

Workshop for Technical Education Specialists on: Outcome Based Comprehension Assessment and Test Design (OBCATD) in the Context of Competences Based Technical and Vocational Education and Training (MCBTVET)

ورشة تدريبية

لأخصائيين من التعليم التقني

في مجال التقييم وتصميم الإختبار الشامل المبني على المخرجات أو النتاجات في إطار

منحى الكفايات

لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني

10-12 March آذار 2019

Facilitator: Key Expert 2: CD&TOT Component Eng.Abdelbasit Saleh

**Workshop for Technical Education Specialists on: Outcome Based Comprehension Assessment and Test Design (OBCATD) in the Context of Competences Based Technical and Vocational Education and Training (MCBTVET)**

**ورشة تدريبية لأخصائيين من التعليم التقني في مجال التقييم وتصميم الإختبار الشامل المبني على المخرجات أو النتاجات في إطار منحى الكفايات لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني**

***Facilitator: Key Expert 2: CD&TOT Component-SESIP***

***Abdelbasit Saleh***

***مدير الورشة وميسرها: خبير المكون الثاني-تطوير المناهج وتدريب المدربين***

***المهندس عبدالباسط صالح***

***Coordinator: Heyam Nakai –etvet council***

***المنسق: هيام نكاي – مجلس التشغيل والتدريب المهني والتقني***

**10-12 March آذار 2019**

**Holiday Inn Hotelفندق هوليدي إن**

**Dead Sea-Jordan البحر الميت - الأردن**

****

**Welcome aboard**

**مرحبا بكم**

**I am so honoured and pleased to welcome you with the warmest welcome at the beginning of this Workshop on OBCATD**

**, which I hope will be good enough to meet your expectations at preparation, management and implementation levels**

**We will work together throughout this workshop to exchange experience and knowledge, and I will do the best to facilitate your learning towards the achievement of the objectives of this workshop**

**It is said in says:**

**Teach me how to fish than to feed me fish**

**I promise you with a little fish, but I will not leave you till each of you has a net, or a fishing rod to spare him fish for the rest of his life**

**Please do not hesitate to come in any issue of the workshop, your views will be respected and appreciated, even if they disagreed with mine Finally lets thank all those who gave us this opportunity to meat and exchange experience**

**With God blessing**

**يشرفني ويسرني أن أرحب بكم أحر الترحيب في بداية ورشة التقييم وتصميم الإختبار الشامل المبني على المخرجات أو النتاجات في إطار منحى الكفايات لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني** ، **والتي آمل أن تكون بمستوى يليق و بما يكفي لتلبية توقعاتكم على المستويات التحضيرية والإدارية والتنفيذية للتعليم والتدريب المهني والتقني موضع اهتمامكم وانشغالكم**

**سنعمل معًا طوال الورشة لتبادل الخبرات والمعرفة ، وسأبذل قصارى جهدي لتيسيرمهمتنا على نحو يضمن تحقيق أهداف الورشة .**

**جاء في الأمثال:**

**لا تعطني سمكة ولكن علمني كيف أصيد أو أصطاد ،**

**وأنا أعدكم بقليل من السمك ولكن لن أترككم بدون أن يكون مع كل واحد منكم شبكة أو سنارة صيد تكفيه سمكا طوال حياته.**

**من فضلكم لا تترددوا في طرح أي فكرة أو تساؤل أو وجهة نظر ذات صلة ، وستكون موضع احترامي وتقديري حتى لو اختلفت معها**

**وأخيرًا ، دعونا نغتنم هذه الفرصة لنشكر كل الذين أتاحوا لنا فرصة اللقاء وتبادل الخبرات**

**وعلى بركة الله نبدأ**

**Abdelbasit Saleh**

**عبد الباسط صالح**

**Content المحتوى**

**Page الصفحة**

**Workshop Description 5**

**Module 1 Instructional Design System 8**

## تصميم النظم التعليمية

**Module 2 (MCBTVET) 12**

**المنحى النظامي(المنهجي) لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني المبنية على أساس الكفايات**

## Module 3 Typical Model of System Approach to Capacity Building, Training, Accreditation and Certification and Job Analysis 31

**Module 4 Comprehension Test Design 48**

**تصميم الإختبار الشامل**

**Workshop Description**

**وصف الورشة**

Workshop Title: Outcome Based Comprehension Assessment and Test Design (OBCATD) in the Context of Competences Based Technical and Vocational Education and Training (TVET)

**ورشة تدريبية لأخصائيين من التعليم التقني في مجال التقييم وتصميم الإختبار الشامل المبني على المخرجات أو النتاجات في إطار منحى الكفايات لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني**

Venue: **Holiday Inn Hotelفندق هوليدي إن**

**Dead Sea-Jordan البحر الميت - الأردن**

Duration: 3 consecutive days 10-12/March 2019

Targeted Audience: Technical Education Specialists

**Objectives**

**الأهداف**

The workshop aims at enabling Technical Education specialists on how to develop OBCATD. After completing the workshop and engaging in its activities and expertise, each participant will be able to;

تهدف الورشة إلى تمكين أخصائيي التعليم التقني من تصميم الإختبار الشامل المبني على أساس المخرجات أو النتاجات التعليمية في سياق التعليم والتدريب المهني والتقني المبني على أساس أساس الكفايات . بعد الانتهاء من الورشة والمشاركة في أنشطتها وخبراتها ، حيث سيتمكن كل مشارك من:

* **Identify the need for a new and an advanced Instructional Design System**
* **تحديد الحاجة إلى نظام جديد ومتقدم في تصميم النظم التعليمية**
* **Develop learning outcomes to be assessed based on Modular Competency Based Technical and Vocational Training and Education (MCBTVET)and the general and adopted by BAU general framefor the Summative and Comprenhension test for Community Colege programmes Certification**
* **تطوير مخرجات أو نتاجات التعلم موضع التقييم لبرامج أو مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني وفق منحي الكفايات ، والإطار العام المعتمد من جامعة البلقاء التطبيقية لإمتحان الشهادة الجامعية المتوسطة**
* **Develop theoretical and practical tests related to the learning outcomes i.e compremension exam**
* **تطوير الإختبارات النظرية والعملية ذات الصلة مخرجات التعلم والاختبار الشامل**

**Strategies, Methods, and techniques**

**الاستراتيجيات والأساليب والتقنيات**

The workshop will be implemented around full engagement of the participants. Inductive, deductive and transductive strategies will be considered

The following methods and techniques will be used;

سيتم تنفيذ الورشة حول المشاركة الكاملة للمشاركين. سيتم توظيف الاستراتيجيات الاستقرائية والاستنتاجية والتفاعلية و باستخدام الأساليب والطرائق التالية ؛

* **Multimedia pretentions and demonstrations**
* **العروض والعروض المحوسبة**
* **Individual and group discussions**
* **مناقشات فردية وجماعية**
* **Working groups**
* **مجموعات العمل**
* **Brainstorming**
* **العصف الذهني**
* **Brain writing**
* **الكتابة الذهنية**

**Content and timetable المحتويات والجدول الزمني**

**Content and timetable المحتويات والجدول الزمني**

**Welcome break day 1: 9:30-10:00**

**Welcome break day 2&3: 8:30-9:00**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Day and Date**  **اليوم والتاريخ** | **Sesson1**  **10:00-12:00**  **الجلسة 1** | **Coffee break**  **12:00-12:30**  **استراحة قهوة** | **Session2**  **12:30-14:00**  **الجلسة 2** | **Lunch break**  **14:00-15.00** | **Session3**  **15.00-17.30**  **الجلسة3** |
| Sunday 10 March | Opening  Ice break  افتتاح وكسر-إذابة -الجليد  Introducing objectives and content  تقديم الأهداف والمحتوى  **Instructional Design System**  **تصميم النظم التعليمية** |  | **Modular Competency Based Technical and Vocational Training and Education (MCBTVET)**  تطوير منحى نظامي لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني المبنية على أساس الكفايات |  | **(MCBTVET)**  **Group work on Job analysis and developing learning outcomes**  **تطبيقات على تحليل العمل وتطوير مخرجات التعلم**  Reflection on day 1  تقييم اليوم الأول |
| **Monday**  **11 March** | **Sesson1**  **9:00-10:30**  **الجلسة 1** | **Coffee break**  **10:30-11:00**  **استراحة قهوة** | **Session2**  **11:00-14:00**  **الجلسة 2** | **Lunch break**  **14:00-15.00** |  |
| **(MCBTVET)**  **Group work on job analysis and developing learning outcomes**  **تطبيقات على تحليل العمل وتطوير مخرجات التعلم** | **ComprehensionTest Design : BAU general frame framework**  **Group work**  **تصميم الإختبار الشامل والإطار العام المعتم من جامعة البلقاء**  **مجموعات عمل** | **ComprehensionTest Design : BAU general frame framework**  **Group work**  **تصميم الإختبار الشامل والإطار العام المعتم من جامعة البلقاء**  Group work  Reflection on day 2  تقييم اليوم الثاني |
| **Tuseday**  **12 March** | **ComprehensionTest Design : BAU general frame framework**  **Group work**  **تصميم الإختبار الشامل والإطار العام المعتم من جامعة البلقاء** |  | **Group work**  **Reflection on day 2**  **مجموعة عمل**  **تقييم والورشة والإختتام** |  |  |

