليات (على سبيل المثال «العمل ضمن فريق، يجب على المتقدمين إظهار الإجراءات الآمن لتنظيف تسرب صغير خطير»).

◀ **أسئلة المقابلة الشفوية (التي سيتم إضافتها لطريقة المقابلة)** لتقييم معرفة المرشح بالأسس التقنية المتعلقة بواجبات ومهام التقييم. وهي تختلف عن الأسئلة الداعمة الشفوية بحقيقة أنها لا تتعلق بعمل ظاهر. يمكن استخدام طريقة المقابلة بمفردها أو بالاقتران مع طرق أخرى (مثل الملاحظة المباشرة أو القائمة على المنتج أو المشروع أو الملف التعريفي) لضمان كفاية الأدلة. تتعلق أسئلة المقابلة الشفوية في الغالب بما يلي:

- أسئلة توضيحية (على سبيل المثال عند استخدام طريقة تقييم الملف التعريفي)؛
- الإجراءات والعمليات (مثل «ما هي الخطوات الرئيسة في ...؟»؛
- دعم المعرفة (على سبيل المثال «كم يجب ...؟» «لماذا؟»؛
- أسئلة استقصائية أخرى (على سبيل المثال، «أعط مثلاً عن إجراء يمكن أن يحدث في طباعة الأوفست والتي تعتقد أنها لن تُظهر اتخاذ أمر الطباعة المناسب»)
- أسئلة الطوارئ (على سبيل المثال، «ماذا ستفعل إذا رأيت هذا الإجراء يحدث؟»).

◀ **المحتويات المتوقعة للملف التعريفي (تضاف لطريقة تقييم الملف العريفي)**، والتي سيتم تضمينها مع تفاصيل عن نوع الأدلة المطلوبة للمرشح ليكون مؤهلاً.

من المهم أن نلاحظ أنه قبل الاعتماد النهائي لأي طريقة تقييم، يجب تطبيق مسودة اختبار على عينة من مجموعة مستهدفة. يجب أن تتكون هذه العينة من خريجي برامج التدريب المهني أو العاملين. يجب تحليل نتائج الاختبار المسبق بغرض تحديد مناطق القوة وفرص التحسين وتعديل مسودة الاختبار من أجل تحسين سريان مفعوله قبل موافقه عليه.

نموذج الاختبار العملي رقم 1

نتائج التعلم: تشخيص نظام التوجيه

طريقة التقييم: المراقبة المباشرة والمنتج مدة الاختبار: ساعتان

الموارد الرئيسية: جهاز موازنة العجلات، صندوق الأدوات

معايير التقييم	التقييم (كفو / غير كفو)		عنصر التقييم (خطوة الأداء)
	النتيجة / المنتج	سير العملية	
يتم التحقق من الضوضاء والرطوبة ومشاكل الربط، بما في ذلك آليات الإمالة.			تشخيص عمود التوجيه
يتم فحص جهد الدوران غير المتكافئ، وإذا كان رخو، وصعوبة توجيه عجلة القيادة وتسرب السوائل.			تشخيص ربط ترس القيادة مع التروس الأخرى
يتم التفكيك والتجميع دون التسبب في تلف أي أجزاء. يتم التجميع في خطوات عكسية مثل التفكيك.			تفكيك عجلة القيادة
كانت السيارة في وضع مستقيم في منطقة الاختبار. يتم تأمين السيارة مع وجود عجلة القيادة في الوضع الأوسط. تحمل العجلات هو +/- 1 مم من مواصفات دليل الخدمة.			التحقق من العجلات

اسم المقيم وتوقيعه: التاريخ:

- 12.1 Specification table
- 12.2 Examples of good qualifiers
- 12.3 Examples of theoretical test items
- 12.4 Examples of practice test form
- 12.5 Example of apprentice daily records:
- 12.6 Example of apprentice performance sheet
- 12.7 Example of Apprentice self-performance sheet
- 12.8 Example of weekly worksite visit sheet
- 12.9 Example of a mentor monthly report
- 12.10 Additional information on apprenticeship
- 12.11 Examples of practice test and summative assessment sheet

الخطوة 13: إجراء التقييمات النهائية واعتماد المتعلمين من خلال منحهم شهادات

خطوات تحضيرية عديدة يجب أن تؤخذ قبل إجراء تقييم نهائي مبني على الكفايات، بما في ذلك ما يلي:

◀ **حدد المقيمين.** ينبغي أن تحدد المؤسسة الوطنية المسؤولة عن الإشراف على التقييمات والاعتماد مجموعة من المقيمين لكل تقييم. دور المقيم هو:

- التحقق من الهوية الرسمية (وثيقة الهوية) للمرشحين؛
- الإشراف على تقييمات المعرفة النظرية ووضع علامة عليها؛
- تنفيذ تقييمات عملية مع المتخصصين المعنيين؛
- توثيق نتائج التقييم على طلب المرشح.

يجب أن يمتلك المقيّمون بعض المهارات التقنية والتربوية، بما في ذلك ما لا يقل عن خمس سنوات متتالية من الخبرة الحديثة في المجال ذي الصلة. يجب أن يثبتوا مهارات العمل الأساسية (إتقان اللغة العربية، ومهارات الكمبيوتر، وما إلى ذلك). يجب أن يكونوا قادرين جسديًا وجاهزين لتنفيذ التقييم. كما يجب أن يكونوا قد أكملوا دورة تدريبية حول إجراء تقييمات للمهارات.

◀ **حدد مكان التقييم.** سيتم اختيار مواقع التقييم بناءً على مجموعة من المعايير، بما في ذلك إمكانية الوصول إلى المراحيض، وأماكن الراحة، ومواقف السيارات، وما إلى ذلك، وغرفة آمنة حيث سيكون المقيمون آمنين لاتخاذ قرار مستقل دون ضغط. يجب أن توفر مواقع التقييم أيضًا بيئة آمنة ومريحة للمرشحين (مثل الغرف المضاءة جيدًا والهادئة والباردة) ومساحة كافية وأثاثًا مناسبًا ووسائل تعليمية مناسبة (السبورات البيضاء وما إلى ذلك). يجب أن يكون الدعم الإداري اللائق متاحًا للتقييمات النظرية. بالنسبة للتقييمات العملية، يجب توفير التسهيلات التقنية المحددة في الوثائق، واعتمادها من قبل المؤسسة الوطنية لوضع المعايير. يجب الحرص على تلبية معايير السلامة والصحة المهنية.

◀ **تصميم خطة تنفيذ تقييم المهارات.** يجب كتابة خطة تنفيذ بسيطة لتقييم المهارات بناءً على أدوات التقييم بالتعاون مع مصممي التقييم، ومن ثم مشاركتها مع الطلبة مسبقًا. يجب أن تتضمن خطة تنفيذ تقييم المهارات على ما يلي:

- قواعد التقييم العامة والتعليمات المحددة للطلبة (على سبيل المثال، كيف يجب على المرشح الاستعداد للتقييم، والمنتج الذي يتوقع منهم إنتاجه، والقراءات التي يجب عليهم إكمالها مسبقًا، وكيف يجب أن يتم تجميع ملفاتهم التعريفية، وما هي المعلومات التي يجب تضمينها)؛
- الواجبات والمهام المدرجة في التقييم (أي ما سيتم تقييمه)؛
- وقت ومكان وظروف التقييم (متى وأين وسياق التقييم)؛
- طرق التقييم والأدوات التي سيتم استخدامها (أي كيفية تنفيذ التقييم، وحقيقة أن المقيم سوف يراقب العملية)؛
- معايير صنع القرار لتقييم المرشحين الأكفاء؛
- قائمة المقيمين وأعضاء لجنة الإشراف؛
- التأكد من أن جميع المواد والأدوات المطلوبة ستكون متوفرة؛
- التأكد من أنه سيتم استيعاب المرشحين ذوي الإعاقة (من حيث إمكانية الوصول، ولغة التقييم، والمساعدات، وما إلى ذلك) والإجراء الذي يجب على المرشحين ذوي الإعاقة اتباعه لطلب كل ما يؤمن لهم الراحة بطريقة محددة؛
- إجراءات إعادة التقييم والاستئنافات.

بالإضافة إلى ذلك، عند التحضير لتقييم المهارات، يجب على المقيمين التأكد من:

- ◀ إخطار المرشحين بالتقييم، ومشاركتهم بخطة تنفيذ تقييم المهارات مسبقًا؛
- ◀ التأكد من أن المعلومات الواردة في وثيقة التقييم دقيقة؛
- ◀ اختبار أدوات التقييم مسبقًا على عينة من المرشحين، وأن إجراءات التقييم تم اختبارها مع الأشخاص ذوي الصلة من الناحية التقنية (مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني أو ممثلي الصناعة)؛
- ◀ المعدات والأدوات المطلوبة للتقييم متوفرة مسبقًا وأن البيئة تعكس ظروف مكان العمل الحقيقي (خاصة بالنسبة لعمليات تقييم المحاكاة)؛
- ◀ تحديد المرشحين ذوي الإعاقة وتحضير «وسائل الراحة المقبولة» في تصميم التقييم وتنفيذه؛
- ◀ تم تعيين الموظفين الإداريين المناسبين للإشراف على التقييم؛
- ◀ استمارات طلب التقييم معبأة من قبل المرشحين.

تقدم الخطوة 1.13 Appendix step 13.1 من الملحق نموذجًا لخطة تنفيذ التقييم، مع مثال لخطة التقييم الفعلية.

يجب أن يتم إجراء التقييم وفقًا لخطة تنفيذ التقييم، ويجب جمع أوراق التقييم المكتملة ووضع علامات عليها وفقًا للأدوات المتفق عليها. إذا تم إعداد التقييم بشكل جيد، فلا يجب أن يواجه تنفيذ التقييم أي تحديات كبيرة. يمكن تسجيل أداء المرشحين بالفيديو لأغراض التعلم، بموافقة الطالب (الطلبة). يجب أيضًا تذكير المرشحين قبل إجراء التقييم حول عملية الاستئناف، ومتطلبات الجدارة لإعادة

التقييم. بمجرد الانتهاء، يتم وضع علامة على التقييمات وفقاً للمعايير المتفق عليها، ويتم الإبلاغ عن النتائج وفقاً لذلك. يجب الحفاظ على سرية النتائج لفترة محددة من الزمن، وبعد ذلك ينبغي تشكيل لجنة من قبل المؤسسة الوطنية المشرفة للتخلص من التقييمات.

يجب إدارة عمليات إعادة التقييم والاستئناف كجزء من عملية محددة. في نهج التقييم القائم على الكفايات، يجب إعطاء المتدربين الذين يفشلون في التقييم أو الذين لا يستطيعون الحضور لأسباب مقبولة، الفرصة لإعادة التقييم في غضون فترة زمنية معقولة (أي بين 6 أشهر وسنة واحدة)، ربما بمساهمة مالية من قبلهم. يجب أيضاً منح الطلبة الحق في الطعن في نتائج التقييم، بشرط أن يكون ذلك لأسباب صحيحة. يجب أن يتم التحقيق في الطعون من قبل لجنة مستقلة تقرر ما إذا كان السبب صالحاً وما إذا كان يجب إعطاء الطالب درجة مختلفة، أو أمر بإعادة التقييم.

مراجعة التقييم خطوة مهمة في العملية. يجب أن تقوم المؤسسة المشرفة على التقييم بجمع وتحليل التغذية الراجعة من المرشحين والمقيمين بعناية لتحديد النقائص المحتملة. يجب أن تؤخذ هذه النقائص في عين الاعتبار عند مراجعة تصميم التقييم (التقييمات). لتحديد المراجعات المطلوبة، يجب إكمال نموذج مراجعة التقييم من قبل الطلبة الذين أجروا التقييم بمجرد الانتهاء منه. الجدول 33 مثال لمراجعة التقييم للطلبة.

الجدول 33. مثال على نموذج مراجعة التقييم

استمارة مراجعة التقييم

يرجى إكمال هذا النموذج بعد إكمال تقييماتك النظرية والعملية. سيتم أخذ تعليقاتك في عين الاعتبار لتحسين التقييمات المستقبلية لهذه الدورة.

