



استعراض حول اختبار المهارات ومَنح الشهادات في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان



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

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: استعراض حول اختبار المهارات ومَنح الشهادات في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان، بيروت، كانون الأول 2021.

ISBN: 9789220361702 (Print)

ISBN: 9789220361719 (Web PDF)

متوفرة أيضاً باللغة الإنكليزية:

A review of skills testing and certification in TVET in Lebanon -

ISBN: 9789220361689 (print) / 9789220361696 (web pdf) كانون الأول 2021

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

إن مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

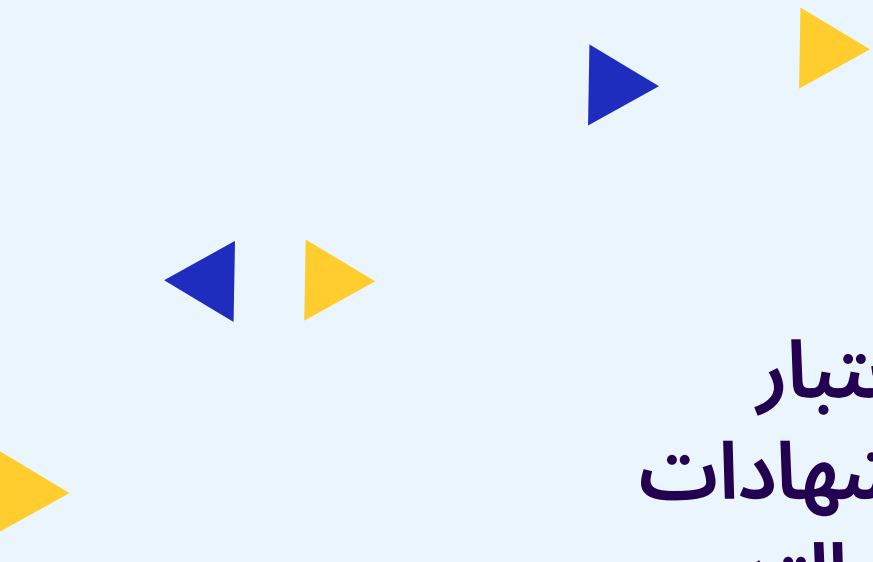
وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. 8804-11، رياض الصلح 0512-7011

بيروت، لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

A decorative graphic consisting of several triangles in blue and yellow, arranged in a scattered pattern on the left side of the page.

◀ استعراض حول اختبار
المهارات ومَنح الشهادات
في مجال التعليم والتدريب
التقني والمهني في لبنان

جدول المحتويات

09	◀ موجز تنفيذي
23	1. مقدمة
24	2. نطاق العمل ومسائل البحث
25	3. منهجية البحث
27	4. النتائج الرئيسية
27	4.1 مشاركة أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات
31	4.2 أطر اختبار المهارات ومنح الشهادات
34	4.3 قدرات الموارد البشرية في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات
38	4.4 تمويل اختبار المهارات ومنح الشهادات
42	4.5 تصميم اختبارات المهارات
47	4.6 إجراء اختبارات المهارات
53	4.7 عملية منح الشهادات
58	4.8 عملية الرصد والتقييم لجهة اختبار المهارات ومنح الشهادات
61	4.9 إدراج اختبار المهارات ومنح الشهادات
64	4.10 الاعتراف بالتعلم المسبق
66	5. توصيات
66	5.1 زيادة مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال
70	5.2 تحسين القدرات المؤسسية في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات
79	5.3 تحسين إدراج اختبار المهارات ومنح الشهادات
82	5.4 تعزيز الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) في التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) في لبنان
87	6. استنتاجات
90	◀ الملحقات
90	المحلق أ. موجز عن مؤسسات ومقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) في لبنان
92	المحلق ب. أدوات البحوث/الأسئلة التوجيهية المتعلقة بالمقابلات
101	المحلق ج. موجز عن استعراض المؤلفات
105	المحلق د. قائمة المقابلات
106	المحلق هـ. تفاصيل أخرى عن النتائج والتوصيات

◀ قائمة الجداول

- 18 الجدول 1. الموظفون الإضافيون في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة
- 22 الجدول 2. مصادر تمويل مؤسسات التعليم والتدريب المهني
- الجدول 3. لمحة عامة عن تكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات في المركز الوطني
- 24 للتدريب المهني
- الجدول 4. أساليب إعداد مواد اختبار المهارات في مؤسسات التعليم والتدريب التقني
- 26 والمهني الخاصة
- 28 الجدول 5. نظام تصنيف الشهادات في المؤسسة الوطنية للاستخدام
- 28 الجدول 6. توزيع الدرجات العلمية حسب التقييم التحصيلي والتقييم التكويني
- 29 الجدول 7. درجات النجاح في مختلف مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة
- الجدول 8. استراتيجيات التقييم المستخدمة في التقييمات النهائية لمؤسسات التعليم والتدريب
- 30 التقني والمهني الخاصة
- 36 الجدول 9. مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني والتصديق على الشهادات
- الجدول 10. عضوية وأدوار ومسؤوليات لجان التقييم في المؤسسة الوطنية للاستخدام وفي المجلس
- 38 الوطني للتدريب المهني
- 40 الجدول 11. معدل الطلاب ذوي الإعاقة في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني

مديرية الإرشاد والتوجيه	AEES
جمعية الصناعيين اللبنانيين	ALI
جمعية المتطوعين للخدمة الدولية	AVSI
البكالوريا الفنية	BT
التدريب القائم على الكفاءة	CBT
غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان	CCIA-B
غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع	CCIA-Z
الاتحاد العمالي العام في لبنان	CGTL
ديكام (منهجية ديكام لتطوير منهج)	DACUM
المديرية العامة للتعليم المهني والتقني	DGTVET
منظمة الأغذية والزراعة	FAO
الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان	FENASOL
منظمة العمل الدولية	ILO
الجمعية الألمانية للتعاون الدولي	GIZ
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
الجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب	LOST
إجازة فنية	LT
الرصد والتقييم	M&E
وزارة التربية والتعليم العالي	MEHE
وزارة الزراعة	MoA
وزارة العمل	MoL
وزارة الشؤون الاجتماعية	MoSA
الحركة الاجتماعية	MS
المركز الوطني للتدريب المهني	NCVT
المؤسسة الوطنية للاستخدام	NEO

منظمة غير حكومية	NGO
إطار المؤهلات الوطنية	NQF
الإطار الاستراتيجي الوطني لبرنامج التعليم والتدريب التقني والمهني	NSF for TVET
المجالس الوطنية لمهارات القطاع	NSSCs
التدريب أثناء العمل	OJT
تقييم التعلم المسبق والاعتراف به	PLAR
اشخاص ذو إعاقة	PWD
ضمان الجودة	QA
ضمان الجودة والاعتماد	QAA
مؤسسة ربنيه معوض	RMF
الاعتراف بالتعليم المسبق	RPL
بنكبنود الاختبار	TIB
شهادة الامتياز الفني	TS
التعليم والتدريب التقني والمهني	TVET
إطار التأهيل التقني والمهني	TVQF
منظمة الأمم المتحدة للطفولة/اليونسيف	UNICEF
التدريب المهني	VT
التعلم القائم على العمل	WBL

◀ شكر وتقدير

لقد قامت منظمة العمل الدولية بإعداد هذا التقرير بعنوان: «استعراض حول اختبار المهارات ومنح الشهادات في معهد التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان» في إطار برنامج «الشراكة من أجل تحسين آفاق المهجرين قسريا والمجتمعات المضيفة»، الذي يعرف أيضا ب «آفاق» بقيادة حكومة هولندا.

إن برنامج آفاق العالمي هو عبارة عن شراكة عالمية مدتها أربع سنوات بين هولندا، ومنظمة العمل الدولية، ومؤسسة التمويل الدولية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، اليونيسف والبنك الدولي؛ يعمل هذا البرنامج في ثماني دول في شرق أفريقيا والقرن الأفريقي والشرق الأوسط بهدف دعم التعليم والعمالة وتأمين الحماية للمهجرين قسريا.

في لبنان، تركز الشراكة على الحد من أوجه الضعف المتعددة الأبعاد وزيادة الاستقرار الاجتماعي لكل من اللاجئين السوريين والمجتمعات المحلية اللبنانية المضيفة، في إطار الركائز الرئيسية الثلاث وهي التعليم والتعلم؛ العمل بكرامة؛ والحماية والإدماج.

بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، تتمحور جهودها في إطار ركن التعليم والتعلم حول تحسين نوعية التدريب على المهارات والشهادات ذات الصلة بالسوق في مجال الزراعة بالنسبة للمواطنين اللبنانيين واللاجئين السوريين، إضافة الى تعزيز الأنظمة والنهوض بالقدرات المؤسسية التي توفرها. في هذا الإطار، تستعرض هذه الدراسة الأنظمة القائمة لاختبار المهارات ومنح الشهادات المتعلقة ببرامج التعليم والتدريب التقني والمهني في القطاعين العام والخاص، وذلك عن طريق تحديد مكامن القوة والضعف في الممارسات الحالية لاختبار المهارات التحصيلية وما يرتبط بها من أنظمة وإجراءات لمنح الشهادات. بناء على ذلك، يقترح هذا الإطار توصيات باتباع نهج يضمن جودة الاختبار ومنح الشهادات في سياق التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان.

من خلال التعاون مع شركاء منظمة العمل الدولية في لبنان، قام بإعداد هذه الدراسة مستشاران من منظمة العمل الدولية هما أحمد عقل وياسر علي، وذلك في ظل دعم وتوجيه تقني من فريق المهارات التابع لمنظمة العمل الدولية في المكتب الإقليمي للدول العربية، من ضمنهم ديفيد تشانغ، كبير المستشارين التقنيين المسؤول عن حافظة المهارات في لبنان وكيشور سينغ كبير خبراء المهارات وقابلية التوظيف. كما تمت الاستفادة من الدعم الذي قدمته رانيا حكيم، منسق البرامج الوطنية في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، ونسيم نجيم، مسؤول في شؤون المهارات الوطنية، آفاق لبنان، بالإضافة إلى التوجيه العام المقدم من شزا الجندي، كبير المستشارين التقنيين الإقليميين في منظمة العمل الدولية.

موجز تنفيذي

لجهة اختبار المهارات التجميعية النهائي وكذلك ما يرتبط بها من أنظمة تتعلق بمنح الشهادات وسير الأعمال التي تنفذها المؤسسات العامة والخاصة المعنية بالتعليم والتدريب التقني والمهني. بناء على ذلك، تقترح هذه الدراسة توصيات باتباع نهج يضمن جودة الاختبار ومنح الشهادات في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان. تتناول الدراسة الأسئلة التوجيهية الرئيسية التالية:

في سياق برنامج الشراكة «آفاق» الذي تموله مملكة هولندا، تستعرض هذه الدراسة الأنظمة القائمة المتعلقة باختبار المهارات ومنح الشهادات في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان. يُعرف عادةً اختبار المهارات ومنح الشهادات بعملية جمع المعلومات لتحديد مستوى كفاءة الشخص وفقاً لمعايير محددة لجهة تأهيل معين. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مكان القوة والضعف في الممارسات الحالية

السؤال التوجيهي الرئيسي رقم 3:

إلى أي مدى يعزز اختبار المهارات القائم ومنح الشهادات عملية إدماج الفئات المحرومة وإنصافها؟

السؤال التوجيهي الرئيسي رقم 1:

إلى أي مدى يَنخرط الممارسون، والغرف، ومنظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات؟

السؤال التوجيهي الرئيسي رقم 4:

إلى أي مدى يعزز اختبار المهارات القائم ومنح الشهادات الاعتراف بالتعلّم المسبق؟

السؤال التوجيهي الرئيسي رقم 2:

إلى أي مدى تكون القدرات المؤسسية، والموارد، والظروف متاحة لدعم اختبار المهارات على أساس النتائج ومنح الشهادات؟

لقد تم جمع بيانات هذا البحث من خلال استعراض المستندات والمؤلفات لاستكشاف أفضل الممارسات الحالية في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات؛ بالإضافة الى ذلك، لقد ساعدت المقابلات الرئيسية مع المسؤولين في ست عشرة مؤسسة ومنظمة على فهم النظام الحالي لاختبار المهارات ومنح الشهادات. وهي تشمل:

- سبع مؤسسات خاصة تعنى بالتعليم والتدريب التقني والمهني ومنظمات غير حكومية: جمعية المتطوعين للخدمة الدولية، معهد CIS للتعليم والتدريب المهني، الجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب، مؤسسة مخزومي، الحركة الاجتماعية/الحركة الاجتماعية، مؤسسة رينيه معوض، ومؤسسة الصفدي.

لقد جرى تحليل البيانات التي جمعت بهدف الإجابة على الأسئلة التوجيهية الرئيسية وتقديم توصيات لتحسين القدرات المؤسسية وتعزيز إدراج مختلف عمليات اختبار المهارات ومنح الشهادات في إطار الاعتراف بالتعليم المسبق. كما وتتناول التوصيات المقترحة مسائل شاملة تتعلق بإشراك منظمات أصحاب العمل والعمال.

- أربع مؤسسات عامة تعنى بالتعليم والتدريب التقني والمهني: المديرية العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني في وزارة التربية والتعليم العالي، مديرية الإرشاد والتوجيه في وزارة الزراعة، المؤسسة الوطنية للاستخدام، والمركز الوطني للتدريب المهني

- خمس منظمات أصحاب عمل وعمال: غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان؛ غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع؛ جمعية الصناعيين اللبنانيين، الاتحاد العمالي العام في لبنان؛ والاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان

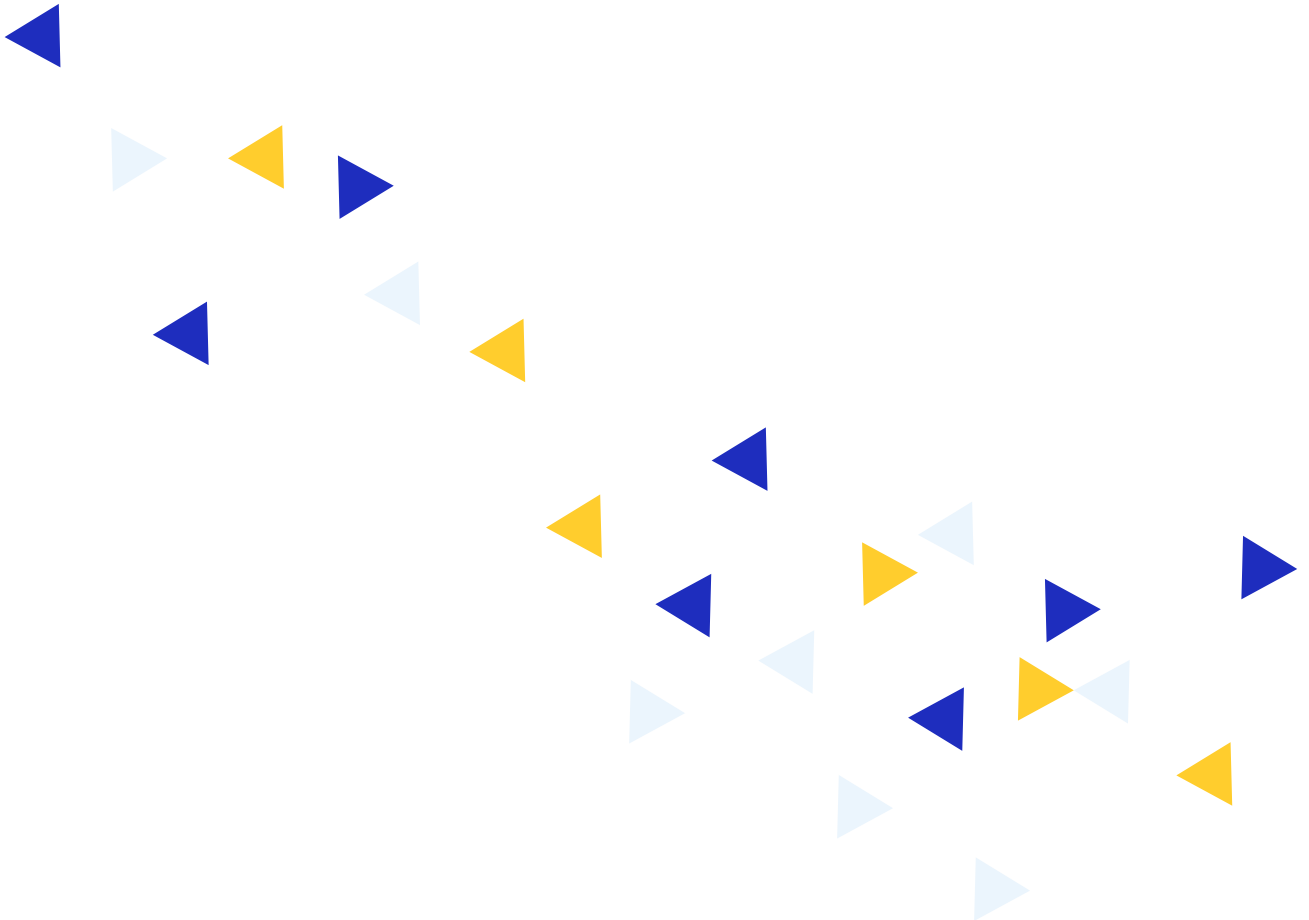
◀ انخراط منظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات

- إلى جانب مشاركتها في مجالس الإدارة واللجان الاستشارية، نادراً ما تشارك منظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات. لقد عزت المؤسسات التي أجريت معها المقابلات هذه المشاركة غير الكافية، الملحوظة بشكل عام في برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني، إلى أربعة عوامل رئيسية: (i) الافتقار إلى إطار منهجي يساهم في جعل الوضع مثمراً للجميع، (ii) إنتفاء الثقة في توفير خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني، (iii) غياب أنشطة بناء قدرات منظمات أصحاب العمل والعمال، وأخيراً، (iv) نظرة مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني تجاه سوق العمل باعتبارها ممثلة بالفعل في التدريب وفي اختبار المهارات من خلال المدربين.
- يجب بناء القدرات العامة في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني داخل المؤسسات التي تقدم التدريب على المهارات بهدف نشر التوعية، وتعزيز الثقة، وتشجيع منظمات أصحاب العمل والعمال على هذه الأنشطة
- ينبغي ضمان وضع أطر تنظيمية وإدارية لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وتحديد انخراط أصحاب العمل، والممارسين، والحرفيين، ومنظمات أصحاب العمل والعمال على مختلف مستويات التعليم والتدريب التقني والمهني في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات
- على منظمات أصحاب العمل أن تبرهن عن مشاركتها النشطة منذ بداية مرحلة التصميم؛ بدءاً من تعزيز سياسات الموارد البشرية، المشاركة في تحديد الوصف الوظيفي، عمليات التمويل، وتوفير بيئة عمل لتطبيق الاختبار تحاكي مكان العمل الفعلي، إضافة إلى توفير المعدات اللازمة، والخبراء الاستشاريين لتنفيذ هذه المهام
- يتعين على منظمات العمال دعم عملية اختبار المهارات من خلال تنشيط أنظمتها وآلياتها، وحماية مصالح هيئاتها، والمحافظة على تمثيلها في الهيئات ذات الصلة- مثل مجالس المهارات القطاعية والمجالس القطاعية للمؤهلات- إضافة إلى تقديم مدخلات بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والمسائل التنظيمية، السياسة والاستراتيجية الوطنية، معايير المهارات، المؤهلات، منح الشهادات، تراخيص العمل والاعتراف بالتعليم المسبق. أما أشكال الدعم الأخرى فتشمل

من أجل تحقيق مشاركة نشطة للعمال وأصحاب العمل في اختبار المهارات ومنح الشهادات

- ينبغي أن تعالج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة العوامل الرئيسية التي تحرك احتمال انخراط أصحاب العمل في نظام اختبار المهارات ومنح الشهادات. تدور هذه العوامل بصفة خاصة حول (i) اهتمام أصحاب العمل بمؤهلات العمال، (ii) إلمامهم وثقتهم بجودة النظام، (iii) وتكاليفه ومنافعه، (iv) ما يساورهم من قلق إزاء العلاقة المحتملة بين منح الشهادات وبالتالي، مطالبة الموظفين بالحصول على ترقيات أو بزيادة أجورهم، (v) العلاقة القائمة بين المهارات والإنتاجية

- العمل على إبرام اتفاقات جماعية، وتتضمن أحكام برامج التلمذة الصناعية وتدريب الأعضاء لكي يصبحوا «نشطاء» فيقدمون بدورهم المعلومات والتوجيه للعمال
- ينبغي الشروع بإنشاء مجالس مهارات قطاعية وفقا لتوصية الإطار الاستراتيجي الوطني في لبنان من أجل التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. يجب أن يشارك في مجالس المهارات القطاعية الوطنية المتوخاة ممثلون من منظمات أصحاب العمل والعمال. قد تتضمن مهمتهم إنشاء مراكز لاختبار المهارات ومنح الشهادات في القطاعات أو المهن ذات العلاقة والإشراف على سير أعمالها
- ينبغي أن تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، لا سيما المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة الزراعة، آليات تمكنها من الحصول على ملاحظات أصحاب العمل، العمال، وغيرهم من أصحاب المصلحة المهتمين/غير المهتمين باختبار المهارات ومنح الشهادات والنظر في مدخلاتهم نحو التحسين.



◀ الأطر والقدرات المؤسسية في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات

لم تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني قواعد بيانات تتعلق بالقدرة على اختبار المهارات ومنح الشهادات في جميع أنحاء لبنان. وبالمثل، لم تضع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني آليات لاعتماد أو تسجيل المعدّين والخبراء الاستشاريين الوطنيين المعنيين باختبار المهارات، في حين أنه لم يتم إنشاء شبكة وطنية لتبادل المعارف والخبرات.

تعاني هذه المؤسسات نقصاً في الموارد المالية اللازمة لتنفيذ اختبار المهارات، لا سيما وأن آليات تقاسم التكاليف غير متوفرة. من ناحية أخرى، إن منظمات أصحاب العمل لا تمول عادة برامج التعليم والتدريب التقني والمهني أو اختبار المهارات؛ ويُعتقد أن هذا النظام ينبغي أن يحافظ على استدامته بشكل ذاتي حيث يدفع المتدربون تكاليف اختبارهم وحصولهم على الشهادات، بينما تقدم منظمات أصحاب العمل دعمها من خلال توفير المرافق والموارد البشرية اللازمة.

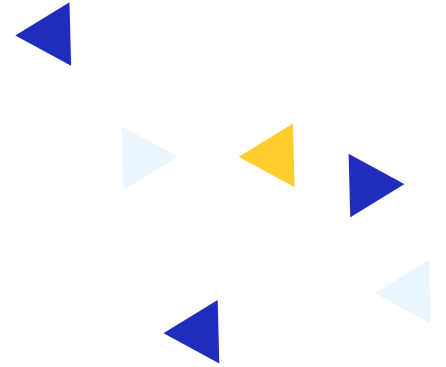
إن مؤسسات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني لا تقوم عادة بتقدير التكاليف بشكل منفصل. تندرج النفقات ضمنياً في رسوم برنامج التدريب ككل وهي تختلف بين تقييم وآخر استناداً إلى، مجالات الاختصاص مثلاً، طلبات الجهات المانحة واستراتيجيات التقييم. إن تكلفة اختبار المهارات ومنح الشهادات تشمل بصفة رئيسية المواد الاستهلاكية والمواد الخام، الأدوات والمعدات، أتعاب المدرب، النقل، تكاليف المرطبات، مجموعات الأدوات، المرتبات، وأتعاب الطرف الثالث المشرف على التقييم (إن وجد).

لم تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني قواعد محددة، أو لوائح وتعليمات، أو إجراءات تشغيل موحدة لعمليات اختبار المهارات ومنح الشهادات. إن معظم هذه المؤسسات لم يضع آليات ضمان الجودة الخاصة به، وكذلك الآليات التي يحركها أساساً الافتقار إلى نظام ضمان الجودة والاعتماد الوطني الذي يوفر عادة إطار معايير الجودة للتقييم ومنح الشهادات. بالإضافة إلى ذلك، لا تتضمن عادة عملية اعتماد وإقرار برامج التدريب ومنح الشهادات أقساماً تحدد متطلبات الاختبار.

يعتبر الافتقار إلى الموظفين التقنيين المعنيين باختبار المهارات ومنح الشهادات هو التحدي الرئيسي الذي تواجهه مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، لا سيما المؤسسات الحكومية. إنها بحاجة إلى خبراء تقييم مناسبين، وإلى معدين لاختبار المهارات، ومشرفين، ومصححين، فضلاً عن موظفين إداريين وموظفي تكنولوجيا المعلومات لإعداد الاختبارات وإدارة تسجيل الطلاب، وإصدار نتائج الاختبار وما إلى ذلك. إن العدد غير الكافي للموظفين يتضاعف بسبب غياب أنشطة فعالة لبناء قدرات الموظفين. علاوة على ذلك، إن استدامة هذه الأنشطة أمر تشوبه التساؤلات لأن معظم المدربين تم تعيينهم على أساس العمل المؤقت.

نحو تحسين أطر وقدرات اختبار المهارات

- يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني أن يكون لديها إطار مؤسسي واضح المعالم لجهة التخطيط، والإدارة، والتصميم، وتنفيذ اختبار المهارات ومنح الشهادات
- هناك حاجة إلى ضمان توافر عدد كاف من الموظفين الفنيين والإداريين الأكفاء، فضلا عن تصميم ووضع برامج تدريبية لبناء قدراتها
- يجب أن تضع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة الزراعة آلية لاعتماد و/أو تسجيل الخبراء المهنيين المختصين باختبار المهارات ومنح الشهادات، وأن تنشئ قاعدة بيانات وتشكل شبكة وطنية تهدف إلى تبادل المعارف والخبرات. إن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني قد تقوم أيضا بإرساء آليات لترخيص مراكز اختبار المهارات
- ينبغي أن تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، إلى جانب منظمات أصحاب العمل والعمال، إطارا تمويليا يتضمن آليات واضحة المعالم لتقاسم التكاليف وطريقة تطبيقية لاحتساب جميع التكاليف ليس فقط بهدف توسيع نطاق منافع اختبار المهارات ومنح الشهادات لتطال جميع الشركاء فحسب، بل أيضاً لتحقيق اختبار واسع النطاق، صالح وجدير بالثقة.



نحو تحسين القدرات المؤسسية خلال تصميم اختبارات المهارات

- يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني أن تطبق تقييمات قائمة على الكفاءة وترتبط بنتائج تعلم واضحة. وبالتالي فهي تيسر اختبار المهارات من خلال نُهج تقييم مبتكرة وموثوقة ومفهومة تكون أيضاً فعالة من حيث التكلفة والوقت في سياق الحصول على التعليم وفي ظل مراعاة كل مقدم طلب بشكل فردي
- ينبغي أن تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني تقييماتها القائمة على الكفاءة فيما يتعلق بالملفات المهنية ومعايير الكفاءة
- ينبغي أن تبني المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الى جانب وزارة الزراعة بنوك بنود الاختبار القائمة على الكفاءة لتعمل كوحدات تخزين، حيث تحتوي على جميع بنود اختبار التقييمات الشاملة والصحيحة والتمثيلية
- ينبغي أن يعد مطورو الاختبار جداول مواصفات التقييم لتحديد بنود الاختبار ذات الصلة، وحجم هذه البنود لكل نتائج التعلم والأداء، إضافة الى مستوى التعقيد المعرفي ذات العلاقة
- ينبغي أن يضمن مطورو الاختبار تقييم المهارات الحياتية الأساسية ومهارات مكان العمل من ضمن اختبارات المهارات النظرية؛ ويجب أن تشمل بنود اختبار المهارات بشكل موضوعي ومبتكر مثلاً المطابقة الرفيعة المستوى، والعلاقة بين السبب والنتيجة،

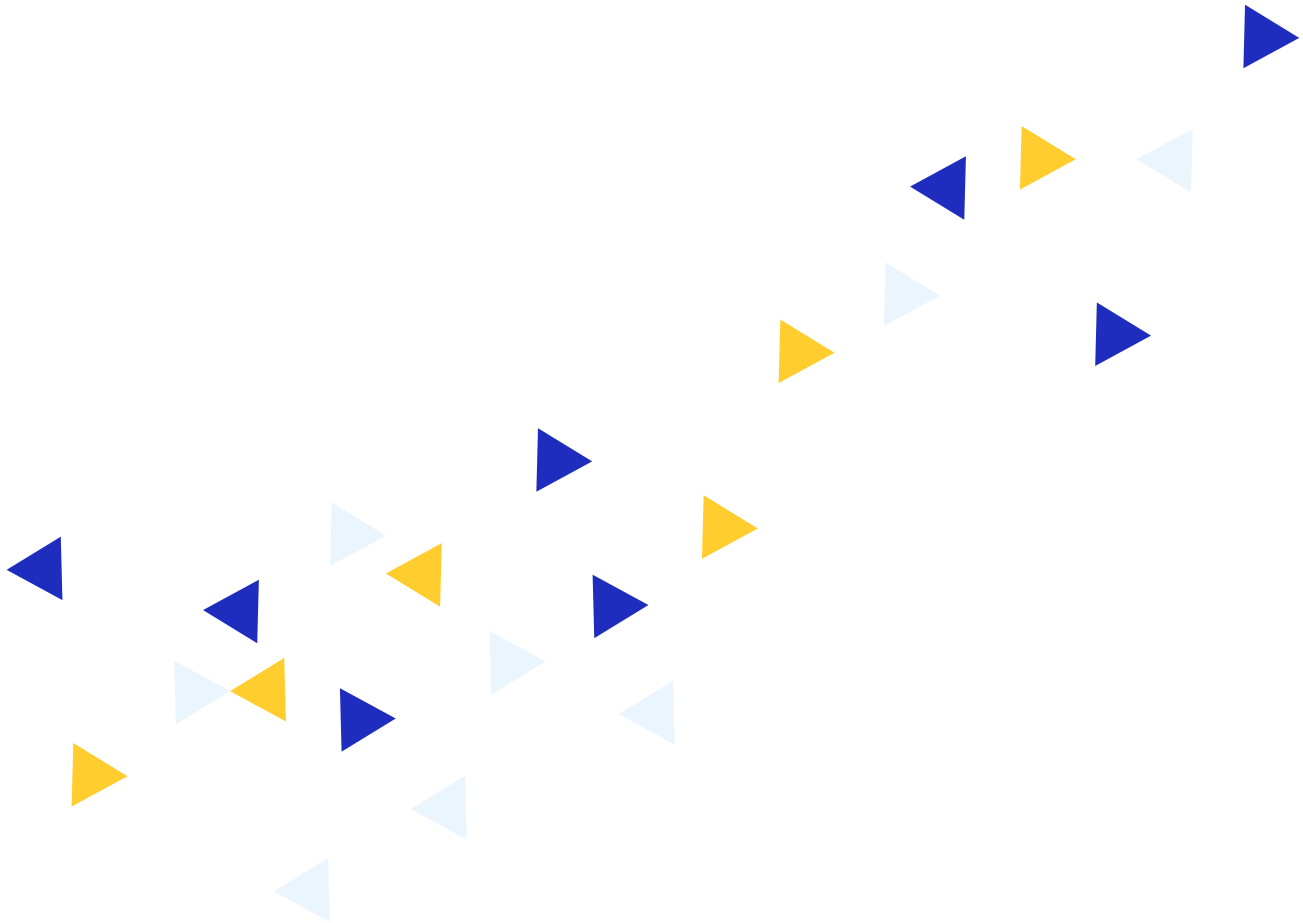
إن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت المقابلات معها ليس لديها بنوك اختبار منهجية. يقوم المدربون بتحديث بنود اختبار المهارات بعيداً من أي معايير موثوقة، صارمة وواضحة. تركز الاختبارات النظرية في معظمها على التذكير بالوقائع والمفاهيم من خلال مقالات غير محددة المدة، أسئلة صحيحة أو خاطئة، ومواد اختبار متعددة الخيارات. وبالمثل، لم تضع تلك المؤسسات نموذجاً موحداً يتضمن العناصر الأساسية للاختبارات العملية التي تكفل تحديد معايير أداء واضحة يمكن التحقق منها بشكل موضوعي أو مؤهلات كافية للتقييم. يتم تقييم المهارات الحياتية في معظم الأحيان من خلال الاختبارات النظرية عبر مقالات غير محددة المدة. لقد أشار مقدمو خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني إلى صعوبة تطبيق نظام فعال لجهة تقييم المهارات الحياتية وأعربوا عن الحاجة إلى أنشطة لبناء القدرات ذات الصلة.

لا يزال نهج التدريب والتقييم القائم على الكفاءة لا يتسم بالطابع المؤسسي إزاء التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان. ولا يزال يستند تقييم أداء الطلاب في التقييمات النهائية إلى درجات المتدربين العلمية وليس إلى اختصاصهم. على الرغم من أن نُهج التحليل المهني لوضع برامج التدريب والمناهج الدراسية والتقييم، بدأت في الاندماج في بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان، وتم وضع عدد قليل من البرامج التدريبية واختبارات المهارات استناداً إلى التحاليل والمعايير المهنية.

نموذجاً موحداً لاختبارات الممارسة بشكل يكفل ادراج معايير التقييم التي يمكن التحقق منها بموضوعية، إضافة الى المتأهلين لجهة الاستفادة من العملية والمنتج على حد سواء.

وسلاسل العمل التي تقيس القدرات على مختلف مستويات الكفاءة المعرفية وفقاً لجدول مواصفات الاختبار. كما ويتمحور التركيز على مهارات التفكير النقدي العليا اللازمة في سوق العمل، بما في ذلك حل المشاكل واستكشاف الأخطاء وحلها

- يحتاج مستشارو التقييم ومعدو الاختبارات إلى تضمين اختبارات الممارسة العملية



إجراء اختبار المهارات

- إن الاختبارات هي عبارة عن أداة لاختبار المهارات الأساسية المستخدمة في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت مقابلات معها. لقد تم أيضاً توفير المشروع والمحاكاة، واستعراض الأقران، إضافة إلى استراتيجيات التقييم القائمة على دراسة حالات فردية بهدف إجراء تقويم تكويني. تجري عادةً التقييمات النهائية في مدارس ومراكز تابعة لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وليس في أماكن العمل الفعلي.
 - لم تحدد هذه المؤسسات أي عملية واضحة المعالم، موثقة ومغرية؛ حيث تتوفر فقط وسائل غير رسمية مخصصة الغرض. باستثناء الدرجات العلمية، لا يتم تزويد الطلاب بأي رأي عن الفجوات في أدائهم خلال اختبار المهارات.
 - يقترح اعداد مصفوفة لإثبات التقييم من شأنها أن تكفل أن تغطي أنشطة التقييم جميع الكفاءات التي يتعين تقييمها وأن توضع لها خرائط مع استراتيجياتها المناسبة للتقييم
 - من المستحسن أن تجري مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني تقييمات نهائية في أماكن العمل الفعلية لتعزيز مشاركة أصحاب العمل والحرفيين اليدويين الرئيسيين، إضافة إلى تحسين مصداقية التقييم وصحته
 - ينبغي أن تحدد لجان التقييم مدة الاختبارات على أساس مهنة معينة وما إذا كان ينبغي إجراؤها في وقت واحد في كل الأماكن بغية إتاحة استخدام بنود الاختبار نفسها ومقارنة النتائج
 - ينبغي أن توفر مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، لا سيما المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، آليات لمقدمي الطلبات تمكنهم من الطعن في النتائج وإعادة الاختبار كمبادرة لتعزيز الشفافية وإرساء الثقة في عملية منح الشهادات. ينبغي أن تدير لجان التقييم هذا الطعن والإجراءات اللازمة لإعادة الاختبار
 - ينبغي تزويد أصحاب الطلبات بالملاحظات بشأن أدائهم فيما يتعلق بالتقييمات النهائية. إذا تم اعتبارهم غير مؤهلين و/أو بحاجة لاكتساب المزيد من المهارات في وحدات تأهيل أخرى، ينبغي أن تتاح لهم هذه الفرصة من خلال الإجراءات الموحدة للتدريب والتقييم المؤسسي/في مكان العمل.
- ### نحو تحسين القدرات المؤسسية خلال إجراء اختبارات المهارات
- ينبغي أن تكفل لجان التقييم أن يكون اختيار أدوات التقييم مدفوعاً بطبيعة المعارف، المهارات، والمواقف الواجب تقييمها، إضافة إلى الأدلة المطلوبة لإثبات الكفاءة. واستناداً إلى الهدف والمجموعة المستهدفة، والكفاءات الواجب تقييمها، إنه لمن المستحسن استخدام نهج مختلط الطرائق لجهة الرصد والتقييم المباشرين للأداء والمنتجات، والخدمات، والمشاريع، والحفاظة، والمقابلات الموجهة نحو المعايير. على الخبراء الاستشاريين التأكد من صحة أدوات الاختبار هذه، ومدى موضوعيتها وتوفرها، وحدائتها، وصحتها، وكفاءتها

◀ منح شهادات بالمهارات

التي يحددها أصحاب العمل، المعاهد الوطنية أو الدولية، أو الشركات العاملة في مجالات مهنية معينة. في عام 2019، أصدرت وزارة التربية والتعليم العالي القرار الوزاري رقم 347 الذي ينص على اعتماد إطار مؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني إلى جانب مخططاته وعناصر التوصيف ذات العلاقة -ومن المتوقع أن تساهم شهادات التعليم والتدريب التقني والمهني المقبلة في تطابق مستويات المهارات مع مستويات التدريب في إطار المؤهلات الوطنية.

نحو تحسين القدرات المؤسسية في مجال منح شهادات المهارات

- ينبغي أن تعزز عملية منح الشهادات المؤهلات المهنية القائمة على الوحدات في ظل معايير محددة بوضوح ونتائج التعلم. وينبغي ذكر المؤهلات بدقة إلى جانب قائمة بالكفاءات المكتسبة
- ينبغي توفر نظام تكافؤ بين المعايير المهنية ومعايير التأهيل. وبغية تيسير الاتساق بين فئتي المعايير، ينبغي أن تستند برامج التدريب إلى معيار كفاءة قطاعي أو وطني. هناك حاجة إلى إرساء شراكة متينة بين مختلف المنظمات التي تضع هاتين الفئتين من المعايير
- يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ومنظمات أصحاب العمل وضع و/أو تنقيح المعايير المهنية في القطاعات المستهدفة. كما وأن نطاق معيار الكفاءة يجب أن يراعي مسألة تغطية الفئات الرئيسية من المهن أو التخصصات، ومزيج من المشاريع الصغيرة والكبيرة

ينبغي أن ينهي المتدرب برنامج التدريب بكامله ليحصل على شهادة. إن شهادات بعض المهارات أو وحدات التدريب غير متوفرة، ومع ذلك، يمكن تقديمها على شكل إفادة تحدد إنجاز التدريب، وتؤكد الحضور، أو المشاركة. تقتصر هذه الإفادات بشكل أساسي على المعلومات المتعلقة بدورات التخصص/التدريب، اسم المؤسسة، ومدة الدورة - باستثناء قائمة تحدد المهارات والكفاءات المكتسبة. إن معظم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات لديها نظام تسجيل للشهادات يمكن الخريجين من الحصول على نسخ من شهاداتهم. مع ذلك، لم يضع لبنان أي نظام لمنح تراخيص مهنية تسمح للعمال المعتمدين بأداء مهنة ما.

إن المؤسسات العامة ذات الصلة هي وحدها التي توقع على شهادات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمية في حين توقع المنظمات غير الحكومية أو الجهات التي تقدم التعليم والتدريب التقني والمهني على الشهادات المعتمدة لدورات التدريب القصيرة الأجل غير الرسمية. حتى الآن، تكمن مصلحة منظمات أصحاب العمل في المهارات والكفاءات المكتسبة أكثر من الشهادات الممنوحة.

ما زال يتعين على أنظمة منح الشهادات في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان أن تقيم معادلة موازية بين المعايير المهنية ومعايير التأهيل. إن الإفادات والشهادات الرسمية مرتبطة بالمؤهلات التعليمية، في حين أنه لا يوجد علاقة بين المؤهلات التعليمية أو المهنية وبين إفادات الدورات القصيرة الأجل. يصدر عدد قليل من مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني في القطاع الخاص إفادات عن دورات تدريبية قصيرة الأجل تشمل مستويات المهارات

- يجب على الوزارات الحكومية المسؤولة عن التعليم والتدريب التقني والمهني أن تبدأ حواراً مع منظمات العمال وأصحاب العمل بشأن جدوى وضع نظام لمنح التراخيص المهنية على أساس عملية منح الشهادات. ينبغي أن تكون هذه التراخيص بمثابة شرط قانوني لممارسة مهنة معينة أو أداء مهام معينة متصلة بالعمل تقتصر على ذوي الاختصاصات المطلوبة.

- كان إطار التأهيل الخاص بالتعليم والتدريب التقني والمهني الذي أصدرته وزارة التربية والتعليم العالي بموجب قرارها الصادر في منتصف عام 2019 بمثابة خطوة إيجابية إلى الأمام، ولكن من الضروري بذل مزيد من الجهود لتحديد سياسات من قبيل تسجيل المؤهلات، نظام الائتمان، الاعتراف بالتعليم المسبق، والاعتراف بالمؤهلات الأجنبية

- ينبغي أن توقع المؤسسات العامة المعنية بالتعليم والتدريب المهني والتقني على الشهادات إلى جانب ما يوازها من منظمات الحرفيين اليدويين ومنظمات أصحاب العمل والعمال بهدف زيادة المساءلة وإبراز عملية منح الشهادات، وتوسيع نطاق مشاركتها مستقبلاً في اختبار المهارات، وتعزيز قيمة الشهادات في سوق العمل

◀ رصد وتقييم اختبار المهارات (M&E) ومنح الشهادات

نحو تحسين القدرات المؤسسية في مجال اختبار مهارات الرصد والتقييم ومنح الشهادات

- ينبغي أن تجمع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني بانتظام، المعلومات المتعلقة بنتائج اختبار المهارات ومنح الشهادات وتحلل أثرها. يساعد ذلك على اتخاذ تدابير تصحيحية لتحسين الأداء والإسهام في تحسين صورة اختبار المهارات، رفع مستوى النظام، ضمان المشاركة الفعالة لجميع أصحاب المصلحة، وبالتالي، احتمال قيام الحكومات وأصحاب العمل بتخصيص المزيد من الموارد
- يجب أن تضع لجان التقييم خطة تنفيذ محددة بوضوح لاختبار المهارات حيث ينبغي تقاسمها مع مقدمي الطلبات والمستشارين على حد سواء قبل ذلك
- ينبغي أن تجمع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الملاحظات من مقدمي الطلبات والخبراء الاستشاريين، وأن تحلل وتحدد نقاط الخلل المحتملة، وتقوم بإبلاغها لمعدي الاختبار بحيث ينعكس ذلك في بنك بنود الاختبار.

على الرغم من أن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات تشكل لجانا لاختبار المهارات (تتألف بشكل أساسي من مدرّبين ومنسقي الدورات الدراسية ومسؤولين عنها) بهدف جدولة ورصد التقييمات النهائية، فهي لم تضع خطاً ضخماً لتنفيذ الاختبارات وآليات متابعة لضمان جودة اختبار المهارات ومنح الشهادات. يعود ذلك إلى التمويل المحدود والعدد غير الكافي من الموظفين الأكفاء.

بالمثل، لم تضع تلك المؤسسات آليات لتقديم الملاحظات بهدف جمع مدخلات من الطلاب وأصحاب العمل لتحليل أوجه القصور والتحديات في نهج الاختبار. تركز التقارير فقط على نتائج الاختبارات التي تستبعد الثغرات أو فرص التحسين.