**Module 1**

**Instructional Design System**

**تصميم النظم التعليمية**

1. **Do we need a New Theory of Instructional Design?**

**1. هل نحتاج نظرية جديدة لتصميم التعليم ؟**

* Learners and learner needs are changing. “New” students, who have been shaped by world events and technology tools, are entering the education system. These students are not passive consumers of educational resources.
* إن المتعلمين ومتطلبات المتعلم تتغير. والطلاب "الجدد" ، الذين تم تشكيلهم من قبل الأحداث العالمية وأدوات التكنولوجيا ، يدخلون نظام التعليم. وينبغي التأكيد على أن هؤلاء الطلاب ليسوا مستهلكين سلبيين للموارد التعليمية
* Educational and training institutions may find that understanding – and meeting the expectations of - the “new students” is important to their competitiveness
* قد تجد المؤسسات التعليمية والتدريبية أن فهم - وتلبية توقعات - الطلاب الجدد أمر مهم لتحسين وتعزيز قدراتها التنافسية أو تحسين موقعها التنافسي بين المؤسسات النظيرة
* In a similar sense, the activities of corporate training must also be reflective of today’s learners. Effective learning design is no longer a formulaic process. It is a rich engagement of learners and their needs.
* وبالمثل وعلى ذات النغمة، يجب أن تعكس أنشطة التدريب التفاعلي أيضًا متعلمي الحاضر بكل ما يتضمنه من استحقاقات. لم يعد تصميم التعلم الفعال عملية صياغة وحسب . إنما أصبح مشاركة غنية وتغاعل نشط بين المتعلمين واحتياجاتهم
* Several factors are shaping the information-age mindset, including: the internet is better than TV, doing is more important than knowing, multi-tasking is a way of life, therefore we need to think in terms of transforming the educational experience so that it is meaningful to the information-age learner.
* هناك العديد من العوامل التي تشكّل عقلية عصر المعلومات ، بما في ذلك: وجهة النظر القائلة بأن الإنترنت أفضل من التلفزيون ، والعمل أو الأداء أهم من المعرفة ، فتعدد المهام وتنوعها بات طريقة حياة ، لذلك نحن بحاجة إلى التفكير في تحويل التجربة التعليمية بحيث تصبح ذات معنى ومتناغمة مع هو مفيد للمتعلم في عصر المعلومات.
* Beyond simply creating new environments and challenges, technology impacts, even alters, our brains. Our brains are constantly changing, evolving, and reacting to transformations within our environment and the tools we use. New tools require more than adaptation on the part of the user; these tools rewire the brains of users.
* ما وراء مجرد خلق بيئات وتحديات جديدة ، فإن التأثيرات التكنولوجية تسهم في إحداث التغيير حتى في أدمغتنا. إن أدمغتنا تتغير باستمرار وتتطور وتتفاعل مع التحولات داخل بيئتنا وكذلك الأدوات التي نستخدمها. إن الأدوات الجديدة تتطلب أكثر من التكيف من جانب المستخدم ؛ ةتعمل هذه الأدوات على إعادة توضيب أدمغة المستخدمين.
* Neuroscience is providing additional insight into what it means to learn. Early researches indicate to a fundamental shift in how we view functions of knowing, meaning making, and learning. Instead of seeing learning as an information-processing task, learning can be seen as a pattern-recognition process.
* يقدم علم الأعصاب فكرة إضافية حول معنى التعلم. تشير الأبحاث المبكرة إلى حدوث تحول أساسي في كيفية النظر إلى وظائف المعرفة وصناعة المعنى وكذا التعلم. بدلاً من رؤية التعلم كمهمة لمعالجة المعلومات ، يمكن اعتبار التعلم عملية تعرف أو تمييز للنمط .
* What is the impact of changing learners and growing understanding, from the field of neuroscience, of how we learn? Learning designers need to alter their approaches to creating learning resources. The brains of learners, due to plasticity, are being constantly altered through new tools and technology.
* ما هو تأثير تغيير المتعلمين والفهم المتنامي ، من مجال علم الأعصاب ،حيث السؤال المطروح يظل قائما: كيف نتعلم؟ يحتاج مصممو التعلم إلى تغيير مقارباتهم لإنشاء موارد التعلم. تتغير أدمغة المتعلمين ، بسبب مطاوعتها للتغير باستمرار من خلال أدوات وتكنولوجيا جديدة
* Learners have different needs and expectations (due to changed environment and new affordances of technology).
* لدى المتعلمين احتياجات وتوقعات مختلفة ومتفاوتة ،بسبب تغير البيئة ومستجدات التكنولوجياالمتسارعة والمستجرة.
* Workshops and programs are no longer the only design objects for learning designers.
* لم تعد الدورات والورش والبرامج مواضيع التصميم الوحيدة لمصممي التعلم.
* Designers must shift their attention to the more ambiguous, revolutionary learning environment in which learners now function.
* يجب على المصممين أن يحولوا انتباههم إلى بيئة التعلم الثورية الأكثر غموضاً لجهة استثارة دافعية المتعلمين للتعلم .
* Designers no longer create only instruction sequences. They must create environments, networks, access to resources, and increase the capacity of learners to function and dig for their own knowledge.
* لم يعد المصممون ينشئون المقررات الدراسية المتسلسلة فقط. يجب عليهم إنشاء البيئات والشبكات والوصول إلى الموارد ، وزيادة قدرة المتعلمين على العمل والحفر لمعرفتهم الخاصة.
* Instructional design theories take structure as the core element in creating effective learning. Still the role of objectives as indicating, “what a learner is expected to do after completing a unit of instruction is still crucial
* تأخذ نظريات التصميم التعليمي الهيكل كعنصر أساسي في خلق التعلم الفعال. ولا يزال دور الأهداف يشير إلى أن "ما يتوقع من المتعلم القيام به بعد الانتهاء من وحدة التدريس لا يزال هو الأهم والأكثر حيوية
* In keeping with many traditional views of instructional design, they assume that a clearly stated objective increases the potential for learning. This notion has some merit, but falters in that the objectives for learning are determined by the designer, not the learner. In our rapidly developing information climate, designer created objectives may be of limited value to learners. Most learners pursue self-created objectives. In an era where workshops are no longer, the primary mode of delivering learning, objectives is no longer the only starting point for learning design.
* تمشيا مع العديد من الآراء التقليدية لتصميم التعليم ، والتي تفترض أن الهدف المعلن بوضوح يزيد من إمكانية التعلم. وهذه حقيقة ذات قيمة ملحوظة ، وفي ذات الوقت بجب أن لانغفل جوانب النقص فيه لأن المصمم هو من يضع تلك الأهداف وليس المتعلم ، وليس المتعلم. في مناخ ثورة تكنولوحيا المعلومات مضطردة النمو، قد يكون للأهداف التي يضعها المصمم قيمة محدودة للمتعلمين. آخذين بعين الإعتبارأن للمتعلمين أهدافهم الخاصة التي يسعون إلى تحقيقها . في عصر لم تعد فيه الدورات الدراسية هي الطريقة الأساسية لتقديم التعلم ، لم تعد الأهداف هي نقطة البداية الوحيدة لتصميم التعل على أهميتها.
* Instead of workshops, designers need to see learning as an activity without beginning or end. Instead of programs, learning needs to be viewed as an activity that occurs within ecology. In many types of learning, the task of the designer is to create the right environment for continued learning (i.e. design the ecology). Learners themselves will seek and acquire needed elements.
* بدلاً من الدورات أو الورش التدريبية ، يحتاج المصممون إلى رؤية التعلم كنشاط لا حدود له ، نشاط دون بداية أو نهاية. بدلاً من البرامج ، يجب أن ينظر إلى الحاجة للتعلم على أنه نشاط يحدث داخل بيئة معينة . وعليه وفي العديد من أنواع التعلم ، تتمثل مهمة المصمم في تهيئة البيئة المناسبة للتعلم المستمر (بمعنى تصميم البيئة التعلمية التعليمية المناسبة ). عندها سوف يسعى المتعلمون أنفسهم إلى العناصر المطلوبة والضرورية لتعلمهم ويحصلون عليها.
* Informal and life-experience learning are such a significant aspect of an individual is learning that they cannot be left to chance within organizations. Design processes need to be utilized to capture the value of alternative learning formats.
* يمثل التعلم غير الرسمي والخبرات الحياتية جانباً مهماً من تعلم الفرد بحيث لا يمكن تركه للصدفة داخل المنظمات. تحتاج عمليات التصميم ذات الصلة إلى استثمار القيمة العالية لمختلف صيغ وأنماط التعلم والتعليم وتنسيقاتها الغنية المثرية في تنوعها.
* Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a growing trend in many education institutions.PLAR is “a process in which individuals have the opportunity to obtain credit for college-level knowledge and skills gained outside the classroom and/or through other educational programs.
* يعد تقييم التعلم المسبق والإعتراف به واعتماده (PLAR) اتجاهاً متنامياً في العديد من المؤسسات التعليمية. حيث أن "التعلم المسبق" بمثابة عملية تتيح للأفراد فرصة الحصول على ساعات معتمدة مكافئة لتعلمهم ومعارفهم نظيرة لتلك التي يتم تحصيلها من الكليات والمعاهد التعليمية و / أو من خلال برامج تعليمية أو تدريبية أخرى.