التغذية الراجعة على تقييم المعرفة النظرية

لا	نعم	1. أسئلة التقييم كانت واضحة ويمكن فهمها بسهولة
لا	نعم	2. غطت أسئلة التقييم المعلومات النظرية المتعلقة بالمهنة
لا	نعم	3. كانت هناك أسئلة لا علاقة لها بالمهنة

إذا كانت إجابتك بنعم، فيرجى التحديد

لا	نعم	4. بعض الأسئلة كان لديها أكثر من إجابة صحيحة
----	-----	--

إذا كانت إجابتك بنعم، فيرجى التحديد

لا	نعم	5. كان الوقت المخصص للتقييم كافياً
----	-----	------------------------------------

لا	نعم	6. كانت قاعات التقييم مناسبة من حيث المقاعد والتهوية والإضاءة
----	-----	---

إذا كانت إجابتك لا، فيرجى التحديد

التغذية الراجعة على التقييم العملي

لا	نعم	1. كانت أسئلة التقييم واضحة من حيث اللغة والصياغة
----	-----	---

لا	نعم	2. عكس التقييم القدرة التقنية للشخص الذي يؤدي المهمة
----	-----	--

3. المكان الذي أجرى فيه التقييم مناسب من حيث:

لا	نعم	◀ المرافق
----	-----	-----------

لا	نعم	◀ المعدات
----	-----	-----------

لا	نعم	◀ الأدوات
----	-----	-----------

لا	نعم	4. تعاون المشرف (المقيّم) في توضيح المهام المطلوبة للتقييم
----	-----	--

لا	نعم	5. كان الوقت المخصص للتقييم كافياً
----	-----	------------------------------------

شكراً لتعاونكم

عند الانتهاء المرضي من التدريب والتقييم، يتم منح شهادة. يجب أن يسهل إصدار الشهادات انتقال الخريجين إلى وظائف لائقة، وأن يتم وفقاً للقواعد واللوائح الوطنية. من الشائع أن تتولى مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني وظيفة إعطاء الشهادة. يجب أن توضح الشهادة المؤهلات الدقيقة التي حصل عليها الخريج، وقد تذكر أيضاً الكفايات التي أتقنها. وهذا يساعد على إعلام أصحاب العمل المحتملين بكفايات الخريج. تعتبر مراسم منح الجوائز مع القطاع الخاص طريقة مفيدة لتعزيز الثقة في قيمة الشهادات.

تقدم الملفات التعريفية للأداء دليل إضافي على كفايات الخريجين بحيث تتجاوز ما هو متواجد بأوراق الاعتماد الرسمية. الملف التعريفي للمرشح يحتوي على مجموعة من أدائهم وكفاياتهم وإنجازاتهم، وعادة ما يتضمن تأملات المرشح والمدرّب. ويتضمن دليلاً على المشاريع والأنشطة المختلفة التي قام بها الفرد خلال البرنامج، ويوضح مهاراته العامة وكفاياته. قد تتضمن محتويات وأمثلة برامج التدريب الحديثة، وسجلات التدريب والتقييم، والواجبات والمهام المعينة في الوظائف السابقة والحالية، وتقييمات الصف، وأوراق الامتحانات، وأمثلة على المنتجات (الرسومات الفنية، والصور، وما إلى ذلك)، والشهادات. يمكن استخدام الملفات التعريفية للأداء من قبل المقيّمين أثناء التدريب على الكفايات لتقييم أداء الطالب، وكذلك من قبل جهات التوظيف لتحديد المرشحين المحتملين للوظيفة.

تقتصر التراخيص المهنية دخول سوق العمل على العمال المعتمدين. تعمل الشهادات أحياناً أيضاً كترخيص مهنية، وهي مطلوبة قانوناً لممارسة مهنة معينة أو أداء مهام عمل معينة. يجب أن يكون سجل هذه التراخيص متوفراً لأصحاب العمل للوصول إليه للتحقق من أن المتقدمين للوظائف مرخصين بشكل صحيح. تعتبر أفضل الممارسات الدولية ما يلي: (أ) ينبغي أن تقتصر التراخيص على المهن التي توجد فيها حاجة عامة وذلك لاقتصار الوصول إلى وظائف معينة لأولئك الذين لديهم الكفايات المطلوبة؛ (ب) يمكن للجمعيات المهنية أن تلعب دوراً مفيداً في إدارة نظام التراخيص المهنية.

ينبغي أن يشمل مركز التقييم عمليات ضمان الجودة. وينبغي أن يضمن ذلك وجود آليات تحقق داخلية لضمان إجراء التقييمات وفقاً للإجراءات والمبادئ التوجيهية المعمول بها، وأن تكون النتائج محايدة وشفافة وموضوعية.

روابط الملحق: الخطوة 13

13.1 Template for an assessment plan

13.2 Example of test review form

- Department of Training and Workforce Development. 2016. Assessment in the VET Sector. Perth: Government of Western Australia. <https://www.dtwd.wa.gov.au/sites/default/files/uploads/Assessment%20in%20the%20VET%20Sector%20-%202016%20-%20Final.pdf>.
- Knowles, M. and Associates. 1984. Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning. San Francisco: Jossey-Bass.
- eLearning Industry. 2013. The Adult Learning Theory – Andragogy – of Malcolm Knowles. <http://locavore.guide/sites/default/files/resources/files/The%20Adult%20Learning%20Theory%20-%20Andragogy%20-%20of%20Malcolm%20Knowles%20-%20eLearning%20Industry.pdf>.
- Florida Technet Adult Education Tools and Activities. <http://floridatechnet.org/>.
- Richard M. Felder, R. and Soloman. B. 1993. Learning styles and strategies. <https://www.engr.ncsu.edu/stem-resources/legacy-site/>
- Herod, L. 2002. Adult learning: From Theory to Practice. Boston: Heinle and Heinle Publishers. http://en.copian.ca/library/learning/adult_learning/adult_learning.pdf.
- Barbe, W. and Swassing, R. 1979. Teaching Through Modality Strength Concepts and Practices, Zaner Bloser
- Fleming, N., and Baume, D. 2006. Learning Styles Again: VARKing up the right tree!, Educational Developments, SEDA Ltd, Issue 7.4, Nov. 2006, p4-7. <https://www.vark-learn.com/wp-content/uploads/2014/08/Educational-Developments.pdf>
- ILO. 2015. Assessing Skills in the Informal Economy: A Resource Guide for Small Industry and Community Organizations. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_343183/lang--en/index.htm.
- McClarty, K. and M. Gaertner. 2015. Measuring Mastery: Best Practices for Assessment in Competency-Based Education. Washington DC: AEI Center for College and Career Success. <https://www.luminafoundation.org/files/resources/measuring-mastery.pdf>.
- Gasskov, V. 2006. Vocational Education and Training Institutions: A Management Handbook and CD-ROM. Geneva: International Labour Office. https://www.skillsforemployment.org/edmsp1/groups/skills/documents/skpcontent/ddrf/mtk0/~edisp/wcmstest4_194494.pdf.
- Teaching Education in Adult Literacy. 2011. Adult Learning Theories. TEAL Center Fact Sheet No. 11. https://lincs.ed.gov/sites/default/files/11_%20TEAL_Adult_Learning_Theory.pdf.
- Usman, Y. H. 2015. "Differences Between Pedagogical and Andragogical Methods of Teaching and the Preference of Andragogy for the Teaching of Adults". International Journal of African and Asian Studies, 6: 58–62. <https://pdfs.semanticscholar.org/dc22/9b0e99085f504cecf30ae2aa59463614deff.pdf>.

5. الحفاظ على برامج التدريب على الكفايات المواكبة للتطورات

وحيث أن عالم العمل ليس ثابتاً، يجب أن يكون هناك جهد مستمر لمواءمة جميع برامج التدريب مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل. لا تظل برامج التدريب ملائمة لفترة طويلة جداً، وبالتالي، يجب التحقق من صحتها بشكل دوري من حيث ملاءمتها وشموليتها في السوق.

القراء المستهدفون:
مطورو المناهج، وممثلو
القطاع الخاص، ومدراء
مراكز التعليم والتدريب
المهني والتقني

الخطوة 14:

متابعة وتقييم التدريب على
الكفايات

الخطوة 15:

إجراء دراسة التحقق من صحة
البرنامج

الخطوة 16:

إجراء دراسات حول تتبع الخريجين
ورضا أصحاب العمل

يهدف هذا الفصل إلى تغطية المعلومات المطلوبة لمتابعة برنامج التدريب على الكفايات بشكل فعال، ويحدد منهجيتين رئيسيتين لضمان بقاء برنامج التدريب على الكفايات ملائماً. من أجل معالجة السؤالين الأساسيين فيما يتعلق بـ (1) مدى تلبية برنامج التدريب على الكفايات للاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل، و (2) ما إذا كان المحتوى لا يزال مقبولاً أم لا، فإن الخطوات من 14 إلى 16 تتناول قضية المحافظة على أهمية التدريب على الكفايات.

الخطوة 14: متابعة وتقييم التدريب على الكفايات

تعتبر المتابعة والتقييم جزءاً لا يتجزأ من التدريب على الكفايات. يجب في البداية تحديد مؤشرات الأداء الرئيسة التي تقيس الجوانب الحاسمة لعمليات البرنامج ونتائجه كجزء من تصميم البرنامج. يجب أن تكون محددة وقابلة للقياس تنسب إلى البرنامج وواقعية ومحددة بالوقت (SMART) (انظر الخطوة 14.1.1 appendix step 14.1 من الملحق للحصول على مثال لمؤشرات SMART للكفايات التدريبية). تعتمد المتابعة على البيانات الموجودة، والتي يتم جمعها لأغراض الإدارة (مثل بيانات تسجيل المتدربين، وسجلات الحضور، ونتائج التقييم). يتم استكمال ذلك، حسب الاقتضاء، بالبيانات التي تم جمعها من خلال عمليات المسح أو التفتيش. يوضح الجدول 34 بعض المعلومات الإحصائية التي تم جمعها من خلال طرق المتابعة المختلفة.

الجدول 34. المعلومات التي تم الحصول عليها من طرق المتابعة المختلفة		
المؤشرات	التفاصيل	طرق الجمع
تسجيل الطلبة، وساعات المناهج الدراسية المقدمة، وعدد الدورات التدريبية، وهيئة التدريس والدعم، ومعدلات التسرب، وإكمال الدورات التدريبية، والتخرج، مع الإشارة إلى مقاييس الأداء، مثل الجودة والتوقيت المناسب والتكلفة	النوع الاجتماعي، العمر، نوع الدورة، رقم الدورة، عدد الطلبة، عدد المعلمين، الاعتراف بحالة التعلم السابقة، الأشخاص ذوي الإعاقة، إلخ.	الملاحظات المنتظمة على الدورة سجلات الالتحاق والتخرج متابعة وتقييم الموظفين التقييمات الذاتية للإدارات وخطط العمل للتحسين
الأموال المالية	النفقات حسب مصدر التمويل (المشتريات، الرواتب، المواد، المعدات، الأدوات، المرافق، الإيجار، إلخ)، الإيرادات / رسوم الطلبة، السيولة النقدية، الاحتياطيات، العجز أو الفائض حسب مصدر التمويل.	سجلات الإنفاق المؤسسي والميزانيات والتقارير المالية عمليات التفتيش والتدقيق وإعداد التقارير
الأصول الرأسمالية	القيمة الرأسمالية، صافي حقوق الملكية، الاستهلاك، التوسع، حق التصرف، إلخ.	إيصالات التقييمات الرسمية تقييمات القيمة
تحقيق أهداف حكومية تستهدف (زيادة مشاركة المرأة في برامج التدريب التجاري والتقني)	لا يوجد	تقارير ما قبل وما بعد التقييم دراسات التتبع للخريجين الدراسات الاستقصائية لرضا أصحاب العمل الإحصاءات الرسمية والتعدادات والدراسات الاستقصائية للقوى العاملة، إلخ.

(المصدر: Gasskov (2006).

من المهم بصورة كبيرة متابعة مخططات التلمذة الصناعية التي يشارك فيها الطلبة كجزء من التدريب على الكفايات. يشمل هذا مجالات مختلفة من التقييمات لكل من الطلبة وأصحاب العمل، ويتم إجراؤه عادةً من خلال استبانة مع مقابلات نوعية تكميلية. يجب أن يشمل التقييم المجالات التالية:

- ▶ الملف التعريفي للمتدربين في الصناعة / الطلبة؛
- ▶ أهمية التدريب؛
- ▶ جودة ومحتوى التدريب المتلقى؛
- ▶ مقدار التدريب المتلقى؛
- ▶ ملاءمة المهارات والمعارف للعمل الحالي والمطلوب؛
- ▶ مستوى دعم صاحب العمل؛
- ▶ جودة التغذية الراجعة؛

- ◀ الرضا العام عن التلمذة الصناعية؛
- ◀ نتائج التلمذة الصناعية (التوظيف، الترقية، زيادة الأجور، إلخ).