◀ إدماج اختبار المهارات ومَنح الشهادات

نحو تحسين إدراج اختبار المهارات ومَنح الشهادات

- إنه لمن المستحسن أن تكون التدابير المتخذة من أجل الطلاب ذوي الإعاقة شبيهة بالتدابير المعتمدة في الشركات عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان بيئة عمل تلبى احتياجاتهم الخاصة
- إن إدراج دورات تدريبية نموذجية، إضافة إلى التقييم ومَنح الشهادات أمر ضروري لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على الحصول على شهادات في المهارات التي تصب في مصلحتهم في سبيل تحقيق مصالحهم الطويلة الأجل في مجال تنمية المهارات
- يجب وضع استراتيجيات لاستيعاب المتدربين ذوي الإعاقة أو الذين يعانون صعوبات في التعلم أثناء الاختبار بحيث تتم معاملتهم بشكل عادل بدون المساس بالمحتوى/ المهارة التي سيتعرفون عليها ويكتسبونها. ينبغي التشاور مباشرة مع السلطات المختصة المسؤولة عن الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان بشأن توفير أماكن مناسبة مخصصة لهم
- ينبغي مراعاة أنشطة بناء القدرات المتعلقة بأساليب إدماج المتدربين الأميين.

إن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني على دراية بإدماج الطلاب ذوي الإعاقة في برامجها التدريبية وهي تتخذ تدابير لتعزيز مشاركتهم في التدريب والتقييم. كما أن تلك المؤسسات تتمتع بمستوى رفيع من التنسيق مع المؤسسات غير الحكومية التي تتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة لتزويدهم بالترتيبات المناسبة. ومع ذلك، يشير استعراض عدد الطلاب ذوي الإعاقة أو الذين يعانون صعوبات في التعلم في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني هذه، إلى أن أغلبية هذه التدابير لا تتضمن أحكاماً كافية، وبالتالي، يكون هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الترتيبات التنظيمية والمؤسسية. لقد أشارت مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني إلى حاجتها الملحة إلى بناء القدرات على تلبية احتياجات المتدربين الأميين.

التقييم والاعتراف بالتعليم

المسبق ◀

ما زال يتعين على لبنان أن يضع نظاماً خاصاً بالاعتراف بالتعلم

والتعاون من أجل انجاز المشروع الخاص بالاعتراف بالتعلم المسبق، إضافة إلى إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة والأطراف الفاعلة الرئيسية في تصميم هذه الاستراتيجيات

- ينبغي وضع نظام فعال للتوجيه وإسداء المشورة يستهدف مختلف الفئات الضعيفة من ضمن مقدمي الطلبات المحتملين بغية تقييم مؤهلاتهم، والمساعدة في جمع الأدلة وتقديم الدعم في إعداد الاختبارات
- ينبغي إنشاء نظام للاعتراف المباشر بالمؤهلات الرسمية من خارج لبنان.

المسبق. إن مؤسسات التعليم والتدريب المهني توصي بالشروع في تطبيق نظام الاعتراف بالتعلم المسبق، لكن هناك حاجة لوضع آليات رئيسية قبل البدء بمثل هذا النظام مثل توفير إطار تنظيمي، وبناء القدرات ووضع الأدوات المؤسسية والتنظيمية، وتحسين موثوقية الشهادات، ونشر الوعي بالنسبة لهذا النظام - بحيث تطبق هذه الآليات جميعها في نهاية المطاف على اللبنانيين وغير اللبنانيين على حد سواء.

نحو رفع مستوى اختبار المهارات القائم ومنح الشهادات بغية التعرف على التعلم التجريبي

- ينبغي تحسين قدرات النظام الحالي لاختبار المهارات ومنح الشهادات كشرط مسبق لإطلاق أنظمة التراخيص المهنية والاعتراف بالتعلم المسبق
- ينبغي تكليف هيئة أو مؤسسة وطنية كهيئة مسؤولة عن إدارة نظام الاعتراف بالتعلم المسبق. وقد تكون مؤسسة وطنية مستقلة تعنى بتقييم الجودة واختبار المهارات، أو المركز الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني، أو مجالس المهارات القطاعية، أو أي وحدة أخرى يمكن لأصحاب العمل أن يضطلعوا بدور هام فيها
- ينبغي أن تضع هيئة الاعتراف بالتعلم المسبق استراتيجيات لزيادة الوعي، التواصل، التنسيق،

1.

مقدمة

وعلى وجه التحديد، يعتبر اختبار المهارات ومنح الشهادات بمثابة عملية جمع المعلومات لتحديد مستوى كفاءة الشخص (معارفه ومهاراته وظروفه) وفقاً لمعايير محددة (كما هو متوقع في بيئة مكان عمل واقعية) للحصول على مؤهلات معينة. إن التأهيل المهني أو الشهادة المهنية عبارة عن تعبير رسمي (قانوني) عن قدرات العامل المهنية، المعترف بها على الصعيد الدولي والوطني، أو على مستوى القطاعات. قد تكون الشهادة على شكل تأهيل أكاديمي أو مهني، أو جزء من تأهيل قد يتخذ شكل ترخيص يخول حامله ممارسة مهنة معينة في سوق العمل.

في سياق برنامج شراكة «آفاق» الذي تموله هولندا، أجرت منظمة العمل الدولية دراسة لاستعراض الأنظمة القائمة المتعلقة باختبار المهارات ومنح الشهادات المتعلقة بالتعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي وغير الرسمي التي تقدمها مؤسسات المنظمات غير الحكومية والمؤسسات العامة والخاصة التابعة للمديرية العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني والوزارات ذات الصلة (انظر الملحق أ للاطلاع على موجز عن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان). تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مكان القوة والضعف في اختبار المهارات التحصيلي القائم وما يرتبط به من عمليات منح الشهادات. كما وتقترح توصيات باتباع نهج يضمن جودة الاختبار ومنح الشهادات المتعلقة بالتعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان.

2.

نطاق العمل ومسائل البحث

الرسمية التي تجربها مؤسسات التعليم والتدريب
التقني والمهني العامة والخاصة. أما الأسئلة
التوجيهية الرئيسية لهذا الاستعراض فهي:

تتناول هذه المهمة لوائح، وإجراءات، وأساليب،
وأدوات، وممارسات التقييم التحصيلي في مجال
اختبار المهارات ومنح الشهادات المتعلقة ببرامج
التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمية وغير

السؤال التوجيهي 3:

إلى أي مدى يعزز نظام اختبار المهارات ومنح
الشهادات القائم إدماج الفئات المحرومة
وإنصافها؟

السؤال التوجيهي 1:

إلى أي مدى يشارك الممارسون، والغرف،
ومنظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار
المهارات ومنح الشهادات؟

السؤال التوجيهي 4:

إلى أي مدى يعزز نظام اختبار المهارات ومنح
الشهادات القائم الاعتراف بالتعلم المسبق؟

السؤال التوجيهي 2:

إلى أي مدى تكون القدرات المؤسسية،
والموارد، والظروف متاحة لدعم منح الشهادات
واختبار المهارات على أساس النتائج؟

ورداً على هذه الأسئلة، تم وضع استبيان تفصيلي استكشافي كأساس لجمع البيانات
(انظر الملحق باء).

3.

منهجية البحث

لقد تم جمع بيانات هذا البحث من خلال:

- ◀ **استعراض المستندات والمؤلفات بغية** استكشاف أفضل الممارسات الراهنة في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات في لبنان والمنطقة، وفي جميع أنحاء العالم. يحتوي الملحق ج على موجز وقائمة حول وثائق المراجع الرئيسية للمؤلفات.
 - ◀ **المقابلات الرئيسية مع المجيبين** - لقد أجريت 17 مقابلة نوعية إلكترونية مع 23 مسؤولاً في 16 مؤسسة ومنظمة (مقابلتان مع وزارة الزراعة) للمساعدة في فهم نظام اختبار المهارات ومنح الشهادات الحالي. يعرض الملحق د تفاصيل حول المؤسسات التي أجريت معها مقابلات وهي تشمل:
 - أربع مؤسسات عامة للتعليم والتدريب التقني والمهني: المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، وزارة الزراعة، المؤسسة الوطنية للاستخدام، والمركز الوطني للتدريب المهني
 - خمس منظمات أصحاب عمل وعمال: غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان، غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع، جمعية الصناعيين اللبنانيين، الاتحاد العمالي العام في لبنان، والاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان
 - سبع مؤسسات خاصة أو منظمات غير حكومية تُعنى بالتعليم والتدريب التقني والمهني: مؤسسة الصفدي، مؤسسة مخزومي، جمعية المتطوعين للخدمة الدولية AVSI، الجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب، مؤسسة رينيه معوض، الحركة الاجتماعية/ الحركة الاجتماعية، ومركز CIS للتعليم والتدريب المهني.
- لقد تم تحليل البيانات المرصودة للإجابة على الأسئلة التوجيهية الرئيسية وتلك هي التوصيات بشأن:**
- تحسين مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات
 - تعزيز إدراج اختبار المهارات ومنح الشهادات
 - رفع مستوى نظام اختبار المهارات ومنح الشهادات لجهة الاعتراف بالتعليم المسبق
 - تحسين القدرات المؤسسية لجهة عمليات اختبار المهارات ومنح الشهادات، لا سيما بالنسبة ل:

- البدء باختبار المهارات ومنح الشهادات والتخطيط لها، مثل وضع أطر مؤسسية، وتطوير القوانين والمبادئ التوجيهية، وبناء قدرات الموظفين وتوفير التمويل الكافي
- تطوير عملية منح الشهادات، مثل تعزيز المؤهلات القائمة على النماذج، ومواءمة المعايير والمؤهلات المهنية، وتحسين عملية التوقيع على الشهادات
- رصد وتقييم اختبار المهارات ومنح الشهادات، مثل وضع خطط لتنفيذ اختبار المهارات، جمع الآراء والملاحظات حول الاختبارات، عمليات التحليل والإبلاغ ونتائج الاختبار.
- تصميم اختبار المهارات مثل اختبارات نظرية التصميم (المعرفة)، اختبارات ممارسة التصميم، تقييم المهارات الحياتية، وتعزيز التدريب القائم على الكفاءة والتقييم
- إجراء اختبارات المهارات، مثل اختيار استراتيجيات التقييم، اختيار أماكن الاختبار، وإدارة عمليات الطعن وإعادة الاختبار

4.

النتائج الرئيسية

4.1 مشاركة أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات

(الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 1: إلى أي مدى يشارك الممارسون، والغرف، ومنظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات؟)

الى أن جمعية الصناعيين اللبنانيين كانت قد شاركت في السابق في تصميم اختبار المهارات.

علاوة على ذلك، نادرا ما تشرك مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة منظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات، وتري أن سوق العمل ممثلة بالفعل في مواد التدريب والاختبار من خلال المدربين الذين هم في الواقع ممارسين (أي: حلاقون وسباكون ومحاسبون). غير أن، عددا قليلا من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة تعمل مع أصحاب العمل لتحديد المهارات اللازمة واختبار المهارات من خلال خلق مجموعات تركيز. لقد أشارت مؤسسة رينيه معوض إلى أنها تعمل فقط مع سوق العمل المحلية الخاصة بالشركات غير النظامية وغير المسجلة (بدلا من الغرف أو منظمات أصحاب العمل) والتي تستقبل المتدربين من قبلها. في الآونة الأخيرة، بدأ عدد قليل من مؤسسات التعليم

مشاركة غير كافية لمنظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات

لا يشارك أصحاب العمل بشكل واف في تخطيط، وتصميم، وتنفيذ عمليات اختبار المهارات. عندما تشارك منظمات أصحاب العمل والعمال في برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني مع المؤسسات العامة ذات العلاقة، تنحصر هذه المشاركة بالدرجة الأولى في إطار المشاركة السياسية (من خلال مجالس الإدارة) أو تقتصر على اقتراح تحديث المناهج الدراسية (على مستوى اللجان الاستشارية) بدون المشاركة المباشرة في تصميم وتنفيذ اختبار المهارات ومنح الشهادات. تتضمن عادةً هذه المجالس أو اللجان أعضاء من منظمات أصحاب العمل ذات العلاقة ومن الاتحاد العمالي العام اللبناني؛ إلا أن أصحاب العمل غير منخرطين في لجان التقييم/الامتحانات. يشير المركز الوطني للتدريب المهني

وللتعليم المهني والتقني وعلى أن شركات القطاع الخاص وأصحاب العمل تمحورت في معظمها حول دورات تدريبية قصيرة الأجل، بدلا من برامج تدريب رسمية. وتجدر الإشارة إلى أن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تدير أكثر من 170 تخصصا مما يجعل التعاون مع سوق العمل يشكل تحديا.

أنظمة إشراك أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات

باستثناء القرار الوزاري رقم 2000/31 المتعلق بإنشاء لجان استشارية، فإن الوزارات العامة ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني - العامة والخاصة على حد سواء - لم تنص على أي تعليمات أو أنظمة تكفل إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات. ينص القرار الوزاري رقم 2000/31 على إلزام كل معهد أو مدرسة عامة للتعليم والتدريب التقني والمهني بأن تؤسس مجلساً استشارياً يتألف من مدير/رئيس، ممثل عن الهيئة الإدارية، ممثل عن هيئتها التدريسية، وثلاثة إلى تسعة ممثلين عن القطاعات الإنتاجية وقطاع الاقتصاد الخدماتي المتعلق بالبند المعروض. غير أن هذه اللجان لا تعمل في معظم مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني. تقوم وزارة الزراعة بوضع إطار قانوني لضمان مشاركة القطاع الخاص في تنفيذ التدريب المهني الزراعي.

إن مختلف أدوار أصحاب العمل، بما فيها مسؤولياتهم في اختبار المهارات ومنح الشهادات، واردة بوضوح في نموذج اليونيسيف - منظمة العمل الدولية حول التدريب في مكان العمل الذي يعتمد على شكل عملي بعض مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني/ المنظمات غير الحكومية. يجري التقييم التكويني، وفقاً لهذا النموذج، من خلال نموذج تقييم ذاتي يؤكد عليه الحرفيون المتمرسون/المدرّب الرئيسي ويصدق

والتدريب التقني والمهني - إلى جانب وزارة الزراعة - بتطبيق برامج التدريب أثناء العمل من خلال توقيع اتفاقات مع شركات خاصة. تستند هذه العقود إلى نماذج التدريب أثناء العمل التي وضعتها منظمة العمل الدولية واليونيسيف وهي تتضمن أقساماً تتعلق بمشاركة أصحاب العمل/ الحرفيين في تقييم المتدربين في أماكن العمل.

لم تقيم أي منظمة من منظمات أصحاب العمل والعمال التي أجريت معها مقابلات أي تعاون منهجي مع المنظمات المعنية بالتعليم والتدريب المهني فيما عدا غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان وزحلة اللتان تعاونتا في مجال التعلم القائم على العمل كجزء من برامج التعليم والتدريب التقني والمهني القصير الأجل من خلال الجهود التي تبذلها مع وزارة الزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/ المديرية العامة للتعليم والتدريب المهني. وعلاوة على ذلك، لم تنشئ أي من منظمات أصحاب العمل والقطاعات الخاصة في لبنان مراكز لاختبار المهارات تديرها منظمات القطاع الخاص/أصحاب العمل على المستوى القطاعي أو الوطني.

غير أن بعض أصحاب العمل - مثل اتحاد غرف التجارة، والصناعة والزراعة في لبنان - يشارك على نطاق واسع في عمليات اختبار المهارات ومنح الشهادات (الأمثلة الواردة في الملحق و.1). في عام 2013، تعاون الاتحاد مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بهدف وضع توصيفات مهنية جديدة للطهارة والعمالين في مجال الميكاترونك. في عامي 2018 و2019، شارك ممثلو أصحاب العمل والعمال في مجال الزراعة مع وزارة الزراعة في عملية تطوير منهجية الديكام لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب وفق معايير الكفاءة في خمسة مجالات/نطاقات المهارة. لقد تعاونت مؤخراً المديرية العامة للتعليم المهني والتقني مع القطاع الخاص بشأن اتفاقيتين حول التدريب في قطاعي الصناعة والأفران. شددت المديرية العامة

عليه المدرب، يتم تنفيذ الاختبار التحصيلي استناداً إلى أهداف تعلم المناهج الدراسية التي تشمل الاختبارات العملية والنظرية التي يديرها المدرب أو ممثل آخر من مدرسة التعليم والتدريب التقني والمهني على حد سواء. يجوز إشراك أصحاب العمل والمدربين والأطراف المختصة الأخرى كمستشارين.

أسباب مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات بشكل غير كاف

قد يعود السبب المنطقي الكامن وراء مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال بشكل غير كافٍ إلى الافتقار إلى إطار مشاركة منهجي وإلى وجود تحديات أخرى. لقد أشارت مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة إلى أن منظمات أصحاب العمل والعمال مهتمة بالمشاركة في برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني. ومع ذلك، هناك حاجة إلى أسلوب منهجي للمشاركة من أجل إدارة المنافع التي تعود على القطاع الخاص وتسيط الضوء عليها (على سبيل المثال، من خلال منح حوافز وإعفاءات ضريبية)، إضافة إلى تشجيع الشركات الصغيرة والمتناهية الصغر على المشاركة. وفقاً لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة، تلك هي التحديات الرئيسية التي تعترض المشاركة الفعالة لمنظمات أصحاب العمل:

(i) تسيطر على بعض القطاعات الأعمال التجارية الأسرية الصغيرة والمتناهية الصغر التي يصعب معها بناء شراكات تتعلق باختبار المهارات ومنح الشهادات؛ (ii) تفتقر الشركات إلى القدرة على تصميم وتنفيذ اختبارات المهارات؛ (iii) تتعامل الغرف في أغلب الأحيان مع التجار والمستوردين، والمصدرين أكثر من المنظمات المشاركة في التدريب والتعليم؛ (iv) تنشغل منظمات أصحاب العمل في الغالب بأعمالها التجارية التي تنهكها؛ (v) هناك انطباع سلبي لدى أصحاب العمل تجاه التعليم والتدريب التقني والمهني (لا

سيما التدريب المهني للفئات الضعيفة)؛ (vi) لا تنخرط منظمات أصحاب العمل إلا في أنشطة الشراكة التي تقوم بها الجهات المانحة وتعتبرها مفيدة بالنسبة لها؛ (vii) ينبغي أن تهتم منظمات أصحاب العمل أكثر بالتدريب؛ (viii) يصعب على أصحاب العمل توفير أماكن للتدريب (لا سيما الصغار والبالغين الصغر منهم)، لا سيما بعد انتشار وباء كوفيد-19 وخلال فترات الإقفال، على الرغم من أن مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني يؤمنون الرواتب والمواصلات للمتدربين؛ (ix) ينبغي أن تبدأ مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، لا سيما المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بالعمل مع القطاع الخاص، وأخيراً، (x) إن جمود نظام التدريب والتقييم الرسمي لا يسمح بالمشاركة الفعالة.

ترى منظمات أصحاب العمل أن نظام التعليم والتدريب التقني والمهني لا يحظى بثقة القطاع الخاص لجهة المهارات التي يقدمها. تعتقد غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان أن مشاركة أصحاب العمل في التعليم والتدريب التقني والمهني بشكل غير كاف لا تقف وراء انعدام حماسهم، بل يعود سبب ذلك إلى إطار المشاركة ذات الطابع الإلزامي. أشارت الغرفة أيضاً إلى أنه لم يتم التواصل معها قط من قبل مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة أو الخاصة، لوضع أي عملية أو مخطط، أو إنشاء مجلس لمشاركة أصحاب العمل، كما لم تُسأل عن المهارات المطلوبة في سوق العمل. تقتصر مشاركة غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان لجهة التعليم والتدريب التقني والمهني على اللجان الاستشارية أو على المشاركة في الدراسات الاستقصائية. تجري هذه الغرفة سنوياً، ضمناً هذا العام مع مؤسسة التدريب الأوروبية دراسة استقصائية لإعداد الخرائط حول احتياجات المؤسسات من المهارات والمهن، غير أن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لا تسعى أبداً إلى الاستفادة من

الدعم المتوقع من أصحاب العمل والعمال بالنسبة لاختبار المهارات ومنح الشهادات

إلا أن منظمات أصحاب العمل والعمال ترى أنه لا يزال بإمكانها دعم اختبار المهارات ومنح الشهادات في ظل نظام التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال عدة وسائل. لقد ذكرت منظمات أصحاب العمل أن بإمكانها تقديم الدعم عن طريق: التواصل مع الشركات الأعضاء، تقييم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني استناداً إلى ملاحظات الشركات، تحسين صورة التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، زيادة الوعي، توفير الشرعية واعتراف القطاع الخاص بالنظام، القيام بدور «الوسيط» عن طريق إنشاء مجموعات ممارسين مؤهلين من قطاعات معينة، وفتح مكاتب تواصل بين الغرف في جميع أنحاء لبنان لدعم برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني. لقد ذكرت منظمات العمال أنها قد تدعو إلى تعزيز التعليم والتدريب التقني والمهني، وتقديم الدعم في وضع البرامج من خلال علاقاتها مع أصحاب المصلحة، إضافة إلى المشاركة في قبول المتدربين، وتقديم ملاحظات العمال.

نتائج هذه الدراسات الاستقصائية. لقد أشارت هذه الغرفة إلى أنه بدون مشاركة أصحاب العمل هناك قطاعات واعدة وناشئة ستظل غامضة بالنسبة لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني. فعلى سبيل المثال، تتعاون الغرفة حالياً مع ميناء برشلونة لتيسير إعادة إعمار مرفأ بيروت عن طريق توفير التدريب المهني في مجال لوجستيات الموانئ الذي هو غير متوفر حالياً في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان.

ترى جمعية الصناعيين اللبنانيين أن اختبار المهارات وتقييمها في الوقت الراهن يرتكزان على الدرجات العلمية للمتدرب بدلاً من مهارات معينة؛ وهكذا، فإن قيمة هذا النوع من الشهادات زهيدة بالنسبة لأصحاب العمل لجهة تقييم مهارات العمال المحتملين. وبالتالي، تقترح الجمعية نموذجاً لبرنامج التعليم والتدريب التقني والمهني واختبار المهارات على غرار النموذج المطبق في سويسرا حيث يتم تنفيذ برامج التلمذة الصناعية (وليس التدريب الداخلي) ابتداءً من مرحلة البكالوريا الفنية، (انظر الملحق و.2 للاطلاع على السمات الرئيسية لنموذج جمعية الصناعيين المقترح).

4.2 أطر اختبار المهارات ومنح الشهادات

(الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 2: إلى أي مدى تتوفر القدرات المؤسسية، الموارد، والظروف المتاحة لدعم اختبار المهارات ومنح الشهادات على أساس النتائج؟)

تكون هذه المبادئ التوجيهية موجودة، يتم اتباعها كأمر طبيعي وليس كمسألة مدونة ينبغي تطبيقها.

إطار تقييم الجودة لاختبار المهارات ومنح الشهادات

يفتقر التعليم والتدريب التقني والمهني إلى إطار وطني لتقييم الجودة والاعتماد؛ لم تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني بمعظمها آليات لتقييم الجودة في برامج التدريب الخاصة بها ولا لجهة اختبار المهارات ومنح الشهادات. يعود غياب إطار خاص بتقييم الجودة في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة التي أجريت معها مقابلات، بصورة رئيسية، إلى الافتقار إلى نظام وطني لضمان الجودة والاعتماد يوفر عادة إطاراً للاختبار ومنح الشهادات حسب معايير الجودة. لا تستطيع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني أن تؤدي مهامها لجهة ضمان الجودة لأن النقص في الموظفين يعوق العمل الميداني المطلوب والزيارات إلى مدارس ومراكز التدريب. تفتقر المفتشية العامة التربوية في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني إلى العدد الكافي من الموظفين حيث لا يوجد سوى خمسة مفتشين تربويين لأكثر من 162 مركز تعليم وتدريب تقني ومهني عام. واستناداً إلى حجم العمل، يقوم المفتشون بزيارة واحدة لكل مدرسة سنوياً؛ أضف إلى ذلك، يقتصر عمل المفتشين التربويين على ضمان انتظام العمل الإداري داخل المعاهد والمدارس التقنية واستعراض الشكاوى. لقد أشارت المديرية العامة للتعليم المهني والتقني إلى أنها غير قادرة على رصد التدريب في بعض المراكز الخاصة

القوانين، التعليمات، والمبادئ التوجيهية المتعلقة باختبار المهارات ومنح الشهادات

تفتقر مؤسسات التعليم والتدريب المهني العامة والخاصة معاً إلى أسس قوية لسياسة تتعلق باختبار المهارات، والقوانين والتعليمات أو المبادئ التوجيهية. على الرغم من أن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة لديها قواعد وأنظمة عامة تتعلق بالتدريب، إن معظمها لا يرتبط على وجه التحديد باختبار المهارات ومنح الشهادات. بعض المؤسسات العامة تتمتع بقواعد لاختبار المهارات ومنح الشهادات (i) قواعد على شكل مراسيم تخضع للتغيير سنوياً، (ii) جزء من القواعد الداخلية المتعلقة بالإجراءات، (iii) قواعد مدرجة في عقود التدريب المهني، و/ أو (iv) قواعد مدمجة في المناهج الدراسية. في الوقت الحاضر، إن مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني في المؤسسات الخاصة ذات العلاقة، ليس لديهم أي قواعد أو لوائح لاختبار المهارات، لكن يملك بعضهم تعليمات مقابلة مدرجة في وثائق (مثل المناهج الدراسية ومسودات الدورات، ولوائح برنامج التدريب، وما إلى ذلك)، إضافة إلى جزء من السجلات الأخرى ذات الصلة (بما في ذلك الاستراتيجيات، الإطار المرجعي، أوصاف البرامج).

إن غالبية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات ليس لديها إجراءات تشغيل موحدة ومفصلة أو مبادئ توجيهية لاختبار المهارات ومنح الشهادات. عندما

معايير اختبار المهارات ومنح الشهادات أثناء اعتماد الدورة

إن عمليات الاعتماد ومنح الشهادات بالنسبة لبرامج ومعاهد التعليم والتدريب التقني والمهني لا تشمل عادة شروط اختبار المهارات ومنح الشهادات. مرة أخرى، إن السبب الرئيسي وراء ذلك هو الافتقار إلى نظام وطني لضمان الجودة والاعتماد، الذي يوفر عادة إطار معايير الجودة لاختبار المهارات ومنح الشهادات. تتولى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني مسؤولية تطوير المناهج التعليمية، الكتب المدرسية، أساليب التدريب، الامتحانات الرسمية، ومنح الشهادات والإفادات لبرامج التدريب الرسمية. علاوة على ذلك، إنها تشرف على منح التراخيص لمدارس ومراكز التعليم والتدريب التقني والمهني، وهي تدرج أيضا فيها تخصصات جديدة بعد موافقة مجلس الوزراء في حين أن المراسيم الوزارية المعنية قد يستغرق صدورها ما بين ثلاث وأربع سنوات. كما وأنها لا تفرض عادة أي شروط لاختبار المهارات ومنح الشهادات.

على الرغم من استقلالها النسبي، تحتاج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة إلى موافقة المديرية العامة للتعليم المهني والتقني قبل أن تتمكن من توفير خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني. يجب أن يكون مقر مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني غير الرسمي في مدرسة معتمدة من الحكومة ومسجلة رسميا في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، حيث يتوجب على مقدمي الخدمات تقديم التخصصات، والمدرسين والمناهج الدراسية للمديرية العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني. ومع ذلك، لا توجد متطلبات تتعلق باختبار المهارات ومنح الشهادات في هذه العملية. إن اعتماد برامج التدريب في مؤسسة رينية معوض يقتصر فقط على برامج

التي تقدم خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني لأن هؤلاء المزودين الخاصين لا ينسقون مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني لوضع هذه البرامج.

من ناحية أخرى، لدى بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني آليات لتقييم الجودة مخصصة أساسا لبرامج التدريب العامة. على سبيل المثال، لدى معهد مخزومي أدوات لتقييم جودة المناهج الدراسية وتقديم الدورات الدراسية، إضافة إلى الدراسات الاستقصائية حول مدى رضا الطلاب ومجموعة من الأدوات التي يحتاجها المدربون لإجراء التقييمات. تقوم مؤسسة مخزومي أيضا بأنشطة لتخطيط ورصد تقييمات الدورات التدريبية، وتجمع الملاحظات على سبيل الاختبار (منتصف السنة) حيث يتم تسجيل ومراجعة الحضور اليومي والأسباب الكامنة وراء انقطاع الطلاب عن الدراسة. فيما يتعلق بوضع أو تحديث المناهج الدراسية في مؤسسة مخزومي، يتم التعاقد مع خبراء خارجيين أو تعيينهم من داخل المؤسسة لتحديد المهارات اللازمة، يلي ذلك وضع المناهج الدراسية وتجريبها. يشارك المدربون في تصميم وإعداد الدروس التي يقوم المنسقون بعد ذلك بإقرارها. لكل تخصص منسق واحد يهتم بضمان جودة التدريب في حين أن الدورة التدريبية قد يلتحق بها أكثر من استاذ واحد. في مركز التعليم والتدريب المهني CIS جرى تدقيق داخلي لمتابعة الحسابات المتعلقة بجميع برامج التدريب. أما مؤسسة رينية معوض فتعمل على إنشاء إدارة معنية بتقييم الجودة بحيث يكون لكل مشروع موظف خاص به يهتم بتقييم جودته. كما وأن جمعية المتطوعين للخدمة الدولية لديها منسق يشرف على نوعية التدريب وكذلك موظف مسؤول عن عمليات الرصد والتقييم (أي المؤشرات). لقد وظفت مؤسسة الصفدي مؤخرا موظف مسؤول عن تقييم جودة برامج التدريب يكون من واجبه القيام بزيارات إلى معاهد التدريب التي تطبق البرامج.

التدريب الرسمية (أي البكالوريا الفنية والإجازة الفنية التي تدرس في المعاهد المهنية الرسمية/الحكومية).

لقد ذكرت مؤسسة الصفدي أن مسألة اعتماد «معهد الصفدي للتدريب» من قبل المديرية العامة للتعليم المهني والتقني لم تبدأ بعد نظراً لعدم الإشارة إلى المتطلبات اللازمة.

بالنسبة لبرامج التدريب الزراعي التي نفذتها وزارة الزراعة أو بالاشتراك مع المنظمات غير الحكومية، تقوم وزارة الزراعة بوضع المناهج الدراسية، وتنفيذ البرنامج، وإتمام التقييمات اللازمة، كما وتوقع على الشهادات. لقد أشارت جمعية المتطوعين للخدمة الدولية إلى أنها لا تتمتع بأي دور في الدورات التدريبية الزراعية للبكالوريا الفنية، باستثناء دعم وزارة الزراعة في توطيد الصلات مع القطاع الخاص لجهة التدريب الداخلي. من ناحية أخرى، سلطت جمعية المتطوعين للخدمة الدولية الضوء على عدم وجود هياكل أو ترتيبات خاصة بالتدريب الزراعي من حيث عدد ساعات التدريب، المناهج، التصديق، وما إلى ذلك. كما وصدر عن وزارة الزراعة أن بعض المنظمات غير الحكومية تدير برامج التدريب الزراعي بمفردها بدون التشاور مع وزارة الزراعة أو الطلب منها منح الشهادات أو التوقيع عليها. وبالتالي، تعمل وزارة الزراعة على إعداد مذكرة تفاهم تهدف إلى وضع إطار لتنظيم التدريب المهني الزراعي الذي تنفذه المنظمات غير الحكومية (ومن المتوقع أن يتم ذلك بحلول نهاية عام 2021).

بالنسبة لبرامج التدريب السريعة التي تنفذها المؤسسة الوطنية للاستخدام أوالمركز الوطني للتدريب المهني بالاشتراك مع المنظمات غير الحكومية، فهي تضمن أن يتلاءم عدد ساعات التدريب والأمور النظرية والتطبيقية مع معيار النموذج المتفق عليه. وخلافاً لذلك، لا تتوفر شروط أخرى تتعلق باختبار المهارات في أي اتفاق من هذا القبيل، باستثناء أن تطلب المؤسسة الوطنية للاستخدام/المركز الوطني للتدريب المهني نسخاً من الاختبارات النهائية لكل فصل دراسي بهدف المقارنة. تشير مؤسسة مخزومي إلى أن اتفاقات التدريب التي أبرمتها مع المؤسسة الوطنية للاستخدام أوالمركز الوطني للتدريب المهني لتنفيذ برامج التدريب المهني السريعة لا تشمل معايير اختبار المهارات ومنح الشهادات أو المعايير الواجب مراعاتها، بل أن اهتمامها يتمحور حول حضور الطلاب والدرجات العلمية التي يحصلون عليها في النهاية. لقد أشارت الحركة الاجتماعية إلى أنه بالنسبة للتدريب السريع مع المؤسسة الوطنية للاستخدام، ينبغي تزويد هذه الأخيرة بالمناهج الدراسية مسبقاً لتسهيل مناقشة بنود اختبار المهارات مع المدربين، ومن ضمن ذلك اختيار بعض الأسئلة. أشارت أيضاً مؤسسة الصفدي إلى ضرورة تبادل المناهج الدراسية مع المركز الوطني للتدريب المهني الذي تنفذ معه برامج التدريب، حيث لا يتم عرض الملاحظات، وحيث تكون معايير الموافقة على المناهج الدراسية غير واضحة في يوم الاختبار، أما ممثلو وزارة العمل فيحضرون التدريب بهدف التأكد من إجراء الاختبار.

4.3 قدرات الموارد البشرية في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات

(الاجابة على السؤال التوجيهي رقم 2: إلى مدى تكون القدرات المؤسسية، الموارد والظروف متاحة لدعم اختبار المهارات على أساس النتائج ومنح الشهادات؟)

موظفو اختبار المهارات ومنح الشهادات

الإداري). تجدر الإشارة إلى أن النقص الفادح في الموظفين هو مسؤولية الحكومة وحدها وعليها معالجته.

تواجه وزارة الزراعة المسألة نفسها. إن مديرية الإرشاد والتوجيه لديها فقط موظفين رئيسيين مكلفين بالعمل في التعليم والتدريب التقني والمهني في مجال الزراعة: مدير خدمات التعليم والإرشاد، ورئيس مديرية التعليم والتدريب، بالإضافة إلى مساعد تقني غير متفرغ. يشارك هذا الفريق الصغير في جميع القضايا المتصلة بتوفير التعليم والتدريب التقني والمهني في مجال الزراعة، بما في ذلك اختبار المهارات ومنح الشهادات مع القليل من الدعم المخصص من المهندسين الزراعيين في إدارات أخرى في وزارة الزراعة. إن مدير المدرسة، والموظفين الإداريين، والمدرسين يشكلون فريق عمل المدارس الزراعية، بحيث يقترب معظم المديرين من سن التقاعد، وهم مثقلين بالواجبات الاعتيادية، ويعملون بدوام جزئي، ويفتقرون إلى الدعم اللوجستي. يتم تعيين المدرسين بصفة مؤقتة، مما يعني أنه يمكن إنهاء خدماتهم في أي وقت ما يؤثر سلباً على خطط وزارة الزراعة وأنشطتها. لقد صدر عن استعراض وظيفي اشتركت في إجراءاته منظمة العمل الدولية ووزارة الزراعة في فترة 2018-2019، توصية بوضع هيكل جديد للتعليم والتدريب التقني والمهني الزراعي، بما في ذلك تقاسم اختبار المهارات ومنح الشهادات؛ ومع ذلك، لم يتخذ أي إجراء حتى الآن، ولا يزال الهيكل غير نشط.

يشكل الافتقار إلى القدرات التقنية لدى واضعي أنظمة اختبار المهارات، ولدى الخبراء الاستشاريين والموظفين الإداريين وموظفي تكنولوجيا المعلومات أحد أهم التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لا سيما المؤسسات الحكومية ذات العلاقة. هذا العجز في القدرات يحول دون قيام المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بالإشراف الفعال على اختبار المهارات في كل من مدارس/مراكز التعليم والتدريب المهني العامة والخاصة.

تم استخدام اثني عشر موظف إداري فقط- بدلا من الأربعين موظف المطلوبين - في إدارة الامتحانات التابعة للمديرية العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني للاضطلاع بمهامها. بالإضافة إلى المسؤوليات التعليمية والتدريبية التي تقع على عاتق هذه المديرية، إنها بحاجة أيضا لحوالي مائة استاذ لضمان جودة اختبار المهارات ومنح الشهادات. يتألف الطاقم الوظيفي المطلوب للامتحانات الرسمية في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني من مدرسين يضعون الاختبارات، وآخرين يشرفون عليها، وغيرهم يقومون بتصحيحها. يحتاج هذا الطاقم الوظيفي كذلك إلى موظفين إداريين للقيام بمهام تشمل إعداد الاختبارات، إدارة تسجيل الطلاب، إصدار النتائج، وإدخال البيانات (لسد النقص في الكادر

◀ جدول 1. الموظفون الإضافيون في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة

الموظفون الإضافيون لاختبار المهارات ومنح الشهادات	مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة
مدقق حسابات داخلي	مركز التعليم والتدريب المهني CIS
أخصائيو اجتماعيون	الحركة الاجتماعية
مسؤول تقييم الجودة	مؤسسة رينيه معوض
موظفون تقنيون **	مؤسسة رينيه معوض

** أربعة موظفين تقنيين لمساعدة المدربين على تصميم وتطبيق اختبار المهارات ورصد نتائج الاختبار. انهم مهندسون زراعيون يتمتعون بقدرات تربوية

أنشطة بناء القدرات في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات

يقترن الافتقار إلى عدد كاف من الموظفين في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة بغياب أنشطة بناء القدرات للموظفين الحاليين في هذه المؤسسات. إن معظم الموظفين المهنيين المشاركين في اختبار المهارات يفتقرون إلى القدرة على التصميم، البناء، وإدراج أفضل الممارسات في اختبار المهارات. إنهم يفتقرون إلى المهارات اللازمة لإجراء التحليلات المهنية، ووضع الملفات المهنية، وإدخال بنود مبتكرة لاختبار المعرفة النظرية واستراتيجيات التقييم. علاوة على ذلك، هؤلاء الموظفون لا يتمتعون بالخبرة اللازمة لتحديد معايير التقييم الموضوعية، ولمطابقة المعايير المهنية مع معايير التأهيل، وتقييم المهارات المكتسبة بطرق غير رسمية.

بالرغم من أن موقع المؤسسة الوطنية للاستخدام لجهة اختبار المهارات ومنح الشهادات هو مركز إشرافي فقط ولا تترتب عليها مسؤوليات تقنية بحيث أنها تستعين بواضعي اختبارات ومستشارين خارجيين، لا تزال هذه المؤسسة تواجه نقصاً في الموارد البشرية للإشراف على الاختبارات. في هذا الصدد، أُحيل إلى وزارة العمل اقتراح بتزويد المؤسسة الوطنية للاستخدام بالموظفين المطلوبين بدون تلقي أي إجابة. يتألف الطاقم الوظيفي بأكمله في المركز الوطني للتدريب المهني من ثمانية أشخاص فقط، بما فيهم المدربين، ومدير المدرسة، وممثل عن وزارة العمل.

تتألف الموارد البشرية المتاحة لاختبار المهارات ومنح الشهادات في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة في المقام الأول من مدرّبين (أساتذة المواد النظرية وأساتذة التطبيق على حد سواء)، منسقي الدورات التدريبية، ومدير المدرسة. يتضمن الطاقم الوظيفي في بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة موظفين إضافيين هم:

على الرغم من أن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ليس لديها أي شكل من أشكال التدريب وبناء القدرات لموظفيها، إنها تحدد عادة الاحتياجات المتعلقة بقدرات الموظفين الحاليين المعنيين باختبار المهارات ومنح الشهادات من خلال استعراض نتائج اختبار الطلاب في الامتحانات الرسمية وتحديد أوجه القصور في بنود الاختبار تلك، مثل العلامات المتدنية في بعض التخصصات، والمحافظات، وفي مناطق أخرى. إن النقص في الموظفين في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني يعيق إجراء المزيد من البحوث اللازمة لتحديد العوامل الكامنة وراء انخفاض علامات الطلاب.

تضطلع مديرية الإرشاد والتوجيه ووزارة الزراعة بأنشطة لبناء قدرات موظفيها وتدعم المديرين لجهة تطوير اختبارات مهارات جيدة النوعية. يقوم مديرو المدارس بتقييم موظفيهم وأساتذتهم. عندما تكون التقييمات ضعيفة، لا تستطيع وزارة الزراعة إنهاء عقود المديرين النظراء بسبب الإجراءات البيروقراطية التي تستغرق وقتاً طويلاً والتي تلزم مجلس الوزراء بتعيين بديل عنهم. على الرغم من أن المديرين الزراعيين في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني قد تم توظيفهم منذ عام 2014، تبقى مسألة بناء قدراتهم بشكل مستدام تشكل تحدياً للأسباب المذكورة سابقاً (أي أن المديرين مثقلون بالأعباء، وأن التوظيف يتم على أساس مؤقت). إن برامج بناء قدرات موظفي المؤسسة الوطنية للاستخدام غير متوفرة. ويتم استخدام امتحان التوظيف لاختيار المديرين في المركز الوطني للتدريب المهني. وفي ظل غياب ميزانية خاصة ببناء القدرات المطلوبة، يكون البعض مجبراً على دفع تكاليف التدريب على تصميم الاختبارات الذي يقدمه طرف ثالث.

في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة، يقوم مدير المدرسة/ المدير الرئيسي

ومنسق الدورات بتقييم قدرات المديرين. في مؤسسة مخزومي، يقوم الطلاب أيضاً بتقييم مدربيهم، ويقيم المدربون الاحتياجات من التدريب/بناء القدرات.

من المقرر سرد هذه العناصر في تقرير. وبناء على ذلك، يقدم منسق مركز التعليم والتدريب التقني والمهني أو المنظمات الخارجية/المنظمات غير الحكومية إلى المديرين تدريباً أو إجراءات تعزز المهارات الأساسية. في مؤسسة الصفدي، يعرض أصحاب العمل والطلاب إلى جانب الحرفيين اليدويين الرئيسيين، ملاحظاتهم خلال التدريب أثناء العمل.

يقوم بعض من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة والمنظمات غير الحكومية مثل جمعية المتطوعين للخدمة الدولية، بأنشطة لبناء قدرات موظفيها ولكن ليس بصورة منتظمة أو منهجية. توفر مؤسسة مخزومي التدريب لأساتذة استراتيجيات التدريس في بداية ومنتصف الدورة التدريبية وعند انتهائها. لقد أجرت شركة Apave تدريباً لمدرسي الأساتذة في مؤسسة الصفدي لكن بدون إجراء اختبارات للتأكد من تطبيق ما تم تعلمه. بما أن مركز CIS للتعليم والتدريب المهني قد اعتمد على الموظفين غير المتفرغين، فإن البرامج العادية لبناء القدرات غير متوفرة لأنها غير مستدامة (يتم توفير التدريب فقط للمعلمين المبتدئين الجدد). يتمثل أحد أهم التحديات في الحركة الاجتماعية في ندرة المديرين الذين يتميزون بكفاءاتهم التعليمية لأن معظم المديرين هم من المهنيين غير التربويين الذين يعملون بدوام جزئي؛ وهكذا، فإنهم غير قادرين على حضور الدورات التدريبية وتكريس وقتهم ما لم تدفع لهم الحركة الاجتماعية شيئاً في المقابل (جرى آخر تدريب عام 2005). تعتبر مؤسسة ريني معوض أساتذتها القادمين من مدارس تدريب مهني أكفاء.