1. **Learner-centered design**

**2. تصميم يركز على المتعلم**

Learner-centered design is intended to serve self-motivated and active network creators. Independent learning requires that people take responsibility for their own learning. Individual responsibility stems from the belief that learning can be affected by effort, and this belief is the critical factor, which leads to individuals' perseverance in the face of obstacles.

Learner-centered design focuses on giving the learner the ability to decide what he/she feels is important and relevant.

يخدم التصميم المتمركز حول المتعلم كأداة تحفيز ذاتية للتعلم ,ولتكوين شبكة نشطة للتعلم ، زد على ذلك يتطلب التعلم المستقل أن يتحمل الناس مسؤولية تعلمهم. تنبع المسؤولية الفردية من الاعتقاد بأن التعلم يمكن أن يتأثر بالجهد المبذول من قبل المتعلم ويتناسب طرديا معه ، ويظل هذا الاعتقاد العامل الحاسم الذي يؤدي إلى مثابرة الأفراد وبذلهم جهودا مضاعفة نحو تعلمهم على نحو يمكنهم من مواجعة ما يواجههم من عقبات وتحديات ,

كما ويركز التصميم المتمركز حول المتعلم على إعطاء المتعلم القدرة على تقرير ما يشعر أنه مهم وملائم من تعلم بالنسبة له **.**

**Module 2**

**Modular Competency Based Technical and Vocational Training and Education (MCBTVET)**

**المنحى النظامي(المنهجي) لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني المبنية على أساس الكفايات**

**Imperatives and Challenges**

**1.الضرورات والتحديات**

**a. Industrial**

* Need for more skilled workers, working with more complex machinery and devices with ability to cope with change
* Need for workers to be more flexible ,prepared to change jobs within an organization and prepared to move to other firms and to undertake variety of tasks

**ا. القطاعية**

* الحاجة إلى مزيد من العمال المهرة ، والعمل مع الآلات والأجهزة الأكثر تعقيدًا مع القدرة على التعامل مع التغيير
* ضرورة أن يكون العمال أكثر مرونة ، وأن يكونوا مستعدين لتغيير وظائفهم داخل المنظمة وأن يكونوا مستعدين للانتقال إلى شركات أخرى والقيام بمهام متنوعة

**b. Environmental concerns;**

* Industrial activity and the national and international environment
* Sustainability concerns to be observed
* Health and safety issues in the workplace

**ب. الإهتمامات والمتطلبات البيئية**

* النشاط الصناعي والبيئة الوطنية والدولية
* مراعاة اهتمامات الاستدامة
* قضايا الصحة والسلامة في مكان العمل

Such imperatives and challenges invite the need to strengthen the following areas:

* Teamwork and multifunctional teamwork.
* Independent problem solving and decision making abilities
* Communication skills ,multi-cultural, and inter-group communication
* Awareness of quality criteria
* Better teacher and trainer training and education

تتطلب هذه الضرورات والتحديات ضرورة لحظ وتعزيز المجالات التالية لدى المتعلم:

* العمل الجماعي وفريق العمل متعدد الوظائف.
* حل المشاكل وقدرات اتخاذ القرارات
* مهارات الاتصال ومهارات الإتصال بين الثقافات المتعددة ، والاتصال بين الجماعات
* الوعي بمعايير الجودة
* تدريب مدربين ومعلمين أفضل

**Basic concepts**

* Significant reforms have been made in recent years in the field of better adapting TVET to the needs of the labor market and socio- economic plans
* Changes affecting the structure of the market, technological innovations and new ways of organizing work have required new knowledge and the development of areas of competency that rarely formed a part of TVET systems.
* Because of the demand for new professional positions and the higher-level qualifications these call for, TVET systems have obviously had to be developed in order to adequately provide and answer to the new requirements. new professional qualifications concepts
* At the micro (company) level, reforms and changes have implied large scale of technological transformation and organizational change, leading to new professional qualifications models.
* The resulting profile of the “new more versatile qualified worker considers not only professional competency in itself but also that workers should be able to take initiatives and independently influence the nature of their works
* The concept of competency is subject to a process of continual change ,it is rather dynamic (Holistic approach)
* Debate over this area has identified various competency-based training models or approaches:
  + Traditional Competency Based Training (TCB)
  + Modular Employable Skills (MES)
  + and The Holistic Approach **(HA)**

**المفاهيم الأساسية**

* تم إجراء إصلاحات كبيرة في السنوات الأخيرة في مجال تحسين وتكييف التعليم والتدريب المهني والتقني وبما يتوافق مع احتياجات سوق العمل والخطط الاقتصادية والاجتماعية
* تتطلب التغييرات التي تؤثر على هيكل السوق والابتكارات التكنولوجية والطرق الجديدة لتنظيم العمل معرفة جديدة وتطوير مجالات الكفايات التي نادراً ما تشكل جزءاً من أنظمة التعليم والتدريب المهني و التقني.
* نتيجة للطلب على وظائف مهنية جديدة ومؤهلات لمستوى أعلى التي تتطلبها هذه الأنظمة ، فمن الواضح أنه يجب تطوير أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني من أجل ملاقاة والإستجابة لتلك المتطلبات والمؤهلات
* على المستوى الصغراني (الشركة أو المنظمة) ، حيث التغيرات والتحولات التقنية والتكنولوجية والتغيرات البنيوية ، راحت بحاجة تتنامي إلى نظام تأهيل ومؤهلات على درجة عالية من المرونة وقادر على الإستجابة لتلك التغيرات والتحولات .
* إن هذه الصورة التي راحت تتشكل وتصيغ "العامل الأكثر تطوراً والأكثر تنوعاً” لا تركز فقط على الكفايات الفنية والمتخصصة بل راحت تركز أيضا على قدرة ذلك العامل على اتخاذ المبادرات والتأثير بشكل مستقل على طبيعة عمله تطويرا وارتقاءا.
* يخضع مفهوم الكفايات لعملية تغيير مستمر ، إنه ديناميكي و(نهج كلي) إلى حد بعيد.
* أفرز النقاش حول منحى الكفايات نماذج أو مناهج تدريبية قائمة متنوعة أهمها:
* المنحى التقليدي القائم على الكفايات
* منحى المهارات الإستخدامية
* والمنحى الشمولي

**Competence** **or competency**

* Involves possession of sufficient skills, knowledge appropriate attitudes and experience for successful performance in life roles
* Is concerned with what people can do rather than with what they know
* A cluster of related knowledge and skills that affect a major part of one’s job (a role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well accepted standards, and can be improved via training and development.”
* CBET was and still promoted as a way to improve the correspondence between education and training and workplace requirements
* It is individualized, emphasizes outcomes (what individuals know and can do), and allows flexible pathways for achieving the outcomes.
* Competency standards are propelled politically as the way or tool to prepare the work force for the competitive global economy