بالإضافة إلى ذلك، يتم إجراء دراسات استقصائية لرضا أصحاب العمل عادةً بعد التلمذة الصناعية من أجل قياس جودة ومستوى المتدربين الذين يستقبلونهم في إطار البرنامج (انظر الخطوة 16 للمزيد من المعلومات).

رابط الملحق: الخطوة 14

14.1 Example of SMART CBT indicator

◀ الخطوة 15: إجراء دراسة التحقق من صحة البرنامج

يمكن تعريف دراسة التحقق من صحة البرنامج كطريقة أو عملية لمراجعة المنهاج الدراسي للبرنامج والتحقق منه وتحديثه. يتم تحقيق ذلك من خلال إجراء دراسة استقصائية للصناعة التي سيعمل فيها خريجو البرنامج. كجزء من برنامج التدريب على الكفايات، ينبغي للمرء أن يراقب باستمرار الأحداث في السوق لتحديد ما إذا كان التدريب على الكفايات ينتج خريجين ذوي كفايات مناسبة للمتدربين في المستوى الأول. إذا تطورت فجوة بين نتائج البرنامج واحتياجات سوق العمل من الوظائف، يمكن للمؤسسة أن تقرر المضي في دراسة التحقق من المناهج للبرنامج المعني.

هناك خطوات محددة لتنفيذ مثل هذه الدراسة. يمكن أن تصل العملية الشاملة إلى سنة واحدة، ويجب أن يتم تنفيذها على الأقل كل 5 سنوات.

- (1) يتم تحديد الحاجة إلى دراسة التحقق من المنهاج الدراسي أولاً والموافقة عليها من قبل السلطات المختصة (العميد، المدير، اللجنة الاستشارية، مدير البرنامج، إلخ). يتم تعيين ميسر لمشروع الدراسة ولوضع خطة عمل المشروع بالاشتراك مع مدير البرنامج. يتم توجيه جميع قادة البرنامج والمدرسين إلى العملية وإعداد قائمة بالكفايات المهمة التي يجب على المتدرب إظهارها عند تخرجه من البرنامج.
- (2) ثم يتم مراجعة هذه الكفايات وتدقيقها من قبل جميع المدرسين في اجتماع التحقق من صحة البيانات من قبل الموظفين. نتيجة هذا الاجتماع هي لمحة أولية عن كفايات الخريجين، والتي سيتم تقديمها إلى أصحاب العمل في ورشة عمل للمصادقة عليها.
- (3) ثم يختار مدير البرنامج والمدرسون حوالي 20 ممثلاً من مختلف الشركات والمنظمات التي توظف خريجي البرنامج. في ورشة عمل التحقق من البيانات من قبل صاحب العمل، يقومون بمراجعة وتقييم أهمية كل كفاية ومراجعة الكفايات وإضافة كفايات جديدة إلى القائمة، حسب الحاجة. نتيجة ورشة العمل هذه هي قائمة موثوقة تم التحقق من صحتها وتصنيفها للكفايات المتوقعة من خريجي البرنامج.
- (4) يمكن أيضاً إجراء دراسة استقصائية للتحقق من ملف تعريف الكفايات على خبراء آخرين في الأعمال والصناعة لتأكيد النتائج. ثم يستخدم موظفو البرنامج هذه القائمة الجديدة من الكفايات لإعادة تصميم محتوى الدورة وهيكل الدورة بشكل عام وفقاً للتعليقات والمشورة الواردة من أصحاب العمل، وسعة موارد المنشأة.

الاختبار الحقيقي لمدى أهمية برنامج التعليم والتدريب يعني أن الخريجين قد حصلوا على وظائف لائقة. تقيس دراسات التتبع للخريجين والدراسات الاستقصائية لرضا أصحاب العمل تصورات الخريجين وأصحاب العمل على حد سواء عن مدى رضاهم عن برنامج التدريب وإمكانية توظيف الخريجين. تعمل المعلومات التي تم جمعها من خلال الدراسات والاستقصاءات كأساس لتحسين برامج التدريب على الكفايات أو توسيعها أو تقليصها أو حتى إغلاقها تمامًا. قد تشير النتائج أيضًا إلى عدم الحاجة إلى إجراء تغييرات على البرنامج.

الهدف من دراسات تتبع الخريجين هو التحقق من مستوى الرضا عن الخريجين بشكل مستمر. دراسة التتبع هي دراسة استقصائية قياسية (مكتوبة أو شفوية) للخريجين من مؤسسة تعليمية أو تدريبية يتم إجراؤها بعد فترة زمنية محددة بعد التخرج، أو في نهاية التدريب. على الرغم من أن دراسات التتبع تتناول مجموعة واسعة من المواضيع، إلا أن معظم دراسات التتبع يجب أن تجيب على الأسئلة التالية:

- ◀ ماذا يحدث للخريجين بعد مغادرتهم المؤسسة التعليمية / التدريبية؟
- ◀ هل كان الخريجون قادرين على تأمين العمل بأجر أو العمل الحر في غضون فترة زمنية معقولة؟
- ◀ هل كانوا راضين عن التدريب وهل له صلة بعملهم الحالي؟
- ◀ هل يستخدم الخريجون المهارات والمعارف التي اكتسبوها في المؤسسة التعليمية / التدريبية؟ إذا كانت الإجابة بلا، فلماذا؟

الدراسات الاستقصائية لرضا أصحاب العمل تقوم بتتبع مستويات قناعتهم بالمهارات وطريقة أداء العمل للخريجين. يجب أن تجيب الدراسات الاستقصائية لرضا أصحاب العمل على الأسئلة الأساسية التالية:

- ◀ إلى أي مدى يشعر أصحاب العمل بالرضا عن مهارات ومعارف وسلوكيات الخريجين، وكيف يمكن توظيفهم؟
- ◀ ما هي ممارسات التوظيف السابقة والحالية والمتوقعة؟
- ◀ ما هي المهارات الأساسية والكفايات التقنية المطلوبة؟

تتضمن عناصر التصميم الرئيسية لدراسة التتبع أو الدراسة الاستقصائية لرضا أصحاب العمل ما يلي:

- ◀ الفئة السكانية المستهدفة وتوافر معلومات الاتصال واستعداد هذه الفئة للإجابة على أسئلة الاستبانة؛
- ◀ طريقة أخذ العينات؛
- ◀ الوقت المنقضي منذ التخرج في وقت إجراء الدراسة (من 6 أشهر إلى سنتين)؛
- ◀ طرق جمع البيانات (مقابلة منظمة / شبه منظمة، استبانة مكتوبة، استبانة عبر الإنترنت، مناسبة تجمع الخريجين، إلخ)؛
- ◀ كيفية حساب الاختلافات الإقليمية في الطلب على الوظائف (أي أن الخريجين أقل عرضة للعمل في المناطق النائية حيث يكون إيجاد فرص العمل منخفضًا، على سبيل المثال)؛
- ◀ استبانة موحدة (أسئلة مغلقة) مع قوائم منسدلة لإجابات محددة مسبقًا على سبيل المثال، مناقشات مجموعات العمل لجمع المعلومات؛
- ◀ إدارة الدراسة الاستقصائية، إما الاستعانة بمصادر خارجية أو تنفيذها بشكل مباشر.

يوضح الجدول 35 المهام الرئيسية التي يجب القيام بها عند إجراء دراسة تتبع للخريجين أو دراسة استقصائية لرضا أصحاب العمل.

الجدول 35. المهام الأساسية لدراسات تتبع الخريجين أو رضا أصحاب العمل	
المهمة	الوصف
تطوير مفهوم وأدوات الدراسة	- تحديد أهداف الدراسة - تصميم الدراسة (اختيار الفوج واستراتيجيات الدراسة) - جمع العناوين - تحديث العناوين - وضع الأسئلة والأجوبة - ترتيب نقاط الاستبانة - اختبار أولي – مسبق للاستبانة - طباعة الاستبانة وتحضير المواد الدعمة
جمع البيانات	- تدريب فريق الدراسة - توزيع وجمع الاستبانات - إجراءات التذكير (رفع معدل المشاركة)
تحليل البيانات وكتابة التقارير	- تحديد نظام التصنيف للأسئلة المفتوحة - الإدخال والتحكم في جودة البيانات - تحليل البيانات - إعداد تقرير الدراسة - عقد ورشات عمل مع الخريجين وأصحاب العمل - تنفيذ إجراءات أخرى لتحسين البرنامج التعليمي / التدريبي

رابط الملحق: الخطوة 16

16.1 Primary tasks for graduate tracer study or an employer satisfaction survey

قراءات إضافية

- Phillippi, R. H. and T. Banta. 1994. "Assessing Employer Satisfaction: A Test of Several Survey Techniques." *Assessment and Evaluation in Higher Education*. 19(2): 123-134.
- Schomburg, H. 2016. *Carrying Out Tracer Studies: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs*, Vol 6. European Training Foundation and European Centre for the Development of Vocational Training/International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534331.pdf.

في الحملة العالمية للانتقال إلى التدريب المبني على النتائج، تم عمل الكثير لتحديد الكفايات ذات الصلة بسوق العمل. ومع ذلك، تم إيلاء اهتمام أقل لاستخدام مثل هذه الكفايات في تصميم وتنفيذ وتقييم واعتماد دورات التعليم والتدريب المهني والتقني. يعد هذا الدليل الخطوة الأولى في مساعدة ممارسي التعليم والتدريب المهني والتقني ومطوري الدورات في الدول العربية على التحرك في هذا الاتجاه.

إن تزويد التدريب على الكفايات ذات الصلة بالسوق هو الآن الحل السياسي المفضل لمعالجة قضايا التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ومع ذلك، لا ينبغي أن يؤخذ كبديل للإصلاحات التي تشتد الحاجة إليها بشأن الجوانب المتعلقة بالطلب في سياسات التوظيف. كما هو مذكور في هذا الدليل، يوفر التدريب على الكفايات فرصة فقط لتزويد المتعلمين بالمهارات والمعرفة الكافية للانضمام إلى سوق العمل والتقدم من خلاله. لا يؤثر التدريب على الكفايات بشكل مباشر على نقص الطلب على العمالة، والذي لا يزال في الغالب التحدي الرئيسي.

بالإضافة إلى ذلك، لن يكون من السهل تحقيق الانتقال نحو التدريب على الكفايات في المنطقة العربية. ولكن، يمكن إدخاله بطريقة تدريجية، اعتماداً على نقاط القوة في الأنظمة الوطنية. بالإضافة إلى الخطوات الـ 16 الموضحة في هذا الدليل، يوصى بإصلاح ثلاث مجالات معينة من أجل دعم التحول إلى التدريب على الكفايات:

- (1) تعزيز الحوكمة من خلال المشاركة المؤسسية لممثلي أصحاب العمل والعمال في تصميم التدريب ومساءلته وتقييمه واعتماده؛
- (2) تعزيز برامج وإدارة مزودي التدريب من خلال تنفيذ القواعد والقوانين التنظيمية، مع ضمان توفر البنية التحتية والمرافق المناسبة للتدريب على الكفايات؛
- (3) تحسين تنمية الموارد البشرية وإدارة الأداء، والتعليم والتدريب من خلال تدريب المدربين، وتعزيز تصميم البرامج وتنفيذها وتقييمها.

يشير معارضو التدريب على الكفايات إلى العديد من نقاط الضعف، التي يقدمونها على أنها متأصلة في هذا النهج، وهي:

- (1) التدريب مجزأ (قلة من الروابط بين المهام تؤدي إلى التعلم السطحي وعدم الفهم الكافي للمهنة ككل)؛
- (2) يُطلب فقط الحد الأدنى من معايير الأداء (قد يؤدي تصنيف الأداء إلى تبسيط المهارات الموصوفة)؛
- (3) تعكس معايير الكفاية متطلبات الشركات الكبيرة فقط، بينما الشركات الصغيرة ممثلة تمثيلاً غير كاف.