قاعدة بيانات وشبكة المهنيين في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات

لم تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني قواعد بيانات خاصة بالقدرات في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات في جميع أنحاء لبنان. كما ولم يتم إنشاء شبكة وطنية لتبادل المعارف والخبرات في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات فيما بين المهنيين. يعتمد دائماً التواصل على التعاون مع المنظمات غير الحكومية، الكليات وأساتذة البرامج. عندما يحتاج المعهد إلى مدربين، يتم الإعلان عن ذلك داخل القطاع الخاص (أي الممارسين) فضلاً عن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة والخاصة الأخرى. علاوة على ذلك، لم تخلق المديرية العامة للتعليم المهني والتقني آليات أو عمليات اعتماد لاعتماد أو تسجيل مطوري ومستشاري اختبارات المهارات في جميع أنحاء لبنان.

فيما يتعلق بقدرات اختبار المهارات ومنح الشهادات داخل منظمات أصحاب العمل، لم تقوم غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان بأي إجراءات، حيث تستخدم الغرفة مدربين وخبراء خارجيين لدوراتها التدريبية. أما غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع، من جهة أخرى، فتتمتع بالخبرة ولطالما عملت مع العديد من المنظمات لبناء قدرات الموظفين. وفقاً لجمعية الصناعيين اللبنانيين، يتمتع الكثير من الشركات بالقدرة على إجراء تقييم ومنح الشهادات (كما يفعل معظم أصحاب العمل عندما يستخدمون موظف جديد)، إلا أن التدريب والتدريس والتعلم هي مجالات نادراً ما يشارك فيها أصحاب العمل، يفتقر إلى الكفاءات اللازمة لتصميم المناهج الدراسية، وإدارة برامج تدريبية، وتوفير التدريب، أو تطبيق استراتيجيات التعلم، من بين جملة أمور. إن جمعية الصناعيين اللبنانيين لا تقبل الحقيقة التي مفادها أنه إذا كان المدربون ممارسين فإنهم يتمتعون بالمهارات اللازمة التي تتطلبها برامج التدريب. إذا أراد مقدمو التعليم والتدريب التقني والمهني تحسين مرحلة نضوج النظام، إن جمعية الصناعيين اللبنانيين هي على قناعة بأنه بإمكانها التعاون مع الإدارة/المسؤولين عن العمال/المهندسين بدلاً من الممارسين. ينبغي الدنو من الشركات الرفيعة المستوى (أي مستوى AA+) بدلاً من الاعتماد على الممارسين غير القادرين على أداء المهمة بكفاءة. إلى جانب ما تقدمه المنظمات الدولية، إن منظمات العمال لا توفر بناء القدرات لأعضائها إطلاقاً، لكن بعضهم هم مدربين فعليين في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني.

4.4 تمويل اختبار المهارات ومنح الشهادات

(الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 2: إلى أي مدى تتوفر القدرات المؤسسية، والموارد، والظروف اللازمة لدعم اختبار المهارات القائم على النتائج ومنح الشهادات؟)

الموارد المالية لاختبار المهارات ومنح الشهادات

تعاني مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني نقصاً في الموارد المالية اللازمة لتنفيذ اختبار المهارات. إن مصدر ميزانية معظم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني يأتي من الميزانية العامة للوزارة (وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة الزراعة، ووزارة العمل)، في حين أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة تمولها الجهات المانحة الوطنية، المؤسسة الوطنية للاستخدام، والجهات المانحة الدولية - لا سيما اليونيسيف - إضافة إلى رسوم تعليم الطلاب. لقد أثرت التقلبات الحالية في قيمة العملة اللبنانية على مشتريات المديرية العامة للتعليم المهني والتقني من الأدوات وعلى إعادة

تأهيل المرافق حيث يتم دفع معظم النفقات بالعملة الصعبة (الدولار الأميركي). لطالما عانى المركز الوطني للتدريب المهني نقصاً حاداً في التمويل، مما أجبره على إلغاء بعض الدورات التدريبية أو إغلاق المركز. يقدم المركز الوطني للتدريب المهني خمس دورات تدريبية فقط بسبب القيود المالية؛ ولقد دعمت جمعية الصناعيين اللبنانيين المركز الوطني للتدريب المهني مالياً في عام 1997، لكنها علقت دعمها فيما بعد.

◀ جدول 2. مصادر تمويل مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني

المصادر الأخرى للميزانية	المصدر الرئيسي للميزانية	مؤسسة التعليم والتدريب التقني والمهني
رسوم الامتحانات التي يدفعها الطلاب (50,000 إلى 85,000 ليرة لكل طالب)	الميزانية العامة لوزارة التربية والتعليم العالي	المديرية العامة للتعليم المهني والتقني
رسوم الطلاب في مدارس الزراعة	الميزانية العامة لوزارة الزراعة	وزارة الزراعة (البرامج التي تنفذها وزارة الخارجية)
	يتم التمويل بالكامل من قبل تلك المنظمات، بما في ذلك تكاليف الاختبارات	وزارة الزراعة (البرامج المنفذة بالاشتراك مع المنظمات غير الحكومية)
	وزارة العمل	المؤسسة الوطنية للاستخدام
	وزارة العمل (350 مليون ليرة لبنانية فقط سنوياً)	المركز الوطني للتدريب المهني
جهات مانحة أخرى	اليونيسيف	جمعية المتطوعين للخدمة الدولية AVSI
	الرسوم الدراسية للطلاب	مركز CIS للتعليم والتدريب المهني
جهات مانحة أخرى	اليونيسيف	الجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب
المؤسسة الوطنية للاستخدام اليونيسيف وجهات مانحة أخرى رسوم التعليم للطلاب (10% من الميزانية)	جهات مانحة محلية	مؤسسة مخزومي
المؤسسة الوطنية للاستخدام جهات مانحة أخرى	اليونيسيف	الحركة الاجتماعية
اليونيسيف جهات مانحة أخرى	جهات مانحة محلية	مؤسسة رنيه معوض
اليونيسيف جهات مانحة أخرى	جهات مانحة محلية	مؤسسة الصفدي
رسوم المتدربين (300 000 ل.ل. لكل متدرب)	المؤسسة الوطنية للاستخدام (000 - 600 000 ل.ل. لكل متدرب)	برنامج تدريبي خاص بالمنظمات غير الحكومية بالاشتراك مع المؤسسة الوطنية للاستخدام**

**تدفع المنظمة غير الحكومية أيضاً 300 ألف ل.ل. لكل متدرب (التكلفة الإجمالية لبرنامج التدريب لكل متدرب تبلغ 1,2 مليون ل.ل.).

تقاسم التكاليف مع أصحاب العمل لجهة اختبار المهارات ومنح الشهادات

لا تساهم عادةً منظمات أصحاب العمل في تمويل برامج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ضمناً اختبار المهارات. إضافة إلى غياب ترتيبات تقاسم التكاليف، تنطبق هنا أيضاً الأسباب نفسها على عدم مشاركة هذه المنظمات في التعليم والتدريب التقني والمهني بشكل عام. دأبت وزارة الزراعة على وضع آليات لتقاسم التكاليف كجزء من إطارها التنظيمي. تتردد منظمات أصحاب العمل في الانخراط في أي آلية لتقاسم تكاليف خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني، لكنها قد تشارك في هكذا آلية في حال كانت تستفيد من المهارات المحددة للعاملين لديها. وفقاً لجمعية الصناعيين اللبنانيين، ينبغي أن يكون هذا المخطط مكتفياً ذاتياً، بمعنى أنه ينبغي على المتدربين تسديد تكاليف اختباراتهم وشهاداتهم. يحث هذا النهج المتدرب على أن يكون جادا وأن يتقدم بطلب الاختبار عندما يكون جاهزاً، بدلاً من دفع مبالغ متعددة لمعاودة الاختبار عدة مرات. ينبغي أن يحصل المتدرب على مكافآت/زيادة في الأجور من صاحب العمل على مدى كامل فترة برنامج التدريب ليتمكن من دفع تكاليف الاختبار والشهادة.

غير أن منظمات أصحاب العمل أشارت إلى أنها لا تستطيع دعم أنشطة التعليم والتدريب التقني والمهني إلا عينياً أو من خلال توفير غرف الاجتماعات اللازمة، والمرافق والموظفين الإداريين. لقد ذكرت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع أن الجهات المانحة تمويل برامج التدريب وتساهم الغرفة بنسبة 15% من التمويل بالإضافة إلى تغطية نفقات المدربين، والخبراء التقنيين والموارد. من ناحية أخرى، إن منظمات العمال عاجزة عن المساهمة في تمويل التعليم والتدريب التقني والمهني بسبب نقص الموارد المالية.

تقديرات تكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات

إن مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني لا يضعون تقديراً منفصلاً لتكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات. تندرج النفقات ضمن تكاليف برنامج التدريب ككل وهي تختلف من تقييم إلى آخر استناداً إلى، على سبيل المثال، التخصصات، طلبات الجهات المانحة واستراتيجيات التقييم. تشمل نفقات اختبار المهارات ومنح الشهادات بصفة رئيسية تكاليف المواد الاستهلاكية والمواد الخام، والأدوات والمعدات، وأتعاب المدربين، المواصلات، وكلفة المرطبات، ومجموعات الأدوات، والمرتبات، وأتعاب الخبير الاستشاري كطرف ثالث (إن وجد). تشمل نفقات الامتحانات الرسمية في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تكاليف: عناصر إعداد الاختبار، المحررون والمترجمون القانونيون، المصححون (تدفع كمبلغ مقطوع لكل اختبار تم تصحيحه)، حيث يقوم بتصحيح كل اختبار مصححان اثنان، المدربون الذين يشرفون على الاختبارات (تدفع تكاليفهم يومياً)، مهام الإعداد (عمل إضافي)، وإدخال البيانات، وإصدار نتائج الاختبار، بالإضافة إلى أتعاب الأعضاء الخمسة عشر في لجنة الخبراء الاستشاريين العليا. لقد تعاقدت مؤخراً المديرية العامة للتعليم المهني والتقني مع أحد الشركات بميزانية صغيرة (3 ملايين ليرة لبنانية) لإدارة الامتحانات الرسمية (بما في ذلك توزيع الطلاب، إدخال البيانات، وإصدار نتائج الامتحانات) بهدف ضمان صدور نتائج الاختبار بشكل نهائي وحاسم.

تتضمن الميزانية السنوية للمدارس المهنية في وزارة الزراعة بنود الانفاق على المعدات والمواد الخام، وغير ذلك. تتفاوت كلفة اختبار الممارسة

حسب سيناريوهات العمل الواقعية التي يجب اعتمادها عند الاختبار. فعلى سبيل المثال، تختلف نفقات وضع مطبخ كامل لاختبار مهارات طبخ عن تحديد منطقة مملوءة بخلايا نحل لاختبار مهارات مربي النحل. لدى جمعية المتطوعين للخدمة الدولية، تشكل تكلفة اختبار المهارات من 5% إلى 6% من كلفة البرنامج الإجمالية. وفي مؤسسة الصفدي، يشرف على اختبارات المهارات طرف خارجي ثالث حيث يكلف كل متدرب ما بين 75 000 و 375 000 ليرة لبنانية. أما في المركز الوطني للتدريب المهني، يتقاضى المدربون أجورهم بالساعة حسب مؤهلاتهم. يشرف المدير وممثل وزارة العمل على الاختبار مجاناً؛ يقدم الجدول أدناه لمحة عامة عن التكاليف في المركز الوطني للتدريب المهني.

◀ الجدول 3. لمحة عامة عن تكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات في المركز الوطني للتدريب المهني

عنصر التكلفة	تكلفة الوحدة	تكلفة إجمالية
مدرب	2 مليون ليرة لبنانية لكل مدرب (لكل 100 ساعة لخريجي الجامعات)	12 مليون ليرة سنويا لكل مدرب
متدرب	300 000 ل.ل. لكل متدرب	20 مليون ليرة لبنانية لكل دورة
أدوات التدريب ومواد الاستهلاك	150 000 ل.ل. لكل متدرب	2.25 مليون ليرة لبنانية لكل دورة (بالإضافة إلى تكلفة الأدوات المكتبية)

*هذه التكاليف هي حسب سعر الصرف 1507 ليرة اللبنانية / الدولار الأمريكي قبل تشرين الأول/أكتوبر 2019

4.5 تصميم اختبارات المهارات

الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 2: إلى أي مدى تتوفر القدرات المؤسسية، والموارد، والظروف اللازمة لدعم اختبار المهارات على أساس النتائج ومنح الشهادات؟

التقييم القائم على الكفاءة

السياسي والاقتصادي، وبسبب وباء كوفيد-19، ولأن التقييم النهائي لطلاب السنة الثالثة لم يكن بعد. لا تطبق مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة التي أجريت معها مقابلات التقييم القائم على الكفاءة، على الرغم من أن العديد منها كان قد اختبر التدريب القائم على الكفاءة أو الخبرة مع المنظمات الدولية، مثل منظمة العمل الدولية، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، الوكالة الألمانية للتعاون الدولي.

أشارت مؤسسة رينيه معوض إلى صعوبة تنفيذ دورات التدريب القائم على الكفاءة، لذلك يلزم توفير تدريب ميداني مستكمل للمساعدة في تصميم وتنفيذ برامج التدريب بالإضافة إلى الموارد المالية اللازمة. تجدر الإشارة إلى أن المنظمات الدولية تستخدم نماذج متنوعة من التطبيق القائم على الكفاءة في ظل وجود بعض التباينات في تنفيذها مما قد يؤثر على اعتماد مقدّمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني للنموذج المناسب. أشارت المديرية العامة للتعليم المهني والتقني إلى أن المنظمات الدولية يجب أن تنسق جهودها لأن منظمات أصحاب العمل التي أجريت معها مقابلات لا تشارك بنشاط في تصميم التقييم القائم على الكفاءة. أطلقت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع برنامجاً تدريبياً قائماً على الكفاءات بالاشتراك مع منظمة أمديست دون تحقيق أي نتائج شاملة.

في لبنان، لا يزال يتعين إضفاء الطابع المؤسسي على نهج التدريب والتقييم القائم على الكفاءة في برنامج التدريب والتقييم التقني. لم تعتمد المؤسسات بشكل منهجي نهجاً قائماً على الكفاءة يتضمن معايير مهنية واضحة، حتى بالنسبة للمناهج الدراسية الجديدة. في حين تم تحديد الكفاءات بوضوح، ظلت منهجية اختبار المهارات تقليدية وفتقر إلى الإشارة إلى المعارف التطبيقية في الاختبار والمهارات. في أوائل عام 2020، أطلقت المديرية العامة للتعليم المهني والتقني مشروعاً كبيراً، بدعم من اليونيسيف، لتحديث المناهج والتقييمات القائمة على الكفاءة. تم ادراج عنصر الكفاءة، والمعرفة، والمهارات، والمواقف ومعايير الأداء ونطاق وأساليب التقييم في كل منهج دراسي، ليصبح شاملاً بالنسبة لاختبار المهارات. يجري تدريب واضعي المناهج الدراسية على تصميم مناهج التدريب القائم على الكفاءة الذي يتطلب وقتاً، إلى جانب الحالة المالية الراهنة، بحيث يعرقل هذان العاملان إدارة التعليم والتدريب التقني والمهني لجهة تحديث المناهج الدراسية، إضافة إلى العدد الكبير للمدرسين الذين يحتاجون إلى بناء قدراتهم والحاجة إلى التجهيزات والتسهيلات التي يصعب توفرها أو لا تعبر عن سيناريوهات واقع الحياة.

وضعت وزارة الزراعة منهجاً دراسياً جديداً قائماً على الكفاءة وقامت بتدريب الأساتذة على اختبار المهارات. لم يتم بعد تحليل أثر المناهج الدراسية الجديدة وتدريب المدرسين بسبب عدم الاستقرار

التحليل المهني

تشكيل فرق تركيز مع القطاع الخاص لتحديد المهارات اللازمة، متطلبات سوق العمل، ونتائج التعلم في الدورات التدريبية. ومع ذلك، ذكرت مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة أن نهج ديكام لم يتم استخدامه على نطاق واسع في الماضي، بيد أنها أصبحت، بعد التعاون مع منظمة العمل الدولية واليونسيف، أكثر وعياً بمفاهيمه وأهميته.

بنوك اختبار المهارات

لا تملك مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني بنوك اختبار مهارات عملية. لا تزال المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تستخدم اختبارات المهارات التي وضعت قبل بضع سنوات. يعتقد المسؤولون في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الذين أجريت معهم مقابلات أن هذه الاختبارات لا يمكن الاعتماد عليها، فهي غامضة أو رديئة النوعية. إن معايير استعراض وفحص بنود الاختبار المجمعة (غير المكتوبة) هي معايير واسعة النطاق وتقتصر على التأكد من ملاءمتها للمناهج الدراسية وتغطيتها للمهارات اللازمة، إضافة إلى اللغة والترجمة.

في عام 2019، بدأت المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بعملية إنشاء بنك اختبار حيث يطلب من كل مدرب تقديم ثلاثة اختبارات لكل تخصص، إلا أن هذا الإجراء تم تعليقه بسبب تفاقم الوضع الاجتماعي والسياسي في لبنان. ومع ذلك، فإن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تستثمر في تحسين معايير اختبار المهارات التي شهدت في السنوات القليلة الماضية أكثر من أربع جولات تحسن إلى أن توقفت الجولات بسبب وباء كوفيد-19. لا يمكن أن تحرز آراء المديرية العامة للتعليم المهني والتقني أي تقدم لجهة اختبار المهارات بدون تحسين برامج التدريب بأكملها من خلال بناء

في حين أن بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان بدأت تستخدم نهج التحليل المهني لوضع برامج ومناهج وتقييمات التدريب، لم يتم وضع سوى عدد قليل جداً من برامج التدريب واختبارات المهارات عبر استخدام نهج التحليل المهني. في عام 2013، تعاونت غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان مع الوكالة الوطنية للتعاون الدولي والمديرية العامة للتعليم المهني والتقني لوضع موجزات مهنية جديدة لمهن الطهارة والعاملين في مجال الميكاترونك. خلال عامي 2018 و2019، وضعت وزارة الزراعة بدعم من منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، موجزات مهنية ومعايير كفاءة لخمس مهن زراعية عبر استخدام منهجية ديكام (في مجال الدواجن، الألبان، الزراعة المائية، الآلات الزراعية والري). ومع ذلك، لا يزال وضع المناهج والاختبارات في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني لا يستند إلى التحليل المهني. في وزارة الزراعة، يتم التصديق على المنتجات النهائية (أي المناهج الدراسية) من قبل الممارسين.

إن أنشطة بناء القدرات التي توفرها مشاريع منظمة العمل الدولية واليونسيف هي الأنشطة الوحيدة التي تعرفت عليها مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة في ظل التحليل المهني أو نهج ديكام. ذكرت هذه المؤسسات عدة أسباب تكمن وراء عدم استخدام هذا النهج بحيث يعتقد البعض بأنهم يفتقدون إلى الخبرة في تطبيق نهج ديكام ويحتاجون إلى المزيد من بناء القدرات في هذا المجال. تعزى أسباب أخرى في هذا الصدد إلى ضيق الوقت المتاح لإعداد وتصميم برامج التدريب مما يمنعهم من استخدام نموذج ديكام والتفاعل مع أصحاب العمل والممارسين. كما وأشارت مؤسسات تعليم وتدريب تقني ومهني أخرى إلى أنها تستفيد من مدخلات الممارسين بطريقة أقل رسمية من خلال

إن بنوك الاختبار المنهجية غير متاحة لدى المؤسسات التي تقدم خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة المستجيبة. يتم تحديث بنود الاختبار من قبل المدربين (الذين هم أيضاً ممارسون) والمنسقين بدون أي معايير واضحة وصارمة وموثقة. تقرر هذه المؤسسات بضرورة سد الفجوات الحالية في اختبار المهارات لأن اختبارات المهارات الحالية لا تفي بالمعايير أو بالمتطلبات المنشودة. يظهر الجدول التالي كيف تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة بإعداد بنودها الخاصة باختبار المهارات.

القدرات في مجال التحليل المهني ونهج ديكام وخلال التدريب في أماكن العمل وما إلى ذلك. قد يبدأ تعزيز التدريب والاختبار على شكل دورات قصيرة الأجل لمقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة، ثم يتكرر فيما بعد في الامتحانات الرسمية النظامية.

إن وزارة الزراعة لا تملك بنكاً لاختبار المهارات بالنسبة للمناهج الدراسية المحدثة المتعلقة بالتدريب القائم على الكفاءة، لأن التقييم النهائي للسنة الثالثة لا يزال غير مستحق. دأبت وزارة الزراعة على تطوير اختبارات نموذجية للمهارات وتصنيف بنود الاختبار حسب الصعوبة. ومع ذلك، فإن المناهج الدراسية السابقة غير القائمة على الكفاءات في وزارة الزراعة كان لديها بنك اختبار وجواب نموذجي لكل بند من بنود الاختبار. فيما يتعلق بالتقييمات النهائية، يقوم المدربون بإعداد بنود اختبارهم (أسئلة) بشكل فردي وتقديمها إلى مديرية الإرشاد والتوجيه حيث يقوم موظفو التعليم والتدريب بدرسها وتصنيفها، وتقوم الإدارة بمناقشة صحة الاختبارات والتعديلات اللازمة مع المدربين. ترد في الملحق 3 المعايير التي تستخدمها وزارة العمل للتدقيق في بنود الاختبار. في المؤسسة الوطنية للاستخدام، لا توجد بنوك اختبار عملية ولا فرق لإجراء الاختبارات. في المركز الوطني للتدريب المهني، يطلب في أغلب الأحيان إلى المدربين إجراء اختبارات المهارات حيث يساعدهم المسؤول عن التدريب النظري بهدف استعراضها.

◀ جدول 4. أساليب إعداد مواد اختبار المهارات في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة

اسم المؤسسة	منهجية إعداد مواد اختبار المهارات
جمعية المتطوعين للخدمة الدولية	يعمل الموظفون الفنيون مع المدرب على الاختبارات السابقة واللاحقة؛ كما يقومون بتحديثها بالاستناد إلى الدروس المشمولة. إلا أن لكل مهنة/منهج دراسي اختبارات التي يتم تكييفها عند وضع البرنامج.
مركز CIS للتعليم والتدريب المهني	يحدد المدربون إلى جانب المنسق، ومدقق الحسابات والمدير مهارات الاختبار.
مؤسسة مخزومي	تضمن وحدة الامتحان إجراء الاختبار نفسه في جميع مراكز التدريب. يحتوي بنك الاختبار على بنود اختبار (أسئلة) من جميع الاختصاصات بدون مهارات الإحالة المرجعية داخل المهن المشتركة. يقوم المنسقون بالتحقق من مواصفات اختبار المهارات.
الحركة الاجتماعية	يتم تحديد معايير التقييم في إطار المناهج الدراسية التي تم وضعها مع مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني. على الرغم من أن المناهج الدراسية تعرض جميع الجوانب ذات الصلة، فلقد أصبحت قديمة ولا تشمل جميع المهن.
مؤسسة رينيه معوض	تقوم لجنة خاصة من مؤسسة رينيه معوض بإعداد المناهج الدراسية لدورات قصيرة ومتوسطة. تتبع المعاهد التي تدرّب الشباب هذه المناهج الدراسية حيث يقوم معهد التدريب بوضع هذا التقييم وإدارته.
مؤسسة الصفدي والجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب	تعتمدان، على غرار المؤسسات الأخرى، على الأساتذة المدربين والمنسقين في وضع الاختبارات.

اختبارات المهارات النظرية

إن الاختبارات النظرية الرسمية غير منظمة ومتكررة وتركز في معظمها على التذكير بالوقائع والمفاهيم. وفقاً لما ذكره مسؤولون في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الذين تمت مقابلتهم، تقيّم بنود الاختبار النظري بشكل أساسي المعارف النظرية أكثر من المهارات. على الرغم من أن التعقيدات التي تشوبها تختلف حسب التخصص (على سبيل المثال، فإن بنود اختبار التخصص العلمي تتمحور في معظمها حول المشاكل)، تركز المستويات الدنيا في معظمها على تكرار المفاهيم المكتسبة. خلال

العام الدراسي الماضي، تم تجريب مواد اختبار المهارات المتعددة الخيارات لكن لم يكن جميع الطلاب على دراية بهذا النهج أو لم تلقوا دروسهم بناء عليه.

تختلف اختبارات المهارات النظرية في وزارة الزراعة باختلاف المدربين الذين يقومون بإعدادها. قد تتضمن إما تقييم مهارات التحليل والتخطيط أو إعطاء المتدرب سيناريو زراعي محدد للدراسة (مثل تحديد أسباب ظهور أعراض على الحيوانات). تتضمن عناصر الاختبار أسئلة تكون إجابتها بنعم أو لا، تمارين مواءمة، وأسئلة متعددة الخيارات (تشكل ثلث درجات الاختبار) بالإضافة إلى

التعاريف، المقالات القائمة على التحليل، وبنود الإنجاز. قبل عام 2017، طُلب من الممتحنين الإجابة على ستة بنود من أصل ثمانية بنود اختبار نظري قائم على المقالات.

بدأ الأساتذة المدربون في إدماج معايير جديدة في اختبارات المهارات من ضمن عملية الإصلاح نحو خلق مناهج دراسية تستند الى التدريب القائم على الكفاءة وتعزيز تطوير بنود الاختبار. إن المؤسسة الوطنية للاستخدام لا تشارك في تصميم الاختبارات النظرية أو العملية لأن المدربين هم الذين يهتمون بهذا الأمر بدون اتباع نموذج موحد. بالإضافة إلى المقال، هناك عناصر لاختبار المهارات المتعدد الخيارات الذي تقتصر إجاباته على نعم أو لا. في المركز الوطني للتدريب المهني، قد تنطوي الاختبارات النظرية على تنفيذ الرسومات.

يتبع مقدمو خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة باختبارات المهارات النظرية التي تجربها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة الزراعة من أجل الخروج ببرامج تدريب رسمية (منها البكالوريا الفنية والاجازة الفنية). إن الاختبارات النظرية في الدورات القصيرة الأجل هي في معظمها اختبارات مكتوبة وتشمل بشكل أساسي أسئلة مغلقة تتضمن خيارات متعددة وتقتصر إجاباتها على نعم أو لا. على سبيل المثال، في مؤسسة مخزومي وفي الحركة الاجتماعية، قد تتضمن أيضاً الاختبارات النظرية أسئلة مفتوحة (بحث، ودراسات حالة، وأوضاع).

أشارت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان إلى أن الأساتذة المدربين لديها قد تدريبوا على تصميم وإجراء اختبارات المهارات. أما التقييم النظري النهائي فهو اختبار متعدد الخيارات على شبكة الإنترنت حيث يتم تقييم المهارات العملية من خلال برنامج تدريب يشرف عليه مرشدون يزورون كل دورة تدريبية أربع إلى خمس مرات.

وفقاً لمنظمات العمال، فهي لا تقوم بأي دور في تصميم اختبارات المهارات باستثناء دورها في اللجان الاستشارية/مجالس إدارة المؤسسة الوطنية للاستخدام، المركز الوطني للتدريب المهني، ووزارة الزراعة حيث يتمثل دورها بصورة أساسية في تقديم المشورة بشأن برامج التدريب بشكل عام وليس تحديداً بشأن تصميم اختبارات المهارات. قبل الحرب الأهلية، وضعت النقابات العمالية نظاماً لاختبار المهارات من خلال مدارس التدريب الخاصة بها. بالنسبة للاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين، لقد تم تصميم واعداد الاختبارات العملية والنظرية من قبل أساتذته.

اختبارات المهارات العملية

يتم وضع الاختبارات العملية بدون معايير أداء واضحة يمكن التحقق منها موضوعياً أو عناصر/ نموذج معياري موحد. يضع رؤساء لجان التقييم ونوابهم في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الاختبارات العملية. هذه الاختبارات التي يتم تنظيمها تتعلق باختصاصات معينة في حين أن الاختبارات الأخرى - مثل تلك المتعلقة بالاختصاصات الإدارية والمحاسبة وتكنولوجيا المعلومات - تكون في الغالب اختبارات قائمة على النظرية. في بعض الاختصاصات (على سبيل المثال الصيانة العامة) يتم استخدام الكتب المنجزة (التقييم التكويني) لتعقب الطلاب في أماكن عملهم. بعيداً من برامج التدريب القائم على الكفاءة في وزارة الزراعة، يُطلب من المدربين تنفيذ بعض تدريبات الاختبار العملي النهائي؛ وإلا، يمكن للمدرب أن يستبدل هذه التمارين بأسئلة شفوية أو خطية. لم يضع مقدمو خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني نمودجا معياريا موحداً للاختبارات العملية بغية ضمان إدراج عناصره الجوهرية التي تتمحور حول معايير أداء واضحة يمكن التحقق منها بشكل موضوعي، إضافة الى مؤهلات كافية لسير العملية وللتقييم القائم على المنتجات.

تقييم المهارات الحياتية

استعراض حول اختبار المهارات ومنح الشهادات في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان

يستند تقييم أداء الطلاب في التقييمات النهائية إلى الدرجات العلمية وليس إلى الكفاءة. تبلغ درجة النجاح في التخرج من برامج التعليم والتدريب التقني والمهني في المؤسسات العامة للتعليم التقني والتدريب المهني 10 من 20، مما يتيح للمتدربين مواصلة تعليمهم التقني. أما بالنسبة للطلاب الذين يرغبون في متابعة تعليمهم الجامعي فهم بحاجة لدرجة 13 من أصل 20 (أي ما يعادل التعليم الثانوي العام - البكالوريا). يتم ادراج درجات المتدرب النهائية والمستوى التعليمي في الشهادات الصادرة عن المؤسسة الوطنية للاستخدام والمركز الوطني للتدريب المهني. أما نظام تصنيف درجات الشهادات الصادرة عن المؤسسة الوطنية للاستخدام فهو كالتالي:

◀ **جدول 5.** نظام تصنيف شهادات المؤسسة الوطنية للاستخدام

الدرجة (خارج 20)	المستوى
18 (أعلى درجة)	ممتاز
17-16	جيد جداً
15-14	جيد
13-12	لا بأس
11-10	متوسط
أقل من 10	لا شهادة

تقوم المدارس العامة بإدارة تقييمات تجميعية مرتين في السنة (مرة كل فصل دراسي) في حين يقوم المدربون بإجراء تقييمات تكوينية مستمرة خلال برنامج التدريب. يظهر الجدول التالي توزيع الدرجات العلمية بين التقييمات التكوينية والتقييمات التجميعية.

◀ **جدول 6.** توزيع الدرجات العلمية بين التقييمات التكوينية والتقييمات التجميعية

يتم تقييم المهارات الحياتية إلى حد كبير من خلال الاختبارات النظرية. تقوم أيضاً بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني بتقييم هذه المهارات في اختبارات الممارسة و/أو كجزء من التقييم التكويني:

- في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، يتم تقييم المهارات الحياتية من خلال أسئلة مفتوحة تُطرح في الاختبارات النظرية كجزء من خطوات أداء الاختبار العملي (مثل السلامة والنظافة الصحية، أو تحديد وإعداد المكونات، وما إلى ذلك)

- لم تقم وزارة الزراعة قط بتقييم المهارات الحياتية خلال اختبارها للمهارات في إطار برامج لا تستند إلى التدريب القائم على الكفاءة. في البرامج الجديدة للتدريب القائم على الكفاءة، غالباً ما يتم تقييم المهارات الحياتية كجزء من الاختبارات العملية (على سبيل المثال عبر استخدام أسئلة قائمة على الواقع لتقييم عمل الفريق/المجموعة)

- تقوم مؤسسة مخزومي بتقييم المهارات الحياتية من ضمن التقييم التكويني بمختلف أشكاله

- تقوم مؤسسة ربنيه معوض بتقييم المهارات الحياتية في الاختبارات النظرية، والمقابلات، وأشكال التقييم الذاتي، والتمارين التي يقوم بها فريق العمل أو المجموعة (كما هو الحال بالنسبة لتخصص الطبخ)

- أشارت جمعية المتطوعين للخدمة الدولية والحركة الاجتماعية إلى صعوبة تطبيق طريقة فعالة في تقييم المهارات الحياتية وأنه يلزم بناء القدرات في هذا المجال.

التقييم القائم على الدرجة

التقييم	الدرجة الكلية المخصصة	توزيع الدرجات العلمية
التقييم التكويني	50%	30% اختبارات جزئية (مستمرة) 20% اختبار تطبيقي
التقييم التلقائي النهائي	50%	20% اختبار (نظري) التكنولوجيا 30% تمرين عملي

على الرغم من أن مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة ليسوا مطالبين باتباع نظام الامتحانات وتوزيع الدرجات العلمية نفسه المعتمد في المدارس العامة، فإن معظمهم يتبع النموذج عينه. تستخدم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة نظاماً قائماً على الدرجات العلمية يعتمد درجات نجاح تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

◀ جدول 7. درجات النجاح في مؤسسات تعليم وتدريب تقني ومهني خاصة مختلفة

منظمات غير حكومية/مؤسسات تعليم وتدريب تقني ومهني	درجة النجاح
مؤسسة مخزومي	تختلف الدرجة حسب التخصص
مركز CIS للتعليم والتدريب المهني	60%
مؤسسة رينيه معوض	75%
مؤسسات أخرى	50%

4.6 إجراء اختبارات

(الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 2: إلى أي مدى تتوفر القدرات المؤسسية، والموارد، والظروف اللازمة لدعم اختبار المهارات القائم على النتائج ومنح الشهادات؟)

الامتحانات الرسمية

تقديم نموذجين أو ثلاثة نماذج عن الامتحانات قبل إجراء الاختبارات. ومن ثم تختار اللجنة أسئلة الاختبار، وتدقق في اللغة، وترجم الأسئلة لتوفيرها في اللغة العربية والفرنسية والانكليزية، وتطبع النماذج، وأخيرا تراجعها مرة أخرى للتحقق من الأخطاء.

استراتيجيات التقييم

تتصدر الاختبارات النظرية والعملية معاً اختبار المهارات في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة، لا سيما فيما يتعلق بمسار البكالوريا الفنية بالإضافة إلى التقييمات القائمة على المشاريع في بعض الاختصاصات. إن «الاختصاصات المعتمدة للامتحانات الرسمية» هي مجموعة من التعليمات التي أصدرتها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في عام 2012، حددت من خلالها طرائق التقييم وتوزيع الدرجات العلمية (انظر الملحق 4.و). يتم تقييم بعض الاختصاصات في مسار شهادة الامتياز الفني ومسار الاجازة الفنية من خلال اختبارات عملية ومشروع محدد فقط. غير أنه يجب على الطلاب في بعض الاختصاصات إكمال المشروع، فضلا عن اجتياز الاختبار النظري الخطي والاختبار العملي على حد سواء. تتضمن تعليمات المديرية العامة للتعليم المهني والتقني المذكورة أعلاه قائمة باستراتيجيات التقييم/الأسئلة، مع رمز مرجعي لكل منها، ضمناً الاختبارات العملية، الأسئلة الشفوية، دراسة حالة ومناقشتها، العرض،

يتعين على طلاب برامج التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي في معاهد/مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني العامة والخاصة أن يتقدموا للامتحانات الرسمية العامة للحصول على الشهادات الرسمية (المؤهلات). تقوم دائرة الامتحانات في مصلحة المراقبة والامتحانات في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بالإشراف على امتحانات المدارس العامة والخاصة المقررة لجميع الطلاب في وقت واحد خلال السنة الدراسية الأخيرة. يتقدم المتدربون الذين يحضرون البرامج المعجلة في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة لامتحانات هذه المؤسسات. في هذا الصدد، يجب أن تكفل المديرية العامة للتعليم المهني والتقني جودة العمليات، والإجراءات، ونتائج التقييمات النهائية. إلا أن هذه المهمة صعبة، كما ذكر سابقاً، لأن غالبية مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصين ليس لديهم العدد الكافي من الموظفين ويفتقرون إلى نظام تقييم الجودة (المديرية العامة للتعليم المهني والتقني وعلى الصعيد الوطني) وإلى الأطر الداخلية لضمان الجودة.

تتولى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تكليف لجان تقييم يتم تشكيلها من رئيس لكل لجنة، نائب رئيس، ومدرسين (لجهة مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني العامين والخاصين على حد سواء) بالنسبة للامتحانات النهائية.

يطلب كل رئيس ونائب رئيس من المدرسين

تنفيذ المشاريع، إنتاج الرسومات، تقديم تقارير عن التدريب، وإعداد خطط الدروس، وما إلى ذلك.

في السنتين الأولى والثانية من البكالوريا الفنية، تجري وزارة الزراعة اختبارات نظرية وعملية للمهارات، لكن مديرية الإرشاد والتوجيه لا تجري سوى اختبارات نظرية خلال التقييم السنوي النهائي بينما تشمل اختبارات مهارات الفصل الدراسي اختبارات نظرية وعملية. يقوم الطلاب أيضا بإعداد وتقديم مشروع نهاية السنة إلى لجنة تتألف من رئيس شعبة التدريب، مدير المدرسة، والمدرّب. بالنسبة للدورات التدريبية في مجال الإلكترونيات في المركز الوطني للتدريب المهني، يقوم المدرّب بتقييم المشروع الفردي، بالإضافة إلى الاختبارات النظرية والعملية. في المؤسسة الوطنية للاستخدام، تتطلب بعض البرامج (مثل برامج الخياطة) إجراء تقييمات قائمة على المنتجات بينما قد يكون لدى برامج أخرى اختبارات نظرية يمكن إجراءها شفويا.

من أجل إجراء تقييمات تجميعية نهائية لدوراتها المعجلة القصيرة الأجل، تحدد أغلبية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة التي أجريت معها مقابلات مواعيد الاختبارات النظرية والعملية على حد سواء. تُستخدم أساليب التقييم الأخرى بشكل أساسي في التقييم التكويني، ويحدد المدربون معايير وأساليب التقييم.

◀ جدول 8. استراتيجيات التقييم المستخدمة في التقييمات النهائية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني الخاصة

استراتيجيات التقييم المستخدمة في التقييمات النهائية	مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة
اختبارات المهارات (النظرية والعملية)	جمعية المتطوعين للخدمة الدولية
اختبارات المهارات (النظرية والعملية) التقييم القائم على المشاريع (كما هو الحال في اختصاص تكنولوجيا المعلومات) استراتيجية قائمة على المحاكاة (كما هو الحال بالنسبة لاختصاصات التمريض والخدمات الغذائية)	مركز CIS للتعليم والتدريب المهني
اختبارات المهارات (النظرية والعملية)	الجمعية الدولية للدراسات والتدريب
الاختبارات الخطية والشفوية قد تكون المشاريع عبارة عن استراتيجية تكملية، وليست بديلة عن نماذج تقييم اختبارات المهارات في التقييم التكويني	مؤسسة مخزومي

اختبارات خطية اختبارات شفوية (تراعي ميزات من يخضع للامتحان بحيث يمكن ان تكون مثل هذه الاختبارات النظرية شفوية بالنسبة للأشخاص الأميين) اختبارات عملية مرفقة بتمارين يمكن تطبيقها بشكل فردي أو ضمن مجموعات (على سبيل المثال الطبخ)، إضافة الى استعراض الأقران	الحركة الاجتماعية
اختبارات المهارات (النظرية والعملية) تنظيم جلسة تقييم أخيرة في نهاية دورة التدريب أثناء العمل في حين يجري المدرب تقييماً تشكيميا في مكان العمل.	مؤسسة ربنيه معوض
اختبارات المهارات (النظرية والعملية) دراسات حالة	مؤسسة الصفدي

عنها. في وزارة الزراعة، يمكن أن يطعن الطلاب في نتائج اختبارهم لتدرس لجنة الاختبار بدورها هذا الاستئناف.

يمكن للمتدربين في مؤسسات تعليم وتدريب تقني ومهني خاصة أن يطعنوا شفويا في نتائج الاختبار عن طريق التواصل غير الرسمي مع مدربيهم. تذكر مؤسسة مخزومي ومعهد CIS أنه يمكن للطلاب تقديم اعتراض خطي، باستخدام نموذج محدد واتباع إجراء موحد، ومن ثم يتم الإبلاغ عن نتيجة الطعن شفويا.

ملاحظات بشأن الأداء خلال اختبار المهارات

لا يحصل من يتقدم لإجراء اختبار المهارات على ملاحظات بشأن الثغرات التي تشوب أداءه باستثناء درجاته العلمية. في التقييم الراهن القائم على الدرجات العلمية، وبدون تقييم قائم على الكفاءة ومعايير واضحة قابلة للتدقيق بشكل موضوعي، سيكون من الصعب تحديد أداء مقدم الطلب والفجوات في كفاءته بشكل فعال. تضع بعض البلدان بنوداً «تنص على وضع برامج لتحسين مستوى المهارات حتى يتسنى

مكان اختبار المهارات

تجري الامتحانات النهائية في معظم الأحيان في مدارس/مراكز التعليم والتدريب التقني والمهني وليس في أماكن العمل الحقيقية. في الآونة الأخيرة، بدأت وزارة الزراعة باختبار التدريب أثناء العمل لبعض الكفاءات وإجراء تقييم تكويني من خلال زيارة مواقع العمل لتقييم أداء الطلاب أثناء عملهم. في المؤسسة الوطنية للاستخدام، يمكن إجراء اختبارات لبرامج محددة (مثل إصلاح السيارات) في أماكن العمل الحقيقية في مناطق نائية معينة.

عملية الطعن/الاستئناف

على الرغم من أن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لا تعتمد كلها عملية طعن منظمة، فإن لدى معظمها إجراءات غير رسمية. في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني، يقوم بتصحيح الاختبار مدربان من اللجنة حيث يتولى الرئيس مهمة التقييم النهائي. يمكن أن يتقدم الطلاب بطلب طعن من خلال صياغة وثيقة في هذا الصدد، لكن لا يمكن للجنة إلا التحقق من دقة وصحة الدرجات العلمية النهائية التي تم الإبلاغ

عدة نطاقات دعم يستطيع توفيرها، إلى جانب المنظمات العمالية مثل الاتحاد العمالي العام في لبنان. وهي تشمل:

- إعادة إحياء عمل المدارس المهنية في النقابات العمالية بغية تقديم برامج تدريبية لجهة المهارات والمهن التقليدية والجديدة (على سبيل المثال، الزراعة، وحياسة الملابس، والطهي، والضيافة، وصناعة الأحذية، والبناء). ينبغي أن يمول مقدمو التعليم والتدريب التقني والمهني الآخرين هذه المدارس
- التوعية، نشر الوعي، وتعيين المتدربين
- بناء شبكة تواصل على الانترنت مع الأعضاء الراغبين في التطوع
- تشجيع الأشخاص على المشاركة في التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال وجود الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان في المجتمعات المحلية، وسائل الإعلام، وأطفال أعضاء الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان (تم اختيار الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان لتنظيم سوق الخدمة في المنازل حيث تم تأسيس أول نقابة في هذا المجال عام 2015).

لمقدمي الطلبات الارتقاء بمهاراتهم الحالية و/أو اكتساب أنواع جديدة من المهارات للوفاء بالمعايير المنصوص عليها.

يشكل هذا الأمر تحدياً «كبيراً» لأن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لا تستطيع أن تقدم برامج مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات مقدمي الطلبات التدريبية. علاوة على ذلك، إن قدرة مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني قد بلغت بالفعل أقصى حدها بحيث أصبحت غير قادرة على استيعاب وتدريب العدد الحالي للمتدربين. وبالتالي، فهي تتردد في وضع وتنفيذ مثل هذه البرامج القصيرة الأجل المصممة لهذا الغرض. يحصل المتدربون على ملاحظات حول أدائهم في المركز الوطني للتدريب المهني عن طريق تقارير تقييم شهرية. قبل الامتحانات الرسمية التي تجربها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، يخضع المتدربون في برامج تدريب رسمية لدى الجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب لتقييم داخلي ويتم إبلاغهم عن مكافئ ضعفهم. أما الطلاب في الدورات القصيرة الأجل فلا يحصلون إلا على درجاتهم العلمية.