**الكفاية أو الجدارة أو القدرة**

* ينطوي مفهوم الكفاية على امتلاك الإتجاهات والمعارف والمهارات والخبرات الكافية ، اللازمة لأداء ناجح لدور من أدوار الحياة
* مجموعة من المعارف والمهارات والإتجاهات ذات الصلة التي تؤثر على جزء كبير من وظيفة الشخص (دور أو مسؤولية) ، والتي ترتبط بالأداء في الوظيفة ، والتي يمكن قياسها وفقًا للمعايير المقبولة جيدًا ، ويمكن تحسينها من خلال التدريب والتطوير. "
* ثم الترويج **للتدريب والتعليم القائم على الكفايات** وما زال بوصفه طريقة من طرائق تحسين فاعليته وارتباطيته بمتطلبات ميادين العمل
* إنه منحى فردي أي منحى يتعلم الفرد فيه طبقا لما تؤهله إليه إمكاناته وقدراته وحاجاته ، ويركز على النتاجات والمخرجات (ما يعرفه الأفراد ويمكن أن يفعلوه) ، ويتيح مسارات مرنة لتحقيق النتجات المرغوبة.
* يتم دفع معايير الكفاية سياسيا باعتبارها وسيلة أو أداة لإعداد قوة عمل تستطيع مجاراة إقتصاد عولمي في بيئات تنافسية ملحوظة

**CBTE Worldwide**

* Popular in the United States in the 1970s in the performance-based vocational teacher education movement, and the National Skills Standards initiative
* Riding a new wave in the 1990s with the National Vocational Qualifications (NVQs) system in England, and also n New Zealand's National, Qualifications Framework, and Australia's National Training Board (NTB), etc.
* Developing Countries

**التدريب والتعليم القائم على الكفيات عالميا**

* حظي ويحظى بانتشار واسع في الولايات المتحدة منذ عام 1970 في حركة التعليم المهني للمعلمين القائم على الأداء ، والمبادرة الوطنية للمعايير المهنية
* ركب موجة جديدة في التسعينات مع نظام المؤهلات المهنية الوطنية (NVQs) في إنجلترا ، وأيضاً في نيوزيلندا ، وإطار المؤهلات الوطني ، والمجلس الوطني للتدريب في أستراليا (NTB) ، إلخ.
* راح ينتشر وبسرعة في الدول النامية

**Implications of CBTE**

* Emphasis on doing rather than knowing
* Emphasis on work-based assessment
* Employers rather than college teachers decide what workers should be able to do
* Competencies are derived from an analysis of a job(tasks/duties/skills or via DACUM Or Curriculum Development Based on Ability Structure; CUDBAS-workshops /competency profile
* It makes as clear as possible what is to be achieved and the standards for measuring achievement.
* In theory, it overcomes the divide between hands and mind, theory and practice, general and vocational education

**مقتضيات ومترتبات وآثار التدريب والتعليم القائم على الكفايات**

* التركيز على الفعل بدلاً من المعرفة
* التركيز على التقييم القائم على العمل
* يقرر أصحاب العمل بدلاً من المعلمين أو المدربين ما يجب أن يكون العمال قادرين على القيام به
* تستمد الكفايات من التحليل المهني الذي يتم من خلاله تحليل وظيفة (مهام / واجبات / مهارات أو عن طريق ورش عمل / مهارات للتحليل المهني ومنها أيضا ديكم الأمريكية (North America-USA and Canada) DACUM: **D**eveloping **A** **Cu**rricul**um**

أو كودبس اليابانية **Cu**rriculum **D**evelopment **B**ased on **A**bility **S**tructure; CUDBAS-JAPAN

حيث يتم تطوير لوحة الكفايات المطلوبة لذلك العمل أو المهنة

* إنه يوضح بقدر الإمكان ما يجب تحقيقه وكذا معايير قياس الإنجاز أو الأداء.
* من الناحية النظرية ، فإنه يتغلب على الفجوة بين الأيدي والعقل والنظرية والممارسة ، والتعليم العام والمهني

**Modules (Modular) of Employable Skill (MES)**

**المنحى النظامي للمهارات الإستخدامية – ماس -**

**a. Principles**

* Vocational Training and Education should fulfill the socio-economic needs of a country of right type of manpower in the right numbers and at the right time
* In order to serve such developing needs a close loop system should be established
* For many years the Vocational Training Branch of ILO and its experts have realized that a highly flexible vocational training systems would be suitable for global application ,rather than to serve the needs of only one particular country
* After many years of research development work, the ILO and on early seventies , finally presented a task based and employment oriented systems approach to vocational training using MES
* This approach follows in broad lines of the traditional system approach to training ,where vocational training is to serve the socio-economic needs of the country

**ا. المبادئ**

* يجب أن يفي التدريب والتعليم المهني بالاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الصحيحة على المستوىين الكمي والنوعي وفي الوقت المناسب.
* من أجل خدمة هذه الاحتياجات النامية ينبغي إنشاء نظام حلقي مغلق
* لقد أدرك فرع التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية (ILO) وخبرائها لسنوات عديدة أن أنظمة التدريب المهني المرنة للغاية ستكون مناسبة للتطبيق العالمي ، بدلاً من تلبية احتياجات بلد بعينه
* بعد سنوات عديدة من العمل على تطوير البحوث ، قدمت منظمة العمل الدولية وفي أوائل السبعينات ، في نهاية الأمر ، نهجًا يستند إلى المهام وتوجهات التوظيف نحو التدريب المهني باستخدام منحى المهارات الإستخدامية – ماس -
* يتفق ماس في خطوطه العريضة مع النهج أو المنحى التقليدي للتدريب ، حيث تظل الغاية من التدريب المهني هو خدمة الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية للدول
* **The concept of MES is based largely on:**
  + A closed- loop systems approach training ,with objectives precisely defined and derived from appropriate analysis
  + Learner oriented step-by-step instruction in linear form, drawing on the experience gained from programmed learning and provided with illustrations and essential texts so as to reach a wide range of target population
  + A modular form of programming in order to provide maximum flexibility and thus be able to meet precise local needs of employability and trainee entry ability

**ويستند مفهوم ماس إلى حد كبير على:**

* + التدريب وفق نظام حلقي مغلق ، مع تحديد واضح ودقيق للأهداف والمشتقة من التحليل المهني المناسب
  + تعليم متدرج موجه للتعليم في شكل خطي ، مع الاستفادة من الخبرة المكتسبة من التعلم المبرمج وتقديمها مع الرسوم التوضيحية والنصوص الأساسية للوصول إلى مجموعة واسعة من الأشخاص المستهدفين من التدريب
  + شكل نمطي منهجي لبرمجة التدريب بقصد توفير أقصى قدر من المرونة و القدرة على تلبية الاحتياجات المحلية المحددة وكذا تنويع وتيسير فرص ولوج ميادين العمل وكذا فرص الإلتحاق بالبرامج التدريبية .
* **In comparison with traditional training system, MES observes;**
  + Global occupational profiles as reference for the preparation of flexible modular training programmes,instead of the rigid block type of training programs used in the traditional approach
  + The units of work into which the global profiles are broken down are called Modular Units , each modular unit is comparable to a traditional task ,the MU is a logical sequence and acceptable division of work within a particular job, occupation or field of work with clear start and finish and would not normally be further sub-divided
  + Job specifications in the MES consist of job description and a list of described modular units performed within each job, the total of which corresponds to Module of Employable Skill (M.E.S).

**بالمقارنة مع نظام التدريب التقليدي ، يلحظ ماس:**

* + مصفوفة الكفايات المهنية المطلوبة عالميا كمرجع لإعداد برامج تدريب نظامية مرنة ، بدلاً من نوع التدريب الجامد المستخدم في النهج أو المنحى التقليدي
  + وتسمى وحدات العمل الناجمة عن التحليل المهني بالوحدات المنهجية أو النمطية ، وكل وحدة نمطية قابلة للمقارنة مع مهمة من مهام المنحى التقليدي ، والوحدة النمطية عبارة عن تسلسل منطقي وتقسيم للعمل المقبول ضمن وظيفة معينة ، أو مهنة أو مجال عمل واضح. وببداية ونهاية واضحتين ، وغير قابلة لمزيد من التجزئة المفضية لوحدة تدريبية متكاملة.
  + تشمل مواصفات الوظيفة في ماس: وصف الوظيفة وقائمة بالوحدات النمطية الموصوفة التي تتم داخل كل وظيفة ، ويقابل مجموعها وحدة من المهارات الإستخدامية

**MES Learning elements**

* Instead of the often bulky and rigid manuals and/or books used for traditional training programmes, the learning material for MES training is produced in the form of learning elements.
* Each learning elements relates to one specific skill
* These learning elements are self-contained instructional booklets, each covering a specific item of skill or knowledge. Each learning element consists of;
  + Learning objectives
  + A list of required equipment ,materials and aids
  + A list of related learning elements
  + Instructional texts
  + Assignments
  + A progress check
* Learning elements covering aspects of common and general educational subjects such as maths and general science can be used to bridge the GAP that often exists between the educational level of the available local training population and the entry requirements for a given training programme
* Since learning element covers only one skill (cognitive,psychomptor,or affective ) ,it can be easily used throughout different occupational areas
* MES programmes are compiled in the form of Learning Packages