آخذين هذه التعليقات في عين الاعتبار، من المهم التأكد من:

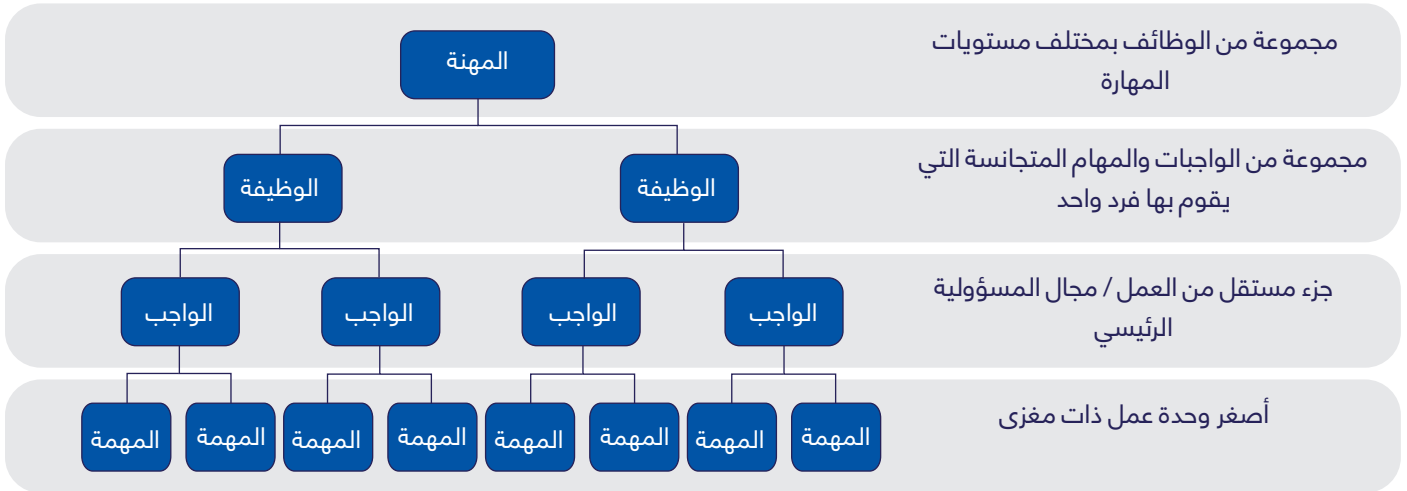
- (1) توضيح الروابط بين المهام، لتجنب اختزال المهنة إلى مجرد سلسلة من المهام أو الخطوات المنفصلة القابلة للملاحظة؛
- (2) دمج المهارات الحياتية ومهارات التوظيف والسلوكيات بشكل ملائم وشمولي معاً في محتوى الدورة التدريبية؛
- (3) دمج نتائج التعلم ذات الصلة في عمليات العمل الحقيقية، بدلاً من معالجة كل نتيجة تعلم منفصلة كهدف مستقل.
- (4) يرتبط المتعلمون بالأهداف، وليس بالمواضيع، في عملية التعلم، وذلك من خلال الحل الفعال للمشاكل والاستجابات الناقدة، والاستفادة من مجموعة متنوعة من المهارات، بدلاً من المهام المتكررة المحدودة؛
- (5) تمثيل الشركات الصغيرة والمتوسطة بشكل كافٍ في اللجان التي تحدد ملفات تعريف الكفايات والمعايير.

أخيراً، من خلال التعرف على هذا الدليل، يُؤمل أن يكون مطورو ومدرّبو التعليم والتدريب المهني والتقني قد استوعبوا أساسيات تنفيذ التدريب على الكفايات في مؤسساتهم، مع الاعتراف بمزايا الانتقال نحو التدريب على الكفايات، أو نهج التعلم المبني على النتائج. سوف تكون منظمة العمل الدولية مهتمة بتلقي التغذية الراجعة على النتائج والدروس المستفادة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في المنطقة بشأن تطبيق عمليات التدريب على الكفايات في برامج التعلم الخاصة بهم، وتتوقع أن تساعد هذه الملاحظات في تحسين المراجعات المستقبلية لهذا الدليل.

يتم تنظيم الملحق وفقاً لسلسلة الخطوات الموضحة في الدليل، بدءاً من الخطوة 3. على كل، لا يتم تمثيل جميع الخطوات في الملحق.

الخطوة 3: تحديد الكفايات باستخدام التحليل المهني

1.3 مهام وواجبات ووظائف DACUM تحت مهنة معينة



2.3 أمثلة DACUM على الواجبات والمهام لمختلف الوظائف والمهن

المهمة	الواجب	الوظيفة	المهنة
قياس زوايا العجلة الأمامية	تعديل زوايا العجلة الأمامية	ميكانيكي نظام التوجيه	ميكانيك المركبات الخفيفة
تحضير المواد الخام	تحضير السلطة	طهي الطعام الشرقي	الطبخ
تحضير الصبغة	صبغة الشعر	مصفف شعر نسائي	تصفيف الشعر

DACUM Research Chart										
Duties	Task									

الخطوة 4: تطوير ملف تعريف الكفايات

1.4 مثال لجدول نتائج التحقق من الكفايات

الواجب/ وحدة الكفاية:					
المهمة أو الكفاية	التكرار (%)	الاهمية (5 4 3 2 1)	الصعوبة (5 4 3 2 1)	متطلب سابق للالتحاق بالتدريب (نعم / لا)	التصنيف (%)
المعدل					

1.5 مثال على العناصر الرئيسية لوحدة الكفاية كجزء من معيار الكفاية

المصطلح	التعريف	المثال
عنوان وحدة الكفاية	يشير هذا إلى مجال الاختصاص العام، والذي يتم التعبير عنه من حيث النتائج. وهي تحدد مجال الكفاية، وهي وحدة عمل ذات إطار جيد.	إصلاح رأس أسطوانة المحرك
واصفات الوحدة	يوضح واصف الوحدة ما يتم في مكان العمل. يتوسع في المعلومات الواردة في العنوان، ويوضح نطاق ومحتوى الوحدة ويساعد على التمييز بين العناوين المماثلة.	تغطي هذه الوحدة الكفايات اللازمة لتفكيك، وإصلاح، وتجميع، وضبط رأس أسطوانة المحرك.
عناصر الكفاية	العناصر هي اللبنات الأساسية لوحدة الكفاية. يصفون من حيث النتائج المهام التي يجب أن يكون المرشح قادراً على القيام بها. يصفون إجراءات أو نتائج معينة يمكن إثباتها وتقييمها.	• إزالة رأس الأسطوانة والأجزاء المرتبطة بها. • تشخيص رأس الأسطوانة. • إصلاح آلية الصمام. • العاود العلوي فوق الأسطوانة. • تجميع أجزاء رأس الأسطوانة. • ضبط رأس الأسطوانة. • اختبار رأس الأسطوانة.
معايير الأداء	تحدد معايير الأداء ما يجب تقييمه، ومستوى الأداء المطلوب. توجد أربعة معايير مشتركة للأداء هي الكمية والنوعية والكفاءة والمتانة / قوة التحمل.	• تنظيف الأجزاء المكونة استعداداً للفحص. • فحص رأس الأسطوانة من الضغط و / أو / التصدع. • تفكيك رأس الأسطوانة ومكوناته وفحصه دون التسبب في تلف أي جزء. • حل بطاقة العمل. • توثيق العمل المنجز. • يتم إجراء فحص نهائي للتأكد من حماية الأسطح. • تنظيف رأس الأسطوانة للاستخدام أو التخزين.

تنطبق وحدة الكفاية هذه على رؤوس أسطوانة المحرك. قد تكون رؤوس أسطوانة المحرك ذات تكوينات مختلفة، وتشمل المكونات إدراجات وصمامات وأدلة الصمامات وتروس هزازة. يتطلب العمل من الأفراد إثبات قدرتهم التقديرية وحكمهم وقدرتهم على حل المشاكل. يتم مراعاة الكفاية بشكل كامل عندما يكون المرشح قادرًا على الاستجابة للمواقف غير العادية وإكمال مجموعة من إصلاحات رأس الأسطوانة لمواصفات الشركات المصنعة والموردين. تشمل المهام: • تفسير القياسات والمواصفات؛ • التواصل الفعال مع التخزين المشاركين في العمل أو المنخرطين به؛ • اختيار الأساليب والتقنيات المناسبة للظروف. يمكن تقييم الكفاية في هذه الوحدة بالاقتران مع وحدة إصلاح كتلة المحرك.	الظروف أو السياق الذي سيتم فيه تنفيذ العمل، ومجموعة من المواقف التي يجب تقييم المهارات في ظلها. يحدد هذا المصطلح أيضًا الأنشطة والمهارات والمعرفة والأدلة ذات الصلة، ويشير إلى وحدة الكفاية ككل، مما يسمح بمعرفة محددة ومتطلبات الشركات.	نطاق المتغيرات
الأدوات والمعدات مثل مفاتيح الشد والأدوات الكهربائية والضواغط. تشمل المواد مواد منع التسرب، مواد التشحيم، قطع الغيار، مواد التنظيف، إلخ. يشمل الصحة والسلامة المهنية إجراءات التشغيل الآمنة، مثل المعالجات المرتبطة بحركة المركبات، والمواد السامة، والسلامة الكهربائية، وحركة وتشغيل التآلات، والرفع اليدوي والميكانيكي. تشمل المتطلبات البيئية إدارة النفايات والضوضاء والغبار وإدارة التنظيف.	تشمل شروط الأداء الأدوات والمعدات والمواد والموارد والسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ومتطلبات الجودة والقواعد واللوائح وإجراءات التشغيل القياسية وسياق وظروف التقييم.	حالة الأداء
• إجراءات التجميع أو الإصلاح • أنواع وتخطيط أدلة الخدمة / الإصلاح (نسخة ورقية وإلكترونية) • متطلبات سلامة المعدات • إجراءات شد البراغي • سياسات الشركة • تقنيات المناولة اليدوية • مبادئ تشغيل المحرك • تفسير وتطبيق المعلومات التقنية • العمل بروح الفريق الواحد • حل المشاكل	دعم المهارات العملية والمعرفة والمهارات الأساسية في مكان العمل	دعم المعرفة والمهارات

ملاحظة: للاطلاع على المكونات التفصيلية لوحدات الكفاية، ونماذج وحدة الكفاية ومعايير الكفاية، انظر إلى <https://training.gov.au/>

1.6 مثال على نموذج هيكلية الدورة التدريبية

رمز وحدة التدريب	الكفاية	نتائج التعلم	الوقت (ساعات التدريب)		
			النظري	العملي	المجموع

2.6 نموذج تصميم الوحدة

	المهنة/ الوظيفة
	الدورة التدريبية
	الوحدة التدريبية
	الرمز في ملف تعريف الكفاية
	مزود التدريب
	وصف الوحدة
	مستوى المهارة
	مدة التدريب
	المتطلبات السابقة
	مخرجات التعلم (عناصر الكفاية)
	معايير تقييم الأداء
	دعم المعرفة
	السلامة والصحة المهنية (OSH)
	الادوات والمعدات
	المهارات العملية
	التقييم

الخطوة 11: تنفيذ التعلم الفعال للتدريب على الكفايات

1.11. أمثلة على تصنيف طريقة Korr

اقرأ كل من العبارات التالية بعناية وقارنها بالطريقة التي تفضلها في العمل. إذا لم تكن العبارة تمثلك على الإطلاق، فقم بإعطائها قيمة «0». إذا كانت العبارة تصفك بشكل جيد، فقم بإعطائها قيمة «3». إذا كانت العبارة تصفك بشكل جزئي، فقم بإعطائها القيمة المناسبة بين «0» و «3».