مشاركة أصحاب العمل والعمال في تنفيذ الاختبارات

لا تضطلع منظمات أصحاب العمل والعمال بدور هام في تنفيذ اختبار المهارات

لم تشارك جمعية الصناعيين في لبنان بأي اختبار للمهارات، حيث أن غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان تقدم دعمها فقط من خلال خلق فرص تدريب أثناء العمل ضمن التدريب المهني، في حين تكفل غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع إجراء الاختبارات في أماكن العمل الواقعية. ينطبق الشيء نفسه على منظمات العمال، لكن الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان أشار إلى

4.7 عملية منح الشهادات

الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 2: إلى أي مدى تكون القدرات المؤسسية، الموارد، والظروف متاحة لدعم اختبار المهارات على أساس النتائج ومنح الشهادات؟

قواعد ولوائح منح الشهادات

لم تضع مؤسسات التعليم والتدريب المهني العامة قواعد ولوائح منفصلة لاختبار المهارات ومنح الشهادات. عندما يتم وضعها، تصبح جزءاً من القواعد واللوائح التدريبية الشاملة لبرنامج ما. ذكر المركز الوطني للتدريب المهني أن لديه تعليمات منفصلة لمنح الشهادات، في حين أشارت وزارة الزراعة إلى أنها اتخذت إجراءات معينة في المخطط السابق غير المتعلق بالتدريب القائم على الكفاءة. صرحت بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة، مثل الحركة الاجتماعية ومؤسسة مخزومي، أن لديها قواعد داخلية بشأن اختبار المهارات ومنح الشهادات، ومبادئ توجيهية تتعلق بمنح الشهادات بما في ذلك الحضور والدرجات العلمية.

الشهادات

تزود مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني المتدربين الذين يجتازون اختبارات المهارات ويحققون إنجازات مهمة أخرى بشهادات قد تكون في شكل شهادة إكمال، حضور، أو مشاركة. تقدم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة (المديرية العامة للتعليم التقني والمهني، وزارة الزراعة، المركز الوطني للتدريب المهني، المؤسسة الوطنية للاستخدام) الشهادات والدبلومات. يحصل الطلاب في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة على شهادة لدى إتمامهم الدورة بنجاح من المؤسسة

المعتمدة كمؤسسة تعليم وتدريب مهني عامة. ومع ذلك، لا يعتمد هؤلاء المقدمون المعايير المشتركة، مما يجعل ضمان آليات الجودة للتدريب المهني المعجل أمراً صعباً. تتضمن هذه الشهادات بشكل أساسي معلومات مثل اسم الطالب، عمره، دورات تخصصه/تدريبه، مدة الدورة، شعار مؤسسة التعليم والتدريب التقني والمهني، والتوقيع. أما بعضها الآخر فقد يتضمن بيانات ديموغرافية إضافية (مثل تاريخ ومكان الولادة، ورقم القيد)، الدرجات العلمية لكل دورة، تاريخ ومكان إصدار الشهادة، تاريخ بدء/نهاية التدريب، ومستوى التحصيل العلمي (مثل جيد، أو جيد جداً). لا يحصل الطلاب على قائمة بالكفاءات المكتسبة في حين أن بعض مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصين يقدمونها عند الطلب. في بعض برنامج الجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب (مثل برنامج عامل كهربائي)، يحصل الخريج على كتيب يتضمن الاختصاصات إلى جانب الشهادة التي يعتبرها الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان هامة. من ناحية أخرى، تعتبر جمعية الصناعيين اللبنانيين الشهادات، إلى جانب مستوى المهارات، العنصر الأهم الذي يقدم معلومات حول المهارات والمؤهلات.

تقدم بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني

والمهني الخاصة شهادات تصدر عن طرف ثالث/ خبير استشاري خارجي (شركة أو معهد) كما هو الحال في مؤسسة الصفدي التي تمنح المتخرجين لديها في مهنة/اختصاص لحام «شهادة اختبار مؤهلات اللحام» كون هذه المؤسسة تحظى بجائزة معهد البحوث الصناعية (انظر الملحق 5. و للاطلاع على المعلومات الواردة في هذه الشهادة).

لا يزال يتعين على نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان أن يضع نظاماً لمنح الشهادات التي تعتبر بمثابة تراخيص مهنية وتكون ضرورية حسب القانون بالنسبة للعمال بغية ممارسة مهنة محددة أو القيام ببعض المهام العملية المقيدة. تصدر التراخيص المهنية في لبنان عادة من الجمعيات المهنية في قطاعاتها، مثل قطاع التمريض، والهندسة والطب؛ إلا أن مؤسسات المديرية العامة للتعليم المهني والتقني أو معهد التعليم والتدريب المهني لا تشارك في إصدار هذه التراخيص.

والمهني الخاصة شهادات تصدر عن طرف ثالث/ خبير استشاري خارجي (شركة أو معهد) كما هو الحال في مؤسسة الصفدي التي تمنح المتخرجين لديها في مهنة/اختصاص لحام «شهادة اختبار مؤهلات اللحام» كون هذه المؤسسة تحظى بجائزة معهد البحوث الصناعية (انظر الملحق 5. و للاطلاع على المعلومات الواردة في هذه الشهادة).

لا يزال يتعين على نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان أن يضع نظاماً لمنح الشهادات التي تعتبر بمثابة تراخيص مهنية وتكون ضرورية حسب القانون بالنسبة للعمال بغية ممارسة مهنة محددة أو القيام ببعض المهام العملية المقيدة. تصدر التراخيص المهنية في لبنان عادة من الجمعيات المهنية في قطاعاتها، مثل قطاع التمريض، والهندسة والطب؛ إلا أن مؤسسات المديرية العامة للتعليم المهني والتقني أو معهد التعليم والتدريب المهني لا تشارك في إصدار هذه التراخيص.

مطابقة المعايير المهنية ومعايير التأهيل

لم تضع أنظمة منح الشهادات في لبنان في ظل التعليم والتدريب التقني والمهني أي صلة وصل أو تطابق بين معيار التأهيل المهني ومعيار التأهيل. ترتبط الشهادات/الديبلومات بالمؤهلات التعليمية (على سبيل المثال، مسارات البكالوريا الفنية). غير أنه لم يتم بعد وضع رابط بين المؤهل التعليمي أو المهني وشهادات الدورات التدريبية القصيرة الأجل المرتبطة بمستويات المهارات التي يحددها صاحب العمل، معاهد أو مؤسسات وطنية/دولية تدير بعض المهن (مثل مايكروسوفت أو معهد البحوث الصناعية). ذكرت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع أن شهادتها تشير إلى مستوى المهارات المكتسبة، لكنها لا ترتبط بمستوى وطني من المهارات/المهن.

في عام 2019، أصدر وزير التربية والتعليم العالي القرار الوزاري رقم 347 لاعتماد إطار مؤهلات

منح الشهادات على أساس الوحدات

إن نظام إصدار شهادات التعليم والتدريب التقني والمهني لا يستند إلى أي معايير. ينبغي أن ينهي الطالب/المتدرب برنامج التعليم والتدريب المهني الرسمي بكامله أو الدورة القصيرة الأجل ليتمكن من الحصول على الشهادة. يعني ذلك حجب شهادات بعض وحدات التدريب أو شهادات جزء من التأهيل. بعض الشهادات تُمنح في الدورات الدراسية القصيرة الأجل من قبل مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة استناداً إلى الوحدات (على سبيل المثال، وحدة تكنولوجيا المعلومات والحوسبة، أو تصفيف الشعر في مؤسسة مخزومي). وبما أن تطبيق نظام الوحدات يستند إلى نظام قائم على النتائج يتم فيه منح الشهادات للأفراد حسب كل وحدة منجزة، يعتبر إدراج نظام الوحدات في ظل غياب التدريب القائم

على الكفاءة بمثابة تحدٍ. في أواخر الثمانينات، بُدلت جهود متقدمة في إطار المحاولة لاعتماد نظام الوحدات في التعليم المهني والتقني الثانوي بدعم من اليونسكو. لقد تم إعداد المناهج الدراسية وتدريب المعلمين. غير أن الوضع الأمني في ذلك الوقت حال دون الانتقال بشكل رسمي إلى التدريب القائم على الكفاءة. في فترة 2017-2018، بادرت شركة بروفيت ProVET بوضع نظام وحدات من المقرر تنفيذه في قطاع البناء. وفي المديرية العامة للتعليم التقني والمهني، تم وضع بنود نظام الوحدات على مستوى البكالوريا الفنية بالنسبة لبرامج التجميل حيث أتيحت للطلاب فرصة الحصول على شهادة عند إتمام كل سنة دراسية، مما يتيح لهم بشكل مرن إكمال السنوات الدراسية الثلاث جميعها أو الدخول مباشرة إلى سوق العمل وبحوزتهم شهادة بعد إتمام سنة أو سنتين من الدراسة. باستثناء التدريب القائم على الكفاءة في مجال التجميل، ليس لدى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني أي أحكام تتعلق بنظام الوحدات. لقد نظمت جمعية المتطوعين للخدمة الدولية بالتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة تدريباً على مهارات/مجالات معينة مثل زراعة التفاح أو الزيتون. يتألف البرنامج التدريبي من وحدات تحتوي كل منها على 40 ساعة تدريب: وحدة بشأن الفترة التي تسبق الحصاد وأخرى بشأن فترة ما بعد الحصاد. أتيحت للمشاركين فرصة التدريب والحصول على شهادة في وحدة فقط من الوحدتين (على سبيل المثال فترة ما قبل الحصاد) أو الانخراط في برنامج التدريب بأكمله.

توقيع الشهادات

لا توقع على شهادات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمية إلا المؤسسة العامة ذات العلاقة، أي المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، وزارة الزراعة، المؤسسة الوطنية للاستخدام والمركز الوطني للتدريب المهني. إن توقيعات المقدمون الخاصون لخدمات التعليم والتدريب التقني والمهني، منظمات أصحاب العمل/العمال، القطاع الخاص أو الهيئات الأخرى، غير مشمولة. بالنسبة للدورات التدريبية غير الرسمية القصيرة الأجل/المعجلة التي أقرتها المؤسسات العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني، توقع المؤسسات العامة التابعة للتعليم والتدريب التقني والمهني والمنظمات غير الحكومية/مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة على الشهادات. يمكن إضافة الأسماء الأخرى، والشعارات، وختم الشركاء الآخرين كطرف ثالث (مثل البلديات، ووكالات الأمم المتحدة، والشركة التي طورت المناهج الدراسية، وأصحاب العمل بالنسبة لبرامج التدريب الداخلي) بدون توقيعهم. أما الدورات القصيرة الأجل التي لم توافق عليها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني أو المؤسسات العامة الأخرى فلا تتضمن توقيعاتها.

◀ **جدول 9.** مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني والتوقيع على الشهادات

التوقيع على الشهادات	مؤسسة التعليم والتدريب التقني والمهني
إن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني هي التي توقع فقط على شهادات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمية. توقع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني إضافة الى مقدم خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني/المنظمات غير الحكومية على شهادات الدورات التدريبية غير الرسمية القصيرة الأجل/المعجلة التي أقرتها المديرية العامة للتعليم التقني والمهني.	المديرية العامة للتعليم التقني والمهني
إن شهادات البكالوريا الفنية في مجال الزراعة توقع عليها فقط وزارة الزراعة؛ وينطبق الشيء نفسه على شهادات الدورات القصيرة الأجل التي تنفذها وزارة الزراعة. يوقع الطرفان على شهادات الدورات القصيرة الأجل التي تنفذها وزارة الزراعة مع شركاء آخرين/منظمات غير حكومية.	وزارة الزراعة
يمكن لوزارة الخارجية أن تصدر شهادات المؤسسة الوطنية للاستخدام وفقا لاحتياجات الخريجين.	المؤسسة الوطنية للاستخدام
يوقع رئيس/مجلس إدارة المركز الوطني للتدريب المهني وأمين عام وزارة العمل على شهادات المركز. كما ويمكن أن تصدق على الشهادات وزارة العمل/مدير إدارة التدريب المهني إضافة الى وزارة الخارجية والمهاجرين (بالنسبة للخريجين الذين يحتاجون إلى الدراسة أو العمل خارج البلاد).	المركز الوطني للتدريب المهني

لقد أشارت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع إلى أن الشهادات الممنوحة للخريجين في

الدورات التدريبية التي تنظمها الغرفة تصدق عليها الغرفة ووزارة الزراعة وبرنامج الأغذية العالمي. لقد ذكر الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان ذلك في السابق، وأصدرت نقابات العمال شهادات موقعة من الاتحاد ومن وزارة التربية والتعليم العالي من خلال المدارس التدريبية التابعة لها.

حفلات التخرج

لا تجري على الإطلاق حفلات التخرج في مؤسسات

التعليم والتدريب التقني والمهني العامة. لقد استضافت وزارة الخارجية احتفالات تخرج طلاب البكالوريا الفنية لعامي 2010 و2014، وتخرج طلاب ثلاث دورات دراسية قصيرة الأجل. يمكن إقامة احتفالات لبرامج التعليم والتدريب التقني والمهني التي تشرف عليها المؤسسة الوطنية للاستخدام؛ وكثيرا ما يكون مقر هذه الاحتفالات في بعض المؤسسات الخاصة التي تقدم خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني (مؤسسة مخزومي، جمعية المتطوعين للخدمة الدولية، معهد CIS، والجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب)، حيث ينضم عادة عدد صغير من أصحاب العمل إلى هذه المناسبات. من ناحية

أنها مهتمة أكثر بالنتائج وبالمهارات التي اكتسبها خريجو التعليم والتدريب التقني والمهني أكثر من الشهادات أو المؤهلات الممنوحة لهم. لقد ذكرت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان أن القطاع الخاص لا يثق في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني وفي الشهادات التي تصدر عنه، ومن ثم، فإن المؤسسات تحتفظ ببرامجها التدريبية الخاصة داخلياً. تفيد جمعية الصناعيين اللبنانيين بأن القطاع الصناعي يدرس سير العمل الفعلي الذي يؤدي إلى إصدار هذه الشهادات وما إذا كانت الشركات التي تمنح تلك الشهادات تتمتع بسمعة طيبة في القطاعات المقابلة. لذلك، فإن المسألة تكمن في التشكيك في عملية الاختبار والتصديق داخل شركة التدريب، وليس في الشهادة نفسها.

أخرى، لا تتم دعوة الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان لحضور حفلات تخرج التعليم والتدريب التقني والمهني لأن الحكومة تتعاون مع الاتحاد العمالي العام في لبنان أكثر من الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان (مثل غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان هي التي تحضر فقط احتفالات التخرج)

نظام تسجيل الشهادات

كل مؤسسة تقريباً من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لديها نظام لتسجيل الشهادات. عدد كبير منها لديه نظام لتسجيل الدرجات العلمية، ولدى بعضها أرقام تسلسلية للشهادات، والبعض الآخر يحتفظ بالشهادات أو لديه نظام تسجيل ورقي وإلكتروني. تحتفظ المؤسسات بهذه السجلات تلبية لطلب الخريجين في المستقبل حسب الدرجات العملية. منذ عام 2010، تقدم وزارة الزراعة نسخاً مطبوعة من مراسلات الإنجاز/شهادات إنجاز الدورة ولطالما خطت لتوفيرها للخريجين إلكترونياً.

لا يمكن لأصحاب العمل المهتمين بمؤهلات الخريجين أو العمال الوصول إلى نظم السجلات هذه. لقد أشارت منظمات أصحاب العمل إلى

4.8 عملية الرصد والتقييم لجهة اختبار المهارات ومنح الشهادات

(الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 2: إلى أي مدى تتوفر القدرات المؤسسية، والموارد، والظروف اللازمة لدعم اختبار المهارات على أساس النتائج ومنح الشهادات)؟

آليات الرصد والمتابعة

تحول محدودية الموارد البشرية والقدرات المالية دون قيام مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة بوضع آليات منهجية للرصد والمتابعة بغية ضمان جودة اختبار المهارات ومنح الشهادات. تستعرض دائرة الرصد والدراسات التربوية التابعة لمصلحة المراقبة والامتحانات في مديرية التعليم والتدريب التقني والمهني طلبات الحصول على تراخيص جديدة لمدارس خاصة لجهة التعليم والتدريب التقني والمهني، وتوفد مشرفين تربويين للاطلاع على بنود التعليم. يزور المشرف التربوي المدارس بانتظام استناداً إلى جدول سنوي ومن ثم يصوغ تقارير فردية تتعلق بكل مدرسة لثُحال فيما بعد إلى الإدارة المركزية. تشمل عملية الإشراف عقد اجتماعات مع الرئيس، والمدرسين، والطلاب لمناقشة التطبيق التعليمي، وممارسات التعليم، والدروس النظرية والعملية، والاختبارات، ونتائجها.

من المتوقع أن تشارك المدارس الخاصة في صياغة تقرير سنوي يتضمن تفاصيل العمليات العامة ويوجز الاحتياجات قيد النظر بعد اعتمادها من قبل المديرية العامة للتعليم التقني والمهني. بالإضافة إلى ذلك، تقوم المدارس بتدوين تقيّماتها الذاتية والنوعية لعملياتها التربوية وتدرجها في تقاريرها السنوية. غير أنه، وبسبب

عدم وجود مشرفين تربويين (شخصان فقط يشرفان على جميع مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصين)، لقد اقتضت هذه العملية على الاستجابة للشكاوى وضمان انتظام العمل الإداري في معاهد التعليم والتدريب التقني والمهني.

خطة تنفيذ الاختبار

إن معظم مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني ليس لديهم خطة تنفيذ عملية مكتوبة ومحددة بشكل جيد. تشكل عناصر خطة تنفيذ الاختبار جزءاً من إجراءات وزارة الزراعة المنظمة لجهة امتحانات آخر السنة. في مؤسسة مخزومي، تشمل خطط تثبيت الاختبار تواريخ الاختبار وطرق التصحيح، أما جمعية المتطوعين للخدمة الدولية فتتضمن خطتها المماثلة إطاراً زمنياً، توزيع المجموعات، والخبراء الاستشاريين. أشارت مؤسسة الصفدي إلى أن مدربيها يضعون خطة تحضيرية مع فريق العمل (انظر الملحق 6.و المتعلق بعناصرها الرئيسية)

لجان اختبار المهارات

تشكل جميع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لجاناً لاختبار المهارات تتألف بشكل أساسي من مدرّبين، منسقي دورات، ومن مديري معهد التعليم والتدريب التقني والمهني من أجل إجراء التقييمات النهائية ورصدها. تشرف لجان الامتحانات التابعة للمديرية العامة للتعليم التقني والمهني على الامتحانات الرسمية لبرامج التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمية وغير الرسمية، وتدير العملية برمتها عن طريق تحديد بنود الاختبار وتحديد مقدمي طلبات المشاركة وإدارة تسجيلهم، إجراء الامتحانات والإشراف عليها، تصحيح الامتحانات وإصدار النتائج النهائية. ترد عضوية لجان التقييم التابعة للمؤسسة الوطنية للاستخدام والمركز الوطني للتدريب المهني، وأدوارها ومسؤولياتها في

الجدول التالي:

◀ جدول 10. عضوية لجان التقييم التابعة للمؤسسة الوطنية للاستخدام والمركز الوطني للتدريب المهني، وأدوارها ومسؤولياتها

مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني	عضوية لجان التقييم	أدوار ومسؤوليات لجان التقييم
المؤسسة الوطنية للاستخدام	<ul style="list-style-type: none"> - رئيس اللجنة (منسق التخصص) / مركز التنسيق في المؤسسة الوطنية للاستخدام - الموظفون الإداريون في المؤسسة الوطنية للاستخدام (يعتمد عددهم على عدد التخصصات وقدرة كادر المؤسسة) - منسق المنظمات غير الحكومية - مدرب اختصاص 	<ul style="list-style-type: none"> - رصد حضور المتدربين في الاختبار. الاتفاق مع المدرّبين بشأن بنود الاختبار العملية. - رصد المتدربين أثناء الاختبار. - تقديم الملاحظات والتوجيهات. - لا يحضر الاختبارات سوى المدرّبين وأعضاء اللجان. - تشمل الاتفاقات المتبادلة بشأن التدريب المهني المعجل الذي تجريه المؤسسة الوطنية للاستخدام والمنظمات غير الحكومية سجلات تقييم تعالجها المؤسسة الوطنية للاستخدام.
المركز الوطني للتدريب المهني	<ul style="list-style-type: none"> - مدرب - ممثلو وزارة العمل (أمين سر مجلس الإدارة) - المسؤول عن المحاضرات النظرية - ممثل عن المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (إن وجد) 	<p>وفقاً لنموذج اتفاق التدريب الخاص بالمركز الوطني للتدريب المهني، يتمحور دوره حول:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الإشراف على التقييمات النهائية • إقرار النتائج النهائية • الإمضاء على الشهادات. <p>دور المنظمات غير الحكومية: إعداد نتائج التقييم النهائي على نسختين، نسخة تودع في المركز الوطني للتدريب المهني وأخرى لدى المنظمة غير الحكومية بعد موافقة المركز الوطني للتدريب المهني</p>

إن معظم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات لا تقوم بتصوير اختبارات المهارات بالفيديو (وخاصة الاختبارات العملية) لمراجعة نتائج الاختبار مراجعة شاملة بهدف إدخال تحسينات محتملة عليها. إن تصوير اختبارات المهارات بالفيديو هو ممارسة نمطية تجري خلال الدورات التدريبية التي تقوم بها المؤسسة الوطنية للاستخدام، حيث تسجل أحياناً «الحركة الاجتماعية اختبارات المشاركين على أشرطة فيديو، إلا أن مؤسسة مخزومي طبقت هذه الطريقة في عكار بعد انتشار وباء كوفيد-19، حيث اعتمدتها مؤسسة الصفدي مرة واحدة فقط مع منظمة العمل الدولية.

الإبلاغ عن اختبار المهارات ومنح الشهادات

يركز الإبلاغ عن اختبار المهارات ومنح الشهادات فقط على نتائج الاختبار التي تشمل أسماء الطلاب ودرجاتهم العلمية، بدون ذكر أي عيوب أو فرص تحسين. قد تشمل أيضاً بعض تقارير الاختبار معدل النجاح، سجلات الحضور، حالات التسرب، الملاحظات، والتحسينات. في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني، يتضمن الإبلاغ اسم مركز التعليم والتدريب التقني والمهني، التخصص (المهنة)، الدرجات العلمية لكل طالب، وتاريخ التقرير. في المؤسسة الوطنية للاستخدام، تعد لجنة التقييم محاضر لكل اختبار، بما في ذلك تقرير الامتحانات النهائية. وفي المركز الوطني للتدريب المهني، يتشارك المدير مع مجلس الإدارة التقارير الأسبوعية والدرجات العلمية النهائية. أما الحركة الاجتماعية فتعنى باكتساب المهارات، نسبة المشاركة والالتزام، الامتثال لضوابط نتائج اختبار المهارات، ووجهة نظر المدرب. كما يظهر في الملحق و.7، يتضمن التقرير المقترض لنتائج الاختبار في مؤسسة الصفدي عدة عناصر جديدة بالذكر.

كما ذكر آنفاً، تضم لجان التقييم في مؤسسات التعليم والتدريب المهني الخاصة مدربين، منسقي دورات، مديري مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني؛ إضافة إلى أن موظفين آخرين - موظفين فنيين يهتمون باختبارات الممارسة (جمعية المتطوعين للخدمة الدولية)، وعاملين في القطاع الاجتماعي، ومسؤولين في مجال تقييم الجودة أيضاً قد يشكلون جزءاً من لجان اختبار المهارات.

ترى غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان أن مسؤولية الاشراف على اختبار المهارات تقع على عاتق ممثلي المؤسسات، وليس على الغرفة. لم تشارك جمعية الصناعيين اللبنانيين ومنظمات العمال في الإشراف على اختبار المهارات قبل ذلك.

آليات تقديم الملاحظات

لم تضع أي مؤسسة من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات آليات لعرض الملاحظات بهدف جمع مدخلات الطلاب وأصحاب العمل في اختبار المهارات من أجل تحليل أوجه القصور والتحديات في الاختبار. يجمع بعضهم ردود فعل الطلاب شفويًا من خلال الاستبيانات والمناقشات مع مجموعة التركيز. غير أن هذه الأدوات تفتقر عادة إلى أقسام واضحة بشأن معايير اختبار المهارات ومنح الشهادات. لا تملك المؤسسات التي أجريت معها مقابلات نظام تشغيلي لتحديد أصحاب العمل وغيرهم من أصحاب المصلحة المهتمين أو غير المهتمين باختبار المهارات ومنح الشهادات، كما وليس لديها آليات لتقديم الملاحظات بغية تحديد وجهات النظر وإجراء التنقيحات اللازمة تبعاً لذلك. أعدت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقيع دراسات استقصائية ينبغي أن يملأها أصحاب العمل والمتدربون.

4.9 إدراج اختبار المهارات ومنح الشهادات

الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 3: إلى أي مدى يعمل نظام اختبار المهارات ومنح الشهادات القائم على تعزيز الإدماج والإنصاف بالنسبة للفئات المحرومة؟

ميزانية لتنفيذ الترتيبات اللازمة. أما الطلاب الذين يعانون صعوبات في التعلم فيلتحقون فقط بدورات قصيرة الأجل وليس ببرامج التدريب الرسمية التي تتطلب مستوى أدنى من الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب.

نسبة الطلاب ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب التقني والمهني

من الواضح أن جميع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني على دراية بإدماج الطلاب ذوي الإعاقة في برامجها التدريبية وتوفير قدر من الترتيبات لتعزيز مشاركتهم في التدريب والتقييم. ومع ذلك، فإن غالبية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة ليس لديها أحكاماً مناسبة تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة. في لبنان، تم التأكيد من جديد على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم في القانون رقم 2000/220 وفي استراتيجيات التعليم الوطنية مثل استراتيجية التعليم الوطنية (2007) والإطار الاستراتيجي الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني (2018-2022). كما تشجع الخطة التعليمية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة (2012) على إدماج هؤلاء الأشخاص في صفوف التعليم الثانوي المدرسية الاعتيادية. ينص المرسوم رقم 9533 (17 ديسمبر 2012) على ضرورة تجهيز مراكز الامتحانات لتستقبل الطلاب ذوي الإعاقات المختلفة. ومع ذلك، فإن دراسة عدد أو نسبة الطلاب ذوي الإعاقة المسجلين في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني تبين أن هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود وإجراء المزيد من الترتيبات التنظيمية والمؤسسية في هذا المجال. فعلى سبيل المثال، خلصت نتائج الدراسة التي أجرتها منظمة إنقاذ الطفولة إلى أن المركز الوطني للتدريب المهني غير مناسب لاستقبال المتدربين ذوي الإعاقة وليس لديها

◀ جدول 11. معدل الطلاب ذوي الإعاقة في برامج التدريب في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني

المؤسسة	معدل الطلاب ذوي الإعاقة في برامج التدريب
جمعية المتطوعين للخدمة الدولية	3%
معهد CIS	5%
الجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب	2%
مؤسسة مخزومي	2%-1%
مؤسسة ربنيه معوض	15%-10%
وزارة الزراعة	1%
المؤسسة الوطنية للإستخدام	منخفض - n/a
المركز الوطني للتدريب المهني	متدربان اثنان

ترتيبات الإدماج

لا يرتبط توفير ترتيبات خاصة للطلاب ذوي الإعاقة أو الذين يعانون صعوبات في التعلم ارتباطاً كاملاً باختبار المهارات على وجه التحديد، بل يشمل مجالات أخرى تتصل ببرنامج التدريب برمته. لقد قدمت مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات عدة أمثلة لتكثيف إجراءات التقييم، الظروف، الأدوات، المواد اللازمة لضمان تلبية احتياجات الطلاب ذوي الإعاقة أو الذين يعانون صعوبات في التعلم. يكون بعض هذه الترتيبات على مستوى البرنامج وبعضها يتم تخصيصه لاختبار المهارات. في حين أن الملحق و8 يتضمن التعديلات الرئيسية الخاصة ببرنامج التدريب ككل، تلك هي العناصر الرئيسية المتعلقة باختبار المهارات ومنح الشهادات:

- تؤمن المديرية العامة للتعليم التقني والمهني مركزاً خاصاً للطلاب ذوي الإعاقة لتمكينهم من إجراء اختبارات المهارات
- تحسين إمكانية الوصول إلى أماكن الاختبار
- توفير الترتيبات في مكان الاختبار، مثل تعديل ارتفاع الطاولة لتمكين الطلاب من استخدامها
- وضع الترتيبات في يوم الاختبار، مثل تزويد الطلاب بمساعدين لكتابة إجاباتهم، زيادة فترات الاختبار الزمنية، وضع الطلاب في غرفة منفصلة مع تأمين المرطبات لهم، جلوس الطلاب عند إجراء اختبار التدريب، استخدام النسخ المطبوعة بطريقة بريلا، استخدام أوراق أكبر، الكتابة بخط قابل للقراءة واستعمال صور قابلة للطباعة، توفير فصول دراسية ومعايير اختبار منفصلة للطلاب ذوي الإعاقة الذهنية، تقديم مترجمين فوريين يستخدمون لغة الإشارة، والاستعاضة عن مشروع نهاية السنة بأسئلة شفوية.

وفقاً لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات، يعتبر وجود مساعدين هو الترتيب الرئيسي للتدريب على المهارات ومنح الشهادات للمتدربين الذين يعانون صعوبات في التعلم. تقدم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني، ووزارة الزراعة ومؤسسة مخزومي للطلاب الذين يعانون مرض عسر القراءة الديسلوكسي ويعانون صعوبات في التعلم لجهة القراءة و/أو الكتابة، مدرباً يساعدهم في الامتحانات. يتضمن الملحق 9 و أحكاماً إضافية تتعلق بالمتدربين ذوي الإعاقة المرتبطة بصعوبة التعلم بالنسبة لبرنامج التدريب بأكمله.

التحديات التي تواجه الإدماج

كما أن التحديات الرئيسية التي تواجهها مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني في توفير الترتيبات للطلاب ذوي الإعاقة أو الذين يعانون صعوبات في التعلم لا ترتبط ارتباطاً كاملاً باختبار المهارات على وجه التحديد بل تتصل ببرنامج التدريب برمته. لقد أشارت مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات إلى التحديات التالية فيما يتعلق بتوفير أماكن خاصة للطلاب ذوي الإعاقة:

- قد لا يراعي بعض الطلاب وضع نظرائهم ذوي الإعاقة
- صعوبة إقناع الطلاب و/أو الآباء في تخصص معين
- بعض المتدربين ليسوا جادين بما فيه الكفاية لخوض الامتحان مما يستلزم بذل المزيد من الجهود لتوعيتهم
- صعوبة الوصول إلى أماكن ومواقع الاختبارات
- الافتقار إلى البنى التحتية لا سيما بالنسبة لذوي الإعاقات الشديدة

المعنية بالنسبة لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة لتوفير الترتيبات المناسبة. لقد شددت مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات على مزايا هذا التعاون، لا سيما عندما تعود مرجعية الطلاب ذوي الإعاقة الى المنظمات مما ييسر فهم ظروف هؤلاء الطلاب بشكل أفضل. ومن ناحية أخرى، أوضحت مؤسسات أخرى أن هذه الترتيبات تقوم بها مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني بدون التشاور مع المنظمات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة. لقد ادعى بعض هذه المؤسسات أنها أكثر تقدماً في خبراتها وجهودها من السلطات العامة في المسائل المتصلة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

ذكرت منظمات أصحاب العمل أن بإمكانها تعزيز إدماج الطلاب ذوي الإعاقة عن طريق زيادة الوعي، والإرشاد والدعم وتيسير وصولهم إلى أماكن العمل وأماكن التدريب، فضلاً عن اتخاذ ترتيبات أخرى في أماكن العمل (مثل تمكين الطلاب الذين يستعينون بالكراسي المتحركة من العمل جلوساً). يتطابق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة لدى جمعية الصناعيين اللبنانيين مع مستويات القدرة المطلوبة في المهنة أكثر من مطالبتهم بأداء مهمة لا يستطيعون القيام بها. وبالتالي، لا تعتقد الجمعية أن قطاع الصناعة معني بهذه المسألة وبالتالي، لا تعتقد أن هناك حاجة إلى بذل جهود لتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة أو الطلاب الأميين. كما أوضحت أنها حاولت الاتصال بالمنظمات المعنية بهذه الفئة من الأشخاص لتعيين موظف يعمل في المصانع دون جدوى. أشارت منظمات العمال إلى أنها تستطيع أن تدعم إدماج الطلاب ذوي الإعاقة عن طريق الدعوة إلى الاعتراف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحديث القوانين واللوائح، ودعم المنظمات ذات الصلة، وتوجيه دعوات لمنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن أنشطة تعليم وتدريب تقني ومهني تقوم بإعدادها المنظمات الدولية ذات العلاقة.

• الافتقار إلى الموارد المالية اللازمة لترتيبات الإدماج

• اغياب موظفي الدعم ذوي الصلة

• تردد بعض أصحاب العمل في السماح للطلاب ذوي الإعاقة بدخول برامج التدريب أثناء العمل

• صعوبة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التدريب أثناء العمل بسبب الافتقار الى بيئة عمل مناسبة

• انتفاء الدعم من قبل الحكومة

• الافتقار الى سياسة إدماج شاملة لدى وزارة الشؤون الاجتماعية

• عدم اعتراف لبنان بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

أشارت بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني إلى أنها لا تواجه أي تحديات لأن نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة منخفضة. في حين أشارت مؤسسات أخرى إلى أن التحديات التي تعترضها تقتصر على الأشخاص الذين يعانون إعاقات جسدية (وليس عقلية)، إلا أن الصعوبة الرئيسية التي يواجهونها تتمحور حول الطلاب الأميين. وهكذا تتطلع هذه المؤسسات نحو منظمة العمل الدولية، اليونيسيف، أو منظمات أخرى لتدريب موظفيها على أساليب تلبية احتياجات المتدربين الأميين. وأشار بعض مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني الآخرين إلى أنهم لا يقبلون الطلاب الذين يعانون صعوبات في التعلم في معظم التخصصات ما لم تكن طبيعة الدورة عملية بحتة.

التنسيق بشأن الإدماج

كثيراً ما تنسق مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني مع المؤسسات غير الحكومية

◀ 4.10. الاعتراف بالتعلم المسبق

الإجابة على السؤال التوجيهي رقم 4: إلى أي مدى يعمل نظام اختبار المهارات ومنح الشهادات القائم على تعزيز الاعتراف بالتعلم المسبق؟

الإقرار بالتعلم المسبق

لقد أوضح الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين أنه يؤيد إدراج نظام الاعتراف بالتعلم المسبق في أي تعديلات قد تطرأ على قانون العمل. تعتبر منظمات أصحاب العمل أن الاعتراف بالتعلم المسبق مسألة مكلفة. غير أن جمعية الصناعيين اللبنانيين أشارت إلى أنه يمكنها أن تكون شريكة في أي نظام من هذا القبيل، وهي تعتقد أنه، من حيث المبدأ، ينبغي أن تكون ممارسة أحدهم مشروطة بالحصول على شهادة؛ ومن مهام الحكومة الدفاع عن هذا النظام المعتمد في السوق لأن الزبائن لا يميزون بين من يملكه ومن لا يملكه. تعترف جمعية الصناعيين اللبنانيين بأن نظام «لا تدريب، لا شهادة» سائد، لكن يلزم توفير بعض الأحكام لتلبية احتياجات العمال الذين يكتسبون الخبرة بصورة غير رسمية. ينبغي أن يخضعوا للاختبار نفسه الذي يجريه أولئك الذين يتلقون التدريب مما يعزز قوة العمل عن طريق التمييز بين المهنيين ذوي المؤهلات غير الكافية وتشجيعهم على بناء مهاراتهم لاجتياز الامتحان.

ما زال يتعين على نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان إرساء نظام الاعتراف بالتعلم المسبق. لم يكن لدى أي مؤسسة من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التي أجريت معها مقابلات أي خبرة في مجال الاعتراف بالتعلم المسبق أو تقييمه. لقد أضافت تلك المؤسسات أنها لا تملك السلطة للتصديق على التعلم التجريبي لأن الآليات المناسبة لذلك غير متاحة؛ وهي بدورها لا تمنح المتدرب الشهادة إلا فقط بعد إتمام برنامج تدريب رسمي أو غير رسمي. تدعم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وضع نظام للاعتراف بالتعلم المسبق، لكنها تقترح النقاط التالية من أجل تحقيق ذلك:

- اقرار وطني
- إطار تنظيمي لمثل هذا النظام
- تحسين القدرات والأدوات المؤسسية والتنظيمية المتعلقة باختبار المهارات ومنح الشهادات
- انتظام القطاع الاقتصادي الذي سيتم في إطاره وضع نظام الاعتراف بالتعلم المسبق
- تحسين التصديق على الشهادات، مصداقيتها وزيادة الطلب عليها من جانب سوق العمل
- انشر الوعي بالنسبة لهذا النظام.

هيئة الاعتراف بالتعلم المسبق

تقترح المديرية العامة للتعليم التقني والمهني أن تكون تحت مظلتها هيئة مسؤولة عن نظام الاعتراف بالتعلم المسبق مع إمكانية الاستفادة من قدرات الآخرين. تقترح بعض المؤسسات التي أجريت معها مقابلات أن تكون المديرية العامة للتعليم التقني والمهني هي الهيئة المسؤولة عن الاعتراف بالتعلم المسبق، غير أن مؤسسات أخرى تقترح التعاون بين المديرية العامة للتعليم التقني والمهني وجمعية الصناعيين اللبنانيين، بينما يقترح الباقيون تشكيل لجنة وطنية/مجلس وطني. بالنسبة للزراعة، تقترح جمعية المتطوعين للخدمة الدولية أن تتولى مديرية الإرشاد والتوجيه في وزارة الزراعة إدارة هذا النظام بينما يدعم القطاع الخاص الامتثال للتعليمات، وإجراء اختبارات المهارات، وزيادة الوعي في مجالات عملهم.

تري جمعية الصناعيين اللبنانيين أن هيئة منح الشهادات في نظام الاعتراف بالتعلم المسبق ينبغي أن تكون هي نفسها التي تندرج في إطار الشهادات الرسمية على الرغم من أنه ينبغي إنشاء هيئة جديدة لمنح الشهادات خاصة بنظام الاعتراف بالتعلم المسبق. تتمثل الأولوية في تحسين اختبار المهارات ومنح الشهادات في النظام الرسمي القائم وبناء قدراته، ثم الشروع في العمل على مسألة الاعتراف بالتعلم المسبق. لقد اتفقت منظمات أصحاب العمل والعمال على ضرورة تطبيق مخطط الاعتراف بالتعلم المسبق على كل من اللبنانيين والمهاجرين لأن ظروف العمل ومتطلباته هي وحدها العوامل التي يجب مراعاتها وليس الجنسية.

5.1 زيادة مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال

معالجة العوامل الرئيسية لمشاركة أصحاب العمل في اختبار المهارات ومنح الشهادات

يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة أن تعالج العوامل الرئيسية التي تحث على احتمال مشاركة أصحاب العمل في اختبار المهارات ومنح الشهادات. بصفة عامة، تعتبر المشاركة الفعالة لأصحاب المصلحة، ولا سيما منظمات أصحاب العمل والعمال في أنظمة التعليم والتدريب ضرورية لضمان أن يكون التدريب مطابقاً لاحتياجات سوق العمل. إنه لمن الجوهري بمكان ضمان المشاركة النشطة لأصحاب العمل والعمال في مختلف عمليات اختبار المهارات ومنح الشهادات، بما في ذلك التخطيط، والتصميم، والتنفيذ، وعمليات الرصد والتقييم. غير أن نجاح مشاركة أصحاب العمل في التدريب والتقييم يشكل تحدياً لا سيما في الاقتصاد غير النظامي في الغالب حيث يشكل تأسيس شركات مع مؤسسات القطاع غير النظامي تحدياً في حد ذاته.

ينبغي على المؤسسات العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني أن تضع آليات لدعم إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال، لا سيما المؤسسات الصغيرة والبالغة الصغر. ينبغي أن تعالج الآليات المتوخاة لإشراك سوق العمل في برنامج التعليم والتدريب التقني والعلمي واختبار المهارات، العوامل الرئيسية التالية:

- اهتمام صاحب العمل بمؤهلات العمال
- الإلمام وثقته بنوعية نظام اختبار المهارات ومنح الشهادات
- التكاليف المترتبة على اختبار المهارات ومنح الشهادات والمنافع ذات العلاقة
- مراعاة احتمال وجود ارتباط بين الشهادات ومطالب العمال لجهة الترقية وزيادة الأجور
- الصلة القائمة بين المهارات والإنتاجية.

بناء القدرات من أجل زيادة المشاركة

بغية تعزيز المشاركة الفعالة في اختبار المهارات ومنح الشهادات، يجب بناء قدرات المؤسسات العامة للتعليم والتدريب المهني من أجل زيادة الوعي وبناء الثقة، وإدخال أنشطة بناء القدرات في منظمات أصحاب العمل والعمال. يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة أن تستهدف أصحاب العمل وأصحاب الحرف اليدوية، ومنظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، في عملية زيادة الوعي وبناء القدرات في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات. ولا يقل عن ذلك أهمية أن أنشطة بناء الثقة البسيطة ضرورية لإثبات القيمة المضافة للتعاون. يجب تحديد دور أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال؛ بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تحديد نطاق الشراكة والإطار المؤسسي لإجراء عمليات اختبار المهارات ومنح الشهادات. لا بد من وجود نموذج يعترف بالمصالح والقدرات اللازمة لإرساء تعاون مجدي. يتضمن الملحق و10 توصيات أخرى لدعم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني من أجل زيادة الفرص المتاحة لإشراك الحرفيين الرئيسيين في المشاريع الصغيرة والبالغة الصغر لجهة اختبار المهارات ومنح الشهادات.