**عناصر التعلم الخاصة بنموذج ماس**

* بدلاً من الأدلة و / أو الكتب الضخمة واالثقيلة في كثير من الأحيان المستخدمة في برامج التدريب التقليدية ، يتم إنتاج المواد التعليمية للتدريب وفق ماس على شكل عناصر تعليمية.
* يرتبط كل عنصر تعلميمي من عناصر التعلم بمهارة معينة
* تعتبرالعناصر التعليمية كتيبات تعليمية مستقلة ، يغطي كل منها عنصرًا معينًا يقابل مهارة معينة (معرفية أو أدائية أو وجدانية). يتكون كل عنصر تعلميمي من؛
* أهداف التعلم
* قائمة بالمعدات والمواد والمساعدات المطلوبة
* قائمة من عناصر التعلم ذات الصلة
* النصوص التعليمية
* تعيينات
* فحص أو اختبار التقدم في التدريب
* يمكن استخدام عناصر التعلم التي تغطي جوانب من الموضوعات التعليمية العامة والعامة مثل الرياضيات والعلوم العامة لسد الفجوة بين التي توجد غالباً بين المستوى التعليمي للمتدربين المحليين المتوفرين ومتطلبات الدخول لبرنامج تدريب معين
* وبما أن عنصر التعلم لا يغطي سوى مهارة واحدة معرفية أو أدائية أو وجدانية ، فيمكن استخدامه بسهولة ،وتعميمه على مجالات مهنية متعددة.
* يتم تجميع برامج وفق ماس في حزم تعليمية

**MES and Traditional**

The patterns of both; MES and traditional system approach to vocational training are comparable based on the procedures. Procedures leading from training needs assessment via the planning and implementation of training programmes to evaluation, validation and feedback, Inputs and out puts are identical .however there are some new and transferable inputs which make the MES pattern different from the traditional one

**These inputs are;**

* + Master lists of modular units (tasks) in line with global profiles
  + Bank of modular/learning elements
  + Instructional units to substitute learning elements not developed yet
  + Staff development learning elements to train analysis, curriculum developers, learning elements developers, administrators and instructors of MES training

**مقارنة ماس مع المنحى التقليدي**

يظل نمطي ماس والنمط التقليدي في التدريب المهني قابلين للمقارنة فيما يتعلق بالإجراءات التي تقود إلى تقييم احتياجات التدريب من خلال تخطيط وتنفيذ برامج التدريب إلى التقييم ، والتحقق من الصحة والتغذية الراجعة ، والمدخلات والميزات المتطابقة. ومع ذلك تظل هنالك المدخلات الجديدة من تلك القابلة للتحويل تجعل من نمط ماس نمطا متميزا عن النمط التقليدي

**وهذه المدخلات هي ؛**

* القوائم الرئيسية للوحدات النمطية (المهام) بما يتماشى مع التوصيفات العامة
* بنك من وحدات / عناصر التعلم
* الوحدات التعليمية لتحل محل عناصر التعلم من تلك التي لم يتم تطويرها بعد
* عناصر تعلم تطوير الموظفين لتدريب التحليل ومطوري المناهج ، ومطوري عناصر التعلم ، والإداريين والمدربين للتدريب على ماس.

**MES systems approach to vocational training makes it possible to;**

* + Establish systematic, comprehensive and flexible vocational training structures and programs to suit the needs of socio- economic needs of a given nation
  + Prepare job descriptions, specifications and training programs of different types and levels
  + Control, monitor, evaluate and validate vocational training with provision for constant up-dating and improvement through effective feedback and control mechanism
  + Establish national testing and certification whereby recognized credits are given for each completed part of training program with the possibility that such credits could be recognized at regional or even international level
  + Acquire a degree of employability regardless the duration and content of the training programs

**يُمكّننا ماس من :**

* + إنشاء هياكل وبرامج تدريب مهني منتظمة وشاملة ومرنة لتلائم الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية لأية دولة معينة
  + إعداد أوصاف الوظائف والمواصفات وبرامج التدريب من مختلف الأنواع والمستويات
  + التحكم في التدريب المهني ورصده وتقييمه والتحقق من صحته مع توفير مواكبة للتحسين المستمر والتحسين من خلال آلية فعالة للرقابة والتحسين
  + وضع اختبار وطني وإصدار الشهادات حيث يتم منح اعتمادات معترف بها لكل جزء مكتمل من برنامج التدريب مع إمكانية الاعتراف بهذه الاعتمادات أو المؤهلات على المستوى الإقليمي أو الدولي
  + الحصول على درجة القابلية للتوظيف بغض النظر عن مدة ومحتوى برامج التدريب

**Concerns on Traditional CBTE and MES: An Introduction to the Holistic Approach**

* + The notion that CBET is a teaching-learning process is, to some, a myth or at least a polite fiction.
  + The debate should not be about the merits of CBET as an educational method because it is actually a policy approach.
  + The competency standards movement in Britain, Australia, New Zealand, and the United States is closely tied to political initiatives for global competitiveness and accountability.
  + The fundamental issue is whether and to what extent vocationalism should drive education.
  + Although competency certificates such as NVQs are awarded independently of the mode of attaining the competency, in practice, competency standards drive the curriculum, and narrowing content.
  + Even the broader competencies, some say, still emphasize performance and outcomes over knowledge and cognition
  + For opponents, the competency movement is based on the assumptions that more education and training results in better economic performance and that serving industry needs best serves individual and societal needs
  + Much of the debate can be seen as a power struggle over who determines educational goals, standards, and curriculum: government and employers or educational institutions
  + Both sides (with and against) seem to agree that these criticisms or concerns are valid when competence is conceptualized in behavioral terms.
  + The behaviorist framework breaks down competence into the performance of discrete tasks, identified by functional analysis of work roles.
  + The counter argument is that, in CBET, knowledge is defined narrowly in terms of employer needs, and rather than being a framework
  + Competency standards are a prescription to which educational funding is tied, by which teachers are benchmarked and assessed, and through which workers' progression and pay are determined
  + **The functionalistic focus**, which originated in the United Kingdom, is essentially concerned with the evaluation of performance, in accordance with established norms (functional analysis); thus, “Competency refers to the group of skills and knowledge which are applied in order to carry out a task or function, in accordance with the requirements imposed by the job.”
  + **The constructivist focus**, which originated in France, as a critique of traditional scholastic theoretical knowledge based pedagogy, defines professional proficiency as: “the individual and collective under-standing of productive situations subjected to the complexity of problems which cause its evolution. The company is conceived as: “a group of dysfunctions understood as being problems. The analysis of dysfunctions includes the less qualified workers”.
  + Another major concern is that "100 years of educational, psychological, organizational, and cultural research has largely been ignored" .In particular, the behaviorist conception of "skill" and "competence" as individual and value free is contradicted by recent research suggesting that skills are social constructions or cultural

**مخاوف أو لنقل إرهاصات بشأن المنحى التقليد للتعليم والتدريب المبني على الكفايات وماس: مقدمة إلى النهج أو المنحى الشمولي**