العبارة	القيمة
1. إذا أردت أن أفهم شيئاً ما وأتذكره، فأنا أفضل أن أفعل ذلك أو أصنعه بنفسني.	
2. ألاحظ تفاصيل مظهر الأشخاص وألاحظ ما إذا قاموا بتغيير شيء ما.	
3. أحب كتابة الأشياء، حتى لو لم أقرأ ملاحظاتي لاحقاً.	
4. أنا أفضل بالتهجئة إذا قلت الحروف لنفسني أو سمعت صوت الكلمة.	
5. أتذكر عادة الوجوه أفضل من الأسماء.	
6. أحب الاحتفاظ بشيء ما في يدي (مفاتيح، عملات معدنية، إلخ)، خاصة عندما أستمع أو أتحدث أو أقرأ.	
7. يمكنني اتباع التعليمات الشفوية أفضل من تلك المكتوبة.	
8. إذا كان شخص ما مسروراً مني، فأنا أحب الحصول على تربيت على كتفي أو عنق، أو شيء محدد لي يجعلني أشعر بالنجاح.	
9. أفضل قراءة شيء ما لنفسني من أن يقرأه لي أحد.	
10. إذا كان بإمكانني الاستماع إلى شيء ما عدة مرات، أو تكراره لنفسني، يمكنني تذكره بشكل أفضل مما لو كتبته.	
11. أنا أستمع بالأوصاف المكتوبة عندما أقوم بالقراءة، وأقوم بتخيل الصور في ذهني أثناء قراءتي.	
12. عندما أستمع إلى حديث أو محاضرة، أحب أن أكتب الأفكار أو أكتب أو أرسم على ورقتي.	
13. لا أرى في كثير من الأحيان اللافتات أو الإشعارات وما إلى ذلك، ويجب أن أكون حريصاً على عدم تفويت التفاصيل عندما أقرأ التعليمات.	
14. يتشتت انتباهي إذا كان هناك الكثير من الأشياء الخارجية التي يجب النظر إليها عندما أحاول التركيز.	
15. أستطيع أن أفهم شيئاً جيداً إذا تمكنت من مشاهدة شخص يفعل ذلك أو أدرس صورة أو رسماً تخطيطياً له. لست بحاجة للقيام بذلك بنفسني.	
16. أفضل قراءة القصص سريعة الحركة وفيها الكثير من النشاط.	
17. إذا كنت منزجاً من شيء ما، فأنا لا أقول الكثير، لكنه يظهر على وجهي.	
18. سوف احصل على علامات أفضل إذا كان بإمكانني إجراء امتحانات شفوية بدلاً من الاختبارات المكتوبة.	
19. لا أحب تدوين الملاحظات. أفضل مناقشة المهمة ثم القيام بها.	

	20. أبدأ في التملل إذا اضطررت للجلوس لفترة طويلة. يجب عليّ تحريك قدمي وركبتي وإصبعي وما إلى ذلك إذا لم أستطع النهوض والتحرك.
	21. إذا غضبت، فأخبر الآخرين بما أشعر به. لا أحتفظ بذلك لنفسى فقط.
	22. أنا جيد مع الخرائط والرسوم البيانية والشكال.
	23. أصاب بالإحباط بالفعل، يجب أن أفعل شيئاً جسدياً للتخلص من التوتر.
	24. غالباً ما تكون التفاصيل والأوصاف محبطة أو مملة بالنسبة لي.
	25. أركز بشكل أفضل إذا كنت أتحرك وأكل وأمضغ العلكة وما إلى ذلك أثناء العمل.
	26. أرغب في الحصول على نسخة مكتوبة من الواجب حتى أتمكن من قراءته بنفسى وفهم ما هو متوقع.
	27. عندما يشرح شخص ما شيئاً ما، أحتاج إلى إيقاف المتحدث وطرح أسئلة بشكل مستمر للتأكد من أنني أفهم.
	28. إذا أردت حقاً أن أفهم ما أقرأه وأتذكره، فيجب أن أقرأه ببطء وأقول الكلمات لنفسى، بدلاً من تدوينها.
	29. أجد صعوبة في الجلوس ساكناً إذا كنت أتحدث بجدية مع شخص ما. أحتاج أن أفعل شيئاً بينما نتحدث.
	30. إذا كنت أرغب حقاً في تذكر شيء ما، فإنني أرسم صورة ذهنية واضحة عنه في ذهني.

المصدر: معهد شمال ألبرتا للتكنولوجيا (2009).

جمع النقاط الخاصة بتفضيلات طريقة Korr

بجانب رقم كل عبارة، اكتب القيمة التي قمت باختيارها. اجمع كل عمود لمعرفة ما تفضل لكل طريقة.

مرئي	سمعي	حركي	
_____1.	_____4.	_____2.	
_____3.	_____7.	_____5.	
_____6.	_____10.	_____9.	
_____8.	_____13.	_____11.	
_____12.	_____18.	_____14.	
_____16.	_____19.	_____15.	
_____20.	_____21.	_____17.	
_____23.	_____24.	_____22.	
_____25.	_____27.	_____26.	
_____29.	_____28.	_____30.	
_____	_____	_____	المجموع

إذا كانت المجاميع قريبة في حدود 4 نقاط من من كافة النقاط، فستكون تتعلم بطرق مختلطة، مما يعني أنك تعالج المعلومات بشكل فعال في أكثر من طريقة واحدة.

2.11. مثال للأدوار المختلفة للمدرب عبر المكونات الأربعة للنموذج التعليمي.

بيان نتائج التعلم: من خلال إكمال هذا التعلم بنجاح، ستمكن من تشغيل معدات وقود أوكسي.				
المكون	دور المدرب	ما يجب التركيز عليه	الهدف	مثال (تشغيل معدات وقود أوكسي)
التركيز	محفز	مشاركة الطلبة	جذب انتباه المتعلم.	اسرد قصة عن المشاكل التي حدثت في تقطيع المعادن باستخدام نظام وقود أوكسي، والتي تم التعامل معها بشكل سيئ وكانت لها عواقب وخيمة. اطلب من المتعلمين مشاركة تجاربهم.
			اربط أهدافاً جديدة بالتعلم السابق.	القطع مهارة مهمة مبنية على الدرس السابق في التحضير للحام.
			تقييم الفجوات في الاستعداد.	اسأل عن تجارب المتعلمين في القطع بواسطة الأكسجين.
			تحفيز المتعلم على المشاركة.	هذه المهارة جزء لا يتجزأ من عملية اللحام. يعتبر الانتهاء منها بنجاح مهمة كبيرة.
			توصيل هدف التعلم.	نتيجة التعلم اليوم هي أنك سوف تكون قادرًا على تشغيل معدات لحام أوكسي عند القطع.
			شجع المتعلم على فهم المحتوى	سيكون المتعلم المستفيد الأول من هذه المهارة.
			يتشارك المدرب والمتعلم معًا.	شارك كل من المدرب والمتعلم معًا حتى هذه اللحظة.
العرض	المزود بالمعلومات	تقديم المحتوى بالتتابع (أي هدف واحد في كل مرة)	اعرض الخطوات بالترتيب المنطقي.	يتم اتباع الخطوات التي تنطوي عليها عملية القطع.
			قم بتضمين خطوات «أخبر» و «وضح» و «افعل» طوال الدرس. أضفت	وصف عملية القطع. اعرض على المتعلمين، عن طريق التوضيح، عملية القطع، خطوة واحدة في كل مرة.

بيان نتائج التعلم: من خلال إكمال هذا التعلم بنجاح، ستتمكن من تشغيل معدات وقود أوكسي.

المكون	دور المدرب	ما يجب التركيز عليه	الهدف	مثال (تشغيل معدات وقود أوكسي)
الممارسة	المدرب	مشاركة الطلبة، مع تدريب من المدرب حسب الحاجة	استخدم استراتيجيات التعلم النشط المناسبة.	اطلب من المتعلمين عرض ومناقشة "منتجهم" في كل خطوة.
			مشاركة كبيرة للمدرب.	يقدم المدرب المواد وينسق جميع العناصر.
			اسمح للطلبة بتجربة كل خطوة عدة مرات حسب الحاجة.	يسمح المدرب للطلبة بممارسة كل خطوة.
التطبيق	المقيم	مشاركة الطالب، حيث يعمل المدرب كمقيم بعد اكتمال النشاط.	يوفر المدرب والأقران التدريب.	يتم تقييم / التعليق على كل خطوة من قبل المدرب والأقران.
			يوضح الطالب قدرته على الوصول إلى الهدف.	من خلال ممارسة كل خطوة، يمكن للمتعليم إثبات قدرته.
			تقديم التقدم في تحقيق جميع الأهداف.	اطلب من المتعلمين استخدام عملية قطع الوقود بالأكسجين بأنفسهم.
			تقديم ملاحظات أو تقييم.	حدد المتعلمين الذين سيقدمون منتجهم ويطلب من الفصل مناقشة العناصر الإيجابية وما هو مطلوب للتحسين.
			تحديد احتياجات التدريب الإضافية.	بناءً على التقييم، حدد ما إذا كان المتعلم يحتاج إلى مزيد من التدريب.
			أشرك المتعلم مع المدرب في عملية التقييم.	اطلب من المتعلمين التعليق على عملية التقييم الشاملة.

ملاحظة: انقر الرابط: <http://www.skills.edu.gov.on.ca/OSP2Web/TCU/DisplayNocDetails.xhtml?nocid=7237a>.

1.12 مثال لجدول المواصفات

القطاع: المهنة: عنوان الوظيفة: مستوى المهارة:								الرقم	الكفاية	نتائج التعلم	مستوى الصعوبة	المعرفة الادراكية
السلوكيات	المهارات	المعرفة	الاستيعاب	التطبيق	التحليل	التركيب	التقييم					
		*	*					1.1	قم بإعداد آلة لوحة طباعة أوفست	1.1 التعرف على آلة طباعة الأوفست وأجزائها وتشغيلها.		
		*	*					2.1	تفكيك وتجميع وتعديل آلة لوحة طباعة أوفست.	2.1 التعرف على كيفية تفكيك وتجميع وتعديل آلة لوحة طباعة أوفست.		
		*	*					3.1	ضبط ومعايرة آلة لوحة طباعة أوفست.	3.1 التعرف على تعليمات ضبط ومعايرة آلة لوحة طباعة أوفست.		
		*	*					4.1	التعرف على الأدوات والمواد اللازمة لإعداد الماكينة وتشغيلها.	4.1 التعرف على الأدوات والمواد اللازمة لإعداد الماكينة وتشغيلها.		
*	*	*	*	*				5.1	ارتداء ملابس عمل خاصة.	5.1 ارتداء ملابس عمل خاصة.		
*	*	*	*	*	*	*		6.1	القيام بتفكيك وتجميع آلة الطباعة.	6.1 القيام بتفكيك وتجميع آلة الطباعة.		

								7.1 القيام بإجراء ضبط ومعايرة الماكينة وفقاً للتعليمات.		
*	*	*	*	*				1.1 القيام بتغذية الآلة بمواد التشغيل (الحبر).		
*	*	*	*	*				9.1 القيام بتشغيل آلة لوحة طباعة أوفست.		
			*	*				1.2 التعرف على الإجراءات والخطوات اللازمة لتنفيذ الطباعة.	تنفيذ طباعة لوحة أوفست	2.
			*	*				2.2 التعرف على مشاكل التشغيل والعوامل المؤثرة على الأداء.		
			*	*				3.2 التعرف على الخلل وتشخيصه وإصلاحه.		
*	*	*	*	*	*	*	*	4.2 اختبار المهام التجريبية للطباعة ومقارنتها بأمر الطباعة.		
*	*	*	*	*	*	*	*	5.2 القيام بإجراء التعديلات والإصلاحات اللازمة.		
*	*	*	*	*	*	*	*	6.2 مراقبة نتائج الطباعة لثبات اللون مع أمر الطباعة.		
*	*	*	*	*	*	*	*	7.2 حل المشاكل والفشل.		
*	*	*	*	*				8.2 اطبع الكمية المطلوبة حسب المتطلبات.		

3.	تقديم خدمة لوحة آلة طباعة أوفست	1.3 التعرف على الأدوات والمعدات والمواد اللازمة للخدمة.						*	*	
		2.3 التعرف على تزييت أجزاء الطابعة.						*	*	
		3.3 تنظيف الجهاز.						*	*	*
		4.3 تزييت أجزاء مختلفة من الماكينة.						*	*	*

2.12 أمثلة للأوصاف الجيدة في المهن المختلفة

خطوة الأداء	معايير التقييم بالأوصاف التالية
إصلاح حوض غسيل	موضع المستوى في حدود تحمل +/- 1 مم.
تحضير الصبغة لصبغة الشعر	يتم تخفيف تركيز بيروكسيد الهيدروجين إلى 35% -40%.
تشكيل الأطراف	يمكن الشعور بنعومة أطراف الأطراف.
تمويج الشعر	سمك خصلة الشعر يساوي قطر أسطوانة "البيرم".
ضبط زوايا العجلة الأمامية للسيارة	قم بضبط الحدبة إلى +/- درجة واحدة من القيم القياسية وفقاً لدليل الخدمة.
قطع حواف الجدار	يجب على المرشح قطع حواف رأسية بزاوية 2 متر أو إطار (باب أو نافذة) في أقل من 20 دقيقة بضربات طولها 30 سم تقريباً تغطي سطح الجدار بالكامل (10 سم من الحافة)، بدون إنزال قطرات على الأرض أو المساس بحماية الإطار على بعد أقل من 5 مم من الحافة.
قطع حواف لوح القاعدة	يجب على المرشح قطع حواف أفقية من 2 متر من اللوح أو الإطار (الباب أو النافذة) في أقل من 20 دقيقة مع ضربات يبلغ طولها حوالي 30 سم تغطي سطح الجدار بالكامل (10 سم من الحافة)، دون إنزال قطرات على الأرضية والمساس بحماية اللوح أو الإطار بأقل من 5 مم من الحافة.