الأطر التنظيمية والادارية

ينبغي تحديد الأطر التنظيمية والإدارية لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وضمان مشاركة أصحاب العمل، والممارسين والحرفيين ومنظمات أصحاب العمل والعمال على مختلف مستويات التعليم والتدريب التقني المهني واختبار المهارات ومنح الشهادات. ترتبط هذه المشاركة النشطة ارتباطاً وثيقاً بالأطر التنظيمية والإدارية بالإضافة إلى آليات تقاسم التكاليف التابعة لهيئات ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني:

- ينبغي أن تكفل الأطر التنظيمية وتحدد المشاركة في السياسة، الإدارة، والبرمجة، والتشغيل، والمستويات التقنية
- ينبغي أن تكفل أطر إدارة التعليم والتدريب التقني والمهني عضوية منظمات أصحاب العمل والعمال في هيئات التعليم والتدريب التقني والمهني مثل المجالس العليا للتعليم والتدريب المهني والتقني، الاستخدام، مجالس الأمناء، ومجالس الإدارة في معاهد التعليم والتدريب التقني والمهني
- ينبغي أن تكفل قواعد وأنظمة مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني عضوية منظمات أصحاب العمل والعمال ومشاركتها النشطة في إسداء المشورة، واعداد المناهج الدراسية، والمشاركة في لجان امتحانات البرامج التدريبية. كما ينبغي لهذه اللوائح أن تكفل - بالتنسيق مع منظمات أصحاب العمل - مشاركة العمال الخبراء الممثلين للقطاعات، المتخصصين، ومديري تحليل الكفاءة المهنية، وضع معايير الكفاءة، وعقد ورشات عمل لتحليل الكفاءات

- يجب أن تكفل المبادئ التوجيهية والتعليمات لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني انخراط الممارسين المختصين عملياً في الفرق/اللجان التي تضع موجزات برامج التدريب، إرشادات وأنشطة الدراسة، شبكات الرصد والتقييم التحصيلي، والمواد التعليمية
- ينبغي أن تتوفر لمؤسسات ومقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني آليات تكفل ترجمة هذه القواعد والتعليمات إلى مشاركة نشطة من جانب العمال وأصحاب العمل.
- تقديم مدخلات تتعلق بمسائل السياسة العامة والمسائل التنظيمية، سياسة واستراتيجية وطنية، معايير المهارات، مؤهلات، ومنح الشهادات والتراخيص المهنية، إضافة إلى الاعتراف بالتعلم المسبق
- العمل على إبرام اتفاقات جماعية، تشمل الأحكام المتعلقة ببرامج التلمذة الصناعية، تدريب بعض الأعضاء على أن يصبحوا «نشطاء» فيقدمون بدورهم فيما بعد المعلومات والتوجيه للعمال

من المسائل الأساسية التي تؤثر على مشاركة منظمات العمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات هو مستوى الكفاءة التقنية الذي، في الاقتصادات المتقدمة، تتم معالجته من خلال تعيين مستشارين مهنيين مختصين في الجوانب التقنية.

المجلس الوطني لمهارات القطاع

إن توصية الإطار الإستراتيجي الوطني بالنسبة للتعليم والتدريب التقني والمهني تتمحور حول إنشاء مجالس للمهارات القطاعية. إن مجالس المهارات القطاعية الوطنية هو هيئة ثلاثية دائمة يديرها أصحاب العمل وتشجع على تنمية المهارات في قطاعات اقتصادية معينة. قد تكون هذه الهيئات قانونية (تأسست ومعترف بها بموجب القوانين أو الأنظمة) أو طوعية، أنشئت بمبادرة من قطاعات الصناعة أو المجتمعات الإقليمية، ويفضل أن يعترف بها التشريع، حيث يمنح عملها الشرعية ويؤكد على مهمتها. إن مجالس المهارات القطاعية الوطنية هي كناية عن منصات تعاون يشارك فيها مختلف أصحاب المصلحة. ينبغي أن تشرك المجالس المتوخاة في لبنان بشكل مثالي أصحاب العمل وممثلي منظمات أصحاب العمل، الكيانات الحكومية الرئيسية، وممثلي منظمات العمال،

دعم منظمات أصحاب العمل والعمال

يتعين على منظمات أصحاب العمل والعمال دعم اختبار المهارات ومنح الشهادات من خلال قطاعاتها ومؤسساتها في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني. ينبغي أن تبرهن منظمات أصحاب العمل على مشاركتها النشطة في وقت مبكر: من مرحلة التصميم، وتعزيز سياسات الموارد البشرية، والمشاركة في وضع الموجزات المهنية ومعايير الكفاءة، وعمليات التمويل، وتوفير أماكن عمل واقعية لإجراء اختبار المهارات، إضافة إلى توفير المعدات اللازمة للاختبار والمستشارين لتنفيذها. ينبغي أن تنشئ الغرف مكاتب تواصل في مختلف مناطق لبنان لدعم برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني في حين يمكن للمنظمات العاملة أن تثبت دعمها لعملية اختبار المهارات عن طريق:

- تنشيط نظم وآليات اختبار المهارات ومنح الشهادات
- احماية مصالح هيئاتها
- أن تكون ممثلة في الهيئات ذات الصلة، مثل مجالس المهارات القطاعية، والمجالس القطاعية للمؤهلات، وما إلى ذلك.

تقييم الطرف الثالث

يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة والخاصة أن تنشئ نظاما يدعم مشاركة أصحاب العمل كطرف ثالث في هيئات التقييم لإجراء تقييمات نهائية للمتدربين في المهن والقطاعات المستهدفة. في غياب مجالس المهارات القطاعية، ينبغي أن تدعم الغرف ومنظمات أصحاب العمل عمليات التقييم التي يقوم بها الطرف الثالث وأن تضطلع بدور الوسيط، إضافة إلى ربط مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني بالشركات/أصحاب العمل الذين يمكنهم إجراء التقييمات النهائية. يمكن لمنظمات أصحاب العمل أن تعمل بالاشتراك مع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني من أجل وضع معايير لاختيار خبراء استشاريين أو شركات كطرف ثالث على أساس المهن المستهدفة ومستويات المهارات/الكفاءة اللازمة لهذه المهن. وعليه، ينبغي أن تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ومنظمات أصحاب العمل بتحليل ممارسات وتجارب إشراك المؤسسات الخاصة باختبار المهارات بوصفها جهة ثالثة في التقييم.

آليات التغذية المرتدة

يجب أن تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، لا سيما المديرية العامة للتعليم التقني والمهني ووزارة الخارجية، آليات للتغذية المرتدة بغية تلقي مدخلات أصحاب العمل والعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة لتحسين اختبار المهارات ومنح الشهادات. ينبغي أن تحدد هذه الآليات تحدد أصحاب المصلحة المعنيين الذين يهتمون باختبار المهارات ومنح الشهادات أو لا يهتمون بها، إضافة إلى أسباب عدم اهتمامهم بها. ينبغي جمع ردود أفعالهم في جميع مراحل اختبار المهارات ومنح الشهادات بهدف تنقيح معايير اختبار المهارات ومنح الشهادات، تعزيز عمليات التقييم وتوسيع نطاق التغطية وزيادة المصداقية والموثوقية.

فضلا عن الشركاء الاجتماعيين الآخرين المعنيين بالقطاع ذات العلاقة. سيحظى أصحاب العمل بأغلبية الأعضاء في المجلس الوطني لمهارات القطاع. يتم تحديد عدد أعضاء أصحاب العمل بعد التشاور مع أصحاب المصلحة في القطاع - وربما على أساس حجم القطاع وخصائصه. ومن المهم أن تكون المؤسسات المشاركة ذات صلة بالقطاع المعني وأن يكون للشركاء الاجتماعيين أو جمعيات التجار صلات حقيقية بالشركات. ينبغي القيام بمحاولات لخلق توازن بين مختلف أصحاب المصلحة لضمان أن يكون المجلس قادرا على تمثيل القطاع. وينبغي أن تتمثل إحدى مسؤوليات مجالس المهارات القطاعية في إدارة عمليات اختبار المهارات ومنح الشهادات والإشراف عليها في القطاعات/المهن ذات الصلة. يمكن للمجلس القطاعي أيضا أن ينشئ مركزا خاصا به لتطوير وإجراء اختبارات المهارات في الميادين/المهن المستهدفة. غير أن نطاق وظائف المجالس القطاعية يتوقف في نهاية المطاف على توافر مصادر التمويل. أي أن مصدر وحجم الموارد يؤثران على مهام وأنشطة المجلس القطاعي.

5.2. تحسين القدرات المؤسسية في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات

تحسين القدرات المؤسسية لعملية المبادرة والتخطيط في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات

الإطار المؤسسي

تحتاج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) العامة إلى إطار مؤسسي محدد بوضوح لتخطيط اختبار المهارات ومنح الشهادات وإدارة هذه العملية وتصميمها وتنفيذها. عند تخطيط نظم خاصة بتقييم المهارات ومنح الشهادات، تحتاج المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET)، ووزارة الزراعة (MoA)، والمؤسسات الحكومية الأخرى المسؤولة عن التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) في لبنان إلى تحليل شامل للقدرات المؤسسية الحالية على التطبيق الفعال لاختبار المهارات المهنية ومنح الشهادات. ينبغي أن تحلل القيود المفروضة على قدراتها، وأن توفر موارد إضافية، وأن تعزز القدرات القائمة، وأن توظف مهنيين إضافيين، وأن تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتنفيذ ورصد نظم اختبار المهارات ومنح الشهادات، وأن تزود مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بالموارد اللازمة لتطوير الأدوات، وأن تبني قدرات المهنيين في مجال اختبار المهارات. وكما ذكر من قبل، فإن المشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) لا تزال ضرورية.

فريق اختبار المهارات ومنح الشهادات

تحتاج المؤسسات العامة التي تُعنى بالتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، ولاسيما المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) ووزارة الزراعة (MoA)، إلى ضمان توافر الموظفين الفنيين والإداريين الأكفاء لاختبار المهارات ومنح الشهادات. يشكل عدم كفاية الموظفين الفنيين والإداريين المؤهلين في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات حاجزاً يحول دون تنفيذ وتوسيع نطاقه. يفتقر عدد كبير من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) إلى الموارد والقدرة على تنفيذ عملياتها وتطوير أدوات التقييم. لذلك، إنها بحاجة إلى تقييم وتحديد العدد المطلوب وملفات تعريف نطاقات المهنيين (استشاريون ومقيّمون ومعدو اختبار المهارات ومصدّقون ومهنيون يتعاملون مع الطعون ومديرون ومشغلو تكنولوجيا المعلومات وموظفو إدخال البيانات، وما إلى ذلك). في ضوء ذلك، يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بعد ذلك تصميم وإنشاء برامج تدريبية لبناء القدرات والمعرفة والكفاءات التي يتمتع بها المهنيون المحتملون في اختبار المهارات ومنح الشهادات وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية. لا بد أيضاً من تطوير الأدوات، ودراسات الحالة، والدلائل لمساعدة هذه المؤسسات في أداء مهامها بكفاءة.

التصديق المتعلق بالمهنيين في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات

ينبغي أن تنشئ المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) ووزارة الزراعة (MoA) آلية لتصديق/تسجيل المهنيين في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات، ولاسيما مطوري الاختبارات والمستشارين. تحتاج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) إلى التنسيق مع معدي أنظمة اختبار المهارات من موفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) وقطاع خاص والتعاقد معهم لتطوير/تحديث عناصر الاختبار. هذا وينبغي عليهم تحديد مجموعة من المُقيِّمين المهنيين لإجراء كل تقييم، وتأكيد الكفاءات المطلوبة بناءً على الأدلة المقدمة و/أو المرصودة، والتحقق من توافق التعلم مع المعايير. علاوة على ذلك، يتعين على المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) ووزارة الزراعة (MoA) أن تبتكر معايير اعتماد وقاعدة بيانات بمجال خبرات المهنيين المذكورين (المطورين، والمقيمين، والمشرفين، والمستشارين) للتأكد من كفاءتهم في كل من المهنة وعمليات التقييم (راجع الملحق هـ. 11 للاطلاع على المعايير المقترحة).

ينبغي تشكيل شبكة وطنية من المهنيين العاملين في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات لتيسير تبادل المعارف والخبرات بين الموظفين التقنيين في مختلف المهن. أضف إلى ذلك أنه يمكن للمديرية العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني (DGTVE) أن تُنشئ آليات لترخيص مراكز اختبار المهارات واعتمادها والتي يمكن تشكيلها وتشغيلها بواسطة القطاع العام أو الخاص أو أعضاء مجالس المهارات القطاعية.

إطار ضمان الجودة

لضمان مصداقية واتساق اختبار المهارات ومنح الشهادات، يلزم تحديد إطار ضمان الجودة وآليات اختبار المهارات ومنح الشهادات. تحتاج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) العامة، تحديداً المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) ووزارة العمل (MoL)، إلى إنشاء إطار وطني لضمان جودة التعليم التقني والمهني لمعالجة اختبار المهارات ومنح الشهادات. يجب وضع آليات ضمان الجودة الداخلية لدى كل موفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) العام والخاص استناداً إلى إطار ضمان الجودة الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET). ينبغي لآليات ضمان الجودة أن تكفل، في جملة أمور، وضع معايير مشتركة، وتوافر الممارسين الأكفاء، والتعاون مع أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرهم من أصحاب المصلحة ذوي الصلة، بالإضافة إلى أطر الرصد والتقييم، والتدقيق المستقل في كامل عملية اختبار المهارات ومنح الشهادات، ونشر النتائج (راجع الملحق هـ. 12 للاطلاع على آلية مقترحة لضمان الجودة).

إطار التمويل

يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، إلى جانب منظمات أصحاب العمل والعمال، أن تضع إطارًا للتمويل يتضمن آليات واضحة المعالم لتقاسم التكاليف تأخذ في الاعتبار منافع اختبار المهارات ومنح الشهادات لكل الشركاء. تعتمد تكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات على المنهجية المعتمدة وعلى مستوى المؤهلات ونوعها ومدى الدعم الذي يحتاج إليه المتقدمون بطلب. بالإضافة إلى ذلك، تتوقف هذه التكاليف على توافر معايير الكفاءة وأدوات التقييم الموجودة مسبقًا في المهن المستهدفة والجوانب التي تكون المؤسسات مسؤولة عنها في اختبار المهارات (إن وجدت). سوف تكون التكاليف أقل إذا ما تقاسمتها المؤسسات القائمة المسؤولة عن اختبار المهارات. تتبع معظم البلدان هذا النهج ولكن يقلل بعضها من شأن الآثار المترتبة على التكاليف والتعقيدات، فتواجه بالتالي قيودًا على التنفيذ.

تكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات

ينبغي لإطار التمويل أن ينظر في أهمية إدراج كل التكاليف اللازمة لإجراء اختبارات موثوقة وصحيحة والحاجة إلى توسيع نطاق التنفيذ. يُعدّ اختبار المهارات ومنح الشهادات عمليتين مكلفتين ينبغي أن تعتمدا على كل مصادر التمويل المتاحة لمختلف مراحلها. ونتيجة لذلك، يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أن تضع عملية لتقدير التكاليف تركز في المقام الأول على اختبار المهارات ومنح الشهادات وينبغي لها أن تنظر في أهمية إدراج كل التكاليف اللازمة للتوصل إلى اختبار موثوق وصالح وواسع النطاق، بما في ذلك تكاليف إشراك الممارسين، وتصميم أدوات التقييم، إلى جانب معدي الاختبارات و/أو المقيّمين (راجع الملحق هـ.13 للتعرف على التكاليف المختلفة التي ينبغي إدراجها).

التقييم المستند إلى الكفاءة

يجب على لجان التقييم تصميم وتطبيق التقييم المستند إلى الكفاءة والمرتبب بنواتج تعلم واضحة لتسهيل اختبار المهارات ومنح الشهادات. هناك حاجة مستمرة إلى اتباع نهج قائمة على الكفاءة مع الحفاظ في الوقت نفسه على موثوقية التقييم وبساطته ووقته وكفاءته من حيث التكلفة في سياق يتم فيه اكتساب التعلم والنظر في الخصائص الفردية للمتقدم بطلب. لكي نكون منصفين لا بد من استخدام أدوات ومنهجيات التقييم نفسها للتعلم الرسمي وغير الرسمي، إن أمكن. ينبغي للمنظمات الدولية أن تنظم برامج تدريبية مبتكرة لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) كشكل من أشكال الدعم في التصميم والتنفيذ الفعليين للتدريب القائم على الكفاءة (CBT) والمناهج والتدريب والتقييم.

ملفات التعريف والمعايير المهنية

ينبغي لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أن تبني تقييماتها القائمة على الكفاءة على ملفات التعريف المهنية ومعايير الكفاءة. تشكل ملفات التعريف المهنية أساس بنود الاختبار القائمة على الكفاءة لأنها تحدد الكفاءة المتوقعة للعامل. إن منهجية الديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM) هي منهجية فعالة لتحديد الأنماط المهنية في حين يمكن استخدام ملفات التعريف المهنية الموجودة كمرجع للوصول إلى مستوى المهارات المستهدف للتقييم. بوسع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أن تتحقق من نوعية ملفات التعريف هذه وتنقحها وتفحصها (راجع الملحق هـ.14 للاطلاع على المعايير الموصى بها). إذا كانت ملفات

التعريف غير متاحة أو غير واقعية، ينبغي عقد ورشات عمل لتحليل منهجية الديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM) لإنشاء ملفات تعريف مهنية جديدة. عند وضع التقييمات النهائية، يجب على لجان التقييم تحديد أي من اختصاصات ملف التعريف سيتم اختبارها ومشاركتها مع المتقدمين بطلب مسبقاً.

بنك بنود الاختبار (TIB)

يجب أن تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) ووزارة الزراعة (MoA) بإنشاء أو تطوير بنوك بنود الاختبار (TIB) المستندة إلى الكفاءة لتعمل كبنوك تخزين لكل عناصر الاختبار من المفترض أن يحتوي بنك بنود الاختبار (TIB) على عدة عناصر لنفس المهام أو الكفاءات أو نواتج التعلم بحيث يمكن للاختبارات المتتالية معالجة المحتويات الأساسية بشكل متكرر في حين تختلف العناصر ذات الصلة من حيث الصياغة أو الأسلوب أو مستوى التعقيد والصعوبة. هذا ويمكن للمهنة نفسها إدارة بنك بنود الاختبار (TIB) بشكل مشترك. تحتاج المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) ووزارة الزراعة (MoA) إلى تعيين فرق من مطوري عناصر الاختبار لضمان جودة العناصر المضافة إلى بنك بنود الاختبار (TIB) وإنشاء عناصر جديدة وتكييف تلك العناصر من بلدان/مناطق أخرى وإزالة العناصر القديمة بشكل منتظم. ينبغي أن يشمل هذا الفريق ثلاثة ممارسين على الأقل في المهنة المعنية يعملون على التحقق مما يلي:

- اغطي بنود الاختبار ملف التعريف المهني بالكامل

- تناسب تسلسلات الأداء عملية التقييم
 - أن تكون اختبارات الأداء العملية عالية الجودة.
- يقدم الملحق هـ.15 مزيداً من التفاصيل عن معايير تطوير بنوك بنود الاختبار (TIB) أو التحقق منها.

جداول مواصفات التقييم

يحتاج معدو الاختبار إلى وضع جداول مواصفات التقييم لتحديد عناصر الاختبار ذات الصلة، ووزنها وتوزيعها حسب الدرجات العلمية لهذه العناصر (إذا كان التقييم المستند إلى الدرجات العلمية لا يزال قيد الاستخدام) لكل من نواتج التعلم ومستوى التعقيد المعرفي (مجالات التقييم). يقترح الملحق هـ.16 شكلاً لجدول تحديد مواصفات الاختبارات ويشرح مستوى تعقيده.

عناصر الاختبار النظري

يجب أن تتضمن بنود الاختبار النظري عناصر اختبار مهارات مبتكرة وموضوعية لقياس القدرات على مستويات مختلفة من التعقيد وفقاً لجدول مواصفات الاختبار. بالإضافة إلى مستويات التعقيد الأدنى والمتوسط (التذكر، الفهم، والتطبيق) باستخدام معظم موفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، يجب أن تفسح اختبارات المهارات النظرية المجال لاختبار مستويات التعقيد المتقدمة مع التركيز على مهارات التفكير العليا الحرجة اللازمة لسوق العمل، مثل حل المشاكل واستكشاف الأخطاء وإصلاحها والمكونات والعمليات التي تشوبها عيوب والروابط القائمة على سبب العيب والأعراض والعلاجات. ينبغي على معدي الاختبارات أيضاً التأكد من تقييم المهارات الأساسية للحياة ومكان العمل من الناحية النظرية في اختبارات المهارات.

يحتاج معدو الاختبار إلى استبدال المقالات الطويلة المفتوحة، والإجابات القصيرة، والإتمام، وعناصر الاختبار التي تقوم على جواب «صح-خطأ» بعناصر اختبار أكثر ابتكاراً وموضوعية، مثل المطابقة الرفيعة المستوى، وتأثير السبب، وتسلسلات العمل. وبالنظر إلى المستويات المعتادة المنخفضة لمحو الأمية لدى المتدربين في دورات تدريبية سريعة قصيرة الأجل، لا يوصى هنا ببنود المقال. يقدم الملحق هـ.17 توصيات لاختيار أنواع مواد الاختبار لاختبارات المهارات النظرية على أساس مستويات التعقيد في جدول مواصفات الاختبار.

اختبار المهارات العملية

يحتاج المقيّمون ومعدو الاختبارات إلى وضع معايير تقييم قابلة للتحقق موضوعياً من الاختبارات العملية. ينبغي على معدي بند الاختبار تصميم قالب موحد لورقة التقييم الخاصة بالاختبار العملي النهائي الذي يتضمن العناصر الحاسمة لاختبار صحيح وموضوعي (راجع الملحق هـ.18 للاطلاع على العناصر الرئيسية التي يتعين إدراجها). ينبغي على المقيّمين التأكد من إجراء الاختبار العملي استناداً إلى معايير التقييم القابلة للتحقق موضوعياً، سواء على أساس العملية أو على أساس المنتج، إلى جانب مؤهلات وصفية مناسبة، إذ يسهل كل ذلك الانتقال من التقييم الذاتي المستند إلى الدرجات العلمية إلى التقييم القائم على الكفاءة.

كذلك، ينبغي على مطوري الاختبارات أن يقوموا باعداد مسودة اختبار مهارات، وأن ينظروا في عينة مجموعة مستهدفة تتكون من خريجي برامج التدريب المهني أو من العاملين، وأن يحللوا نتائج الاختبارات المسبقة لغرض تحديد مجالات القوة والضعف لتعديل مسودة الاختبار وتحسين صحتها قبل إنجازها. ينبغي لهم أن يراجعوا عناصر الاختبار لتعكس التقدم التكنولوجي، والمواد الجديدة في السوق، والتغير في ذوق العملاء، إضافة إلى المعايير الجديدة لتنظيم التجارة، مثل المعايير البيئية.

استراتيجيات التقييم

المناسبة لكل كفاءة ونشاط (راجع الملحق هـ. 21 للاطلاع على نموذج مقترح لمصفوفة الأدلة).

مكان الاختبار ومدته

يوصى بأن تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بإجراء تقييمات نهائية في أماكن العمل الفعلية لتعزيز مشاركة أصحاب العمل والحرفيين المهرة مع تحسين موثوقية التقييم وصدقيته. يتعين على لجان التقييم أن تحدد مكان إجراء التقييم النهائي استناداً إلى التجارة/المهنة، والسياق المحدد الذي تجري فيه المهنة، وأصحاب المصلحة المعنيين. يمكن أن يتم اختبار المهارات في معهد تعليمي (مثل مركز التدريب)، أو في بيئة تحاكي مكان العمل الفعلي (مثل مرافق/مراكز التدريب التي تستخدم للتقييم، إن وجدت)، أو في مكان عمل فعلي يختاره الحرفيون الماهرون (مثل مواقع البناء). هذا ويمكن إجراء اختبارات نظرية في مباني المنظمات غير الحكومية. بغض النظر عن الموقع، يجب على لجان التقييم أن تضمن إجراء اختبار المهارات في بيئة عمل تشبه أماكن العمل الواقعية على أفضل وجه وتوفير الشروط اللازمة لموقع/مكان التقييم النهائي المختار (راجع الملحق هـ. 22). ينبغي للجان التقييم أن تحدد مدة التقييم على أساس المهنة، وما إذا كان ينبغي جدول التقييمات في آن واحد في كل أماكن الاختبار للتمكين من استخدام نفس عناصر الاختبار ومقارنة النتائج.

ينبغي للجان التقييم أن تكفل اختيار أفضل الاستراتيجيات لتقييم المتدربين. يستند اختيار استراتيجيات التقييم إلى طبيعة المعرفة والمهارات والسمات التي يجب تقييمها والأدلة المطلوبة لإظهارها. اعتماداً على الهدف والمجموعة المستهدفة والكفاءات التي يتعين تقييمها، من المستحسن أن يقيم المدربون والمقيمون أداء كل متقدم بطلب باستخدام أسلوب مختلط في المراقبة المباشرة وتقييم أداء المتقدم بطلب أو منتجاته أو خدماته أو نتائجه أو تعهداته أو مشاريعه أو أشكال أخرى من اختبار المهارات، إضافة إلى تقييم حافظة المتقدم بطلب، و/أو إجراء مقابلات تستند إلى المعايير. يقدم الملحق هـ. 19 مبادئ توجيهية لاختيار استراتيجيات التقييم على أساس مستوى مهارات المهنة، بالإضافة إلى اقتراحات لتحسين صلة اختبار المهارات. وبغض النظر عن الأساليب/الاستراتيجيات المحددة للتقييم، ينبغي أن يضمن المدربون والمقيمون صحة هذه الأساليب/الاستراتيجيات وموضوعيتها وإمكانية الوصول إليها، بالإضافة إلى المعايير الأخرى التي يجب أن تكون موجودة في استراتيجيات التقييم (راجع الملحق هـ. 20 لمزيد من التفاصيل).

مصفوفة أدلة التقييم

بعد اختيار طريقة (طرق) التقييم، ينصح المقيّمين بإعداد مصفوفة دليل التقييم للتأكد من أن الأدلة التي تم جمعها تغطي كل الكفاءات التي سيتم اختبارها. ينبغي أن تتضمن هذه المصفوفات الكفاءات المستهدفة في الاختبار والأنشطة المقابلة لكل كفاءة أو مجموعة من الكفاءات. ثم يتم تحديد استراتيجية (أو استراتيجيات) التقييم

عملية الاستئناف

لتعزيز الشفافية والثقة في التصديق، يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، وتحديدًا المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE)، توفير الآليات اللازمة للمتقدمين بطلب الاختبار للطعن في نتائج التقييم وإعادة إجراء اختبارات المهارات. تحتاج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) إلى تحديد عملية استئناف تمكن المتقدمين بطلب من طلب مراجعة القرار (القرارات) المتخذ في أي مرحلة من مراحل اختبار المهارات ومنح الشهادات. ينبغي للجان التقييم أن تدير عملية محددة لإعادة إجراء الاختبار ونتائج الاستئناف (راجع الملحق هـ-23 للاطلاع على المبادئ التوجيهية المقدمة).

والواقع أن قلة من الهيئات الدولية تمارس «الاعتدال» في نتائج التقييم قبل الإعلان عنها ومنح الشهادات. ففي تقييم قائم على الدرجات العلمية، على سبيل المثال، إذا كانت درجات الاختبار العملية للمتقدم بطلب أقل قليلاً من الدرجة المقطوعة بينما تكون درجات اختبار النظرية مقبولة لدى اللجنة، فقد يقترح اعتبار هذا المتقدم ناجحًا. تتميز بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بممارسة مماثلة، لكن يتعين عليها أن تفكر في جدوى أسلوب «الاعتدال» الرسمي بالاستعانة بتعليمات مكتوبة منسقة.

ملاحظات حول الأداء

ينبغي للمتقدمين بطلب اختبارات المهارات أن يتلقوا ملاحظات على الثغرات في أدائهم وألا يتم تزويدهم بدرجاتهم العلمية وحدها. إذا اعتبر المتقدم بطلب غير كفؤ بعد و/أو إذا كان يريد اكتساب مهارات إضافية في وحدات أخرى من الكفاءة، فينبغي أن تتاح له الفرصة للقيام بذلك من خلال إجراءات منتظمة للتدريب والتقييم على المستوى المؤسسي أو في مكان العمل. في هذه الحالة، ينبغي أن يقدم المستشار/المنسق إلى المتقدم بطلب المعلومات والدعم المتاحين. وترفع معاهد التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) العقبات التي تعترض مرافق التدريب والهيكل الأساسية عن طريق توفير التدريب على المهارات في عطلات نهاية الأسبوع وفي المساء، مما يؤدي إلى زيادة استخدام الهياكل الأساسية القائمة إلى أقصى حد وخفض تكاليف التدريب. هذا ويمكن توفير آليات مرنة مثل التعلم عن بعد والتعلم الإلكتروني وعروض ملفات الإنجاز ودراسات الحالة.

مطابقة المعايير المهنية ومعايير التأهيل

ينبغي إجراء اختبار المهارات وفقاً لمعايير المؤهلات المحددة التي تكفل وجود علاقة وثيقة بين المعايير المهنية ومعايير التأهيل. ينبغي أن توفر شهادات اختبار المهارات المؤهلات الدقيقة التي حصل عليها المتقدمون بطلب وفقاً لإطار التأهيل الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، فضلاً عن قائمة الكفاءات التي تم تحقيقها وفقاً لمعايير مهنية وطنية أو قطاعية. غير أن ذلك قد يثير صعوبات في مدى توافقها إذا ما كانت فئتا المعايير خاضعتين للرقابة وصممتا من قبل منظمات مختلفة (عادة يتم تقرير المعايير المهنية في سوق العمل، بينما تصمم المؤسسات التعليمية معايير التأهيل). وبالتالي فإن الشراكة القوية بين هذه المنظمات تساعد في الحد من عدم التوافق. قد يكون هذا الارتباط بين المعايير أيسر عندما يتم تطوير التدريب والتقييم على أساس معيار الكفاءة الوطنية أو القطاعية لضمان، أن تكون نواتج التعلم لبرامج التدريب ذات المستوى المحدد، وفقاً لإطار التأهيل، مستخرجة مباشرة من كفاءات المعيار المهني منذ البداية. ثمة تحد آخر في مطابقة فئتي المعايير هو عندما تختلف الاختصاصات المطلوبة لمهنة معينة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي. بالإضافة إلى ذلك، تتغير هذه الكفاءات بشكل متكرر بسبب عدة عوامل، مثل التقدم التكنولوجي، مما يتطلب من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) مع منظمات أصحاب العمل أن تقوم دورياً بتنقيح المعايير المهنية في القطاعات المستهدفة. ينبغي أن يأخذ نطاق معيار الكفاءة في الاعتبار تغطية الفئات الرئيسية للمهنة أو التخصص، ومزيجاً من ممثلي المشاريع الصغيرة والكبيرة في الأفرقة الإنمائية لمعايير الكفاءة المهنية.

المؤهلات المهنية المعيارية

ينبغي لعملية منح الشهادات أن تعزز المؤهلات المهنية القائمة على أساس معياري في ظل معايير ونتائج تعليمية تم تحديدها بوضوح. ينبغي أن تتم عملية منح الشهادات وفقاً للقواعد والأنظمة الوطنية؛ كما ينبغي تنظيمها بأكثر الطرق مصداقية وشفافية ممكنة إذا أريد لسوق العمل والمؤسسات التعليمية أن تقدر معرفة ومهارات واختصاصات الحائزين على الشهادات. لقد اكتسبت مهارات اختبار الأفراد ذوي المؤهلات المتوافقة والتصديق عليها زخماً، ويتم توفيرها الآن في بعض البلدان. بمجرد تطبيق التدريب القائم على الكفاءة (CBT)، فإن إدخال نظام معياري يمكن الطلاب من جمع ائتمانات من وحدات كفاءة محددة تم اختبارها والاعتراف بها بشكل مستقل في سوق العمل؛ يمكن أن تؤدي هذه الائتمانات مجتمعة إلى التأهيل المهني. ومن بين مزايا النظام المعياري مرونة تعلم الطلاب المهارات التي تهمهم، وبالتالي زيادة جاذبية نظام التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بشكل عام وتقليل معدلات التسرب. تسمح الوحدات أيضاً لموفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بالاستجابة بشكل أكبر لاتجاهات سوق العمل وتقديم الوحدات الأكثر طلباً.

التوقيع على الشهادات

تحتاج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) العامة إلى التوقيع على الشهادات مع الحرفيين ذوي الصلة، ومنظمات أصحاب العمل والعمال. من شأن هذا أن يزيد من المساءلة والرؤية في عملية منح الشهادات، ويوسع مشاركة أصحاب العمل والعمال في المستقبل في تقييم المهارات، ويعزز قيمة الشهادات في سوق العمل. يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أن تنظم حفلات التخرج العامة، ما لم يترتب عليها تكاليف باهظة للخريجين، وأن تضمن مشاركة الحرفيين ذوي الصلة، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، وممثلي المجتمعات المحترمين.

التراخيص المهنية

يتعين على الوزارات الحكومية المسؤولة عن التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أن تبدأ حواراً مع منظمات العمال وأصحاب العمل بشأن جدوى إنشاء نظام لمنح التراخيص المهنية استناداً إلى عملية التصديق. ينبغي أن تقتصر هذه التراخيص على المهن التي تظهر فيها حاجة عامة إلى اقتصار بعض الوظائف لمن لديهم الكفاءات المطلوبة. ينبغي للوزارات التنفيذية أن توفر سجلاً لهذه التراخيص حيث يتمكن أصحاب العمل من الوصول إليها للتحقق من أن المتقدم بطلب العمل مرخص له على النحو الصحيح.

كما ذكر أعلاه، فإن معايير المؤهلات الكاملة أو المعيارية (الجزئية)، والتي يتم بموجبها تقييم المتقدمين بطلب الاختبار، يجب أن تتوافق بشكل وثيق مع المعايير المهنية المستخدمة في سوق العمل. وإذا كان التأهيل الكامل يشمل مجموعة واسعة من المهارات، يمكن تصميم الوحدات بحيث تخدم ثلاثة أغراض متميزة: (i) يجب أن تكون الوحدة (أو مجموعة منها) مطابقة لمعايير المهنة المرتبطة بها، (ii) ويجب أن تكون هناك روابط أفقية وعمودية بين الوحدات، (ii) وينبغي أن تجتمع الوحدات بشكل عام لتغطية معايير التأهيل الكامل.

إن إطار تأهيل التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) الصادر عن قرار وزارة التربية والتعليم العالي (MEHE) في عام 2019 يشكل خطوة إيجابية نحو التأهيل القائم على الوحدات النمطية. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من العمل لتحديد سياسات تسجيل معايير إطار التأهيل التقني والمهني (TVQF) ونظام اتفاقية نقاط الائتمان، إلى جانب ضمان الجودة وتقييم مؤهلات إطار التأهيل التقني والمهني (TVQF) ومنح مؤهلات إطار التأهيل التقني والمهني (TVQF) والتعلم مدى الحياة والاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) والاعتراف بالمؤهلات الأجنبية. مما يزيد من تعقيد نظم اختبار المهارات للعمال المهاجرين والتحديات المرتبطة بالاعتراف بالمؤهلات والخبرات الأجنبية. في هذه الحالة، يمكن تعزيز الروابط بين المؤهلات الوطنية والاعتراف المتبادل من خلال تزامن أطر المؤهلات الوطنية والإقليمية.

جمع الملاحظات

تحتاج مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) إلى جمع وتحليل المعلومات بشكل منتظم عن نتائج وأثر اختبار المهارات ومنح الشهادات. يُعد الرصد والتقييم أمران مهمان لتتبع تنفيذ اختبار المهارات ومنح الشهادات ونتائجها وتأثيرها؛ وهما يساعدان في اتخاذ تدابير تصحيحية لتحسين الأداء بعد ذلك. من الممكن أن تساهم المعلومات المجمعة أيضًا في تعزيز صورة اختبار المهارات، وتحسين النظام، وضمان المشاركة الفعّالة من قبل كل أصحاب المصلحة، وتعزيز التخصيص المحتمل للمزيد من الموارد من قبل الحكومات وأصحاب العمل. يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أن تسعى إلى الحصول على المدخلات من أصحاب المصلحة ذوي الصلة في كل مراحلها لتحسين إجراءات التقييم، وتوسيع نطاق تغطيتها، وزيادة مصداقيتها. وبالمثل، ينبغي للجان التقييم أن تطلب من المتقدمين بطلب والمقيمين النظر في منظورهم للمساعدة في تحديد العيوب المحتملة وإبلاغهم بمعدّي الاختبارات بحيث ينعكس ذلك في بنوك بنود الاختبار (TIB).

خطة تنفيذ اختبار المهارات

ينبغي للجان التقييم أن تضع خطة واضحة المعالم لاختبار المهارات. ينبغي لهم أن يعدوا خطة تنفيذ لتقييم المهارات محددة تحديدًا جيدًا تستند إلى أدوات الاختبار وأن يتقاسمونها مع المتقدمين بطلب مسبق. يجب عليهم أن يكفلوا اتخاذ الترتيبات قبل الاختبار وأثناءه وبعده (راجع الملحق هـ.24 الذي يتضمن أيضًا العناصر الرئيسية المتوقع إدراجها في خطة تنفيذ لتقييم المهارات).

إعداد تقارير عن اختبار المهارات ومنح الشهادات

يوصى بأن تقوم لجان التقييم بتحليل نتائج التقييم والإبلاغ عنها. ينبغي على المقيمين الإبلاغ عن النتائج لتحديد ما إذا كان المتقدم بطلب مؤهلاً وفقًا لوحدة الاختصاص المطبقة عليه. ثم ينبغي عليهم جمع النتائج وإحالتها إلى لجنة التقييم التي تسعى إلى الحصول على موافقة مؤسسة التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) ومن ثم إلى المتقدمين بطلب. ويجب عندئذ الاحتفاظ بنسخة إلكترونية سرية من النتائج، كما ينبغي أن تكون لجان التقييم قادرة على تقديم بيانات/تقارير عما يلي:

- عدد المتقدمين بطلب، والمتسربين، والمتدربين الذين اجتازوا الاختبارات
 - تصورات المتقدم بطلب لكل مراحل اختبار المهارات ومنح الشهادات مثل الدعم والتيسير وإجراءات التقييم وتكييف الاحتياجات ومحتوى التقييم وإجراءات الاستئناف
 - التقدم في الحياة الوظيفية للمتدربين الذين اجتازوا الاختبارات بنجاح
 - تصورات أصحاب العمل للتحسينات لجهة الأداء في العمل
 - ملاحظات أصحاب المصلحة حول سبب اهتمامهم/عدم اهتمامهم باختبار المهارات ومنح الشهادات.
- يوصى بأن يقوم المقيّمون بتصوير أداء المتقدمين بطلب بناءً على موافقة منهم خلال الاختبار العملي لأغراض التعلم.

5.3. تحسين إدراج اختبار المهارات ومنح الشهادات

إدراج مجموعات مختلفة

ينبغي أن يشكّل التدريب على المهارات فرصة لتعزيز سوق عمل أقل انقسامًا وأكثر شمولاً، وبالتالي يسمح للمتعلمين بالتنافس معًا. يعمل نظام شامل لاختبار المهارات على تعزيز الإدماج الاجتماعي للفئات المهمشة، واللاجئين، والمحرومين، والأشخاص ذوي الإعاقة (PWD). لكن في بعض المجالات، قد تجد النساء سهولة في الاختبار بشكل منفصل من قبل نساء مشرفات على التقييم من خلال وحدات التدريب المتنقلة، أو أي طريقة لتقييم المتعلمين عن بُعد في المناطق النائية، أو بدلاً من ذلك، يمكن تغطية تكاليف النقل. ينبغي إعطاء الأولوية لزيادة التوعية من أجل التقييم وطلبات إجراء اختبارات منفصلة في سياقات محددة. هذا ويمكن تكييف اللغة المستخدمة في اختبار المهارات بما يتفق مع الممارسات في عالم العمل، في حين أن المواضيع والعناصر التجريبية يجب ألا تشمل محتوى يمكن للمتقدمين بطلب الذين لديهم خلفيات اجتماعية أو ثقافية معينة اعتبارها صادمة أو مسيئة.

إدراج الطلاب ذوي الإعاقات أو الذين يعانون صعوبات في التعلم

ينبغي لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أن تبذل المزيد من الجهد لتكييف عملية اختبار المهارات ومنح الشهادات، والإجراءات، والظروف، والأدوات والمواد لضمان تلبية احتياجات الطلاب ذوي الإعاقة أو الذين يعانون صعوبات في التعلم. وهي تعزز مشاركتهم في الاختبار للحصول على شهادات مهنية. يجب أن تتبع التغييرات المطلوبة التدابير التي تعتمدها الشركات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) بغية ضمان تلبية بيئة العمل لاحتياجاتهم الخاصة.

بالإضافة إلى التعديلات القائمة التي ذكرتها المؤسسات التي أجريت مقابلات معها، يبين الملحق هـ.25 ترتيبات إضافية يمكن توفيرها لتحسين إدراج المتدربين ذوي الإعاقة أو الذين يعانون صعوبات في التعلم في اختبار المهارات ومنح الشهادات. والأهم من ذلك أنه يجب أن تكون أماكن الاختبار أكثر سهولة لوصول المتدربين ذوي الإعاقة. يشكل الافتقار إلى الاعتماد المعياري أيضًا حاجزًا وعائقًا. إن تقديم مثل هذه الدورات التدريبية للاختبار والاعتماد يشجع الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) على المشاركة في التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) واكتساب شهادة في مهارة تحظى باهتمامهم.



تنسيق الترتيبات

يجب تنظيم استراتيجيات استيعاب المتدربين ذوي الإعاقة أو الذين يعانون صعوبات في التعلم أثناء الاختبار بحيث تتم معاملتهم بإنصاف من دون المساس بالمحتوى أو المهارة التي يتوقع منهم معرفتها أو إظهارها. لا بد من مناقشة التسهيلات بشكل مباشر مع السلطات المسؤولة عن الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) في لبنان، والتأكيد على أن هذه التعديلات ليست مسألة «معاملة تفضيلية» بل إنها مسألة تسهيلات معقولة لضمان أن تكون الاختبارات شاملة. وبالنسبة لكل اختبار، فلا بد أن تبين السياسات والإجراءات بوضوح أنه تم تحديد تسهيلات مبررة لمتدرب معين أو إقرارها أو توفيرها. وقد تظهر

التغييرات التي تطرأ على عملية الاختبار على أنها انتهاك لسلامة التقييم، ولذلك يجب على كل المتدربين الالتزام بالمعيار المطلوب عند طلب الشهادة، لكن التسهيلات تكون ممكنة في أغلب الأحيان داخل النظام. ينبغي تقييم الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD)، مع التسهيلات أو بدونها، بنفس معايير المحتوى التي يتم بها تقييم المتدربين الآخرين. قد يتطلب اختبار معرفتهم أو مهاراتهم: تعديلات بيئية وتعديلات للأداء، أو تعديلات في الشكل، أو مرونة في وتيرة التقييم. يتم الحكم على ما ينتجه المتدرب وفقاً لمعايير مثل الجودة أو الكمية أو السرعة أو الدقة أو العوامل الإضافية المطلوبة من كل المتدربين. وفي هذا الإطار، ينبغي للمدربين/المقيمين إجراء مزيد من التعديلات حسب الحاجة.

◀ 5.4 تعزيز الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) في التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) في لبنان

ترقية اختبار المهارات الحالية ومنح الشهادات

يجب تحسين أنظمة اختبار المهارات الحالية ومنح الشهادات لتعزيز الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) وتجربة العمل السابقة. في غياب المؤهلات المعترف بها، يواجه كثيرون إجحافاً خطيراً في الحصول على وظائف لائقة وفي الحصول على التعليم المستمر، على الرغم من توفر المعارف والمهارات اللازمة. يمكن أن تساعد عملية الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) في الحصول على مؤهل رسمي يتوافق مع كفاءتهم، وبالتالي أن تساهم في تحسين فرص العمل، والتنقل، والتعلم مدى الحياة، والاندماج الاجتماعي، واحترام الذات. مع ذلك، فإن نظام اختبار المهارات الحالية ومنح الشهادات يتطلب تحسينات متنوعة لدعم التعرف على التعلم التجريبي.