* + إن فكرة التدريب والتعليم القائم على الكفايات ، بالنسبة للبعض ، أسطورة أو على الأقل خيال مهذب.
  + لا ينبغي أن يكون النقاش حول مزايا التدريب والتعليم القائم على الكفايات كنهج أو طريقة للتعليم ،لأنه في الواقع نهج منبثق عن إطار السياسات التربوية التعليمية فهو نهج أو منحى سياسي بالضرورة.
  + ترتبط حركة معايير الكفايات في بريطانيا وأستراليا ونيوزيلندة والولايات المتحدة ارتباطًا وثيقا بالمبادرات السياسية لتحسين فرص التنافس العالمي والمساءلة.
  + القضية الأساسية هي ما إذا كان يجب أن تقود الممارسة المهنية إلى التعليم وإلى أي مدى.
  + على الرغم من أن الشهادات التي يتم منحها طبقا للمؤهلات والإعتمادات الوطنية NVQs فإنه يتم منحها بعيدا عن الطرائق أو المنهج الذي تحققت من خلاله الكفايات ، ومن الناحية العملية ، فإن تلك المعايير والمؤهلات الوطنية هي التي تؤسس للمنهاج وتؤطر المحتوى التعليمي التدريبي.
  + يقول البعض ، حتى الكفايات العريضة ، فإنها لا تزال تؤكد وتركز على الأداء والنتائج وليس على المعرفة أو الإدراك
  + بالنسبة إلى المعارضين ، تستند حركة الكفايات إلى الافتراضات التي مفادها أن المزيد من التعليم والتدريب المبني على الكفايات يؤديان إلى أداء اقتصادي أفضل وبقدر ما تخدم احتياجات الصناعة العاملة فإنك تخدم على نحو أفضل الاحتياجات الفردية والمجتمعية.
  + يمكن النظر إلى الكثير من النقاش على أنه صراع على السلطة حول من يحدد الأهداف والمعايير والمناهج التعليمية: الحكومة أم أرباب العمل أم المؤسسات التعليمية
  + يبدو أن كلا الطرفين (سواء من كان مع أو من كاد ضد )منحى الكفايات، يتفقان على أن هذه الانتقادات أو المخاوف لها ما يبررها عندما يتم تأطير منحى الكفايات مفاهيميا بالإستناد إلى المدرسة السلوكية ومصطلحاتها
  + يُفصل **الإطار السلوكي** الكفاية إلى أداء لمهام منفصلة تم تحديدها من خلال التحليل الوظيفي للأدوار المناطة بعمل محدد
  + في المقابل في منحى الكفايات يتم تعريف أو تحديد المعرفة على نحو مقيد بمصطلحات تعكس حاجات صاحب العمل أكثر من كونها إطار عمل
  + معايير الكفايات هي وصفة يرتبط بها تمويل التعليم ، و من خلالها يتم قياس وتقييم أداء المعلمين ومعايرتهم بنظرائهم، و يتم من خلالها تحديد تقدم العمال ودفع رواتبهم.
  + يهتم **المنحى الوظيفي** الذي نشأ في المملكة المتحدة بشكل رئيس بتقييم الأداء في ضوء معايير محددة مسبقا ، وعلية فإن الكفاية من وجهة نظرهم تعود وتشير إلى مجموعة المهارات والمعارف التي تم توظيفها في إنجاز مهمة أو وظيفة معينة وطبقا لمتطلبات العلمل أو الوظيفة
  + أما **المنحى البنائي** الذي نشأ في فرنسا كرد على المدرسة التقليدية لعلوم التربية التي تعطي الوزن الأكبر للمعارف النظرية ، فإن هذا المنحى يعرف الكفاية الإحترافية الوظيفية بوصفها فهم فردي وجمعي لحلول منتجة تخضع إلى وتعتمد على درجة صعوبة المشاكل قيد الإهتمام والتي تتسبب في تطورها وتعقيدها. وينظر للشركة أو صاحب العمل وفق المنظور البنائي بوصفها مجموعة من الإختلالات الوظيفية المفهومة كمشاكل تحتاج إلى حلول ،ويتضمن تحليل تلك الإختلالات تحليل أداء العمال الأقل تأهيلا
  + يضاف لما تقدم من إرهاصات أنه تم إغفال وتجاهل مئة عام من الأبحاث التربوية والنفس تربوية والتنظيمية والثقافية. وتحديدا المنظور السلوكي لكل من المهارة والكفاية الذي يراهما فرديتان والذي تعارض مع الأبحاث الحديثة التي تراهما تراكيب أو مكونات اجتماعية أو ثقافية

**Integrated &Holistic Concept to TVET**

* An integrated holistic view sees competence as a complex combination of knowledge, attitudes, skills, and values displayed in the context of task performance
* This approach recognizes levels of competence- entry, experienced, specialist-rather than a once for all attainment.
* One of the major arguments for CBET is that it gives individuals opportunities to "achieve qualifications that relate to required performance in the workplace”, and consequently satisfies employers' needs for a skilled work force.

**المنحى أو المبدأ التكاملي والشامل للتعليم والتدريب المهني والتقني**

* ترى النظرة الشمولية المتكاملة الكفاية كمجموعة معقدة من المعارف والمواقف والمهارات والقيم التي يتم توظيفها في سياق أداء مهمة محددة
* يعترف هذا النهج بمستويات للكفاية ، والخبرة ، والاختصاصية لدى الأفراد ، وبجب أن لا يتم التعامل معهم على ذات السوية
* من أهم الحجج التي يقدمها التدريب والتعليم المبني على الكفايات أنه يمنح الأفراد فرصًا "لتحقيق المؤهلات المتعلقة بالأداء المطلوب في مكان العمل" ، وبالتالي تلبية احتياجات أرباب العمل من القوى العاملة الماهرة .

1. **Holistic and Pedagogical Theories**

With more emphasis on a holistic conception of competence and on education for citizenship and cultural understanding, well-done CBET can find a realistic middle ground between the humanist and behaviorist perspectives, taking another step toward breaking down the divisions between general and vocational education.

**ا. النظريات الشمولية والبدغوجية**

مع مزيد من التركيز على المفهوم الكلي أو الشامل للكفاية وعلى التعليم من أجل المواطنة والفهم الثقافي ، يمكن أن يجد التدريب والتعليم القائم على الكفايات أرضية وسط و واقعية بين المنظورات أو المدارس الإنسانية والسلوكية ، ومتخذا خطوة أخرى متقدمة نحو كسر الانقسامات بين التعليم العام و المهني.

1. **Holistic & training process**

The holistic-integrative focus:

* The debate over competency is closely linked to “global professional definitions which place greater emphasis on the improvement of the training process”.
* This conceptualization of initial vocational training as a system of occupations that leads young people to a global professional qualification – rather than a series of partial qualifications – forms the basis of the holistic competency-based training focus.
* **Professional Competency:**

According to G. Bunk’s definition (1994) “A person has professional competency if he or she has the knowledge, skills and abilities he requires to carry out an occupation, if he or she can solve tasks independently and flexibly and is both willing and able to plan ahead in his working sphere and within work organizational structures”.

* **Concept of Competency**

The concept of competency is subject to a process of continual change, it is rather dynamic and several factors have impacts on it, such as;

* Brain activities
* Physical activities
* Environment
* Length of learning phase
* Communication and collaboration activities
* Skills and knowledge
* Responsibility
* Competency is considered as a unitary and dynamic group in itself. Different work situations call for different qualities (knowledge, ability, skills) which should be combined, coordinated and integrated in such a way as to enable workers to efficiently carry out the tasks that make up their professional activity.

**ب .المنحى الشمولي والعملية التدريبية**

* + يرتبط الجدل حول الكفاية ارتباطًا وثيقًا "بالتعريفات المهنية العالمية التي تركز بشكل أكبر على تحسين عملية التدريب".
  + هذا المفهوم من التدريب المهني الأولي كنظام من المهن التي تقود الشباب إلى مؤهل مهني عالمي - بدلا من سلسلة من المؤهلات الجزئية - يشكل أساس التركيز على التدريب الشامل القائم على الكفاية.

**الكفاية المهنيةالإحترافية:**

* + وفقًا لتعريف G. Bunk (1994) "يتمتع الشخص بالكفاية المهنية إذا كان لديه / لديها المعرفة والمهارات والقدرات التي يحتاجها لتنفيذ مهنة ، إذا كان بإمكانه حل المشكلات بشكل مستقل ومرونة وهو على استعداد وقادر على حد سواءمن التخطيط للمستقبل في مجال عمله وداخل الهياكل التنظيمية للعمل ".

**مفهوم الكفاية**

* + يخضع مفهوم الكفاية لعملية تغيير مستمر ، إنه ديناميكي إلى حد ما والعديد من العوامل تؤثر عليه ، مثل:
  + أنشطة الدماغ
  + الأنشطة البدنية
  + البيئة
  + طول مرحلة التعلم
  + أنشطة التواصل والتعاون
  + المهارات والمعرفة
  + المسئولية
  + تعتبر الكفاية مجموعة موحدة وديناميكية في حد ذاتها. تتطلب مواقف العمل المختلفة اختلاف الصفات (المعرفة ، القدرة ، المهارات) التي يجب دمجها وتنسيقها وتكاملها بطريقة تمكن العمال من تنفيذ المهام التي تشكل نشاطهم المهني بكفاءة.
* ***Competencies and not a competency***

This relational holistic approach serves us as the base for the following definitions of competency:

* Technical/professional competency
* Methodological competency
* Social competency
* Participatory competency
* Self competency
* Life long learning competency

**الكفايات وليس الكفاية**

يخدم هذا النهج الشامل الارتباطي كأساس لتعريفات الكفايات التالية:

* + الكفايات الفنية/المهنية المتخصصة
  + الكفايات المنهجية
  + الكفايات الاجتماعية
  + الكفايات التشاركية
  + الكفايات الذاتية
  + كفايات التعلم مدى الحياة

**A.Technical/professional competency**

Professional competence consists of specific areas of ability that are needed to master subject content of theoretical and practical relevance