3.12 أمثلة على عناصر اختبار المعرفة النظرية

تُظهر عناصر التقييم التالية أمثلة على أكثر عناصر تقييم المعرفة النظرية ابتكارًا: السبب-النتيجة، وتسلسل العمل، والمطابقة، والإجابة القصيرة، والاختيار من متعدد. يمكن تضمين هذه الأنواع من عناصر اختبار المعرفة النظرية في دليل المتعلم لتقييم معرفة المتدرب النظرية. ويأتي بعد ورقة المعلومات (خلفية المعرفة النظرية)، وفي اختبار الأداء الذي أجراه المدرب في نهاية كل وحدة أو جزء من المحتوى.

السبب والنتيجة

أبحث عن تسلسل السبب والنتيجة وأدخل الحروف في الورقة.
(أ) = حالة شبيهة بالفيضانات، (ب) = أمطار متواصلة (ج) = زيادة أسعار الخضروات في السوق المحلية.

الإجابة: ()

()

()

سيكون المفتاح هو: ج أ ب (تسببت الأمطار المتواصلة في حدوث حالة شبيهة بالفيضانات، مما قد يزيد من أسعار الخضروات في السوق المحلية، بافتراض أن جميع الظروف الأخرى لم تتغير).

تسلسل العمل

طابق الأرقام من 1 إلى 10 مع أوصاف خطوات العمل «لصبغة الشعر».

() اغسل الشعر لإزالة الصبغة

() ارتدي القفازات

() افحص فروة الرأس بحثًا عن أي إصابات أو تقرحات

() افحص اللون من وقت لآخر

() قم بإجراء اختبار الحساسية

() حدد لون الصبغة

() امزج الصبغة مع بيروكسيد الهيدروجين

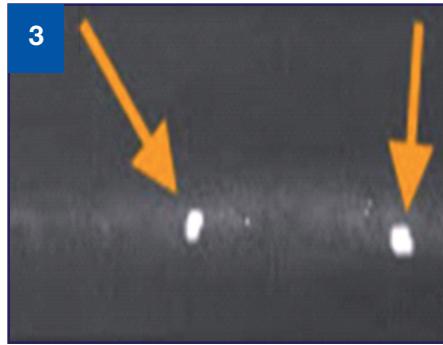
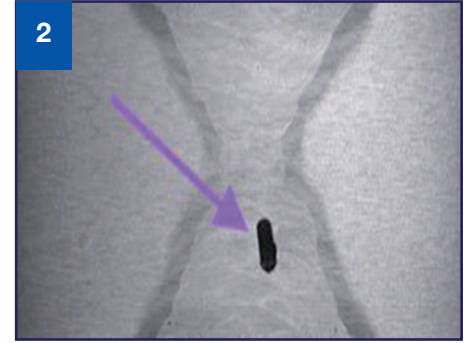
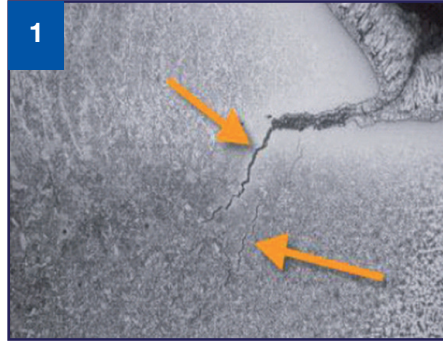
() ضع الصبغة على خصلات الشعر

() قم بتخفيف بيروكسيد الهيدروجين

الجواب: 9 ، 1 ، 2 ، 8 ، 3 ، 4 ، 6 ، 7 ، 5

المطابقة

◀ ما نوع اللحام الذي يمكن أن يتطابق مع الصور (يمثل خلل / عيوب نموذجية، أو سبب هذا العيب، أو في أي نوع لحام يحدث هذا العيب)؟



- () يحدث هذا العيب في لحام القوس المعدني المحمي
- () شقوق اللحام
- () يحدث هذا العيب نتيجة لتغيرات درجة الحرارة المفرطة
- () الفجوة بين خط اللحام ومعدن الحديد
- () يحدث هذا العيب في لحام TIG (غاز خامل التنغستن)
- () إدراج الشوائب
- () يحدث هذا العيب نتيجة لكسر جزء من القطب الكهربائي
- () لتجنب هذا العيب، يجب الاحتفاظ بطول قوس مناسب

إعادة صياغة إجابات قصيرة

◀ اذكر خمسة أسباب لتفريغ خزان المياه في المنازل.

يقدم مفتاح هذا العنصر القصير من المقالة العديد من الحلول. يمكن تحسين هذا البند لقياس المستويات المعرفية العليا بواسطة بدائل أخرى (ليتم تضمينها في دليل التقييم):

أ) بند مقال قصير منقح:

◀ اذكر أسباب تفريغ خزان المياه.

1. بسبب المكونات المعيبة في نظام المياه

١١. بسبب الأخطاء التي قام بها السباك /السمكري / ميكانيكي التمديدات الصحية

ب) استخدام عنصر السبب والنتيجة

يوفر المفتاح الأصلي عبارات يمكن ترتيبها كعنصر السبب والنتيجة.

◀ أعد ترتيب العبارات التالية حول السبب - النتيجة في تسلسل بالترتيب من السبب إلى النتيجة. أدخل العناصر من أ إلى د في الأقواس:

أ = عيب في زنبرك صمام عدم الرجوع / صمام ذوالاتجاه الواحد

ب = تفريغ خزان المياه

ج = التدفق العكسي للمياه من الخزان إلى خط الإمداد

د = توصيل الخزان بأنابيب المياه النظيفة بدون صمام عدم الرجوع / الصمام ذو الاتجاه الواحد

سببين نهائيين ()

()

()

النتيجة النهائية ()

الجواب: أ، د، ج، ب ؟؟

عناصر الاختيار من متعدد

◀ كان لون الشعر الأصلي للعميلة أشقر داكن (6/0). طلبت من مصفف الشعر صبغ شعرها ليصبح أشقر رمادي غامق (6/1)، لكن الشعر ظهر باللون البرتقالي بعد الصبغة. الإجراء الذي يجب أن يتخذه مصفف الشعر لتحقيق طلب العميلة هو إعادة صبغة الشعر على النحو التالي:

أ- رمادي أشقر داكن + 1 مل من لون مزيج أزرق

ب- رمادي أشقر داكن + 1 مل من لون مزيج ذهبي

ت- رمادي أشقر داكن + 1 مل من لون مزيج بنفسجي

ث- رمادي أشقر داكن + 1 مل من لون مزيج أحمر

الجواب: أ

4.12 أمثلة على نموذج الاختبار العملي

تتضمن كل ورقة تقييم تكوينية تم التحقق منها موضوعيًا نتائج التعلم التي سيتم تقييمها، ومعايير التقييم، ونتيجة التقييم (تم تحقيقه أو لم يتم ذلك بعد)، ومجالات التحسين (المصدر: مشروع GIZ ProVET غير المنشور، لبنان).

مناطق التحسين	التقييم (تم تحقيقه أم لا)	معايير التقييم	نتائج التعلم
		هل يتم إدخال / إزالة أداة التحريك مع فصل أداة الحفر عن الكهرباء؟	تحضير الدهانات
		هل تم تشغيل / إيقاف المثقاب بينما أداة التقلب مغمورة بشكل صحيح؟	
		هل أداة التحريك تصعد وتهبط أثناء التحريك؟	
		هل التقلب مستمر لمدة 5 دقائق على الأقل؟	
		هل يتحقق التناسق الصحيح بإضافة الماء إلى الطلاء المائي؟	
		هل الفرشاة مستقيمة (رأسياً) في الطلاء؟	قص الحواف بفرشاة
		هل الفرشاة مغطاة بطلاء يصل إلى ثلثيها؟	
		هل يوجد فائض في الطلاء على الفرشاة بعد غمسها بالطلاء؟	
		هل هناك أي طلاء يتساقط خارج دلو الطلاء؟	
		هل تم إضافة أول طلاء على الحائط على بعد 5 سم من الحافة؟	
		...	

ملاحظة: إذا لم يتم تحقيق ذلك، يجب على المتدرب تكرار المهمة حتى يبرهن بنجاح جميع نتائج التعلم المطلوبة.

مثال على أداة تتبع للتدريب أثناء العمل

5.12 مثال على السجل اليومي للمتدرب

سجل المتدرب اليومي

اسم المتدرب: التاريخ:

العمل المنجز

[illegible]

..... توقيع المتدرب:

توقيع الموجه/ المرشد فى الشركة:

سجل أداء المتدرب

اسم المتدرب: التاريخ:
وحدة التدريب:

التقييم	نتائج التعلم
o تحت التدريب	1-1 يشخص نظام الوقود؛ يحدد أسباب الأعطال ثم يقوم بالإصلاحات
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-2 يزيل خزان الوقود؛ يحدد العيوب ويعيد تركيبه
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-3 يفحص خطوط أنابيب الوقود وينفذ الإصلاحات حسب الحاجة
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-4 يجري اختبارات الضغط والشفط لمضخة الوقود
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-5 يزيل ويعيد تركيب مضخات الوقود الميكانيكية والكهربائية
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-6 يزيل فلاتر الهواء والوقود وينظفها ويعيد تركيبها
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	

تعليقات الموجه/المرشد في الشركة:

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

التقييم الشامل لوحدات التدريب / مجموعة نتائج التعلم

1. أنجز

2. لم ينجز بعد

اسم الموجه / المرشد في الشركة: التوقيع
اسم الحرفي: التوقيع
توقيع المتدرب:

سجل التقييم الذاتي للمتدرب

اسم المتدرب: التاريخ:
 وحدة التدريب:

التقييم	نتائج التعلم
o تحت التدريب	1-1 يشخص نظام الوقود؛ يحدد أسباب الأعطال ثم يقوم بالإصلاحات
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-2 يزيل خزان الوقود؛ يحدد العيوب ويعيد تركيبه
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-3 يفحص خطوط أنابيب الوقود وينفذ الإصلاحات حسب الحاجة
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-4 يجري اختبارات الضغط والشفط لمضخة الوقود
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-5 يزيل ويعيد تركيب مضخات الوقود الميكانيكية والكهربائية
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	
o تحت التدريب	1-6 يزيل فلاتر الهواء والوقود وينظفها ويعيد تركيبها
o يعمل تحت الإشراف	
o يعمل لوحده	

تعليقات الموجه/المرشد في الشركة:

.....