تُعد بعض التوصيات المذكورة في الأقسام السابقة متطلبات أساسية لتعزيز الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL). على سبيل المثال، في غياب أي نظام للتدريب القائم على الكفاءة (CBT) والمعايير المهنية، لا يمكن حالياً الاعتراف بالتعلم غير الرسمي المسبق في لبنان. علاوة على ذلك، يجب أن يضمن نظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) تخصيص القدرات والموارد الكافية بحيث يعترف بها أصحاب المصلحة ذوي الصلة ويمنحهم الأولوية لتطوير وتنفيذ هذه القدرات والموارد. حتى البلدان التي لديها نظام اعتراف كاف أعريت عن عدم قدرتها على زيادة نظمها بسرعة بسبب نقص الموظفين و/أو

المرفاق المختصة. أضف إلى أن قسم تكنولوجيا المعلومات يحتاج إلى مهنيين لأداء وظائف أساسية، بما في ذلك تطوير أدوات التقييم، وتقديم المشورة وتيسير العمل، وإجراء الاختبارات ومنح الشهادات، وضمان الجودة، والتدقيق، وتقديم الطعون، وإدارة النظام والعمليات. يشمل الموظفون الرئيسيون المطلوبون لاختبار المهارات، والاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)، ونظام الشهادات بصفة أساسية: (i) معدو اختبار المهارات الذين يقومون بمراجعة وتدقيق ملفات التعريف المهنية، فضلاً عن التصميم، والمراجعة، والتطور، وتحديث بنود اختبار المهارات وبنك بنود الاختبار (TIB)، و(ii) مهارات اختبار المقيمين الذين يضطلعون بمسؤولية اختيار استراتيجيات التقييم، وتطوير خطط تنفيذ الاختبار، وإعداد أماكن الاختبار، وإجراء اختبارات المهارات، وتقييم وإعداد تقارير نتائج الاختبار، و(iii) أعضاء المجلس/ منسقو أنشطة اختبار المهارات مثل تسهيل ودعم التطبيقات والتحقق من دقتها. من الضروري أيضاً تواجدهم لجان اختبار المهارات التي تشرف على تخطيط وتنفيذ اختبار المهارات.

تفويض هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)

ينبغي تكليف هيئة أو مؤسسة وطنية للاضطلاع بمسؤولية إدارة عملية الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) بأكملها. تعمل أنظمة اختبار المهارات، ومنح الشهادات، والاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) بشكل أفضل عندما تكون جزءًا لا يتجزأ من نظام التعليم والتدريب. من ثم، يمكن أن تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) بهذه المبادرة لأنها ووزارة التربية والتعليم العالي (MEHE) أيضًا هيئتان مسؤولتان عن إطار المؤهلات الوطنية (NQF) للتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET). من ناحية أخرى، يستطيع أصحاب العمل أن يساهموا من خلال تعاونهم مع المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE). في ما يلي المزيد من إمكانيات تخصيص كيانات مسؤولة للاعتراف بالتعليم المسبق (RPL):

• مؤسسة/هيئة ضمان جودة التعليم والتدريب

التقني والمهني (TVET)، بما في ذلك

الاعتماد واختبار المهارات ومنح الشهادات والمؤهلات، والاعتراف بالتعليم المسبق (RPL). قد تكون مرتبطة بوزارة أو وزارات أخرى (مثل وزارة التربية والتعليم العالي (MEHE) أو وزارة العمل (MOL)) أو قد تعمل ككيان مستقل. ومن تم إنشاء مثل هذه اللجنة/ المؤسسة في بلدان مثل الأردن

• منظمة تنمية المهارات الوطنية التي يمكن

أن تسمى أيضًا الهيئة أو المجلس أو مجلس الإدارة أو اللجنة. والواقع أن بعض البلدان العربية، مثل المملكة العربية السعودية والأردن والإمارات العربية المتحدة، تبنت مثل هذا الترتيب

- يمكن تكليف مجالس المهارات القطاعية بأن تكون الهيئة المسؤولة عن الاعتراف بالتعلم غير الرسمي في كل القطاعات المكلفة بها ومنح الشهادات وفقًا لإطار المؤهلات الوطنية (NQF) للتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET). وقد تكون إما قانونية (منشأة) ومعترف بها بموجب القوانين أو اللوائح) أو طوعية (منشأة بمبادرة من قطاعات الصناعة أو المجتمعات الإقليمية).

بدء الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)

بغية بدء تطبيق الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) في لبنان، يجب على الهيئة المسؤولة أن تقوم أولاً بتقييم طلب الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) وتحديد القطاعات المهنية الاستراتيجية للتجربة. وبغية التأكيد على أفضلية تقديم الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)، يجب أن يضمن الجهاز المسؤول:

- كفاءة أصحاب العمل والحرفيين المهرة الذين يدربون مجموعة المهارات المستهدفة للتقييم

- كفاءة أصحاب العمل والحرفيين المهرة الراغبين في المشاركة في الاجتماعات التحضيرية وتنفيذ التقييم، و/أو تكليف الموظفين المؤهلين بهذه المهمة لتمثيل الأعمال التجارية/المشاريع

- وجود منظمات أصحاب العمل في المهن/ المهارات التي تستهدف تقييمها والتي تمثل فيها المنظمات ذات العلاقة بشكل كاف لوضع تقييماتها الخاصة

- اهتمام ظاهر من قبل منظمات أصحاب العمل والشركات والحرفيين كجزء من الاجتماع الأولي لبدء الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)

المهارات تحت إشراف هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق؛ يتعين على الهيئة المسؤولة أن تضمن أن لجان/هيئات التقييم التي أنشأتها منظمة أصحاب العمل المعنية وفقاً للاتفاقات تتألف في الأساس من أعضاء عن ممثلي أصحاب العمل والحرفيين الممارسين (راجع الملحق هـ. 26 للاطلاع على العضوية الموصى بها ومعايير هيئة التقييم). قد تحتاج هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) المسؤولة إلى إنشاء مؤسسات جديدة و/أو مراكز أو وحدات لاختبار المهارات داخل معاهد التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) القائمة، وتزويدها بالمرافق اللازمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تنفيذ ورصد اختبار المهارات ومنح الشهادات.

استراتيجية الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) لزيادة الوعي

يجب على هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) نشر الوعي وتطوير الاتصال والتنسيق واستراتيجية التعاون للاعتراف بالتعليم المسبق (RPL). إن الإلمام المتدني بأنظمة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) هو التحدي الرئيسي وراء زيادة الوعي في هذا الصدد. تساعد استراتيجية التوعية الفعالة والمستهدفة بشكل جيد في نشر الوعي لجهة نظم الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) وفوائدها المحتملة وبناء مواقف إيجابية تجاهها. قد يستغرق قبول أنظمة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) من قبل أصحاب المصلحة المعنيين بعض الوقت. لا يدرك أغلبهم أنظمة اختبار المهارات، والعمليات، والمنهجيات، والمتطلبات، والفرص، والفوائد المحتملة. إنهم لا يدركون بأن أصحاب العمل ومؤسسات التعليم العالي تقبل نظم الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) لأغراض العمل ولقبول المزيد من برامج التعليم والتدريب على التوالي.

- توفر تقييمات المهارات لنفس المهنة المستهدفة/مجموعة المهارات التي تجربها كيانات أخرى بما فيها الحكومة

- توافر المواد والوثائق ذات الصلة، بما في ذلك بيانات منهجية الديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM)/ملفات تعريف مهنية، لتقدير مقدار العمل اللازم لإعداد التقييمات وإجرائها.

ثم ينبغي للجان التقييم أن تحدد ما يلي:

- من سيقم الطلب (متعلم/متدرب أو حرفي رئيسي أو فئات من العمال)

- مستويات المهارات التي يغطيها التقييم وفقاً لإطار المؤهلات الوطنية (NQF) وتصنيف جودة العمل (ISCO-08 أو ASCO 2008 أو غير ذلك)

- الخلفية التعليمية للمتقدم بطلب عادي

- اللغات التي يتكلم بها المتقدمون بطلب (لاختيار طرق التقييم المناسبة: شفويًا، كتابة، عن طريق اللغة)

- المهام المتصلة بالعمل التي يستطيع المتقدمون بطلب القيام بها

- المهارات الفنية وغير الفنية الأساسية المطلوبة (لاختيار العناصر واختبارها وتصميمها)

- المعايير الدنيا للعمل عالي الجودة في السوق (لتحديد معايير التقييم).

ثم يتعين على الهيئة المسؤولة عن الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) أن توقع على اتفاقيات مع منظمات أصحاب العمل ذات الصلة في المهن المستهدفة لتصميم وإدارة اختبارات

ينبغي لهيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) أيضاً أن توفر تقنيات لزيادة الوعي بين المتقدمين بطلب الأميين المحتملين ذوي الكفاءات العملية القوية (المستهدفين بناء على احتياجات التقييم) على اختبار المهارات ومنح الشهادات (عن طريق الهواتف المحمولة والرسائل النصية القصيرة).

الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) وتقديم الاستشارات

ينبغي للهيئة المسؤولة عن الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) إنشاء نظام فعال للتوجيه والاستشارات يستهدف مختلف الفئات، بما في ذلك الفئات الضعيفة، المتقدمين بطلب المحتملين بشأن التقييم المسبق للمؤهلات، والمساعدة في جمع الأدلة، والإعداد للتقييم. مع الحفاظ على جودة ودقة التقييم، يجب على هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) والمستشارين تقديم معلومات صحيحة عن العملية بأكملها وتوجيه المتقدمين بطلب. تشمل هذه العملية التدقيق في وضع المتقدمين بطلب، وتقديم الطلبات، والتقييم الأولي، وتحديد الثغرات، والتقييم النهائي، ومنح الشهادات عند اتمام التعليم.

لهذه الأغراض، قد تحتاج الهيئة المسؤولة عن الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) إلى تعيين مستشارين/منسقين (ويفضل أن يكون ذلك من مراكز التوظيف العامة) على مختلف مستويات هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) وموفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) لتنسيق كل أنشطة اختبار المهارات، بما في ذلك تيسير ودعم التطبيقات وعمليات التحقق (راجع الملحق هـ. 27 للاطلاع على أدوارهم ومسؤولياتهم في عملية التوجيه وتقديم المشورة للاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)). ينبغي لهيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) أيضاً أن تزود المستشارين/الميسرين بالمعلومات المتعلقة

قد تشكل رسوم اختبار المهارات حاجزاً أمام الأشخاص المحرومين ماليًا الذين سيقارنون التكاليف المتكبدة مقابل الحصول على شهادة مهنية من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية. وإذا كانت فرص العمل والشركات الناشئة ضعيفة، فإن الموظفين والخريجين قد لا يفضلون اختبار المهارات الذي يعتبرونه مكلفاً للغاية. ينطبق الشيء نفسه على الحرفيين المهرة الذين يتعين عليهم أن يأخذوا في الاعتبار التكلفة والاستفادة.

تحتاج هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) إلى إشراك أصحاب العمل ومنظمات العمال، وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين، والأشخاص الذين يشاركون في تصميم استراتيجية التوعية كوسيلة لتحقيق التعاون الفعال من أجل زيادة الوعي لجهة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) بين الفئات المستهدفة مع ضمان مشاركة الحرفيين المهرة ذوي الخبرة والمحترفين بشكل نشط.

ينبغي لهيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) أن تضطلع بالدعاية والتوعية على مختلف المنصات ونشر المعلومات عن اختبار المهارات ومنح الشهادات من خلال مجموعة واسعة من وسائل الاتصال والتقنيات لزيادة الاتصال وتوجيه المتقدمين بطلب المحتملين أثناء العملية. تتضمن المنصات المواقع الإلكترونية وصفحات الويب والشبكات الاجتماعية والكتيبات والوسائط (مثل الراديو والتلفزيون ووسائل الطباعة، إلخ¹).

1 تشمل الطرق الأخرى الرسائل الرئيسية والنشرات باللغات (ذات الصلة) والمؤتمرات الوطنية وورشات العمل لأصحاب المصلحة، والتذكير بالمواعيد النهائية، والدورات الإعلامية في أماكن العمل والمؤسسات التعليمية، ومعارض العمل، والمعارض، والعروض على الطرق، وشبكات العمل، والإعلانات التدريبية

بعملية اختبار المهارات، والأهلية، ومستويات الكفاءة، وبناء الأدلة (حافطة التقييم).

إعدادهم لتطبيق محفظة اختبار المهارات (يشرح الملحق هـ.29 محتويات حافطة التقييم ويقدم التوجيه للمستشارين/الميسرين).

ومن المستحسن أن تقوم هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) بتطوير نموذج التقييم الذاتي، وقائمة الرصد، وأداة التقييم الذاتي القصيرة على الإنترنت لتوجيه المتقدمين بطلب عبر الخطوات المختلفة لاختبار المهارات ومنح الشهادات، وبناء المعرفة حول العملية ومضاهاة مهاراتهم، والخبرة المكتسبة من التأهيل (جزئيًا أو بالكامل). يبين الملحق هـ.28 السمات الموصى بها لهيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL).

يتعين على لجان التقييم أن تقرر ما إذا كانت الاختبارات تقتصر على العمال أو المتدربين في المهن، أو تكون مفتوحة أيضًا أمام تجار آخرين. وإذا لم يكن الأمر مقيدًا، فيتعين على لجان التقييم أن تنظر في ما إذا كانت موافقة الحرفيين المهرة مطلوبة لتسجيل متدرب تستند بعده جداول الاختبار إلى المجموعة المستهدفة. يرد في الملحق هـ.30 مزيد من التفاصيل عن عملية تسجيل اختبار المهارات ومنح الشهادات.

مجموعة أداء الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)

يجب على هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) تطوير نظام ضمان الجودة القوي الذي يتيح تقييم الأداء القائم على قائمة المشاريع كاستراتيجية تقييم رئيسية ويعزز الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL). غير أن منهجية تقييم الحوافز المالية يمكن أن تكون صعبة للغاية من حيث جمع الأدلة واستكمالها، ولاسيما بالنسبة للأفراد في القطاع غير الرسمي وللأشخاص الذين لديهم تعليم رسمي محدود، أو غيرهم ممن يفتقرون إلى مهارات الكتابة لإجراء الاختبارات المكتوبة. قد لا تزال أدلة التقييم أكاديمية واصطلاحية تمامًا بالنسبة للعديد من المتقدمين بطلب المحتملين. لذلك ينبغي للمستشارين/الميسرين أن يساعدوا وييسروا

الاعتراف بالمؤهلات الأجنبية

يجب على هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) المسؤولة إنشاء نظام للاعتراف بالمؤهلات الرسمية من خارج لبنان. هذا الأمر ينظم سوق العمل، ويقلل الضغط على أنظمة اختبار المهارات، ويقلل من تكاليفه. يجب على هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) أن تتحقق مما إذا كانت المؤهلات المهنية أو الفنية التي يتم الحصول عليها من الخارج تعادل تلك الموجودة في لبنان. يستند هذا التقييم إلى معايير رسمية تتعلق بالكفاءات/نواتج التعلم ومدة التدريب لإصدار شهادة معادلة تسمح لأصحاب العمل بتحديد الكفاءات الحقيقية للعمال الذين يسعون إلى توظيفهم. إذا كانت المؤهلات المهنية أو الفنية التي يتم الحصول عليها من الخارج تعادل مؤهلات لبنان، فيطلب من المتقدمين بطلب أن يجلسوا من أجل الحصول على التقييم النهائي. إذا تم تحديد الاختلافات في المهن المنظمة، يجب أن تكمل التدابير التعويضية التي تنص عليها هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) (فترة التكيف في موقع العمل) واختبار المهارات. وبالنسبة للمهن غير الخاضعة للتنظيم، يخضع المتقدمون بطلب للتدريب المناسب للتعويض عن المهارات المفقودة قبل الجلوس لاختبار المهارة.

6. خاتمة

يشكل تحسين تقييم المهارات، واختبارها، ومنح الشهادات، وأنظمة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) جزءاً من إصلاح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET).

تشمل القضايا المدرجة على جدول أعمال إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، والتي لا تقتصر على اختبار المهارات ومنح الشهادات، ما يلي: اشراك منظمات أصحاب العمل والعمال، وفردى اصحاب العمل، والشركات الخاصة، والحرفيين الماهرين والخبراء الممارسين، والعمال المهرة لجهة: اختبار المهارات ومنح الشهادات، وتعزيز تكامل عملياتها واجراءاتها واداراتها وشروطها، وانشاء آليات لتقاسم التكاليف وأطر مالية.

من الممكن أن يعمل اختبار المهارات ومنح الشهادات على تحسين فرص العمل، والقدرة على التنقل، والتعلم مدى الحياة، والاندماج الاجتماعي، واحترام الذات. تشمل العوامل الرئيسية الأخرى لتطوير وتحسين أنظمة اختبار المهارات ومنح الشهادات في لبنان ما يلي:

- إنشاء قوة عمل كفؤة قادرة على مواجهة تحديات سوق العمل وتعزيز العمالة والترقيات القائمة على المهارات
- توفير فرص الوصول إلى التعليم العالي، والسماح بالتعليم البديل (مكان العمل، والتعليم غير الرسمي) والأساليب المعيارية، والتعجيل باكتساب المؤهلات
- تحسين المهارات والمعرفة لتلبية معايير سوق العمل المهني
- تنظيم الأنشطة المهنية على أساس المعايير المعتمدة، وتدوين سياسات الأجور في مجال العمالة، وتزويد صانعي القرارات بقواعد بيانات وإحصاءات عن سوق العمل
- تحسين نوعية ومضمون برامج التدريب، وتحديد احتياجات المدربين والمتدربين، وضمان جودة التوجيه الوظيفي والمشورة.

يتطلب تحسين أنظمة اختبار المهارات ومنح الشهادات في لبنان تطوير لبنات البناء التي تشمل بشكل أساسي ما يلي: الأطر القانونية والتنظيمية، وبناء القدرات المؤسسية، وإشراك أصحاب المصلحة والشركاء الاجتماعيين (الاسيما أصحاب العمل، والحرفيين الرئيسيين، ومنظمات أصحاب العمل والعمال)، وتوفير الدعم المالي اللازم، وضمان إدراج اختبارات المهارات ومنح الشهادات، وأحكام ضمان الجودة، وأطر الرصد والتقييم. هذا وتشكل قدرة النظام على الاعتراف بالتعلم الرسمي وغير الرسمي والتصديق عليه أهمية بالغة.

◀ شكل 1 كتل بناء نحو تحسين أنظمة اختبار المهارات ومنح الشهادات



يوصى بتنفيذ توصيات هذا التقرير على مراحل قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل على النحو التالي (راجع الملحق هـ. 31 للاطلاع على مصفوفة مفصلة):

- **تحسين القدرات المؤسسية في الأجل القصير:**
ينبغي لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أن تعالج الثغرات الموجودة في قدراتها المؤسسية من أجل تصميم وإجراء ومراقبة وتقييم اختبارات المهارات وفقاً للتوصيات المذكورة. يتطلب الأمر مشاركة إضافية من جانب الممارسين في التحليل الوصفي المهني وفي تطوير الاختبارات وتقييمها. يمكن رفع مستوى الدورات التدريبية القصيرة الأجل بحيث تخدم نهجاً نمطياً، في حين يمكن تجربة منهجية تقييم من طرف ثالث في برامج تدريب مختارة

- **توجيه مجالس المهارات القطاعية في الأجل المتوسط:** يتعين على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، تحديداً المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE)، أن تبدي مرونة في تنظيم برامج التدريب الرسمية بحيث تشمل المناهج الدراسية القائمة على الوحدات، والاختبارات، والشهادات بالتعاون مع الصناعة وأصحاب العمل. مثل هذه المبادرة تمكن المتدرب من الحصول على التدريب كبديل في كل من المدارس وأماكن العمل. يمكن تجربة مراكز التفوق في التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET). لا بد أن يكون إنشاء مجالس للمهارات في بعض القطاعات الاقتصادية الحرجة من بين الأولويات

- **تعزير الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) على المدى الطويل:** عندما تصبح مجالس المهارات القطاعية راسخة، يمكن تنفيذ التوصيات المتعلقة بترقية نظام اختبار المهارات ومنح الشهادات إلى نظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL). يتطلب التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) في لبنان عملية إصلاح شاملة تتطلب جهداً هيكلياً يستهدف بناء لبنات نظام التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) من أجل زيادة شمولية سوق العمل ذات الصلة بالتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) ذي الجودة العالية.

الملحقات

المحلق أ. موجز عن مؤسسات وموفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) في لبنان

إن المركز الوطني للتدريب المهني (NCVT) مسؤول عن برامج التدريب المهني (VT) المعجلة التي عادة ما تتراوح مدتها بين ثلاثة وتسعة أشهر، وهي تمنح الشهادات لطلابها عند الانتهاء من التدريب. يدير هذا البرنامج مجلس إدارة مستقل يدير تخطيطه الاستراتيجي ويشرف على تنفيذه.

تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية (MOSA) دورات تدريب مهني (VT) قصيرة غير رسمية عن طريق المنظمات غير الحكومية أو مراكز التنمية الاجتماعية التابعة لها؛ كما تمنح الشهادات للخريجين عند إكمال التدريب بنجاح.

تتولى وزارة الزراعة (MOA) مسؤولية إدارة المدارس الفنية الزراعية من خلال مديرية التوجيه والتعليم الزراعي التابعة لها داخل المديرية العامة للزراعة. يختار الطلاب في هذه المدارس الفنية بين البكلوريا الفنية (BT) في الزراعة وبين برامج التدريب المهني (VT) المعجلة.

على عكس مقدمي الخدمات العامة، فإن موفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) الخاصين مستقلين، سواء من حيث تمويلهم أو إدارتهم. تدير منظمات غير حكومية بعض هذه المنظمات، في حين تعمل منظمات أخرى بهدف الربح.

بشكل عام، تدير المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) في وزارة التربية والتعليم العالي (MEHE) التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) في لبنان. على الرغم من أن التعليم التقني مركزي في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET)، فإن وزارة الزراعة (MOA) توفر أيضاً التعليم التقني؛ كما وتوفر مؤسسات أخرى التعليم والتدريب المهني، بما في ذلك وزارة الشؤون الاجتماعية (MOSA) والمركز الوطني للتدريب المهني (NCVT) والمؤسسة الوطنية للاستخدام (NEO) والمنظمات غير الحكومية المحلية والدولية والقطاع الخاص.

إن المؤسسة الوطنية للاستخدام (NEO) هي عبارة عن مؤسسة عامة تتمتع بالاستقلال المالي والإداري وتخضع لوصاية وزارة العمل (MOL). إنها مسؤولة في المقام الأول عن تصميم السياسات المتصلة بالعمالة، فضلاً عن التوفيق بين الوظائف والتنسيب من خلال مكاتب التوظيف التابعة لها. تدعم المؤسسة الوطنية للاستخدام (NEO) المنظمات غير الحكومية لتقديم برامج تدريب مهني (VT) سريعة في كل أنحاء البلاد.

والتدريب التقني والمهني (TVET)، وتنسق مع الوزارات التنفيذية والهيئات الأخرى التي توفر أنواعًا مختلفة من التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET). إنها تضع أسئلة نموذجية لامتحانات الرسمية وتقدم هذه الأسئلة إلى لجنة الامتحانات في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) أيضًا. أضف إلى ذلك أنها تعلن مواعيد الامتحانات الرسمية وتشرف عليها وتصحبها، كما تصدر الشهادات. تدير الجولة الثانية من الامتحانات الرسمية للطلاب الذين لا يجتازون الجولة الأولى.

لا يزال لبنان يتبع نظام التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) التقليدي القائم على السنة الدراسية الأكاديمية. تتولى إدارة المناهج الدراسية وتقنيات التعليم في الإدارة الفنية التابعة للمديرية العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني (DGTVET) مسؤولية إعداد وتطوير المناهج التعليمية في مجال التعليم التقني والمهني. إنها تحدد الكتب والوسائل التعليمية المساعدة وتحدد طرق التدريس. هذا وتشرف على موفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) لضمان توافق المناهج الدراسية. علاوة على ذلك، تنظم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) امتحانات رسمية للتعليم

المحلق ب. أدوات البحوث/الأسئلة التوجيهية المتعلقة بالمقابلات

أسئلة المقابلات مع المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) ومؤسسات وموفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) آخري

رمز السؤال	السؤال
السؤال 1.أ	هل يمكنك وصف كيف تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) بإدارة اختبارات المهارات وتصميمها وإجرائها؟
السؤال 1.ب	هل هناك ما يكفي من المنظمات غير الربحية، وأصحاب الأعمال التجارية، والحرفيين المهرة الراغبين في المشاركة في اختبار المهارات في المهن المقابلة؟ هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) تعليمات/لوائح تضمن وتحدد مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 1.ج	هل توجد مراكز لاختبار المهارات وتقييمها، سواء في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أو في القطاع الخاص؟ هل منظمات أصحاب العمل والعمال تشارك/ترغب في إنشاء مثل هذه المراكز؟
السؤال 1.د	هل تحدد المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) أصحاب المصلحة المهتمين أو غير المهتمين باختبار المهارات ومنح الشهادات لمعرفة أسباب اهتمامهم من عدمه؟
السؤال 1.هـ.	هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) آليات لتدوين الملاحظات وتلقي مدخلات أصحاب المصلحة المعنيين لضمان مراجعة المعايير المستخدمة لاختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 2.أ	هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) سياسات وأنظمة لاختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 2.ب	هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) مبادئ توجيهية و/أو إجراءات تشغيلية قياسية لتصميم وتنفيذ اختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 2.ج	هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) إطار لضمان الجودة و/أو آليات لاختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 2.د	هل يتبع اختبار المهارات ومنح الشهادات إجراءات الاعتماد الخاصة بالمديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) لاعتماد برامج موفري التعليم والتدريب التقني والمهني؟
السؤال 3.أ	هل التمويل اللازم متاح لتغطية تكلفة اختبار المهارات، إما من قبل المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) أو بالاشتراك مع المنظمات غير الربحية، والقطاع الخاص، والمنظمات؟
السؤال 3.ب	هل منظمات أصحاب العمل والعمال على استعداد للمشاركة في تقاسم تكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات؟

السؤال 3.ج	ما هي نفقات اختبار المهارات ومنح الشهادات؟(على سبيل المثال، تكاليف غرف/أماكن الاختبار، والمعدات والمواد، ورسوم الاختبار، ورسوم التقييم والتدريب)
السؤال 4.أ	هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) الكادر الفني المطلوب لتصميم اختبار المهارات وتنفيذه؟(مثل أعضاء المجلس والميسرين والمستشارين ومطوري الاختبارات ولجان التقييم، والموظفين الإداريين)
السؤال 4.ب	كيف تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) بتقييم القدرات المؤسسية المتاحة لتنفيذ اختبار المهارات؟
السؤال 4.ج	هل تنفذ المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) بانتظام أنشطة بناء القدرات والتدريب لرفع كفاءة الكادر التقني الذي يعمل على اختبار المهارات؟
السؤال 4.د	هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) آليات لاعتماد المُقيِّمين ومعدي الاختبارات وتسجيلهم؟
السؤال 5.أ	هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) قاعدة بيانات للموظفين الفنيين العاملين في اختبارات المهارات في كل أنحاء لبنان؟
السؤال 5.ب	هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) شبكة لتبادل المعارف والخبرات بين الموظفين الفنيين في مهن مختلفة؟
السؤال 6.أ	هل تم بناء اختبارات المهارات على ملفات تعريف مهنية؟
السؤال 6.ب	هل تتحقق لجان التقييم من جودة مخططات ملفات التعريف المهنية/منهجية الديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM) الحالية، وتنقحها وتدققها؟ ما هي المعايير المستخدمة لذلك؟
السؤال 6.ج	إذا لم تتوفر ملفات تعريف مهنية أو إذا كانت البيانات الحالية غير واقعية، فهل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) بعقد ورشات عمل لتحليل مهنية/منهجية الديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM) بهدف تطوير ملفات مهنية جديدة؟
السؤال 7.أ	هل تضم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) بنوك بنود الاختبار؟
السؤال 7.ب	هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) بصياغة فرق من معدي اختبار المهارات لمراجعة وتحديث عناصر اختبار المهارات في بنوك الاختبار بشكل منتظم؟ وكيف؟
السؤال 7.ج	هل يمكن إدارة بنوك بنود الاختبار (TIB) واستخدامها بشكل مشترك في المهن نفسها/المتشابهة؟
السؤال 7.د	كيف يتأكد معدو الاختبارات من أن هذه العناصر شاملة وصالحة وتمثيلية، وبإمكانهم استخدامها في اختبارات المهارات المتتالية؟
السؤال 8.أ	كيف تضمن لجنة التقييم أن عناصر الاختبار صالحة وموثوقة وموضوعية وحقيقية وعادلة وكفؤة وحديثة وشاملة/كافية وكاملة؟
السؤال 8.ب	كيف تضمن المديرية العامة للتعليم التقني والمهني(DGTVET) اكتمال عناصر اختبار المهارات وصلاحتها وتمثيلها، واحتوائها على عدة عناصر للمهمة نفسها بحيث تعالج الاختبارات المتتالية والمحتويات الأساسية بشكل متكرر؟

هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بتعيين فرق من معدي الاختبار لضمان جودة العناصر؟	السؤال 8.ج
هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بتطوير جداول مواصفات اختبار المهارات لتسهيل تطوير عناصر اختبار المهارات؟	السؤال 8.د
كيف تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بتطوير أدوات اختبار المعرفة النظرية والمهارات العملية؟	السؤال 9.أ
ما العناصر التي تحتوي عليها ورقة الاختبار العملية؟(هل تحتوي على عناصر/خطوات الأداء، أو معايير تقييم الأداء مع مؤهلات كافية، أو أسئلة داعمة شفوية، أو مقابلات؟)	السؤال 9.ب
هل اختبارات المعرفة النظرية مرتبطة بنواتج التعلم؟ (هل تغطي مستويات التعقيد المختلفة؟ هل تستند إلى جدول مواصفات؟ هل تستخدم عناصر اختبار موضوعية، مثل عناصر المطابقة، وتأثير السبب، وتسلسل العمل؟ هل تتجنب استخدام عناصر أقل موضوعية، مثل المقالات، أو أسئلة تقوم أجوبتها على "صح-خطأ"؟)	السؤال 9.ج
هل تحتوي عناصر اختبار المهارات على مهارات عامة/عابرة بالإضافة إلى المهارات الفنية؟	السؤال 9.د
هل تقوم لجان التقييم بتصميم وتطبيق معايير موحدة تستند إلى الكفاءة ومبنية على نواتج التعلم لتسهيل اختبار المهارات؟	السؤال 10.أ
هل يعتمد نظام التقييم/التسوية على النتائج أم على الدرجات العلمية؟	السؤال 10.ب
كيف كان نظام التسوية يعمل؟ ما هي عتبات النجاح في الاختبارات النظرية والعملية؟	السؤال 10.ج
ما استراتيجيات التقييم المستخدمة في اختبار المهارات الحالية؟(الملاحظة/القائمة على العملية، الملاحظة/القائمة على المنتج، الملاحظة/المحاكاة، المقابلات).	السؤال 11.أ
كيف يتم تحديد استراتيجيات التقييم هذه ليتم تطبيقها في التقييمات النهائية؟ (ما هي المعايير المستخدمة لاختيار هذه الاستراتيجيات؟ هل يتم اختيارها وفق الهدف أو المجموعة المستهدفة (سنة البكلوريا الفنية (BT)) أو الكفاءات التي سيتم تقييمها؟)	السؤال 11.ب
هل تعد لجان التقييم مصفوفات الأدلة قبل الاختبار؟ (هل تطور مصفوفات أدلة التقييم التي تربط أنشطة/مهام التقييم باستراتيجيات التقييم المحددة؟)	السؤال 11.ج
كيف يمكن تكييف إجراءات اختبار المهارات وشروطها وأدواتها لتلبية احتياجات الفئات الضعيفة والمهمشة؟	السؤال 12.أ
كيف تقوم لجنة التقييم بتكييف إجراءات التقييم وظروفه وأدواته ومواده لضمان تلبية احتياجات المتقدمين بطلب من ذوي الإعاقة؟ (إمكانية الوصول إلى أماكن الاختبار بواسطة الكراسي المتحركة، استخدام اللغة الشفهية والكتابية، سرعة الاختبارات، ارتفاع الطاولة، إعطاء المتقدمين بطلب الوقت للإعداد)	السؤال 12.ب
هل تضمن لجان التقييم مناقشة موضوع هذه التسهيلات مباشرة مع السلطات المسؤولة عن الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) في لبنان؟	السؤال 12.ج

السؤال 12.د	ما هي التحديات التي تواجه المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) في تقديم مثل هذه التسهيلات؟
السؤال 13.أ	هل تعد لجان التقييم خطاً لتنفيذ تقييم اختبار المهارات؟
السؤال 13.ب	ماذا تتضمن هذه الخطط؟
السؤال 13.ج	كيف تضمن لجان اختبار المهارات تنفيذ الاختبارات وفقاً لخطط التقييم هذه؟
السؤال 13.د	عند وضع التقييمات النهائية، هل ستحدد لجان التقييم اختصاصات ملف التعريف التي سيتم تقييمها وتعريفها للمتقدمين بطلب قبل تحديد موعد التقييم النهائي؟
السؤال 14.أ	كيف تحدد لجان التقييم مكان إجراء التقييم النهائي؟ (هل يقوم ذلك على التجارة/المهنة، أو السياق المحدد الذي يتم فيه تشغيل المهنة، أو مشاركة أصحاب المصلحة؟)
السؤال 14.ب	ما هي الشروط التي يجب أن تتوفر في الموقع/المكان؟ (إمكانية الوصول، والصحة والسلامة المهنية، والدعم الإداري؟)
السؤال 14.ج	كيف تضمن اللجان إجراء الاختبارات في بيئة مكان العمل لمحاكاة ظروف العمل الواقعية على أفضل نحو؟
السؤال 15.أ	هل تحدد المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) عملية الاستئناف حتى يتمكن المتقدمون بطلب من الطعن في قرار (قرارات) اختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 15.ب	هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) بتشكيل لجان استئناف لمراجعة القرارات المتعلقة بالطعون وإجراء اختبارات المهارات واتخاذ القرارات بشأنها مرة أخرى؟
السؤال 15.ج	هل تدير لجان التقييم طلبات إعادة الاختبار واستئناف النتائج كجزء من عملية محددة في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني؟ ما هي نداءات اختبار المهارات والتعليمات والآليات اللازمة لإعادة اختبار المهارات؟
السؤال 15.د	هل توفر المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) للمتقدمين بطلب الذين لا يجتازون الاختبار ملاحظات حول أدائهم وتوجههم لجهة الخطوات التالية؟
السؤال 16.أ	هل تضم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) قواعد وأنظمة وشروط لإصدار الشهادات؟ هل تصدر المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) شهادات مهنية للمتقدمين بطلب الذين يجتازون الاختبار وفقاً للقواعد والأنظمة؟
السؤال 16.ب	هل تتوافق المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) مع معايير التأهيل المهني لتحديد المؤهلات والشهادات التي يمكن منحها بموجب اختبار المهارات؟
السؤال 16.ج	هل تحدد المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) المؤهلات الممنوحة من خلال اختبار المهارات التي تطابق معايير التأهيل؟ (كل أو جزء من معايير التعليم والتدريب/التأهيل الرسمية؟ وبعبارة أخرى، هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) بتقييم ما إذا كانت المؤهلات التي يتم منحها من خلال اختبار المهارات تشير إلى نفس المعايير أو إلى معايير مماثلة لمعايير التعليم والتدريب الشكلي؟

هل تتبع المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) نظامًا لإصدار تراخيص مهنية توضح الشروط والمهن المتضمنة في هذا النظام؟	السؤال 17.أ
ما المهارات التي تنص عليها الشهادات؟ (التحديد الدقيق للمؤهلات التي حصل عليها المتقدم بطلب، اذكر الكفاءات التي أتقنها؟)	السؤال 17.ب
هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بوضع نظام تسجيل للشهادات المهنية؟	السؤال 17.ج
هل توقع المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) على الشهادات مع منظمات أصحاب العمل والعمال/الحرفيين ذوي الصلة؟ هل تنظم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) مراسم التخرج (ما لم تكن تتطلب ميزانية عالية) للمتقدمين بطلب الذين يجتازون الاختبار؟	السؤال 17.د
كيف تتحقق المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) من وجود العناصر والمستندات اللازمة لتصميم وتنفيذ اختبار المهارات، تحديدًا مخططات التحليل المهني وعناصر اختبار المهارات؟	السؤال 18.أ
هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بخلق لجان للإشراف على تخطيط وتنفيذ اختبار المهارات؟ ما هي طبيعة عضوية هذه اللجان؟	السؤال 18.ب
كيف تخطط هذه اللجان وتنفذ الاختبارات؟	السؤال 18.ج
كم عدد المقيّمين بالنسبة لعدد المتقدمين بطلب الذين يراقبون الاختبار؟	السؤال 18.د
هل تقوم لجان التقييم بجمع الملاحظات من المتقدمين بطلب والمقيّمين لتحليلها بعناية وتحديد العيوب المحتملة؟	السؤال 19.أ
هل تقوم لجان التقييم بإيصال هذه العيوب لاختبار مطوري العناصر بحيث تنعكس في بنك بنود الاختبار؟	السؤال 19.ب
هل يقوم المقيّمون بتصوير أداء المتقدمين بطلب بناءً على موافقة منهم في اختبارات عملية لأغراض التعلم؟	السؤال 19.ج
هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بإعداد تقارير عن نتائج الاختبار؟ ماذا تتضمن هذه التقارير؟ هل تحافظ المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) على نتائج الاختبار بشكل سري لفترة معينة وتشكل لجنة لمسحها؟	السؤال 20.أ
هل تحتفظ المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بتقارير عن عدد المتقدمين بطلب والمتسربين والخارجين؟	السؤال 20.ب

<p>هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بإجراء استطلاعات لجمع ملاحظات المتقدمين بطلب بشأن كل مراحل اختبار المهارات ومنح الشهادات؟ (مثل الدعم، التيسير، احتياجات التكيف، ملف التقييم، إجراءات الاستئناف)</p> <p>هل تستفسر المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) عن تصورات المتقدمين بطلب الذين اجتازوا التقييم بشأن أمور مثل التقدم في حياتهم المهنية، وتحسين الأداء، واحترام الذات، والمكافأة، والحصول على المزيد من التعليم والتدريب؟</p>	<p>السؤال 20.ج</p>
<p>هل تجري المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) دراسات استقصائية لجمع آراء أصحاب العمل بشأن التحسينات في الأداء في العمل؟</p>	<p>السؤال 20.د</p>
<p>هل تطبق المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) استراتيجية لإرساء الوعي في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات داخل المجتمع وبين أصحاب المصلحة ذوي الصلة؟</p>	<p>السؤال 21.أ</p>
<p>هل تستخدم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) أدوات الوعي والإعلام، وتنشئ منصات إلكترونية، وتنظم مؤتمرات وحلقات عمل حول الوعي باختبار المهارات ومنح الشهادات؟</p>	<p>السؤال 21.ب</p>
<p>هل تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بإنشاء نظام للتوجيه والإرشاد بشأن الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) خاصة بالنسبة للفئات الضعيفة والمهمشة؟</p>	<p>السؤال 22.أ</p>
<p>هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) أعضاء مجلس وميسرون لأنشطة التوعية، مما يدعم المتقدمين بطلب في كل مراحل اختبار المهارات ومنح الشهادات؟</p>	<p>السؤال 22.ب</p>
<p>هل لدى المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) قوالب تقييم ونماذج تقييم ذاتي لتوجيه المتقدمين بطلب في خطوات اختبار المهارات؟</p>	<p>السؤال 22.ج</p>
<p>هل تستخدم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) آليات لتحديد المجموعات المستهدفة لاختبار المهارات، وعدد كاف من الحرفيين المحترفين العاملين في الوظيفة المقابلة التي تستهدف اختبار المهارات، ومستوى المهارات، والخلفيات التعليمية، وشروط التقدم لطلب اختبار المهارات، والمهام الوظيفية التي يتعين تقييمها، ومعايير الأداء المطلوبة؟</p>	<p>السؤال 22.د</p>

أسئلة مقابلة للغرف، ومنظمات أصحاب العمل والعمال

رمز السؤال	السؤال
السؤال 1.أ	هل شاركت الغرفة في أي من اختبار المهارات ومنح الشهادات؟ مع من؟
السؤال 1.ب	ما هي الأدوار الدقيقة للغرفة في هذه الاختبارات والشهادات؟
السؤال 1.ج	إذا لم تنخرط الغرف في أي اختبار مهارات، فهل هي على استعداد للمشاركة في اختبار المهارات للمهن المستهدفة التي تقوم بها المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGT VET) والوزارات التنفيذية وغيرها من موفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)؟
السؤال 1.د	أين ينبغي أن يكون دور الغرفة في هذه الشراكات/المشاركة؟
السؤال 2.أ	هل أنت على علم بمراكز اختبار المهارات التي تديرها منظمات أصحاب العمل و/أو العمال أو القطاع الخاص؟
السؤال 2.ب	إذا لم تكن هناك مراكز لاختبار المهارات تديرها منظمات أصحاب العمل و/أو العمال أو القطاع الخاص، فهل تكون الغرفة راغبة في إنشاء/المشاركة في بناء هذه المراكز؟
السؤال 2.ج	ما نوع الدعم الذي تتوقع أن تقدمه الغرفة لمثل هذه المراكز؟
السؤال 3.أ	هل الغرفة مستعدة للمشاركة في تقاسم تكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 3.ب	ما هي آلية/معايير تقاسم التكاليف التي تقترحها لتعزيز موقف تقاسم التكاليف على نحو يحقق الربح للجميع؟
السؤال 3.ج	ما هي التحديات التي تتوقع أن تواجهها الغرفة في تقاسم التكاليف هذا؟
السؤال 3.د	ما هي منافع الغرفة إذا أصبحت جزءاً من تقاسم التكاليف هذا؟ ما الدعم الذي تتوقع أن تتلقاه الغرفة؟
السؤال 4.أ	هل لدى الغرفة موظفين تقنيين لازمين لتصميم وتنفيذ اختبار المهارات؟ (مثل المستشارين والميسرين والمستشارين ومطوري الاختبارات ولجان التقييم، وموظفي الإشراف والإداريين)
السؤال 4.ب	هل لدى الغرفة أنشطة لبناء القدرات والتدريب بهدف رفع كفاءة الموظفين التقنيين العاملين في مجال اختبار المهارات؟
السؤال 4.ج	هل لدى الغرفة آليات لاعتماد المقيّمين ومطوري الاختبارات وتسجيلهم؟
السؤال 4.د	هل لدى الغرفة قاعدة بيانات للموظفين التقنيين العاملين في اختبارات المهارات؟
السؤال 5.أ	هل شاركت الغرفة في حلقات عمل نموذجية بشأن منهجية الديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM)/التحليل المهنية والكفاءة؟ كيف تقيّم مشاركتك؟

السؤال 5.ب	هل لدى الغرفة بنوك بنود الاختبار (TIB) لمهن معينة؟ كيف تضمن الغرفة أن عناصر اختبار المهارات في بنوك الاختبار شاملة وصالحة وتمثيلية، وتتيح استخدامها لاختبارات المهارات المتتالية؟
السؤال 5.ج	هل شاركت الغرفة في تصميم اختبارات نظرية و/أو عملية؟ كيف تقيّم هذه التجربة؟ هل ترى أن الغرفة لديها القدرة على تطوير اختبارات المهارات؟
السؤال 5.د	هل الغرفة على علم بالتقييم المعياري القائم على الكفاءة والمعياري؟ هل شاركت/أدارت الغرفة تقييمات مستندة إلى الكفاءة؟
السؤال 6.أ	كيف ترى دور الغرفة في إجراء اختبارات المهارات؟
السؤال 6.ب	كيف يمكن للغرفة أن تدعم التأكد من إجراء الاختبارات في بيئة مكان العمل لمحاكاة مواقف العمل الواقعية على أفضل نحو؟ هل تدعم الغرفة إجراء اختبارات المهارات في مواقع العمل الواقعية؟
السؤال 6.ج	هل الغرفة على علم باستراتيجيات التقييم المستخدمة في اختبار المهارات الحالية؟ (أي الملاحظة / العمليات القائمة على الملاحظة / المنتج والملاحظة / المحاكاة والمقابلات).
السؤال 6.د	وفقاً لماهية المحاكاة التي يتم على أساسها اختيار استراتيجيات التقييم هذه بهدف تطبيقها في التقييمات النهائية؟(وفقاً للهدف، المجموعة المستهدفة (سنة BT)، الكفاءات التي سيتم تقييمها؟)
السؤال 7.أ	ووفقاً لما ذكرته الغرفة، كيف يمكن تكييف إجراءات اختبار المهارات وظروفها وأدواتها لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) وغيرهم من الفئات الضعيفة والمهمشة؟
السؤال 7.ب	هل تقيم الغرفة علاقات قوية مع السلطات المسؤولة عن الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) في لبنان؟
السؤال 7.ج	كيف ترى الغرفة دورها المساهم في تعزيز إدراج اختبار المهارات ومنح الشهادات في لبنان لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) وغيرها من الفئات الضعيفة والمهمشة؟
السؤال 8.أ	ما الذي تود الغرفة الاطلاع عليه في شهادات اختبار المهارات؟ وبعبارة أخرى، ما هي الشهادات المهنية التي ينبغي أن تتضمنها؟(مثل المؤهل الدقيق الذي حصل عليه المتدرب، قائمة بالكفاءات المتقنة)
السؤال 8.ب	هل تفضل الغرفة وجود نظام تسجيل وطني أو قطاعي للشهادات المهنية؟ كيف يمكن زيادة منح الشهادات المهنية للإشارات؟
السؤال 8.ج	هل تقوم الغرفة (أو هي مطالبة) بالتوقيع على الشهادات المهنية الصادرة عن موفري التعليم والتدريب التقني والمهني؟
السؤال 8.د	هل تشارك الغرفة في مراسم التخرج للمتدربين الذين يجتازون اختبارات مهارات برامج التعليم والتدريب التقني والمهني؟
السؤال 9.أ	ما الدور الذي ينبغي أن تؤديه الغرفة في الإشراف على اختبار المهارات ومنح الشهادات ورصدها؟

السؤال 9.ب	ما نوع المساهمات والدعم الذي يمكن للغرفة أن تقدمه في مجال مراقبة وتقييم اختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 9.ج	هل الغرفة مستعدة للمشاركة أو لإجراء دراسات واستقصاءات عن آراء وتصورات أصحاب العمل بشأن اختبار المهارات ومنح الشهادات؟
السؤال 10.أ	هل الغرفة مستعدة للمشاركة في إنشاء نظام وطني أو قطاعي للاقرار بالاعتراف بالتعليم المسبق؟ (يشير الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) إلى الاعتراف بالخبرات والمهارات التي اكتسبها الأشخاص خارج النظام التعليمي، مثل الخبرة المكتسبة في سوق العمل دون الالتحاق ببرامج التعليم/التدريب، أو التدريب والعمل في القطاع غير الرسمي. ويعرضها نظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) لاختبار المهارات من أجل منحها شهادات مهنية).
السؤال 10.ب	ما الدعم الذي يمكن أن تقدمه الغرفة لتعزيز نظام الاعتراف بالتعليم المسبق؟ (الوعي، والتوجيه، والتيسير، واختبارات التصميم، وإجراء الاختبارات)
السؤال 10.ج	هل لدى الغرفة الموظفين الأكفاء (الخبراء الاستشاريين والميسرين والمستشارين) لدعم نظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) هذا؟
السؤال 10.د	هل تفضل الغرفة تطبيق نظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) على العمال اللبنانيين فقط أو على المهاجرين واللجئيين أيضًا؟

المخلق ج. موجز عن استعراض المؤلفات

هناك عدة المنشورات التي تتعلق باختبار المهارات ومنح الشهادات. وهي تتراوح بين معالجة لبنات البناء الرئيسية إلى المراحل التفصيلية والممارسات ودراسات الحالة والتقييم والاعتماد القائم على الكفاءة وتقييم التعلم المسبق والاعتراف به. يقدم «دليل اختبار المهارات ومنح الشهادات» التابع لمنظمة العمل الدولية الحد الأدنى من المتطلبات اللازمة لعملياتها في الأردن. إنه يتناول المرحلتين الرئيسيتين: التصميم والتنفيذ، فضلاً عن عملية التصديق والقضايا المرتبطة بإدارة اختبار المهارات، والتمويل، والإدماج. وهو يشرح بعض التفاصيل الاستراتيجية وأدوات التقييم، بالإضافة إلى طريقة تطوير اختبارات المهارات (اختبارات المعرفة والممارسة على حد سواء). في منشور صادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان «تقييم المهارات في الاقتصاد غير الرسمي: ان دليل الموارد لمنظمات الصناعات الصغيرة والمجتمع» هو مورد رئيسي لاختبار المهارات في التعلم غير الرسمي والذي يتم من قبل الصناعات الصغيرة والمنظمات المجتمعية. يستند هذا الدليل إلى تسع دراسات حالة من أفريقيا وآسيا وأميركا اللاتينية، وتوفر أسسًا قوية للبدء في إنشاء وبناء الوعي وتصميم وتنظيم نظام اختبار المهارات ومنح الشهادات، فضلاً عن تمويله وربطه بأنظمة التأهيل الرسمية. هذا ويعالج القضايا ذات الصلة، مثل مشاركة أصحاب المصلحة، والقيود، وقصص النجاح.