* + الكفايات الفنية / المهنية المتخصصة

تتكون الكفايات المهنية الوظيفية من مجالات محددة ومتخصصة من القدرات اللازمة لإتقان محتوى التدريب المتخصص بشقيه النظري والعملي

**B.Methodological competency**

Methodological competence consists of areas of ability that can be applied across different situations and are needed to meet difficult challenges in the workplace

* + الكفايات المنهجية

وتتكون الكفاية المنهجية من مجالات القدرة التي يمكن تطبيقها في مختلف المواقف ، وهي ضرورية لمواجهة التحديات الصعبة في مكان العمل ومنها:

**B1.PROBLEM-SOLVING & CRITICAL THINKING**

Students can analyze a problem (very, -, reasonably, not very) systematically; possible solutions are evaluated (very, -, reasonably, not very) critically and exhaustively, and the proposed solution is (very, -, rea-sonably, not very) well-reasoned

**حل المشاكل والتفكير النقدي**

يمكن للطلاب تحليل مشكلة (**بشكل كبير ، بشكل معقول ، ليس بشكل كبير**) بشكل منهجي نظامي؛ وتحليل الحلول الممكنة **(بشكل كبير ، وبشكل معقول ، غير معقول)**، على نحو ناقد ومستنفذ ، وتبريرالحل المقترح منطقيا (**بشكل كبير ، وبشكل معقول ، غير معقول)**

**B2.SCIENTIFIC METHODOLOGY**

Students can select, apply, and evaluate scientific methods to address specific problems in a/an (very, -, reasonably, not very) expedient manner

ا**لمنهجية العلمية**

يمكن للطلاب اختيار الأساليب العلمية وتطبيقها وتقييمها لمعالجة مشكلات معينة **(بشكل كبير ، وبشكل معقول ، غير معقول)**

**B3.WORK METHODS, TECHNIQUES, AND PROCEDURES**

Students can select, apply, and evaluate general and specialist work methods, techniques, and procedures to address specific problems in a/an (very, -, reasonably, not very) expedient manner

**طرائق العمل ، التقنيات ، والإجراءات**

يمكن للطلاب اختيار وتطبيق وتقويم أساليب وتقنيات وإجراءات العمل العامة والمتخصصة للتعامل مع مشكلات معينة بطريقة ملائمة **(بشكل كبير ، وبشكل معقول ، غير معقول)**

**B4.INFORMATION LITERACY**

Students can locate, evaluate, process, and present information to address specific problems in a/an (very, -, reasonably, not very) expedient manner

**محو الأمية المعلوماتية**

يمكن للطلاب تحديد مواقع أو مصادر المعلومات وتقييمها ومعالجتها وتقديمها لمعالجة مشكلات معينة بطريقة **(بشكل كبير ، وبشكل معقول ، غير معقول)**

**B5.CREATIVITY & INNOVATION**

Students are able to develop and implement creative and innovative ideas or solutions to address challenging problems (very, -, reasonably, not very) effectively

**الإبداع والابتكار**

الطلاب قادرون على تطوير وتنفيذ أفكار أو حلول مبتكرة لمعالجة المشاكل الصعبة **(بشكل كبير ، وبشكل معقول ، غير معقول)** بشكل فعال

**C.Social competency, which has three-dimensial meaning;**

1. **Getting on well with other individuals and groups**

* Establishing and maintaining interpersonal relationships
* Finding a compromise
* Resolving conflicts constructively

**الكفايات الإجتماعية وتشتمل على معنى ثلاثي الأبعاد:**

1. **التعامل بشكل جيد مع الأفراد والمجموعات الأخرى**

• إنشاء العلاقات الشخصية والحفاظ عليها

• إيجاد الحلول الوسطى وتقديم التنازلات

• حل النزاعات بشكل بناء

1. **Learning to work and create in a team**

* Helping them
* Persuading and bringing to the common goal

**2 - تعلم العمل والقيام بالاعمال ضمن الفريق وتكوينه**

• مساعدتهم أي مساعدة أعضاء الفريق

• القدرة على الإقناع وتحقيق الهدف المشترك

1. **Participating in the national, social, political, cultural and public life**

* Respecting democratic principles of public life and Values
* Taking care of the environment

**3- المشاركة في الحياة الوطنية والاجتماعية والسياسية والثقافية والعامة**

• احترام المبادئ الديمقراطية للحياة العامة وقيمها

• رعاية البيئة

**Social competence components includes;**

* Effective communication
* Problem solving and decision making
* Constructive decision making
* Effective usage of the basic skills such as beginning of conversation
* Understanding of norms and rules for a give environment
* Managing conflicts
* Respect for the other sex, ethnicity
* Self-control and observation of self-behavior and its impact on others
* Orientation to the future, i.e. working to meet goal
* Initialization and maintenance of the relationships
* Ability to ask and to use given help
* Responsible behavior, such ability to listen other opinion
* Ability to separate positive and negative influence of peers

**تشتمل الكفايات الإجتماعية على:**

•التواصل الفعال

•حل المشاكل واتخاذ القرارات

• الصناعة البناءة للقرارات

• الاستخدام الفعال للمهارات الأساسية من مثل أن بدء محادثة أو نقاش

• فهم القواعد والأعراف لبيئة معطاءة

• إدارة النزاعات

• احترام الأعراق والجنس الآخر

• ضبط النفس ومراقبة السلوك الذاتي وأثره على الآخرين

• التوجه إلى المستقبل ، أي العمل على تحقيق الهدف

• تكوين العلاقات والحفاظ عليها

• القدرة على طرح الأسئلة وطلب المساعدة

• السلوك المسؤول ، مثل القدرة على الاستماع إلى الرأي الآخر

• القدرة على فصل التأثير الإيجابي والسلبي للأقران

**D.Participatory competency الكفايات التشاركية for details go to page 65**

**E.Self-Competence it includes;**

**SELF-MANAGEMENT & SELF-REFLECTION**

Students can plan, organize, and critically evaluate their actions and learning processes (very, -, reasonably, not very) effectively and assess their resources (very, -, reasonably, not very) realistically

Students deal with changes in a (very, -, reasonably, not very) positive manner and recognize the need for lifelong learning

**الكفايات الذاتية وتتضمن:**

**الإدارة الذاتية والأنعكاسات الذاتية**

يستطيع الطلاب تخطيط أنشطتهم وعملياتهم التعليمية وتنظيمها وتقييمها تقييماً نقديًا (**بشكل كبير ، وبشكل معقول ، غير معقول**) وتقييم مواردهم (**بشكل كبير ، معقول ، غير معقول**) بشكل واقعي.

**التعلم والتغيير**

يتعامل الطلاب مع التغييرات بطريقة إيجابية جداً (بشكل كبير ، معقول ، غير معقول) ، ويدركون الحاجة للتعلم مدى الحياة

**F.Life long learning competencies, it includes**

* Communication in the mother tongue language
* Communication in foreign languages
* Mathematical and basic science and technology
* Digital
* Learning to learn
* Social
* Sense of initiative and entrepreneurship-self employment and starting a business or a project
* Culture awareness and expression

**كفايات التعلم مدى الحياة وتتضمن**

• التواصل باللغة الأم

• التواصل باللغات الأجنبية

• العلوم والتكنولوجيا الأساسية والعلوم

• الرقمية

• تعلم من أجل التعلم

• الاجتماعية

• الشعور بالمبادرة وريادة الأعمال-التوظيف الذاتي وتأسيس عمل أو مشروع

• الوعي الثقافي والتعبير

**Module 3**

**Typical Model of System Approach to Capacity Building, Training, Accreditation and Certification and Job Analysis**

**Training needs assessment**

**Job analysis and structuring programs**

**Job specifications**

**Skills analysis**

**Trainee specifications (levels) and selection requirements**

**Curriculum development**

**Accreditation (national –and international)**

**Training program resources preparation (Materials and Human)**

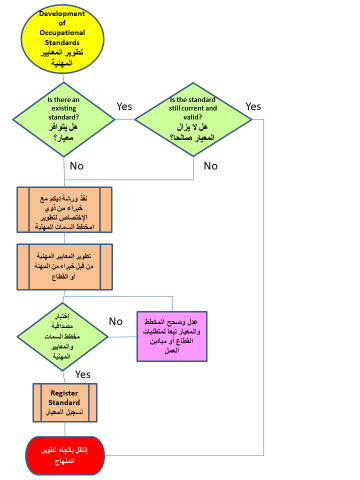
**Implementation of training program including selection of trainees**