التقييم التقييم الذاتي لوحدات التدريب / مجموعة نتائج التعلم

1. أنجز

2. لم ينجز بعد

اسم المتدرب: التوقيع
 اسم الموجه / المرشد في الشركة: التوقيع

8.12 سجل زيارة موقع العمل الأسبوعي

اسم الشركة		رقم الزيارة	تاريخ ووقت الزيارة
اسم المتدرب	حاضر	غائب	التعليقات
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

1. المتدرب (التلميذ الصناعي)				
المؤشر	نعم	لا	معدل التحسن (إن وجد)	التعليقات / الإجراءات
1.1 تحسن التزام وحضور المتدرب				
2.1 تحسن اتباع المتدرب لإجراءات السلامة والصحة				
3.1 هناك زيادة في المهارات التي اكتسبها المتدرب				
4.1 تحسنت علاقات المتدرب مع صاحب العمل / الحرفي				
5.1 تحسنت علاقات المتدرب مع الزملاء				
6.1 تحسن تعامل المتدرب مع العملاء				
7.1 تحسن وعي المتدرب ومعرفته بحقوقه في العمل				
8.1 تحسن وعي المتدرب لمهنة المستقبل				
9.1 تمكن المتدرب من الحصول على وظيفة في الشركة				

2. الحرفي

المؤشر	نعم	لا	معدل التحسن (إن وجد)	التعليقات / الإجراءات
1.2 تحسن اتباع الحرفي لإجراءات السلامة والصحة				
2.2 تم تحسين تتبع الحرفي لمهارات المتدرب				
3.2 تحسنت علاقات الحرفي مع المتدرب				
4.2 تحسنت علاقات الحرفي مع العمال المهرة في الشركة				
5.2 تحسن تفاعل الحرفي مع العملاء				
6.2 تحسنت قدرات الحرفي في تنظيم موقع العمل وإدارة العمل				

3. موقع العمل

المؤشر	نعم	لا	معدل التحسن (إن وجد)	التعليقات / الإجراءات
1.3 هناك تحسن في السلامة والصحة في مكان العمل				
2.3 تحسن تنظيم موقع العمل وإدارة العمل				
3.3 تحسنت العلاقات في الشركة				
4.3 هناك زيادة في دخل الشركة وعدد العملاء				
5.3 تحسنت ظروف العمل				
6.3 انخفض معدل الحوادث في مكان العمل				

تعليقات الموجه / المرشد في الشركة

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

اسم الموجه/ المرشد في الشركة: التوقيع:

تقرير الموجه الشهري

اسم الموجه: التاريخ:
لمحة عامة:

عدد الزيارات:
عدد المتدربين:
عدد الشركات / مواقع العمل:
الأنشطة الرئيسية:

التقييم

عناصر التقييم	مجال التقييم
نسبة أيام الحضور أسباب الغياب	الحضور
التحسن في الامتثال للصحة والسلامة المهنية أسباب عدم الامتثال	التوافق مع الصحة والسلامة المهنية
إحراز التقدم في تقييم دور الحرفي	تحسين المهارة
العلاقات بين المتدربين والمدراء والحرفيين والعملاء وما إلى ذلك. طبيعة الصراعات	علاقات العمل
تحسينات في مكان العمل وإدارة العمل أسباب عدم التحسين	إدارة مكان العمل / العمل
الوعي الوظيفي المعرفة بالحقوق في العمل	الإرشاد المهني
نسبة المتدربين الذين تم توظيفهم في نفس مكان العمل أو في أماكن العمل الأخرى أسباب عدم الحصول على وظيفة حتى الآن	التوظيف
تحسينات في الدخل وعدد العملاء أسباب التحسين (مثل المتدربين، الصحة والسلامة المهنية، إدارة العمل، العلاقات مع العملاء، إلخ.)	دخل الشركة والعملاء

التوصيات:
.....
.....
.....

توقيع الموجه/ المرشد في الشركة:

يعد دمج التلمذة الصناعية في تصميم البرنامج طريقة فعالة لتطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل. يتطلب التدريب على الكفايات مرافق ومعدات تتطابق بشكل كبير مع تلك المستخدمة في الشركات، بحيث يكتسب المتعلم المهارات ذات الصلة التي من شأنها أن تعمل على تحسين قابليتهم للتوظيف. بالنظر إلى هذا العائق الكبير في التكلفة، فإن التلمذة الصناعية هي وسيلة فعالة من حيث التكلفة لتزويدهم بالتدريب على المهارات التي يتم تقييمها من قبل أصحاب العمل. فيما يلي نظرة عامة على أنظمة التلمذة الصناعية ووصف للنماذج والقضايا المختلفة المتعلقة بها.

تتطلب التلمذة الصناعية إشراك كل من المدربين والحرفيين الرئيسيين¹⁵. يتم معظم التدريب أثناء العمل لدى صاحب عمل إلى جانب حرفي ماهر (رئيسي) من ذوي الخبرة، والذي يساعد المتدرب على تعلم صناعته أو مهنته. كما يشارك في التعليم النظري من خلال الالتحاق بكلية تقنية محلية أو مدرسة مهنية أو جامعة. يقوم الحرفي الرئيسي بتدريب المتدرب من خلال مجموعة واسعة من الأنشطة: اختيار المهام، وتقديم تلميحات، والتدريب، وتقييم أنشطة المتدربين وتشخيص أنواع المشاكل التي يواجهونها، وتحديثهم، وتقديم التشجيع، وتقديم التعليقات، وتنظيم طرق القيام بالأنشطة، والعمل على نقاط ضعف معينة. في الوقت نفسه، يقدم المدرب التعلم التكميلي، ويضمن تنفيذ برنامج التلمذة الصناعية كما هو متوقع.

التلمذة الصناعية فعالة بشكل خاص في توفير المعرفة العملية. سيصبح المتدرب بارعاً في إنجاز مهمة معينة دون أن يكون بالضرورة قادراً على وصف العمليات المختلفة التي تنطوي عليها هذه المهمة. سوف يتعلمون من الحرفي الرئيسي من خلال الملاحظة والتقليد والممارسة. يعتمد مفتاح اكتساب هذه المعرفة الضمنية على الاتصال الشخصي المكثف والتفاعل المنتظم والثقة والممارسة، بدلاً من التكرار البسيط للمعرفة التقريرية أو الحقائق. بالإضافة إلى ذلك، تؤدي المعرفة الضمنية إلى «الأتمتة/ التلقائية» اللاواعية التي تحرر قدرة عقول المتدربين على استيعاب مهام أخرى أكثر صعوبة.

ومع ذلك، يحتاج المتعلم أيضاً إلى التعليم المؤسسي الذي يكمل التلمذة الصناعية. لا تتاح للمتعلمين في كثير من الأحيان الفرصة لمعرفة الأسباب الكامنة وراء وظيفة الجهاز أو الخلل الوظيفي للجهاز كجزء من التدريب المهني العملي. في التدريب على الكفايات، من المهم جداً أن يتم دعم تنمية المهارات من خلال المعرفة الخلفية والفهم الكافيين حتى يتمكن المتعلم من استكشاف المشاكل وإصلاحها عند ظهورها. من خلال معرفة ما يجري «داخل الصندوق / المعدات»، يكون المتعلم قادراً على حل مشكلة عندما تتغير الظروف عن المألوف. أي أن المتعلم يعرف «لماذا» تعمل الآلة بالطريقة التي ينبغي لها (أو لا ينبغي لها). غالباً ما يشير أصحاب العمل إلى ذلك باعتباره كفاية أساسية. ومع ذلك، فإنه غالباً ما يكون مفقوداً من التدريب أثناء العمل، حيث يخبر المشرفون المتدرب الجديد «ماذا» يفعلون، ولكن نادراً «لماذا» يجب القيام به، مما يمنعهم من اكتساب القدرة على اتخاذ الإجراءات المناسبة عندما تتغير الظروف عن المألوف.

تتمثل إحدى الفوائد المهمة التي يضيفها «التدريب الثنائي/المزدوج» (مع جلسات العمل والتدريب أثناء العمل) في قضاء الوقت في توفير المعلومات الأساسية الضرورية حول المهارة، حتى يتمكن المتعلم من فهم كيفية تكييف العمليات كما هو مطلوب. يمكن أن يوفر مركز التدريب أيضاً فرصاً لتجارب «التجربة والخطأ»، والتي لا يمكن أن تحدث في مكان العمل، حيث يكون التركيز في الغالب على الإنتاج. ستكون القيمة المضافة لمساهمة المدرب، على سبيل المثال، تقديم سيناريوهات مشاكل معينة للمتعلمين لحلها، وبالتالي السماح بعرض معرفتهم ومهاراتهم.

¹⁵ لا ينبغي أن يؤخذ مصطلح الحرفي الرئيسي على أنه يحد من نطاق التلمذة الصناعية للقطاع الصناعي، حيث قد يستخدم مزودو الخدمات أيضاً المتدربين بشكل كبير.

في أمريكا الشمالية وأجزاء كثيرة من أوروبا، يجمع «النظام الثنائي/ المزدوج» بين التدريب أثناء العمل والتعليم المهني في دورة واحدة من خلال مركز تقني / مهني. يمكن أن يختلف طول البرنامج وترتيبات العقود. في بعض الحالات، يقضي المتدرب جزءًا من الأسبوع في المدرسة، ويتعلم المعرفة الأساسية للمهنة والجزء الآخر من الأسبوع يعمل في الشركة. في المواقف الأخرى، يقضي المتدرب معظم السنة (حوالي 9 أو 10 أشهر) في العمل، ويتعلم المهنة، وشهرين أو ثلاثة أشهر في مركز التدريب. في بعض البلدان، يقضي نفس الوقت في التدريب العملي والنظري، إما (أ) 2.5 يوم في شركة و2.5 يوم في المدرسة، (ب) أسبوع واحد في الشركة وأسبوع واحد في المدرسة، أو (ج) 6 أشهر في الشركة و6 أشهر في المدرسة.

يعتبر المتدربون عمال. إما أن ينطبق قانون العمل عليهم بالكامل، أو هناك أحكاماً خاصة تتعلق بالعمل الذي يقومون به. لديهم إمكانية الحصول على الحماية الاجتماعية، ويمكن حساب أجورهم كنسبة من الحد الأدنى للأجور (أي حسب أعمارهم وسنوات خبرتهم).

مطلوب كتاب مهام المهارات لتتبع كفايات المتدرب. الغرض من عنصر التلمذة للتدريب على الكفايات هو أن المتدرب يكتسب الكفايات المتفق عليها في بيئة العالم الحقيقي. ومع ذلك، في بعض الأحيان، عندما لا يكون صاحب العمل مشاركًا في السلسلة الكاملة من تنفيذ التدريب على الكفايات، فإنه يكون غير متأكد من دور المتدرب وقد ينظر إليه فقط على أنه عمالة رخيصة أو عبء. في مثل هذه الحالات، قد يتم تعيين المتدرب لتنظيف الأرض أو صنع الشاي والقهوة. وهذا يمثل فرصة ضائعة للمتدرب وصاحب العمل ومركز التدريب. إحدى الطرق لمعالجة هذا الوضع هي من خلال كتاب تتبع المهارات الذي يحدد الكفايات التي يجب أن يكتسبها المتدرب في الوظيفة. يتم إعداد هذا الكتاب من قبل مركز التدريب أو وكالة الاعتماد، ويبلغ صاحب العمل بالكفايات التي يتوقع أن يكتسبها المتدرب. قد يسمح كتاب تتبع المهارات بما يلي: (أ) يجري المتدرب تقييم ذاتي؛ (ب) يتحقق الحرفي الرئيسي من صحتها؛ و (ج) يشرف المدرب على العملية ويكمل التدريب عند الحاجة.