صدر مؤخرًا عن منظمة العمل الدولية منشور بعنوان «التدريب القائم على الكفاءة (CBT)»: وهناك دليل تمهيدي للممارسين» يشتمل على الحد الأدنى من المعرفة التي ينبغي للممارسين أن يمتلكونها في تقديم التدريب القائم على الكفاءة (CBT) لمهن المهرة من المستوى الأدنى إلى المتوسط. لقد بُذلت جهود لضمان أن يكون الدليل ذا صلة بالدول العربية. وهو يتناول بالتفصيل مراحل ومتطلبات تطوير برامج التدريب القائمة على الكفاءة. وقد تم تخصيص قسم لتطوير تقييم قائم على الكفاءة يتناول جوانب مثل أساليب وأدوات وقوالب التدريب القائم على الكفاءة (CBT). بالإضافة إلى هذا الدليل، تتوفر منشورات مختلفة تناقش مراحل اختبار المهارات ومنح الشهادات، مثل طبعات الموارد المتعلقة باختبار التدريب المهني والتقني الصادرة عن إدارة التدريب وتنمية القوى العاملة في غرب أستراليا. ومن بين المواضيع المفصلة لهذه الموارد استراتيجيات الاختبار في مجال التدريب القائم على الكفاءة (CBT)، وتصميم أدوات التقييم، والممارسات الشاملة، والاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)، وكفاءات التقييم، المصادقة والتقييمات.

إن الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)، وتقييم التعلم المسبق والاعتراف به (PLAR) يهتمان بشكل ملحوظ بهذه المؤلفات. لقد صدرت عدة منشورات خلال العقد الماضي، تستهدف عمليات ومتطلبات الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)/ تقييم التعلم المسبق والاعتراف به (PLAR)، مثل البناء، وضمان الجودة. إن منشور منظمة العمل الدولية «الاعتراف بالتعلم المسبق (RPL) يطرح عوامل النجاح الرئيسية واللبنات الأساسية للنظام الفعّال والطريق لإنشاء أنظمة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL). إنه يشرح مفهوم الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) والعوامل والمنافع

لا يقتصر اختبار المهارات الجيدة ومنح الشهادات على تقييم المهارات والكفاءات التقنية، بل يشمل أيضًا المهارات الحياتية ومهارات العمل الأساسية على النحو الذي تم التأكيد عليه في مختلف الموارد. ومن بين الأمثلة المهمة على ذلك «دليل تقييم المهارات الأساسية في مكان العمل» الذي يتناول بالتفصيل مفهوم ووحدات ومستوى مهارات العمل الأساسية، وأدوار المقيّمين والمتقدمين بطلب، والتخطيط وأساليب جمع الأدلة. إن منشور اليونيسيف «إعادة تهيل مهارات الحياة وثقافة المواطنة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: الإطار المفاهيمي والبرنامجي» يوفر مجموعة من اثني عشر مهارة حياتية أساسية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تم تحديدها باستخدام نموذج التعلم الرباعي الأبعاد: «التعلم من أجل المعرفة» (البعد الإدراكي)، و«التعلم من أجل العمل» (البعد العملي)، و«التعلم من أجل التعلم» (البعد الفردي)، و«التعلم من أجل الحياة معًا» (البعد الاجتماعي).

الأساسية له، وعمليات (زيادة الوعي والدعاية، والاستشارات والتيسير، والتقييم، والشهادات)، وآليات ضمان الجودة، والعوائق الرئيسية وقواعد إنشاء نظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL). ومن بين المنشورات الأخرى التي تشكل مراجع جديدة بالملاحظة «مبادئ توجيهية للاعتراف بتقييم التعلم المسبق في تنزانيا» و«كيفية تيسير الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين: دليل مزودي خدمات التوظيف».

هذا وتناقش تقارير مختلفة إدراج اختبار المهارات ومنح الشهادات كجزء من اختبار المهارات، والاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)، ومنشورات التصديق أو كجزء من إدراج التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) وتنمية المهارات. في الواقع إن الدليل العملي الذي وضعته منظمة العمل الدولية تحت عنوان «إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني» يشكل واحدًا من أبرز المراجع التي تتناول إدراج التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) وتنمية المهارات. لقد تم تصميمه لتوفير مبادئ توجيهية عملية للمديرين والمدرّبين في مراكز التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات بشأن كيفية إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) الذين يتلقون الدعم ويحتاجون إليه لتحقيق النجاح. إنه يناقش المفاهيم الأساسية والتخطيط والجوانب التعليمية والاجتماعية للإدماج.

- نحو ضمان جودة التعليم والتدريب الفني والمهني، اليونسكو، 2017
pf0000259282/48223:/ark/org.unesco.unesdoc//:https
- كيفية تيسير الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين: دليل مقدمي خدمات التوظيف، منظمة العمل الدولية، 2017
htm.index/en--lang/572672_WCMS/pubs/skills/org.ilo.www//:https
- مبادئ توجيهية للاعتراف بتقييم التعلم المسبق (RPLA) في تنزانيا، VETA، 2020
http://www.oit.org/skills/pubs/WCMS_744730/lang--en/index.htm
- التقييم في قطاع التعليم والتدريب المهني، قسم التدريب وتنمية القوى العاملة، غرب أستراليا، 2016
20%20in%Assessment/uploads/files/default/sites/au.gov.wa.dtwd.www//:https
pdf.20Final%-20%202016%-20%20Sector%20VET%the
- ضمان الجودة في تطوير المهارات، منظمة العمل الدولية، غير محدد
-workshop-programme-skills-regional/resources/org.ilo.apskills//:http
-and-building-capacity-through-mechanism-assurance-quality-strengthening
file1/download_at/presentations-ilo-sharing-knowledge
- إرشادات مركز التقييم للتقييمات المستندة إلى الكفاءة، NCTVET، 2019
- إدراج ذوي الإعاقة في التدريب المهني: دليل عملي، منظمة العمل الدولية، 2013
[/en--lang/230732_WCMS/Informationresources/gender/org.ilo.www//:https](https://en--lang/230732_WCMS/Informationresources/gender/org.ilo.www//:https)
htm.index
- إعادة تصور مهارات الحياة و تثقيف المواطنة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: الإطار المفاهيمي والبرنامجي، اليونيسيف، 2017
-citizenship-and-skills-life-reimagining/reports/mena/org.unicef.www//:https
africa-north-and-east-middle-education
- دليل تقييم المهارات الأساسية في مكان العمل، اعتماد SQA، 2016
https://accreditation.sqa.org.uk/accreditation/accreditationfiles/Quals/Guide_to
Assessing_Workplace_Core_Skills_2016.pdf
- عملية تورينو 2018-2020 لبنان - التقرير الوطني، المؤسسة الأوروبية لغرف التدريب، 2020
-national-lebanon-2020-2018-process-torino/trp/eu.europa.etf.openspace//:https
report

المحلق د. قائمة المقابلات

الرقم	المنظمة	الاسم	الوظيفة
1	المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET)	جوزيف يونس طوني رشيد	رئيس/قسم الفحص رئيس/إدارة التدريب المهني
2	وزارة الزراعة (MoA)	فاطمة حلباوي هيفاء جعفر سونيا أبيض	رئيسة/مديرية الارشاد والتوجيه رئيسة/مديرية التعليم والتدريب المهني مهندسة الزراعة/مديرية الدراسات والتنسيق
3	المؤسسة الوطنية للاستخدام (NEO)	إيلي برباري	رئيس دائرة التوجيه المهني والتدريب المهني
4	المركز الوطني للتدريب المهني (NCVT)	حسان نصر الله	الرئيس/المدير
5	غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان (CCIA) - بيروت	ربيع صبرا	المدير العام
6	غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع (CCIA) - زحلة والبقاع	ماريا رزق الله	رئيسة قسم العلاقات العامة والتدريب
7	جمعية الصناعيين اللبنانيين (ALI)	بول أبي نصر	المدير التنفيذي/مالك مصنع النسيج
8	الاتحاد العمالي العام في لبنان (CGTL)	حيدر حمادة	مركز التدريب المهني والتقني/الغبيري
9	الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين (FENASOL)	كاسترو عبد الله	الرئيس
10	مؤسسة الصفدي	سمر بولس	المدير العام
11	معهد CIS	وائل مكداش	نائب رئيس الشؤون الإدارية
12	الجمعية اللبنانية للدراسات والتدريب	طارق شبلي	مدير/وحدة المعلومات والإدارة
13	مؤسسة ربنيه معوض (RMF)	حسنا معوض،	رئيسة إدارة التعليم والتنمية البشرية
14	جمعية المتطوعين للخدمة الدولية (AVSI)	اليسار جميل سمر خليل	نائب/مدير البرنامج المنسقة/إدارة سبل العيش
15	الحركة الاجتماعية	تمام مروى إيمان عجمي	المدير التنفيذي مديرة مركز برج حمود للتدريب المهني
16	مؤسسة مخزومي	مالك الحوت نورا شاهين	المدير/برنامج التدريب المهني منسق برنامج التدريب المهني

المحلق هـ. تفاصيل أخرى عن النتائج والتوصيات

هـ.1 مبادرات نموذجية تتعلق بمشاركة أصحاب العمل في عمليات اختبار المهارات ومنح الشهادات داخل المؤسسات التي أجريت مقابلات معها

- في إطار تخصص البكالوريا الفنية (BT) وفي إطار وزارة الزراعة (MOA) – الإنتاج الحيواني وإنتاج النبات – يتم توفير فرص التدريب الداخلي للطلاب في الشركات الزراعية في مناطق مختلفة، تحديداً في مجال الحضانة ومنتجات الألبان. تُعد جمعية المتطوعين للخدمة الدولية (AVSI) مسؤولة عن التواصل مع القطاع الخاص، باستخدام شبكتها الخاصة لوضع الطلاب من خلال اتفاقية تحدد بوضوح إعدادات التدريب وأهدافه ونواتج التعلم. بالإضافة إلى التقارير المقدمة من الطلاب، يقوم أحد أعضاء فريق المدرسة الزراعية بالمتابعة مع القطاع الخاص وإجراء تقييم في نهاية التدريب. وفقاً لوزارة الزراعة، فإن هذا الجهد يتم تنفيذه في مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) الزراعية التي تمتلك الموارد البشرية الكافية، ولكن لا يتم رصد أولئك الذين يواجهون نقصاً في الموظفين

- من خلال برامج التدريب الداخلي، بدأت مؤسسة رينيه معوض (RMF) حواراً فيما بين أصحاب العمل ومدربي الوظائف حول المهارات المطلوبة. تم التوقيع على مذكرة تفاهم مع أصحاب العمل استناداً إلى نموذج منظمة العمل الدولية واليونسيف. تعقد مؤسسة رينيه معوض (RMF) اجتماعاً أولياً مع أصحاب العمل لوصف المناهج الدراسية

وإمكانية قبول المتدربين في أماكن عملهم؛ ثم يتم التوقيع على مذكرة تفاهم تحدد المهارات والمسؤوليات وحقوق صاحب العمل والمتدرب وبيئة التدريب الآمنة. ينطبق الأمر نفسه على مؤسسة الصفدي، حيث تعمل المؤسسات أيضاً في برامجها التدريبية من خلال التدريب أثناء العمل (OJT) / التدريب الداخلي في موقع العمل وفقاً لقالب التدريب أثناء العمل (OJT)

- تدعم غرفة التجارة والصناعة والزراعة في زحلة والبقاع (CCIA) البرامج القصيرة الأجل للتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) من خلال اختيار مواضيع لبرنامج التدريب القائم على تقييمات سوق العمل، وإجراء تقييمات لمدى التعرض للمخاطر، واختيار المتدربين، والقيام بزيارات توجيهه إلى أماكن العمل حيث يمارس المتدربون تدريباتهم أثناء العمل (OJT).

هـ.2. الملامح الرئيسية المقترحة في نموذج جمعية الصناعيين اللبنانيين (ALI)

- ينبغي أن يستند النظام المقترح إلى وحدات نمطية (يمكن للطلاب اختيار الوحدات/الشهادات) لتمكين القطاع الخاص/المصانع من التعامل مع عدد الخريجين/المتدربين وتمكينهم من الوصول إلى مواقع العمل (لا يمكن أن تكون بعض التخصصات متاحة سنوياً)

- هناك حاجة إلى إنشاء مجالس للمهارات القطاعية داخل كل قطاع على مستوى الصناعة (لا يحتاج المجلس إلى العمل في إطار قانوني). إنها تحدد المهارات المطلوبة، المشتركة في هذا القطاع والمحددة لكل مهنة

- على حد سواء، كما أنها تحدد عدد العمال الذين يحتاجون إلى مهارة/تخصص معين، وتطلب من مزود الخدمة العامة تقديم تدريبات على هذه المهارات المشار إليها وكذلك المهارات الحياتية، وتطلب أن تركز المناهج الدراسية على المهارات العملية بدلاً من المعرفة النظرية
- يقترح نموذج جمعية الصناعيين اللبنانيين (ALI) إنشاء نظام تصديق يستند إلى نهج هيئة تصديق تابعة لجهة خارجية (يمكن أن يكون طرف ثالث شركة/مصنع رائد لكل تصنيف/فئة من الصناعات). يضمن هذا النظام (i) أن تكون الاختبارات مكتملة لاحتياجات القطاع وليست مفروضة من الخارج، و(ii) تطبيق أفضل الممارسات في القطاع بسبب مشاركة المصانع الرائدة والمتمرسية، و(iii) امكانية اضافة خبرة خارجية مستقبلاً لتحسين الاختبار
- يجب أن تكون هذه التدريبات مدفوعة الأجر. ففي العام الأول من البكلوريا الفنية (BT) الذي لا يتجاوز فيه عمر الطالب 15 عامًا (يُحظر على الطالب قانوناً دخول سوق العمل)، يتم تدريبه على مواضيع تتعلق بالسلامة والمهارات الإلكترونية والبيئة؛ ومن الممكن وضعه في مصانع خلال العام الثاني
- يقترح النموذج تحويل معاهد التدريب المهني إلى مراكز امتياز (تقوم كل مدرسة بتدريب مهن/تخصصات محددة) وإغلاق بعض المدارس المهنية المفرطة إلى حد كبير نظراً لان الوظائف غير متاحة لعدد كبير من الخريجين
- تطوير المعلمين في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) لأن النظام لا يمكنه الاعتماد على الممارسين في هذا السياق، حيث أنهم لا يتمتعون بمهارات التدريس والاختبار؛ كما أنهم منشغولون بالفعل في أعمالهم وهم غير متوفرين للتدريب
- يوصى بإجراء التدريب بالتناوب بين المدارس والمصانع، ولا يتبع بدقة المنهج الدراسي العادي، إضافة إلى التدريب على النظرية والممارسة للمتدرب في المدارس المهنية. وبالتالي فإن الأمر لا يتطلب من الشركات أن تشرك موظفيها في أي تدريب واختبار على مستوى المهارات، أو بعبارة أخرى، ليس من المطلوب منها أن تدرب لأنها غير قادرة على التدريس/التدريب في الأمد القريب؛ فدور المصانع لا يتجاوز تشغيل العمالة في هذه المرحلة العابرة
- يحدد هذا النموذج الشركات التي ستدفع مقابل إجراء اختبارات المهارات والتي تكون الشهادات الصادرة عنها مقبولة لدى الشركات الأخرى
- ينبغي أن تجري المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) تغييرات في جدول التدريب، مع استيعاب مدى توفر الشركات لعرض أنماط من الحضور بالتناوب بين المدارس وأماكن العمل، واتباع نفس المناهج والتحديات.

هـ.3 المعايير التي تستخدمها وزارة الزراعة (MoA) لفحص عناصر اختبار المهارات

- هل تغطي عناصر الاختبار محتوى التدريب بالكامل؟
- ما التدريب الذي حصل عليه المشارك؟
- هل يرتبط عنصر الاختبار بالمحتوى الأساسي أو غير الأساسي؟
- كم هو الوقت المخصص للإجابة؟
- هل يتطلب عنصر الاختبار الحفظ أو التحليل؟
- هل عنصر الاختبار واضح؟
- ما مستوى الصعوبة في عنصر الاختبار؟

هـ.4 تحدد تعليمات المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) في «التخصصات المعتمدة للاختبارات الرسمية» الصادرة في عام 2012 أساليب التقييم مع توزيع الدرجات العلمية التي ينبغي أن تكون على النحو التالي:

- اختبار النظرية: تنص التعليمات على الشخص/الوحدات التي سيتم اختبارها، ومدة الاختبار بالساعات، والدرجات المخصصة، ورمز مرجع سؤال الاختبار لكل موضوع. إن إجمالي درجات الاختبار النظري هو 82
- اختبار الممارسة: تنص التعليمات على قائمة التمارين/المواضيع العملية ودرجات كل موضوع. إن إجمالي درجات اختبار الممارسة هو 18
- المشروع: في نهاية البرنامج، يقدم الطالب مشروعًا يتم إعداده خلال السنة الدراسية، وتقوم لجنة التقييم بتقييمه. يعتبر المشروع الناجح إلزاميًا للحصول على الشهادة؛ على الرغم من عدم احتساب درجته العلمية النهائية، إلا أنه يظهر بشكل منفصل في البيان/الشهادة الصادرة.

هـ. 5 المعلومات الرئيسية الواردة في شهادات خرجي مؤسسة الصفدي الذين يتم اختبارهم والتصديق عليها من قبل معهد البحوث الصناعية لعمال لحام

- معلومات حول ملف التعريف (مثل اسم وتاريخ الميلاد) واسم صاحب العمل
- قائمة المتغيرات (عناصر الأداء)، إلى جانب رموز عناصر الاختبار لكل متغير والموافقات؛ يتم تحديد معايير تقييم الأداء المطلوبة لكل متغير
- نوع الاختبار (أي تدريب مهني (VT)/الشهادة التقنية العادية (RT)/الشهادة الجامعية التقنية (UK)/البكلوريا الفنية (BT)) وتقييم الأداء (أي، تم إجراء الاختبار وتم القبول، لم يتم اختباره)
- تاريخ الاختبار، والتحقق من (انتهاء صلاحية) الشهادة، والتخصيص، والفحص، والتوقيع، والتاريخ
- تمديد فترة الموافقة من جانب صاحب العمل أو المنسق لمدة الستة أشهر التالية
- إطالة مدة موافقة الممتحن أو هيئة الاختبار للأشهر الستة التالية.

هـ. 6 العناصر الرئيسية للخطة التحضيرية للتقييم التي وضعتها مؤسسة الصفدي

- خطة الأدلة: تتضمن عنوان الكفاءة والمدونة والوصف وعملية / استراتيجية التقييم (الممارسة، والشفهية، مكتوبة)، إتقان المعايير، التعليقات، تقييم الدرجات (أ، ب، ج)
- تقييم الكفاءات: يشمل خصائص المهام (الأدوات، مدة إنهاء المهام)، المهام والأنشطة لكل إجراء، وصف الأدوات والمواد والأدوات
- أوراق التقييم (قائمة أدلة التقييم): تضمين أسماء المتدربين والمدربين والمؤهلات ووحدات الكفاءة ومكان وتاريخ التقييم وإرشادات إتقان الكفاءات والأدوات والمواد والمعدات ووصف المهام التي يجب أن يتمكن المتدرب من إكمالها وفقاً لمتطلبات مكان العمل وتقييم كل عنصر من عناصر الأداء (نعم/لا) والتقييم العام (نجاح/فشل). هذا بالإضافة إلى الأسئلة الشفهية والكتابية، بما في ذلك قائمة الأسئلة، وتقييم نعم/لا لكل سؤال، ونتائج التقييم (نجاح/فشل)، الموقعة والمؤرخة من قبل كل من المعلم والمتدرب.

هـ.7 الأجزاء الرئيسية من تقرير موجز التقييم في مؤسسة الصفدي

- إسمي المتدرب والمقيّم وعنوان الكفاءة ومكان التقييم
- عناصر الكفاءة، الأنشطة، طريقة التقييم (مكتوبة، شفهيًا، التطبيق)
- نتيجة التقييم (نجاح/فشل) لكل عنصر؛ يتم منح الشهادة للطلاب الذين يجتازون كل عناصر الكفاءة فقط
- إقرار إصدار الشهادة من لجنة التقييم، والمستندات الإضافية المطلوبة، إذا كانت إعادة الاختبار أمرًا ضروريًا (وكيف)، والتحقق مما إذا كان أداء المتدرب يفي بالأدلة/المعايير المطلوبة (نعم/لا)
- نتيجة التقييم العام (نجاح/فشل) والتعليقات على ضعف الأداء وتحسينه
- إتواقيع مؤرخة للمتدرب والمقيمين ومدير مكان التقييم
- إملخص نتائج التقييم، بما في ذلك أسماء المتدربين والمقيمين والتواريخ ونتائج التقييم (نجاح/فشل) وقرار إصدار الشهادة من قبل اللجنة المعنية وطلب مستندات إضافية إذا كانت إعادة الاختبار ضرورية (والكيفية) وأسماء وتوقيعات الأشخاص الذين أشرفوا على التقييم والمؤرخة.

هـ.8 الترتيبات الرئيسية التي وضعتها مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) من أجل زيادة إشراك الطلاب ذوي الإعاقة في برامج التدريب

- **توفير التوجيه والمشورة المنسبين.**
تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) بتوجيه الطلاب ذوي الإعاقة من البداية نحو التخصصات المناسبة لهم. في وزارة الزراعة (MOA)، يتم توجيه المتقدمين بطلب ذوي الإعاقة نحو دورات قصيرة الأجل إلى اختيار التخصصات/المهن التي تناسب ظروفهم (مثل المطبخ الغذائي أو ترتيب الزهور). في مؤسسة مخزومي، يجري الطلاب اختبارات تشخيصية مكتوبة ثم شفوية في مرحلة التوظيف لتوضيح مستوى تعليمهم ومهارتهم. وبعد ذلك يرشدهم مستشار تعليمي إلى التخصصات التي تطابق قدراتهم. في مؤسسة ربنه معوض (RMF)، يتم تقييم قدرات الطلاب ذوي الإعاقة البدنية. كما أن هذه الجامعة توجه الطلاب ذوي الإعاقة نحو المهن التي لا تقابلهم بالحواجز
- **بناء قدرات الموظفين في التعامل مع الطلاب ذوي الإعاقة.** يتم تدريب مدربي مؤسسة مخزومي وأعضاء فريق المواجهة للتعامل مع هذه المجموعة من الطلاب. في كل مركز من مراكز المجتمع، إن إدارة الصحة لديها أخصائي اجتماعي في قضايا الإدماج ومتخصص في تدريب الأخصائيين الاجتماعيين
- **ضمان تنوع الدورات التدريبية لتلبية احتياجات الطلاب ذوي الإعاقة.** أمام طلاب مؤسسة مخزومي ذوي الإعاقة الذين يستخدمون الكراسي المتحركة مجموعة واسعة من التخصصات المناسبة لهم

- **توسيع نطاق الاتصال بالطلاب ذوي الإعاقة.** أدى وجود نظام إدارة الخدمات في المناطق التي يتركز فيها عدد كبير من الأشخاص الضعفاء على مدى السنوات الثلاثين الماضية إلى تيسير الوصول إلى المتدربين وتعيينهم. لقد عمل النظام على إزالة الحواجز من خلال الاتصال بالأسر في محاولة لإقناعها بإدخال الفتيات في هذه الأسر في التدريب المهني
- **ترجمة ملاحظات الطلاب ذوي الإعاقة إلى أفعال.** تضم دائرة الخدمات الطبية احتياجات الطلاب ذوي الإعاقة في برامج إعادة هيكلة التدريب.
- **هـ.9 الترتيبات التي وضعتها مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) التي أجريت مقابلات معها من أجل زيادة إشراك المتدربين الذين يواجهون صعوبات في التعلم في برامج التدريب**
- **تقديم دورات دراسية محددة عن محو الأمية ومهارات الاحتساب.** تقدم وزارة الزراعة (MoA) ومؤسسة مخزومي ومؤسسة رينيه معوض (RMF) دورات يستطيع فيها الطلاب الذين يعانون صعوبات في التعلم الالتحاق بالمدارس
- **التوجيه المهني وإسداء المشورة.** في المركز الوطني للتدريب المهني (NCVT)، يتم تقييم المتقدمين بطلب قبل التسجيل في المركز. يتم توجيه الأشخاص الذين يواجهون صعوبات في الحساب ومحو الأمية، باتجاه المقررات التي تكون أكثر عملية في طبيعتها. في مؤسسة مخزومي، يتم تقييم الطلاب في مرحلة التسجيل لضمان إمكانية متابعة الدورة التدريبية. يوفر هذا التدريب للطلاب الأميين دورات لتعليم القراءة والكتابة والحساب وفقاً لاحتياجاتهم (من خلال اختبار قياس الحالة النفسية)
- **وضع الترتيبات من خلال عملية التعلم.** يشمل ذلك تحديد استراتيجيات التعلم التي تناسب مع أنماط وقدرات الطلاب كما هو الحال في مؤسسة مخزومي، حيث يتم مراقبة التحديات التي يواجهها الطلاب ذوو الإعاقة أو صعوبات التعلم أثناء الدورة التدريبية والتصدي لها في الاختبارات التكوينية
- **توفير ترتيبات خاصة.** يشمل ذلك الاستعاضة عن مشروع نهاية السنة بأسئلة شفوية في مؤسسات محددة
- **توفير الدعم المسبق.** تتعامل مؤسسة الصفدي مع الأميين قبل الالتحاق بالمدارس من خلال برامج محو الأمية، وبرامج شاملة لمحو الأمية والحساب، وبرامج لتعليم اللغة الإنجليزية للطلاب الذين يحتاجون إليها في المهنة/التخصص.

هـ.10 نصائح لمساعدة موفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) في زيادة فرص الحرفيين المهرة في الشركات الصغيرة والمتناهية الصغر لجهة المشاركة في اختبار المهارات ومنح الشهادات

- إشراك الحرفيين المهرة في تصميم وتنفيذ أنشطة اختبار المهارات ومنح الشهادات. قد يصبح الحرفيون الماهرون/المتمرسون هم الكوادر الرئيسية في وضع التقييمات والعمل كمستشارين
- إتاحة الفرصة للحرفيين المهرة للعمل في لجان التقييم في مجال ما لإظهار قدراتهم وكسب التقدير المجتمعي
- إتاحة الفرصة للحرفيين المهرة للتوقيع على شهادات وإجازات مهنية
- إظهار فوائد اختبار المهارات ومنح الشهادات للأفراد وأصحاب الأعمال والمجتمع
- إثبات أن اختبار المهارات يؤثر بشكل غير مباشر على معرفة الحرفيين المهرة أيضًا: يجب أن يكونوا على اطلاع دائم بالتطورات في سوق العمل وأن يتعلموا مواد جديدة
- توضيح التأثير المحتمل على سمعة الحرفيين المهرة؛ بمعنى آخر، عندما يكون أداء المتدربين جيدًا في الامتحانات، فإنه يبين كفاءة الحرفيين المهرة ويسهم في تعزيز سمعتهم.

هـ.11 معايير مقترحة لاعتماد المهنيين العاملين في مجال اختبار المهارات لضمان كفاءتهم في كل من المهنة وعمليات التقييم

- الحصول على المهارات التقنية والتربوية المتعلقة بالمهنة / المهارات المستهدفة للتقييم
- إمتلاك خمس سنوات متتالية على الأقل من الخبرة الحديثة في المهنة/المهارات ذات الصلة
- أن يكون على دراية بمنهجيات التقييم المختلفة
- توضيح التقدير المهني في تقييم قيمة الخبرة في مقابل التعلم الرسمي
- عدم وجود مصلحة شخصية في نتائج اختبار المهارات (لضمان النزاهة وتجنب تضارب المصالح)
- إلهام الثقة وإنشاء بيئة نفسية مناسبة للمتقدمين بطلب
- الالتزام بتقديم ملاحظات حول التكافؤ بين نواتج التعلم ومعايير/مراجع التقييم
- التصرف وفقًا لمدونة قواعد السلوك
- إظهار مهارات العمل الأساسية (مثل إتقان اللغة في اللغة العربية ومهارات الكمبيوتر)
- القدرة الجسدية والاستعداد لتنفيذ التقييم
- التدريب على عمليات اختبار المهارات ومعرفة آليات ضمان الجودة.

هـ.12 عمليات وإجراءات وآليات ضمان الجودة المقترحة لاختبار المهارات ومنح الشهادات ونظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) في لبنان في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET).



اختبار المهارات المقترحة، ومنح الشهادات، ونظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان (TVET)

أ. التخطيط	1.أ. تقييم احتياجات اختبار المهارات	2.أ. توفير الاحتياجات المؤسسية	3.أ. بناء القدرات المؤسسية	4.أ. إنشاء لجان للتقييم	5.أ. تحديد الفئات والمهن المستهدفة
ب. التصميم	1.ب. تحديد الكفاءات	2.ب. مطابقة المعايير المهنية مع معايير التأهيل	3.ب. إنشاء بنوك بنود الاختبار (TIB)	4.ب. تطوير اختبارات المهارات العملية النهائية	5.ب. تطوير اختبار المعرفة
ج. زيادة الوعي والتوجيه	1.ج. وضع استراتيجية للتوعية	2.ج. تقديم خدمات وأنشطة التوعية	3.ج. تقديم التوجيه والمعلومات إلى المتقدمين بطلب	4.ج. مساعدة المتقدمين بطلب في إعداد حوافظ التقييم	
د. التنفيذ	1.د. تيسير تسجيل المتقدمين بطلب	2.د. تحديد موقع التقييم ومدته	3.د. تطبيقات الفحص	4.د. استراتيجيات تقييم مختارة	5.د. إعداد خطة تنفيذ التقييم
هـ. الاعتماد	1.هـ. منح الشهادات	2.هـ. تنظيم الطعون وإعادة التقييم	3.هـ. منح تراخيص مهنية		

يمكن اقتراح آليات ضمان الجودة التالية لاختبار المهارات ومنح الشهادات، ولنظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) في لبنان.

المجال

آليات ضمان الجودة

تخطيط اختبار المهارات ومنح الشهادات

إجراء تقييم ذاتي لضمان توفيز:

- عدد كافٍ من الحرفيين المحترفين العاملين في المهنة المستهدفين لاختبار المهارات
 - المنظمات غير الربحية الكافية، وأصحاب التجارة والأعمال، والحرفيين المهرة الراغبين في المشاركة في اختبار المهارات الخاصة بالمهنة المستهدفة للتقييم
 - العناصر والوثائق اللازمة لتصميم وتنفيذ اختبار المهارات، ولاسيما مخططات التحليل المهني وعناصر اختبار المهارات في المهنة المحددة
 - مراكز اختبار المهارات، سواء في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أو القطاع الخاص
- توفير التمويل اللازم لتغطية تكاليف اختبار المهارات، سواء من جانب الحكومة أو بالشراكة مع المنظمات غير الربحية، والقطاع الخاص، والمنظمات
- تقييم القدرات المؤسسية المتاحة لتنفيذ اختبار المهارات
- توفير الكادر الفني اللازم لتصميم وتنفيذ اختبار المهارات مثل أعضاء المجلس، والميسرين، والمستشارين، ومطوري الاختبارات، ولجان التقييم، وموظفي الإشراف والإدارة
- توفير آليات لاعتماد المقيمين ومطوري الاختبارات وتسجيلهم
- إنشاء قواعد بيانات للموظفين التقنيين العاملين في اختبارات المهارات
- تنفيذ أنشطة بناء القدرات والتدريب من أجل تحسين كفاءات الكوادر التقنية العاملة في مجال اختبار المهارات
- توفير شبكة لتبادل المعارف والخبرات بين الموظفين التقنيين في مختلف المهن
- وضع مبادئ توجيهية لتصميم وتنفيذ اختبار المهارات ومنح الشهادات
- تشكيل لجان للإشراف على التخطيط والتنفيذ
- تحديد المجموعات المستهدفة لاختبار المهارات، ومستوى المهارات، والخلفيات التعليمية، وشروط التقدم لطلب اختبار المهارات، والمهام الوظيفية التي يتعين تقييمها، ومعايير الأداء المطلوبة
- تطوير وتحديث الإجراءات التشغيلية القياسية لاختبار المهارات ومنح الشهادات

تقييم التصميم

- ضمان جودة المخططات المتاحة للتحليل المهني ومراجعتها عند الحاجة
- تنظيم حلقات عمل للتحليل المهني عندما لا تتوفر جداول جودة الكفاءات
- مطابقة المهنة مع معايير التأهيل لتحديد الشهادة التي يمكن منحها في إطار اختبار المهارات
- تأسيس بنوك بنود الاختبار (TIB)، والتأكد من أن هذه العناصر شاملة وصالحة وتمثيلية، ويمكن استخدامها لاختبارات المهارات المتتالية
- صياغة فرق من مطوري اختبار المهارات، والعمل على مراجعة وتحديث مواد بنوك بنود الاختبار (TIB) بانتظام
- إعداد جداول مواصفات اختبار المهارة ومصفوفات أدلة التقييم لاختبارات المهارات
- تطوير أدوات المعرفة النظرية وممارسة اختبارات المهارات

زيادة الوعي والتوجيه بشأن الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)

- وضع استراتيجية للتوعية في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات داخل المجتمع المحلي وفي ما بين أصحاب المصلحة ذوي الصلة
- تطوير الوعي وأدوات الإعلام، وإنشاء منصات إلكترونية، وتنظيم مؤتمرات/ حلقات عمل لزيادة الوعي حول اختبار المهارات ومنح الشهادات
- إنشاء نظام لتوجيه الجماعات الضعيفة والمهمشة وتقديم المشورة لها
- توفير أعضاء المجلس والميسرين لأنشطة التوعية ودعم المتقدمين بطلب في كل مراحل اختبار المهارات ومنح الشهادات
- تصميم نماذج التقييم ونماذج التقييم الذاتي التي توجه المتقدمين بطلب من خلال خطوات عملية اختبار المهارات
- دعم ومساعدة المتقدمين بطلب من خلال أعضاء المجلس والميسرين

تنفيذ اختبار المهارة

- تحديد مجموعات هدف اختبار المهارات ومكان الاختبار وبياناته ومدته
- فحص الطلبات والتحقق من صلتها بالمتقدمين بطلب
- دعم المتقدمين بطلب بتقييمات نهائية، ونظام تقييم الدرجات، وتاريخ ومكان التقييم، ومدة التقييم النهائي
- تحديد استراتيجيات التقييم النهائي
- تطوير مصفوفات الأدلة التي تربط الأنشطة/المهام باستراتيجيات التقييم المحددة
- تكييف إجراءات اختبار المهارات وشروطه وأدواته لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD)
- مراجعة أداة اختبار المهارة (ورقة) لضمان تضمين كل عناصر الاختبار المطلوبة إعداد خطة تنفيذ اختبار المهارات وإجراء الاختبارات وفقاً لذلك

منح الشهادات

- وضع قواعد ولوائح وشروط لمنح الشهادات
- تحديد استئناف اختبار المهارة، والتعليمات والآليات لإعادة إجراء الاختبارات
- تسهيل إجراءات الاستئناف من خلال مساعدة المتقدمين بطلب في ملء الطلبات واتباع الخطوات المحددة
- صياغة لجان الاستئناف لمراجعة طلبات الاستئناف وإعادة اختبار المهارات
- إصدار شهادات مهنية للمتقدمين بطلب الذين يجتازون التقييم وفقاً للقواعد والأنظمة
- تزويد المتقدمين بطلب الذين لا يجتازون التقييم بملاحظات حول أدائهم وتوجيههم خلال الخطوات التالية
- تنظيم مراسم التخرج (ما لم تكن تتطلب ميزانية عالية) للمتقدمين بطلب الذين يجتازون التقييم
- وضع نظام لإصدار تراخيص مهنية توضح الشروط والمهن التي تضمنها
- إنشاء نظام تسجيل للشهادات المهنية

اختبار مهارة الرصد والتقييم ومنح الشهادات

- توفير بيانات عن:
- عدد المتقدمين بطلب، والمتسربين، والمشاركين الذين اجتازوا الاختبارات
 - تصورات المتقدمين بطلب بشأن مراحل اختبار المهارات ومنح الشهادات، مثل الدعم واليسير، وتكييف الاحتياجات، وتقييم الحوافز، وإجراءات الاستئناف.
 - تصورات المتقدمين بطلب الذين اجتازوا التقييم في ما يتعلق، على سبيل المثال، بالتقدم المحرز في حياتهم المهنية، وتحسين الأداء، واحترام الذات، والمكافآت، وإمكانية الحصول على مزيد من التعليم والتدريب.
 - منظور أصحاب العمل حول التحسينات في الأداء في العمل
 - أصحاب المصلحة المهتمين أو غير المهتمين باختبار المهارات ومنح الشهادات والسبب وراء ذلك

هـ. 13 تكاليف مختلفة لاختبار المهارات ومنح الشهادات

- جمع دليل التقييم للتقييم المستند إلى ملف الإنجاز (إن وجد)
- مكافأة المؤسسات التي يعمل فيها معدو الاختبارات في ظل المشاركة الجزئية أو الكاملة
- الاجتماعات وحلقات العمل والدورات التدريبية
- استخدام مؤسسات القطاع الخاص كمراكز اختبار أو معدات من القطاع الخاص
- تكاليف إضافية إذا كان من الضروري تكييف الاختبارات مع الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD).
- قد يتضمن تصميم التقييمات تكاليف تطوير أدوات التقييم، وعقد حلقات عمل للتحليل المهني، وميسر منهجية الديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM)، ومشاركة الممارسين
- الترويج والإعلان لحث وزيادة الوعي للمشاركة في اختبار المهارات ونشر وتوزيع معايير التقييم المعتمدة
- تدريب مطوري الاختبارات والمقيمين (إذا لم يتم توفير الخدمة طوعاً)
- إجراء التقييمات، بما في ذلك المواد، والموقع/المكان، والرسوم، ونقل مطوري الاختبارات، والمستشارين، وأعضاء لجنة التقييم
- مراسم الشهادة والتخرج (إن وجدت)
- طباعة وتوزيع أدوات تصميم الاختبارات وطباعة وتوزيع أوراق الاختبارات

هـ.14 المعايير الموصى بها لتنقيح ملفات التعريف المهنية القائمة

5.15 معايير بنود بنك اختبار الجودة

- تعمل أوصاف المهام كأساس لتطوير التقييم
- إن مهام العمل شاملة وتتماشى مع الخبرات المهنية التي يتمتع بها معدو التقييم
- يتم تدقيق الواجبات و/أو المهام للتأكد من التناسق من أجل تحديد معدي التقييم بشكل كامل عبر ملف التعريف
- يتم فصل المهام وتسلسلات العمل التي تحمل تسمية مهام متعلقة بالممارسة عن المهام النظرية البحتة وعن المهام التي تتطلب كفاءة اجتماعية/مهارات الحياة لخلق نظرة عامة حول مجموعة البنود المختلفة اللازمة لتغطية ملف التعريف في التقييم
- تخفيض عدد الواجبات لتتوافق مع ملف التعريف المهني الجديد المحدد وإضافة مهام أخرى عند الحاجة في حالة فقدان بعض المهام.
- **تغطي بنود الاختبار ملف التعريف المهني بأكمله.** يقرر فريق/لجنة التقييم ما هي المحتويات الأساسية للمهنة التي يجب تناولها في كل تقييم ومدى تكرار معالجة الأجزاء الأخرى من ملف التعريف
- **تعد تسلسلات ممارسة الأداء مناسبة للتقييم.** يضمن واضعو عناصر الاختبار أن كل عنصر اختبار يتكون من تسلسل منطقي لخطوات العمل وأن المهام المماثلة في مهام متعددة في مخططات منهجية ديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM) هي مدرجة في عنصر اختبار واحد فقط
- **تتميز تقييمات أداء الممارسة بجودة عالية.** عناصر الاختبار حيث يقوم المعدون بإدراج المهام والخطوات المضمنة في تسلسل الأداء المختار، ودمج الكفاءات المستعرضة ومهارات الحياة، وتعيين معايير الأداء القابلة للتحقق منها موضوعيًا (معايير تقييم العملية أو المنتج) لكل مهمة/خطوة، وتعيين الدرجات (إن وجدت) لكل منها وفقًا لمستوى الأهمية أو التكرار أو الأهمية أو الخطورة أو الصعوبة.