يجب أن تتناول الجوانب الأخرى لاتفاقيات التدريب المهني العملي، والتي قد تشكل جزءًا من العقد بين مؤسسة التدريب وصاحب العمل والمتدرب ما يلي:

- ◀ محتوى وعملية نظام التدريب والتتبع
- ◀ ظروف العمل وساعات العمل
- ◀ التقييم والتصديق - ومنح الشهادة
- ◀ ضمان الجودة - لمنتجات أو خدمات المتدرب -
- ◀ أهلية المتدرب لإنشاء عمل جديد (شركة أخرى) في نفس المجال / يتم تعيينه من قبل شركة أخرى
- ◀ مدة التلمذة الصناعية لاستعادة التكلفة
- ◀ خرق العقد
- ◀ المسؤولية في حالة تلف المعدات
- ◀ الحماية الاجتماعية للمتدربين

اختبار عملي:
صفحة المعلومات

المهنة:
اسم الوظيفة ورمزها:
اسم المتقدم للاختبار:
مكان الاختبار:
اسم المقيمين:
تاريخ الاختبار:
مستوى المهارة:
رقم الهاتف:
مدة الاختبار:

تعليمات عامة:

◀ للمقيمين (لإعداد بيئة الاختبار، وجمع وتفسير الأدلة، وما إلى ذلك)

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

◀ للمرشح (للتحضير للاختبار، وإبلاغه بالمحتويات ومنهجية الاختبار، وتعليمات الاختبار، وما إلى ذلك)

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

نموذج الاختبار العملي # 1

وحدة الكفاية: تمويج الشعر

تسلسل العمل: تمويج - تجعيد الشعر باستخدام بكرات بيرم

طريقة التقييم: المراقبة المباشرة والمنتج مدة الاختبار: 30 دقيقة

المواد الرئيسية: شامبو، مجففات شعر، فراشي شعر، مقص، أمشاط، ملاقط «كليبز» شعر، بكرات تجعيد الشعر، شريط، مطاطات شعر، مشابك، ودبابيس شعر

معايير التقييم	التقييم (متمكن أو غير متمكن حتى الآن) كفو / غير كفو خيار		عنصر التقييم / خطوة الأداء
	الطريقة	النتيجة / المنتج	
تمت استشارة العميل بشكل التمويج المطلوب			تحديد بكرات البيرم
بالماء والشامبو			تنظيف الشعر
إلى 6 أو 9 أجزاء			تقسيم الشعر
سمك خصلة الشعر يساوي قطر بكرات البيرم عرض الخصل أقل من طول البكرة بمقدار نصف سنتيمتر من كل جانب تمشيط الخصل بزاوية منفرجة إلى فروة الرأس نهايات خصل الشعر في وسط بكرة البيرم وليست مثنية على البكرة بكرة البيرم موضوعة على قاعدة خصلة الشعر ونحو نمو خصلة الشعر دون التأثير على الخصلات الأخرى تم ثم يثبت البكرة باللفافة المرنة، حيث تكون المادة المستخدمة مسطحة على سطح اللفافة عند جذور الشعر			تثبيت بكرات البيرم
يستخدم واقي خاص لتجنب انسكاب السوائل على ملابس العميل سؤال للمناقشة: كيف تحدد وقت الانتظار؟			توزيع سائل التمويج

اسم المقيم وتوقيعه: التاريخ:

خطة تنفيذ التقييم

مهمة التقييم: إنتاج مجموعة أدوات للصحة والسلامة المهنية في مكان العمل

طريقة التقييم: مشروع المجموعة

مقيم (مقيمون):

تاريخ التقييم:

وحدات الكفاية / العناصر المراد تقييمها

1. **تنظيم معلومات مكان العمل.** اجمع معلومات عن متطلبات / ممارسات الصحة والسلامة المهنية للمجموعة من المصادر المناسبة. تحديد مدى ملاءمة المعلومات لأغراض مجموعة الأدوات.
2. **تصميم وإنتاج المستندات النصية.** تصميم وثائق عدة سهلة الاستخدام ومناسبة للجمهور المستهدف عن الأدوات. إنتاج وثائق مدققة ومراجعة بشكل نهائي.
3. **تعاون في العملية الإبداعية.** العمل بشكل تعاوني مع الآخرين في تصميم وإنتاج مجموعة المعدات.

وصف موجز للمهمة

يعمل المتدربون في فرق مكونة من ثلاثة أفراد لإنشاء مجموعة أدوات تعريفية للعاملين في الصناعة حول ممارسات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مكان العمل. سيتم استخدام الوثائق من مكان العمل، أو مكان التدريب العملي في موقع العمل، جنباً إلى جنب مع البحث، لتطوير مجموعة الأدوات. يعتمد التقييم على محتوى وتخطيط المنتج النهائي وأيضاً العمل الجماعي الذي تم إظهاره أثناء تطوير المنتج.

الموارد المطلوبة

إمكانية الوصول إلى: محطات العمل؛ تطبيق البرمجيات؛ طابعة؛ دليل أسلوب العمل بالمنظمة؛ مجموعة من الصور (على سبيل المثال، لتوضيح المقصود بمجموعة الأدوات)؛ والوثائق التي تحتوي على معلومات حول الصحة والسلامة المهنية، والتي يمكن نسخها ولصقها.

تعليمات للمتدربين

يتلقى المتدربون مواصفات تفصيلية للمحتوى المراد تضمينه في مجموعة الأدوات والنمط الذي سيتم استخدامه.

2.13 الجدول 33. مثال على نموذج مراجعة التقييم

نموذج مراجعة الاختبار		
يرجى إكمال هذا النموذج بعد الانتهاء من الاختبارات النظرية والعملية. سيتم أخذ تعليقاتك في عين الاعتبار لتحسين التقييمات المستقبلية لهذه الدورة.		
التغذية الراجعة على الاختبار النظري		
لا	نعم	1. كانت أسئلة الاختبار واضحة ويمكن فهمها بسهولة
لا	نعم	2. غطت أسئلة الاختبار المعلومات النظرية المتعلقة بالوظيفة
لا	نعم	3. كانت هناك أسئلة لا علاقة لها بالمهنة
إذا كانت إجابتك بنعم، فيرجى التحديد		
لا	نعم	4. بعض الأسئلة كان لديها أكثر من إجابة صحيحة
إذا كانت إجابتك بنعم، فيرجى التحديد		
لا	نعم	5. كان الوقت المخصص للاختبار كافياً
لا	نعم	6. كانت قاعات الاختبار مناسبة من حيث المقاعد والتهوية والإضاءة
إذا كانت إجابتك بلا، فيرجى التحديد		
التغذية الراجعة على التقييم العملي		
لا	نعم	1. كانت أسئلة الاختبار واضحة من حيث اللغة والصياغة
لا	نعم	2. يعكس الاختبار القدرة التقنية للشخص الذي يؤدي المهمة
3. كان مكان تنفيذ الاختبار مناسباً من حيث توفر:		
لا	نعم	◀ المرافق
لا	نعم	◀ المعدات
لا	نعم	◀ الأدوات
لا	نعم	4. كان مشرف الاختبار (المقيم) متعاوناً في توضيح الواجبات المطلوبة للاختبار
لا	نعم	5. كان الوقت المخصص للاختبار كافياً
شكراً لتعاونكم		

الخطوة 14: متابعة وتقييم التدريب على الكفايات

1.14 أمثلة على مؤشرات التدريب SMART القائمة على الكفايات

Data collection method	Indicator and description
الدراسة الاستقصائية/ الاستبانة	التصور العام. يقيس هذا المؤشر المعرفة العامة، والسلوكيات، والتصور تجاه التعليم والتدريب المهني والتقني من حيث الملاءمة والجودة.
مراجعة الملفات + دراسات التتبع للخريجين	صافي معدل التوظيف في 3 أشهر. يقيس هذا المؤشر النسبة المئوية لخريجي التعليم والتدريب المهني والتقني الذين تم توظيفهم في غضون 3 أشهر من التخرج وتم الاحتفاظ بهم في العمل لمدة 12 شهرًا على الأقل، والذين لم يكونوا ليتوظفوا بدون هذا البرنامج. يجب أن يتم تصنيف البيانات حسب مزود الخدمة ونوع البرنامج (عادي أو قصير) والبرنامج والنوع الاجتماعي والفئة العمرية والمحافظة.
الدراسة الاستقصائية/ الاستبانة	رضا صاحب العمل. يقيس هذا المؤشر درجة رضا صاحب العمل عن مهارات وكفايات خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني، مصنفة حسب مزود الخدمة والفئة العمرية والنوع الاجتماعي والمحافظة والقطاع / البرنامج.
مراجعة الملفات	الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني العادية: يقيس هذا المؤشر عدد الطلبة / المتدربين الملتحقين والذين حضروا جلسة واحدة على الأقل في البرامج التقنية / المهنية المنتظمة التي يقدمها مزودو الخدمات الحكومية وغير الحكومية، مصنفة حسب مقدم الخدمة، والنوع الاجتماعي، والفئة العمرية، والإعاقة، والمحافظة.
مراجعة الملفات	تخريج برامج التعليم والتدريب المهني والتقني العادية. يقيس هذا المؤشر عدد الخريجين الذين تم التعبير عنهم كنسبة مئوية من عدد الطلبة الملتحقين في البرامج التقنية / المهنية المنتظمة التي يقدمها مزودو الخدمات الحكومية وغير الحكومية، مصنفة حسب مزود الخدمة، والنوع الاجتماعي، والإعاقة، والفئة العمرية والمحافظة.
مراجعة الملفات	معدل التسرب من برامج التعليم والتدريب المهني والتقني العادية. يقيس هذا المؤشر عدد المتسربين من البرامج التقنية / المهنية المنتظمة التي يقدمها مزودو الخدمات الحكومية وغير الحكومية كنسبة مئوية من عدد الطلبة الملتحقين في نفس نوع البرامج، مصنفة حسب مزود الخدمة، والنوع الاجتماعي، والإعاقة، والفئة العمرية والمحافظة.
وثائق هيئة الاعتماد الوطنية	عدد البرامج المعتمدة. يقيس هذا المؤشر إجمالي عدد البرامج المعتمدة والمصنفة حسب القطاع والمستوى المهني ومزود التدريب والمحافظة.
مراجعة الملفات	الاستثمار في البنية التحتية الجديدة. يقيس هذا المؤشر المبلغ الإجمالي للأموال المستثمرة في البنية التحتية الجديدة، مصنفة حسب مزود الخدمة، والمحافظة، والقطاع، ومصدر التمويل، والجهات المانحة.

تم الحصول عليها من الإحصاءات الوطنية، وهي تقاس سنويا	الإنفاق العام على التعليم والتدريب المهني والتقني. يقيس هذا المؤشر حصة إجمالي الإنفاق الحكومي على مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني الحكومي، مصنفةً حسب المزود ونوع الإنفاق (الحالي أو الرأسمالي) والنوع الاجتماعي والفئة العمرية والقطاع والمحافظة.
مراجعة الملفات	تكلفة الطالب. يقيس هذا المؤشر متوسط التكلفة (لكل طالب بدوام كامل) لبرنامج التعليم والتدريب المهني والتقني العادي الذي يديره مزودو التدريب الحكوميون وغير الحكوميين، مصنفة حسب المزود والقطاع والبرنامج والمحافظة.

الخطوة 16: إجراء دراسات حول تتبع الخريجين ورضا أصحاب العمل

1.16 المهام الأساسية لدراسة تتبع الخريجين أو الدراسة الاستقصائية لرضا أصحاب العمل

المهام	الوصف
تطوير مفهوم وأدوات الدراسة	- تحديد أهداف الدراسة - تصميم الدراسة (اختر الفوج واستراتيجيات الدراسة) - جمع العناوين - تحديث العناوين - وضع الأسئلة والأجوبة - ترتيب الاستبانة - إجراء تجربة مسبقة - طباعة الاستبانة وتحضير المواد الدعمة
جمع البيانات	- تدريب فريق الدراسة - توزيع وجمع الاستبانات - إجراءات التذكير (رفع معدل المشاركة)
تحليل البيانات وكتابة التقارير	- تحديد نظام تصنيف للأسئلة المفتوحة - إدخال والتحكم في جودة البيانات - تحليل البيانات - إعداد تقرير الدراسة - عقد ورشات عمل مع الخريجين وأصحاب العمل - تنفيذ إجراءات أخرى لتحسين البرنامج التعليمي / التدريبي

- Center on Education and Training for Employment. 2004. DACUM research chart for automotive technology. Ohio State University. <https://unevoc.unesco.org/e-forum/AutomotiveTechnology.pdf>
- Gasskov, V. 2006. Vocational Education and Training Institutions: A Management Handbook and CD-ROM. Geneva: International Labour Office. https://www.skillsforemployment.org/edmsp1/groups/skills/documents/skpcontent/ddrf/mtk0/~edisp/wcmstest4_194494.pdf.
- Grunert, Judith. 1997. The Course Syllabus: A Learning-Centered Approach. Bolton, MA: Anker Publishing.
- ILO. 2016. Updated Guidelines for Development of Regional Model Competency Standards. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_496514.pdf.
- ILO. 2017c. Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches: Analysis of Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation. Geneva: International Labour Office.
- Northern Alberta Institute of Technology (NAIT). 2009. Becoming a Master Instructor. BMI. <https://www.nait.ca/nait/home>
[https://www.capf.ca/pdfs/NAIT%20\(BMI\)%20100%20Course%20Outline.pdf](https://www.capf.ca/pdfs/NAIT%20(BMI)%20100%20Course%20Outline.pdf)
- Tuck, R. 2007. An introductory guide to national qualifications frameworks: Conceptual and practical issues for policy-makers. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf.

◀ للمزيد من المعلومات الرجاء الاتصال:

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

أريسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري

ص.ب. 4088 - 11 رياض الصلح 2150 - 1107 بيروت - لبنان

هاتف: + 961 (1) 752400

فاكس: + 961 (1) 752405

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates

تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: @iloarabstates