جدول مواصفات اختبار المهارة

المهنة/التخصص: مستوى المهارة:

مستوى التعقيد						مستوى البراعة	نتائج الأداء	المهام/الكفاءة
مرتفع		متوسط		منخفض				
إنشاء	تقييم	تحليل	تطبيق	فهم	تذكر			

تتضمن مستويات التعقيد في جدول المواصفات ما يلي:

- على المستوى المنخفض، معلومات معزولة (تذكر الحقائق واستيعابهم)
- على المستوى المتوسط، المعلومات المترابطة (تطبيق القواعد/المفاهيم - يتم استخدام مفهوميين على الأقل)
- على المستوى المرتفع، المعلومات المترابطة ذات الصلة الخاصة/عالية المستوى والتفكير الناقد (مستويات أعلى من التحليل والتركيب والتقييم والإبداع).

إن هذا النهج لتحديد المستوى المطلوب من الكفاءة لكل مهمة بشكل منتظم يتلخص في النظر من ناحية أخرى في معايير مثل معدل تكرار تنفيذها في بيئة عمل واقعية، وتعقيدها النسبي ومدى أهميتها، من ناحية أخرى، في مدة البرنامج التدريبي وهيكله وشكله.

هـ.17 نصائح موصى بها لاختيار أنواع عناصر
اختبار المهارات النظرية وفقاً لمستويات التعقيد
في جدول مواصفات الاختبار:

- عناصر تسلسل تأثير المسببات لمعالجة مستوى التعقيد المتوسط أو الأعلى
- عناصر تسلسل العمل لمعالجة مستويات التعقيد المتوسطة و/أو الأعلى
- مطابقة العناصر لمعالجة مستويات التعقيد المتوسطة والأعلى على حد سواء
- عناصر متعددة الاختيارات لمعالجة مستويات التعقيد المتوسطة

هـ.18 العناصر الرئيسية التي ينبغي إدراجها في
ورقة اختبار الممارسة النهائية

- **معلومات عامة:** المهنة التي سيتم تقييمها (مثل اسم المهنة أو الرمز أو الكفاءة أو مستوى المهارة)، ومعلومات الاتصال الخاصة بالمتقدم بطلب (الاسم ورقم الهاتف)، وموقع التقييم وتاريخه ومدته، واسم (أسماء) المقيّم (المقيّمين)
- **تعليمات** للمتقدمين بطلب لتحديد بيئة التقييم، وجمع وتحليل الأدلة؛ كما يجب إعطاء المتقدمين بطلب تعليمات لإعداد التقييم (التقييمات) وإخطارهم بمحتوى وطريقة التحليل. يضمن معدو الاختبارات أن تكون هذه التوجيهات واضحة ومحددة زمنياً وتوضح كيفية تقديم الإجابات
- **تشمل عناصر/خطوات الأداء** المهارات التي يتعين تقييمها، وأساليب التقييم، والإجراءات الرئيسية، والمنتجات و/أو الخدمات التي يتعين على المتقدم بطلب أن يقدمها أو يؤديها، وقرار تقييم لكل عنصر من عناصر الأداء (كفاء/غير كفاء). يضمن مطورو الاختبارات أن تتميز خطوات الأداء بما يلي:
 - تفسيرات محددة وواضحة
 - أوصاف نشاط جسدي، بدلاً من نشاط ذهني غير ملحوظ
 - المخططات المشبوهة التي تهدف إلى عرض التفاصيل التوضيحية عند وصف الأداء وتكون غير واضحة بما فيه الكفاية
 - الرسومات الفنية الملحقة (بمواصفات تتعلق بالأداء) لتوضيح مدى تعقيد الأداء أو المنتج

- **معايير الأداء** التي تصف مستوى الأداء المطلوب من المتقدم بطلب. يضمن واضعو الاختبارات استخدام معايير قابلة للتحقق موضوعياً مع مؤهلات محددة تؤدي إلى قرار محدد «منجز/غير منجز» من خلال مؤهلات محددة (على سبيل المثال، اختلاف رقمي مقبول في دقة الأداء يمكن أن يرتبط بالسرعة وبمعايير السلامة المطبقة ومظهر المنتج النهائي). هذا ويتجنب معدو الاختبارات استخدام مؤهلات مبهمه مثل «مناسب» أو «كاف» ويتنبهون لغياب تلميحات السلامة ومراجع أدوات وقواعد العمل المستبعدة من وصف الأداء (مساعدة غير ضرورية) والمستخدمه للمؤهلات بدلاً من ذلك
- **توجيه أسئلة شفوية داعمة** إلى المتقدمين بطلب لتقييم معرفتهم بالعناصر المتصلة بالتقييم. يضمن معدو الاختبارات عدم استخدام هذه الأسئلة بمفردهم، لكن مع طرق التقييم الأخرى، لاسيما الملاحظة المباشرة؛ حيث يستخدمون أسئلة داعمة شفوية لتبرير / تحليل خطوات الأداء، وتسمية الأجزاء أو المكونات
- **الموارد** اللازمة للمتقدمين بطلب للاضطلاع بأنشطة التقييم
- **السيناريوهات (المضافة للمحاكاة)** التي تحدد للمتقدمين بطلب الإجراء (الإجراءات) المطلوب اتباعها عند تنفيذ سلسلة من الإجراءات والأنشطة والعمليات
- **إن الأسئلة الشفهية أو المقابلات الشخصية (المضافة لطريقة المقابلة)** تقيم معرفة المتقدم بطلب بالأسس الفنية المرتبطة بواجبات التقييم ومهامه. يستخدم معدو الاختبار طريقة المقابلة بمفردها أو مع طرق أخرى (مثل الملاحظة المباشرة أو القائمة على المنتج أو المشروع أو المحفظة) للحصول على الأدلة الكافية. فهم يستخدمون أسئلة المقابلات الشفهية كأسئلة توضيحية لاختبار معرفة المتقدمين بطلب بالإجراءات والعمليات، وتقييم معرفتهم الأساسية، باعتبارها أسئلة متعمقة أو أسئلة طارئة
- **ينبغي إدراج المحتويات المتوقعة للمحفظة (المضافة على طريقة تقييم المحفظة)** بالتفصيل في نوع الأدلة المطلوبة لاعتبار المتقدم بطلب مؤهلاً.

هـ. 19 نصائح موصى بها لاختيار استراتيجيات التقييم وتحسين ملاءمتها

توصيات إلى لجان التقييم والمقيمين لتحسين أهمية اختبار المهارات

- توصيات إلى المُقيِّمين عند اختيار استراتيجيات التقييم المستندة إلى مستوى المهارات المهنية
- من الممكن أن يعتمد التقييم في المهن ذات المهارات المتدنية المستوى بشكل أكبر على المراقبة المباشرة والمقابلات
- يمكن للتقييم في المهن ذات المهارات العالية أن يستخدم أساليب ومقابلات التقييم القائمة على المنتجات أو المشاريع
- عند عدم توفر مواقف عمل حقيقية، يمكن الرجوع إلى أساليب المحاكاة
- هذا ويمكن استخدام التقييم المستند إلى ملف الإنجاز كطريقة تقييم مستقلة أو كطريقة تقييم تكميلية تُستخدم بالاقتران مع التقييم المستند إلى العمليات أو المنتج.
- إشراك الممارسين من المهن المستهدفة في اختيار استراتيجيات التقييم
- إجراء اختبار مسبق لأدوات التقييم على عينة من المتقدمين بطلب (ينبغي على المقيِّمين اختبار الاختبار وتحديد المتابعة وفقًا لذلك)
- اختبار إجراءات التقييم مع الأشخاص ذوي الصلة تقنيًا (أي ممثلي الصناعة)
- تعيين فريق من مقيِّمين اثنين لإجراء اختبار التقييم/المهارة النهائي بشكل مشترك
- تطبيق المهارات بطرق غير مألوفة مثل أسواق العمل في الحياة الواقعية (أي دراسة مجموعة من المهارات في نطاق واسع وليس باعتبارها مهارات معزولة)
- استخدام الرسومات الفنية حسب الحاجة لفحص قدرة المتقدم بطلب على قراءة الرسومات كأداة مشتركة في العمل
- التحقق من سلوك المشارك في ظروف حقيقية غير عادية (مثل فشل الآلة، وعدم تعاون الزملاء، وعيب المنتج)
- تحديد هوية المتقدمين بطلب ذوي الإعاقة، بما في ذلك التسهيلات المعقولة في تصميم التقييم وتنفيذه.

هـ. 20 المعايير الرئيسية لاستراتيجيات التقييم

- **الصلاحية.** القدرة على قياس ما تم تصميمه في الأصل لقياس التقييم؛ على سبيل المثال، لا بد أن ترتبط أنشطة الاختبار بشكل مباشر بالواجبات والمهام الواردة في ملفات التعريف المهنية لمهنة/وظيفة المتقدم بطلب المختبرة
- **الموثوقية.** الدرجة العلمية التي لا تؤثر فيها الظروف التي تتجاوز بيئة الاختبار القياسية على نتائج الاختبار؛ على سبيل المثال، يجب إعطاء المُقيِّمين تعليمات واضحة لضمان اتخاذ قرارات متسقة مع مرور الوقت ومع مختلف الطلاب
- **الموضوعية.** تقديم نفس النتائج من قبل مقيمين مختلفين. يمكن أن يساعد إعداد إجابات نموذجية للاختبارات النظرية أو تحديد معايير أداء واضحة لعناصر أداء الاختبار العملية على ضمان الموضوعية
- **الأصالة.** إدراج العمل الذي أنتجه المرشح للتقييم؛ على سبيل المثال، في طريقة تقييم المحفظة، قد يطلب المُقيِّم من المتقدم بطلب أداء مهام محددة مذكورة في المحفظة تحت الملاحظة المباشرة للمقيِّم
- **إمكانية الوصول.** ينبغي أن يتيح تقييم الظروف لكل المرشحين إمكانية الوصول على قدم المساواة وأن يكفل إجراء تعديلات معقولة للمرشحين ذوي الإعاقة من دون أن يؤثر ذلك على موثوقية التقييم
- **الفعالية.** تجنب التكرار بين أجزاء مختلفة من الاختبار وفترات تقييم طويلة بلا داع؛ على سبيل المثال، يمكن جمع المهارات المرتبطة بزيوت المركبات المتغيرة في إطار نشاط واحد
- **فعالية التكلفة.** اعتماد أدلة وإجراءات تقييم فعالة من حيث التكلفة؛ على سبيل المثال، يمكن استخدام أجهزة محاكاة أقل تكلفة من المعدات الحقيقية
- **العملة.** تقييم المعارف والمهارات والمواقف ذات الصلة بسوق العمل الحالية؛ على سبيل المثال، لا يعتبر اختبار أنظمة الكيررايتر التي تحولت فيها سوق السيارات إلى أنظمة الحقن في الوقت الحالي من الاختبارات الحالية
- **الكفاية.** توفير أدلة التقييم الكافية لتحديد كفاءة المرشح؛ على سبيل المثال، يمكن استخدام طريقة تقييم المقابلة وطريقة الملاحظة لاختبار المهارات الإلكترونية للمتقدم بطلب مثل الثقة بالنفس والمهارات التحليلية.

هـ. 21 نموذج مقترح لمصفوفة الأدلة

المهام/الكفاءة	الإجراءات المطلوبة من قبل المتقدم بطلب الاختبار لكل طريقة تقييم		
	الملاحظة المباشرة	المقابلة	المنتج النهائي

هـ. 23 مبادئ توجيهية لوضع إجراء للطعن في اختبارات المهارات وإعادة استئنافها

- يجوز للمتقدمين بطلب غير الراضين عن نتيجة اختبار المهارة أو غير القادرين على حضورها لأسباب وجيهة أن يتقدموا بطلب لإعادة النظر في غضون فترة محددة سلفاً (أي في غضون ثلاثين يوماً بعد إصدار النتائج)
- عند قبول طلب الاستئناف، ينبغي أن تتاح للمتقدم بطلب فرصة إعادة التقييم في غضون فترة زمنية محددة (أي بين ستة أشهر وسنة واحدة)
- يجب الحصول على استمارات الاستئناف من مستشار/منسق أو يجب أن تكون متاحة ليتم تنزيلها من موقع الويب الخاص بموفر التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)
- يتعين على المتقدمين بطلب تقديم استمارات الطعن التي تم استكمالها حسب الأصول إلى الميسر
- يحتاج المتقدمون إلى تقديم طلبهم من نتائج الاختبار لسبب صحيح يتم التحقيق فيه من قبل لجنة مستقلة تم تشكيلها من قبل موفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) لتحديد ما إذا كان ينبغي تعيين درجة مختلفة للمتقدم بطلب أو الموافقة على طلب إعادة الاختبار.

هـ. 22 الشروط التي يتعين على لجان التقييم أن تكفل توافرها لموقع/مكان التقييم النهائي المختار

- إمكانية الوصول إلى المراحيض ومناطق الاستراحة ومواقف السيارات
- توفير الغرف الآمنة حيث يمكن للمقيمين اتخاذ قرار مستقل بأمان من دون الضغط عليها
- توفير بيئة آمنة ومريحة للمتقدمين بطلب (غرف جيدة الإضاءة وهادئة وجيدة التهوية)
- توفير مساحة كافية وأثاث كافٍ وأدوات مساعدة تعليمية مناسبة (مثل اللوحات البيضاء)
- دعم إداري مؤهل لعمليات تقييم النظرية
- المرافق والمعدات التقنية المحددة في وثائق الاختبار من أجل التقييمات العملية
- الاعتماد من قبل مؤسسة وضع المعايير الوطنية (إن وجد)
- الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية.

هـ. 24 تنفيذ اختبار المهارات

تتضمن عناصر خطة تنفيذ تقييم المهارات ما يلي:

- قواعد التقييم العامة والتعليمات المحددة للمتقدمين بطلب (أي كيفية إعداد مقدم الطلب للتقييم، والبند المتوقع منهم إنتاجه، والقراءات التي ينبغي أن يكملوها مسبقاً، وكيفية جمع محفظتهم والمعلومات التي ينبغي تضمينها)
 - الواجبات والمهام/الكفاءات التي سيغطيها التقييم
 - وقت التقييم ومكانه وظروفه (السياق)
 - طرق التقييم والأدوات المستخدمة (أي كيفية تنفيذ التقييم وحقيقة أن المُقيّم سيراقب العملية)
 - معايير صنع القرار لتقييم أي من المتقدمين بطلب مؤهل
 - قائمة المستشارين وأعضاء لجنة التقييم.
- ### رتيبات لإجراء اختبار المهارات وفقاً لخطة التنفيذ
- توفير العناصر والوثائق اللازمة لتصميم وتنفيذ اختبار المهارات، ولاسيما مخططات التحليل المهني وعناصر اختبار المهارات
 - تكون المعلومات الواردة في وثيقة التقييم دقيقة ومتطقة مع مخطط الكفاءات اللازمة للمهنة المستهدفة
- تتضمن أوراق تقييم المتقدم بطلب معلومات عامة (مثل القطاع/المهنة، ومستوى المهارة، واسم مقدم الطلب ورقم الاتصال به، وتاريخ التقييم) وتعليمات للمتقدمين بطلب تشرح طريقة التقييم المستخدمة، وعملية استئناف الاختبار، ونموذج التقييم، وغير ذلك
 - تعيين الموظفين الإداريين المناسبين للإشراف على التقييم (مثل مراقبة اختبار المهارات وفحص الكاميرات)
 - تتوفر المعدات والأدوات اللازمة للتقييم مسبقاً، وتعكس البيئة ظروف مكان العمل الواقعي (تحديدًا بالنسبة لتقييمات المحاكاة)
 - إن استراتيجيات التقييم صحيحة وموثوقة وموضوعية وشاملة وواقعية وحديثة
 - يتم استيعاب المتقدمين بطلب ذوي الإعاقة (بما في ذلك إمكانية الوصول، ولغة التقييم، والمساعدات) وتوضيح إجراءات طلب تسهيلات محددة
 - تم إبلاغ المتقدمين بطلب بالتقييم حيث يكون قد تم تقاسم خطة تنفيذ تقييم المهارات معهم مسبقاً
 - يملأ المتقدمون بطلب استمارات طلب التقييم (إن وجدت)
 - لكل متقدم بطلب بطاقة هوية خاصة به ويتم تذكيره قبل تقييم عملية الاستئناف ومتطلبات الأهلية بإعادة التقييم
 - يقوم كل متقدم بطلب بتعبئة مراجعات التقييم عند إكمال اختبار المهارة.

هـ. 25 ترتيبات إضافية يمكن توفيرها لتحسين إدراج المتدربين ذوي الإعاقة أو الذين لديهم صعوبات في التعلم في اختبار المهارات ومنح الشهادات

- تغيير موقع الاختبار، تحديداً لتقليل مصادر الإلهاء لدى الطلاب الذين يعانون أنواعاً معينة من الإعاقة
- توفير إضاءة أكثر أو أقل أو مختلفة
- تغيير ارتفاع أو حجم المكاتب/الكراسي
- السماح باستخدام أجهزة الأطراف الصناعية والمساعدات التقنية البسيطة، مثل شريط لاصق بإمساك الورق على مكتب أو غيره لمهمة ورشة العمل
- السماح لشخص آخر بقلب صفحات الاختبار
- تغيير تنسيق الطباعة (على سبيل المثال، التباعد والحجم والطباعة واللون)
- السماح بالإستعانة بقارئ
- السماح باستخدام مسجل
- السماح باستخدام المساعدات البصرية
- السماح للشخص بعرض كيفية القيام بشيء ما بدلاً من تسجيله كتابةً
- السماح للشخص باستخدام كاتب (شخص آخر يكتب عنه) لتسجيل الإجابات، أو استخدام مسجل، أو آلة حاسبة، أو جهاز اتصال أو جهاز كمبيوتر للرد، أو الوصول إلى أداة معينة قد يحتاج إليها لإتمام مهمة تتعلق بالحاجة إلى تسهيلات، مثل توجيه القماش على آلة خياطة أو غيره
- السماح بتغيير مدة الاختبار
- السماح باستراحات أثناء إجراء الاختبار
- السماح بإجراء الاختبار على مدى فترة طويلة (على سبيل المثال، يومين)
- تقديم مطالبات متعلقة بمقاطع الاختبار
- التأكد من أن مستوى عناصر اختبار النظرية يتوافق مع المستوى التعليمي للمتقدمين بطلب
- تقديم خيار طرح الأسئلة والإجابة عليها شفهيًا في حالة المتقدمين بطلب شبه المتعلمين أو الأميين
- توفير فرصة الإجابة باللغة الأصلية
- السماح باستخدام الرسومات البيانية والإملاء ومقاطع الفيديو، بدلاً من الأسئلة المكتوبة.

هـ. 26 العضوية والمعايير الموصى بها لأفرقة تقييم الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)

تشمل عضوية أفرقة التقييم ما يلي:

- ممثل واحد من المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) (الرئيس)
 - ممثل واحد من منظمات أصحاب العمل (إن وجد) عن الوظيفة المستهدفة للتقييم (نائب الرئيس)
 - ثلاثة حرفيين (خبراء تجاريون) يمارسون المهنة المستهدفة (للعمل كمستشارين)
 - ممثل واحد من موفري/مركز التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) ذو صلة بالمهنة المستهدفة
 - ثلاثة ممثلين على الأقل من الوزارات التنفيذية المسؤولة عن تقييم المهنة، أو البلديات، أو الشركاء، أو المنظمات غير الحكومية المحلية، أو ممثلي مقدمي/مراكز التدريب.
- ### معايير تقييم أعضاء الفريق
- إظهار الكفاءة في المهارات التي يجب تقييمها وإثباتها من خلال الاعتراف المحلي
 - الالتزام بعملية التقييم من خلال إظهار توافر الموظفين المؤهلين بانتظام للاجتماعات والتقييمات
 - النزاهة الشخصية لضمان شفافية العمليات وموثوقيتها
 - إتقان اللغة لإعادة صياغة المقاطع النصية أو صياغة عناصر اختبار جديدة
 - يجب أن يمتلك الممارسون المنتخبون في فريق التقييم خبرة عمل مدتها خمس سنوات على الأقل كحرفيين محترفين.
- يجب أن تضمن هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) المسؤولة أن تسمح العضوية في فريق التقييم بدرجة من التناوب. لا يمكن للحرفيين المهرة أن يكونوا جزءاً من فريق التقييم إذا كان المتدربون فيه من بين المتقدمين بطلب. في الاجتماع الأول لفريق التقييم، ينظم الرئيس وأعضاء الفريق دورة توجيهية للأعضاء الجدد. يدور جدول أعمال الاجتماع حول معايير وإجراءات اختبار المهارات، وقواعد ولوائح لجنة التقييم، ومدة الخدمة في الفريق، ومعايير اختيار أعضاء اللجنة وإبلاغها لهيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL). ومن ثم، فإنها تكفل أن يكمل الحرفيون المهرة الجدد المختارون كخبراء استشاريون تدريباً تحضيرياً في منظمات أصحاب العمل المعنية.

هـ. 27 دور ومسؤوليات أعضاء المجلس/الميسرين في عملية التوجيه وإسداء المشورة لجهة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)

يتعين على المستشارين/المنسقين تزويد المتقدمين بطلب بالمعلومات والتوجيهات التفصيلية اللازمة، بما في ذلك الإجابات على الأسئلة، وتحديد نطاق خدمات الدعم المتاحة طيلة عملية الاعتماد على مهارات الشخص وكفاءاته. من المهم أن تكون الإجابات خاصة بعمليات اختبار المهارات في البلد أو المنطقة أو القطاع الذي تقوم بمعالجته. قد تشمل هذه المعلومات ما يلي: (i) نواتج التعلم / معايير الكفاءة التي تتطلبها المؤهلات / المهنة، (ii) المصروفات والإطار الزمني، (iii) مزايا اختبار المهارات ومنح الشهادات، (iv) قائمة بموفري التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) المفضل أو مراكز اختبار المهارات حيث يمكنهم إجراء الاختبار، (v) معلومات عامة لتوجيههم.

هذا و يقيم المستشارون/الميسرون مدى توافق المتقدمين بطلب مع مؤهلات محددة (سواء كانت كاملة أو جزئية) و يقيمون تقييمًا أوليًا لمدى أهليتهم مقارنة بشروط المهنة. يجب عليهم التحقق مما إذا كان المتقدمون بطلب الذين يطلبون الشهادة: (i) لديهم الحد الأدنى المطلوب من العمر وسنوات التدريب/الخبرة المهنية في المجال المهني ذي الصلة وفقًا للقواعد والأنظمة، (ii) التقييم الذاتي لأهليتهم مقارنة بقائمة اختبار الكفاءة الخاصة بالمهنة المعنية، و (iii) مناقشة (مع المنسق) المتطلبات قبل التقدم لطلب اختبار المهارات ومنح الشهادات. ينبغي أن تساعد عملية التيسير والمعلومات المقدمة إليها في تحديد ما إذا كان ينبغي التقدم بطلب للحصول على اختبار مهارة وتحديد مستوى التأهيل والمهارة الذي يطبقان عليه أم لا.

هـ. 28 السمات الموصى بها لمسائل التقييم الذاتي للمتقدمين بطلب لجهة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)

ينبغي لهيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) أن تكفل أن تستند أسئلة التقييم الذاتي إلى متطلبات مختلف المهن في البلد، وأن تتيح سمات أداة التقييم الذاتي المتقدم بطلب ما يلي:

- فحص الفوائد، بالإضافة إلى التكلفة والوقت المطلوبين لاختبار المهارات ومنح الشهادات
- اختيار المؤهل الأنسب لمجال خبرة الشخص من قائمة المؤهلات المعتمدة
- تحديد مهارات الشخص من قائمة مجموعات الكفاءات ووحدات الكفاءة
- مقارنة بين مهارات المرء وقوائم المؤهلات لتحديد التطابق المحتمل وتحديد مداه
- تحديد طبيعة الأدلة التي سيتم جمعها والأنواع المسموح بها
- عرض موفري/مراكز اختبار المهارات (إن وجدت) للبحث عن موفري الخدمة الذين يقدمون اختبار المهارات للمؤهلات التي يختارونها إما على مواقع ويب محددة أو على الصفحات الصفراء.

هـ. 29 محتويات ملف إنجاز التقييم والتحضير له

المحتوى الرئيسي لملف إنجاز التقييم

- ورقة مكتوبة توجز أهداف التعليم والحياة المهنية

- السيرة الذاتية/السيرة الذاتية

- الوثائق التي تتحقق من المؤهلات المطالب بها، بما في ذلك البيانات الرسمية (نسخة) للنتائج والشهادات

- نواتج التعلم وبيانات الكفاءة

- سجل زمني لتجارب التعلم المهمة

- شهادات إنجازات التعلم المسبق وتفاصيل الدورات التدريبية الرسمية والحلقات الدراسية والمؤتمرات وورش العمل ذات الصلة باختبار المهارات ومنح الشهادات

- عينة من العمل المنتج، مثل الرسومات التقنية أو خطط الموقع التي تم إنشاؤها باستخدام استقرارات مكان العمل

- مقاطع فيديو أو صور فوتوغرافية أو أقراص فيديو رقمية للأعمال التي يتم تنفيذها

- سجلات المهارات وغيرها من سجلات التدريب والأداء في مكان العمل

- تفاصيل محددة عن العمل و/أو المشاركة في المشاريع

- عروض تقديمية مرئية أو خطب مكتوبة

- تقييمات مسبقة مستندة إلى الكفاءة

- تقارير تقييم الأداء

- مواصفات/أوصاف الوظائف

- شهادات المشاركة أو الإنجازات أو الجوائز أو خطابات التوصية أو الشهادات المكتوبة من المديرين أو المالك أو أصحاب العمل أو رابطات العمال

- التراخيص المحصلة

- الواجبات والتقارير والوثائق من الدورات التدريبية السابقة

- عضوية الرابطات ذات الصلة

- العمل المنشور أو الأوراق أو الأدلة أو مقالات المجلات/الصحف

- أي أدلة أخرى صحيحة وكافية وموثوق بها وحديثة.

نصائح للمستشارين/المنسقين لمساعدة المتقدمين بطلب لتطبيق اختبار المهارات الخاص بهم وحفظها

- توجيه المتقدمين بطلب لاستخدام أداة التقييم الذاتي عبر الإنترنت لمضاهاة مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم بمؤهلات ذات صلة (كاملة أو جزئية)

- الطلب من المتقدمين بطلب ملء نموذج التقييم الذاتي لتحديد المهارات التي يرغبون في الحصول على شهادة بشأنها وتحديثها؛ وإذا لم يكونوا متأكدين من مهاراتهم و/أو كفاءاتهم، يوفر لهم الميسرون قائمة مراجعة تقييم أكثر عمومية

- توفير للمتقدمين بطلب استمارة الطلب وإرشادهم من خلال إجراءات اختبار المهارات الكاملة، فضلاً عن طبيعة الأدلة المطلوبة وجمعها

بمجرد أن يكمل المتقدم بطلب استمارة الطلب، يقوم بجمع الأدلة وإعداد حافظة أوراق مالية (إذا لزم الأمر)، ويقوم بتقديم ملفات الطلب والرسوم المقررة إلى المستشار/الميسر الذي يرسل استمارة الطلب إلى مُقيّم الوظيفة المقابلة. يعمل هذا الأخير على فحص الطلب والتحقق من الأدلة اللازمة للتأكد من توافق المتقدم بطلب مع المهنة المختارة والوحدات النمطية. يدعو المقيم المتقدم بطلب إلى إجراء مقابلة للتأكد من شرعية ادعاء المتقدم بطلب، وشرح أوجه القصور وتوجيهه نحو كيفية التغلب عليها. وقد تتطلب هذه العملية جمع أدلة إضافية أو رفع مستوى معرفة المتقدم بطلب ومهاراته في مجالات معينة قبل التقدم بالطلب. عندما يكون المُقيّم مشجعاً لحافظة المتقدم بطلب ومعرفته وخبرته، فإنه يُحاط علماً بالتفاصيل ذات الصلة مثل طبيعة التقييم النهائي، ونظام تقييم الدرجات العلمية، ووقت ومكان التقييم.

- تشجيع المتقدمين بطلب ومساعدتهم في جمع الأدلة وإعداد الوثائق المطلوبة من قبل هيئة الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL).

هـ. 30 عملية تسجيل المتقدم بطلب في نظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) لاختبار المهارات ومنح الشهادات

تحدد لجان التقييم توقيت الاختبارات على أساس الفئات المستهدفة على النحو التالي:

- بالنسبة للمتدربين، جدول اختبار المهارات عند نهاية التدريب المهني
- بغية تدريب العمال/الحرفيين المهرة، إجراء الاختبار بعد استكمال عملية رفع مستوى المهارات
- من الممكن جدول اختبارات إضافية في منتصف المدة لتمكين المتدربين من التقييم الذاتي لأدائهم وتقديم الملاحظات للحرفيين المهرة.

هـ. 31 خطط العمل الموصى بها لاختبار المهارات ومنح الشهادات في لبنان

مجالات التحسين	على المدى القصير	على المدى المتوسط	على المدى الطويل
مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال	<p>بدأت المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) ووزارة الزراعة (MOA) بإرساء حوار منظم مع منظمات أصحاب العمل والعمال لمعالجة العوامل الرئيسية التي توجه احتمالات مشاركة أصحاب العمل والعمال في اختبار المهارات ومنح الشهادات.</p> <p>إنها، إلى جانب مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) الأخرى، تضع قواعد وتعليمات واضحة تضمن وتحدد مشاركة أصحاب العمل ومنظمات العمال في مختلف مستويات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) واختبار المهارات ومنح الشهادات.</p> <p>تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بوضع آليات لتلقي ملاحظات أصحاب العمل والعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة من أجل تحسين اختبار المهارات ومنح الشهادات.</p>	<p>تظهر منظمات أصحاب العمل والعمال المشاركة النشطة في اختبار المهارات ومنح الشهادات في وقت مبكر من مرحلة التصميم.</p> <p>تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) ووزارة الزراعة (MOA)، إلى جانب منظمات أصحاب العمل والعمال، بإنشاء مجالس رائدة للمهارات القطاعية في قطاعات مختارة.</p> <p>فهي تنشئ نظامًا يدعم مشاركة المؤسسات والشركات كهيئات تقييم تابعة لطرف ثالث لإجراء تقييمات نهائية.</p> <p>بالإضافة على ذلك، تعمل، جنبًا إلى جنب مع منظمات أصحاب العمل والعمال، على إنشاء إطار للتمويل يحدد بوضوح تقاسم التكاليف لاختبار المهارات ومنح الشهادات.</p>	<p>توسع نطاق إنشاء مجالس وطنية للمهارات القطاعية.</p>
الأطر والقدرات المؤسسية	<p>تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بإنشاء إطار مؤسسي محدد بوضوح لاختبار المهارات ومنح الشهادات، مما يضمن توفر الموظفين التقنيين والإداريين الوافيين.</p> <p>وهي تؤسس عملية احتساب تكاليف اختبار المهارات ومنح الشهادات.</p>	<p>لقد وضعت المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) ووزارة الزراعة (MOA) آلية لاعتماد و/أو تسجيل المهنيين المتخصصين في اختبار المهارات ومنح الشهادات.</p> <p>أنشأت قاعدة بيانات وشبكة وطنية من المهنيين لاختبار المهارات ومنح الشهادات لتبادل المعارف والخبرات.</p> <p>تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) بإنشاء آليات ترخيص مراكز اختبار المهارات.</p> <p>تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET)، ومؤسسات حكومية أخرى في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، بإنشاء نظام وطني لإدارة الجودة.</p> <p>هذا وتحدد مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) آليات ضمان الجودة لاختبار المهارات ومنح الشهادات بالاستناد إلى نظام ضمان الجودة والاعتماد الوطني.</p>	

	<p>تضفي مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) الطابع المؤسسي على التقييم القائم على الكفاءة في اختبار المهارات وتقييمها ومنح الشهادات.</p> <p>وهي تتحول من التقييم المستند إلى الدرجات إلى التقييم المستند إلى الكفاءة (الحكم الكفاء/غير الكفاء).</p>	<p>تعمل مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) على توسيع استخدام التقييمات القائمة على الكفاءة استنادًا إلى ملفات تعريف الكفاءة المهنية ونتائج التعلم.</p> <p>تقوم المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE) ووزارة الزراعة (MoA) بإنشاء أو تطوير بنوك بنود الاختبار (TIB) مستندة إلى الكفاءة وإلى جداول مواصفات التقييم.</p> <p>تتضمن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) عناصر إبداعية موضوعية لاختبار المهارات في الاختبارات النظرية، مثل المطابقة العالية المستوى، وتأثير الأسباب، وتسلسلات العمل.</p> <p>إنها تضع قالبًا موحدًا لاختبارات الممارسة التي تضمن تضمين معايير التقييم ومحددات معينة قابلة للتحقق منها موضوعيًا، على أساس العملية والمنتج، لجهة اختبارات الممارسة.</p>	<p>تصميم اختبار المهارات</p>
<p>تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بوضع أحكام للبرامج حتى يتمكن المتقدمون بطلب من اختبار الفجوات في المهارات الخاصة بهم من خلال الإجراءات العادية للتدريب والتقييم في المؤسسات أو أماكن العمل.</p>	<p>توفر مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) للمتقدمين بطلب الذين يخضعون للاختبار ملاحظات حول أدائهم في التقييمات النهائية.</p>	<p>تستخدم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) نهجًا مختلطًا في استراتيجيات التقييم استنادًا إلى مصفوفة الأدلة.</p> <p>وهي تجري تقييمات نهائية في أماكن العمل الحقيقية وتحدد مدة الاختبار لإجراء التقييمات في كل الفروع في وقت واحد.</p> <p>توفر مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، تحديدًا التعليم والتدريب المهني والتقني، آليات لاستئناف النتائج وإجراء الاختبار من جديد.</p>	<p>إجراء اختبار المهارات</p>

<p>تحدد المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) ووزارة الزراعة (MoA) سياسات تسجيل المؤهلات، ونظام اتفاقية نقاط الائتمان، الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) والاعتراف بالمؤهلات الأجنبية.</p>	<p>تعمل المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVET) ووزارة الزراعة (MoA) على تحقيق المطابقة مع معايير التأهيل المهني.</p>	<p>تصدر مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) شهادات تبين المؤهلات الدقيقة وقائمة الكفاءات المتقنة.</p> <p>تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) العامة والحرفيين النظرية ومنظمات أصحاب العمل والعمال بالتوقيع على الشهادات.</p> <p>تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ومنظمات أصحاب العمل بوضع/تنقيح المعايير المهنية في القطاعات المستهدفة.</p> <p>وهي تيسر إصدار المؤهلات المهنية المعيارية حسب مؤهلات الجزء.</p>	<p>منح الشهادات</p>
	<p>تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بأنشطة في مجال اختبار المهارات ومنح الشهادات وفقاً للآلية الوطنية لتقييم الجودة (QAA) وآليات ضمان الجودة (QA) الداخلية.</p>	<p>تضع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) خططاً واضحة لإجراء اختبار المهارات ومنح الشهادات.</p> <p>وهي تجمع الملاحظات من المتقدمين بطلب والمقيمين لتحليل هذه المعلومات وتحديد العيوب المحتملة.</p>	<p>الرصد والتقييم</p>
		<p>تقوم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) ببناء استراتيجيات لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) في اختبار المهارات ومنح الشهادات بالتنسيق مع السلطات المعنية في لبنان.</p> <p>إنها تقيم أنشطة لبناء القدرات تستهدف مدربيها وموظفيها بشأن أساليب إدماج المتدربين الأميين في اختبار المهارات ومنح الشهادات.</p>	<p>التضمين</p>

<p>يتم تعيين مؤسسة أو هيئة وطنية للإشراف على الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) والتراخيص المهنية، وزيادة الوعي، والتركيز على استراتيجيات التنسيق. وهي تنشئ نظامًا سليماً للإرشاد والمشورة للاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) وللاعتراف المباشر بالمؤهلات الرسمية من خارج لبنان.</p>	<p>تبدأ الوزارات الحكومية المسؤولة عن التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) حوارات مع منظمات العمال وأصحاب العمل حول جدوى إنشاء نظام الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL).</p>	<p>تبدأ الوزارات الحكومية المسؤولة عن التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) حوارات مع منظمات العمال وأصحاب العمل بشأن جدوى إنشاء نظام لمنح التراخيص المهنية على أساس عملية التصديق.</p>	<p>الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) والترخيص المهني</p>
--	---	--	--

مسرد المفاهيم الأساسية

منح الشهادات: هي عملية إصدار شهادة (منح مؤهل)، مما يؤكد رسميًا أن مجموعة من نواتج التعلم التي يحصل عليها الفرد قد تم تقييمها والتحقق من صحتها من قبل هيئة مختصة مقابل معيار محدد مسبقًا.

الكفاءة: هي القدرة الواضحة على تطبيق المعرفة والمهارات والمواقف لإكمال أنشطة العمل بنجاح وفقًا لمعايير أداء محددة، كما هو متوقع في بيئة العمل الواقعية.

التدريب القائم على الكفاءة (CBT): هو نظام تدريب وتقييم منظم يتيح للأفراد اكتساب المهارات والمعرفة اللازمة لأداء الأنشطة المرتبطة بالعمل وفقًا لمعيار محدد.

معايير الكفاءة: هي معايير لتقييم المعرفة والمهارات والمواقف التي يتطلبها الفرد لأداء العمل في مكان العمل؛ وهي مجتمعة لتكوين وحدات من الكفاءات.

منهجية الديكام (لتصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب) (DACUM): وضع منهج دراسي هو طريقة سريعة وفعالة من حيث التكلفة للتحليل المهني تستخدم مجموعة تركيز لتسهيل عملية سرد القصص لإجراء تحليل شامل لمهنة معينة.

الترخيص: هو إصدار «رخصة لممارسة» التدريب؛ والهدف من العملية التي يقوم بها هو ضمان توفر خطة واضحة من جانب الموفر، وضمان وجود كافة الأنظمة والموارد قبل بدء التدريب.

الاعتماد: هو عملية ضمان الجودة (QA) التي تعترف رسميًا ببرنامج تدريبي بأنه قد استوفى معايير محددة مسبقًا، بما في ذلك، ضمن أمور أخرى، المرافق والمعدات، والتعليم والتعلم، والمناهج الدراسية. إنه اعتماد أحد مقدمي التعليم أو التدريب الذي تقوم به عادة هيئة حكومية أو خاصة (غير حكومية) لتقييم نوعية مؤسسة معينة ككل أو جودة برنامج تعليمي معين. ويتم عادةً إتمام هذه العملية من خلال منح وضع ما (قرار نعم/لا)، والاعتراف بعمل، وفي بعض الأحيان ترخيص للعمل ضمن فترة صلاحية محدودة من الوقت.

اختبار المهارات ومنح الشهادات: هي عملية منهجية لجمع المعلومات، وتقييم وتوثيق مستوى كفاءة الفرد أو المجموعة (المعرفة، والمهارات، والمواقف) وفقًا لمعايير محددة لمؤهل معين (كما هو متوقع في بيئة عمل واقعية). إن المؤهلات المهنية أو الشهادة المهنية هي تعبير قانوني عن القدرات المهنية للعامل المعترف بها على المستويات الدولية أو الوطنية أو القطاعية. قد تأتي في شكل مؤهل أكاديمي أو مهني، أو مؤهل جزئي (شهادة مهنية لعدد معين من المهارات). يجوز لها أيضًا أن تتخذ شكل ترخيص يخول صاحبها ممارسة مهنة في سوق العمل.

دليل التقييم: هي المعلومات التي يتم جمعها أثناء عملية التقييم والتي تحدد ما إذا كان الفرد أو المجموعة مؤهلًا. في تقييمات التدريب القائم على الكفاءة (CBT)، ترتبط الأدلة ارتباطًا مباشرًا بالأدلة على الكفاءة وقدرة المتدرب على الأداء بمستوى معين.

إطار المؤهلات الوطنية: هو هيكل وطني رسمي لتصنيف المؤهلات حسب المستوى، يستند إلى نواتج التعلم والوصفة ذات العلاقة.

التدريب أثناء العمل (OJT): هو التدريب الذي يتم في مكان العمل كجزء من التدريب العملي الذي يوفره التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) أو المؤسسات التعليمية الأخرى.

الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)، أو تقييم التعلم المسبق والاعتراف به (PLAR): هو عملية تحديد المعرفة أو المهارات أو المواقف المكتسبة من خلال نشاط ما، بما في ذلك خبرة العمل الرسمية أو غير الرسمية، والتدريب غير المعترف به، والدراسة المستقلة، والأنشطة التطوعية، والهوايات، وتقييم هذه المعرفة السابقة. يتم وضع الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL)/تقييم التعلم المسبق والاعتراف به (PLAR) وفقاً لقائمة بالمؤهلات الرسمية المعتمدة في إطار المؤهلات الوطنية (NQF) ويمكن تطبيقه على الائتمان الأكاديمي، أو متطلبات برنامج تدريبي، أو للحصول على شهادات مهنية. بغض النظر عن كيفية اكتساب الأفراد للكفاءة، فإن التحدي يكمن في تحديد ما إذا كانوا يتمتعون بها فقط. لذلك، فإن الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) أو تقييم التعلم المسبق والاعتراف به (PLAR) هي عملية اختبار قائمة على الكفاءة مفصولة عن برنامج تدريبي للسماح لمن لديهم بالفعل هذه الكفاءات بأن يتم الاعتراف بها من خلال العملية. فهو قادر على تحسين ثقة المتعلمين في أنفسهم وتيسير انتقال العمال إلى الاقتصاد الرسمي.

مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) (أو موفريه): تشمل مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET)، والكليات، والمعاهد، والمراكز، جنباً إلى جنب مع المؤسسات الوطنية، الهيئات والمجالس المحلية والقطاعية للتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET).
التعلم القائم على العمل/مكان العمل (WBL): هو التعلم الذي يحدث عندما ينتج العمال، بما في ذلك المتدربين، سلعاً وخدمات حقيقية.

PROSPECTS

منظمة
العمل
الدولية



Kingdom of the Netherlands