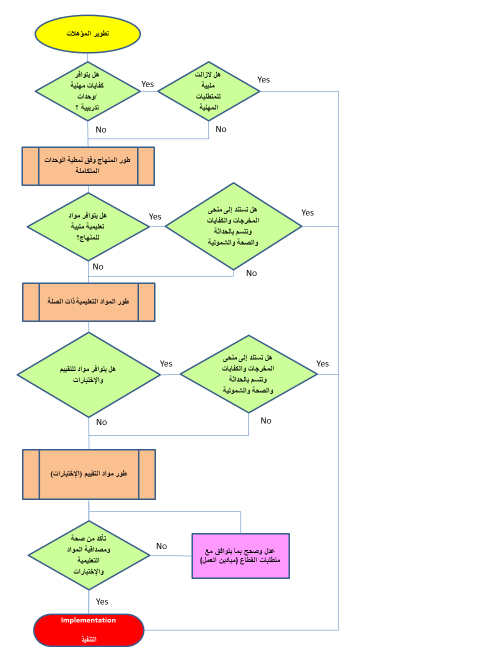
**Testing and certification**

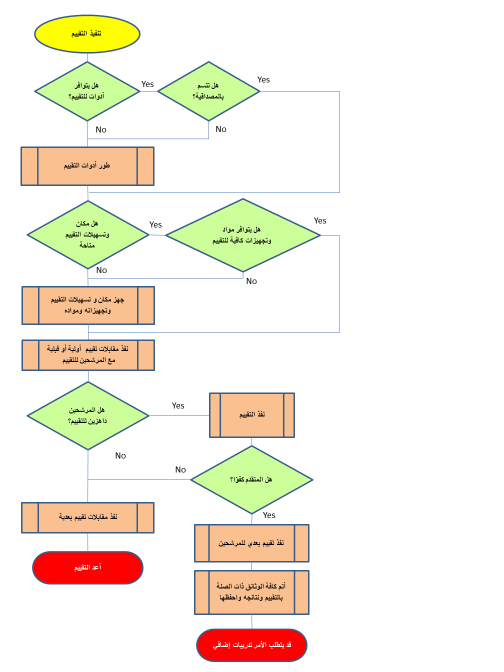
**Evaluation efficiency of training programs**

**Evaluation effectiveness of training programs**

**National and international performance standards and Qualifications**

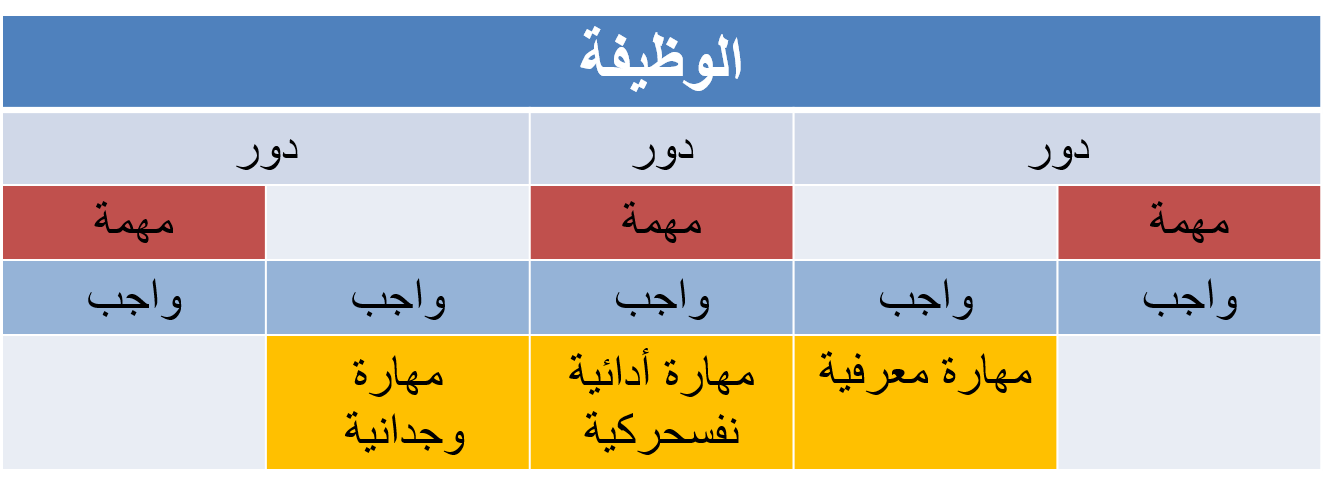






**تحليل العمل**

* تحليل الأدوار: Role Analysis
* تحليل المهام الى واجبات
* تحليل الواجبات الى المهارات



**مهمة**

**جزء متكامل من العمل ومستقل بذاته ويستغرق أداؤه جزءا من وقت العمل**

**مهمة**

جزء متكامل من العمل ومستقل بذاته ويستغرق أداؤه جزءا من وقت العمل

**مهمة**

جزء متكامل من العمل ومستقل بذاته ويستغرق أداؤه جزءا من وقت العمل

**العمل**

مجموع المهام التي يؤديها فرد أو مجموعة أفراد لتحقيق انتاج معين (سلعة أو خدمة) لقاء أجر معين

**واجب**

أحد عناصر سلسلة النشاطات التي يقوم بها العامل أثناء أدائه لواحدة من مهام العمل

**واجب**

أحد عناصر سلسلة النشاطات التي يقوم بها العامل أثناء أدائه لواحدة من مهام العمل

**واجب**

أحد عناصر سلسلة النشاطات التي يقوم بها العامل أثناء أدائه لواحدة من مهام العمل

**مهارة معرفية**

**أدق أجزاء العمل لغايات التحليل وطابعها نظري معرفي معلوماتي**

**مهارة نفسحركية**

**أدق أجزاء العمل لغايات التحليل وطابعها أدائي (عضلي بمؤازرة حسية)**

**مهارة وجدانية**

**أدق أجزاء العمل لغايات التحليل وطابعها اتجاهي قيمي (ضابط وموجه للأداء)**

**واجب**

أحد عناصر سلسلة النشاطات التي يقوم بها العامل أثناء أدائه لواحدة من مهام العمل

**واجب**

أحد عناصر سلسلة النشاطات التي يقوم بها العامل أثناء أدائه لواحدة من مهام العمل

**Job Analysis Forms**

**نماذج تحليل الوظائف**

**Job description form**

**نموذج وصف الوظيفة لتصميم أنظمة التعلم**

Job title: Code:

Span of control: الرمز:

Report to (job title)

Subordinates details:

المسمى الوظيفي :

نطاق التحكم :

تقرير إلى (المسمى الوظيفي)

تفاصيل المرؤوسين :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| How many  العدد | Job title  المسمى الوظيفي | How many  العدد | Job title  المسمى الوظيفي |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Description

الوصف

|  |
| --- |
| Briefed description  وصف موجز |
|  |
| Detailed description  وصف مفصل |

Products

المنتجات

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Machinery (Required performing the job’s tasks and duties

الآلات مطلوب أداء المهام والواجبات

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Machine  الألة | No | Machine  الألة | No | Machine  الألة | No |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

# **Listing Tasks Form**

**نموذج قائمة المهام**

Job Title:

المسمى الوظيفي Code: الرمز:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الرمز | Task Title  عنوان المهمة | الرقم |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sequence Task and Duty statement/Competences Profile**  **مخطط المهام والواجبات/ مخطط الكفايات** | | | | | | | |
| **Tasks**  **المهمة** | **Duties**  **الواجبات** | | | | | | |
| A | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 |
|  | | | | | | | |
| B | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 |  |  |
|  | | | | | | | |
| C | C1 | C2 | C3 | C4 |  |  |  |
|  | | | | | | | |
| D | D! | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sequence Task and Duty statement example sheet metalFabrication**  **مخطط المهام والواجبات ومثال على مهنة من مجال تشكيل الصفائح المعدنية** | | | | | | | |
| **Tasks**  **المهام** | **Duties**  **الواجبات** | | | | | | |
| A:Describe the sheet metal trade  أ: وصف تجارة الصفائح المعدنية | A1:Identify roles of employers and apprentices  أ1 :تحديد أدوار أصحاب العمل والمتدربين | A2:Describes trends and opportunities in the trade  أ 2: وصف الاتجاهات والفرص في التجارة | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 |
| B | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 |  |  |
| C | C1 | C2 | C3 | C4 |  |  |  |
| D: Use installation methods  D: استخدام أساليب التثبيت | D!:Use knots and rigging  D1: استخدام عقدة وحبال التربيط | D2:Move and lift equipment  D2:نقل المعدات ورفعها | D3:install ducts  D3: تركيب القنوات | D4:Apply safety on the job site  D4: تطبيق السلامة على موقع العمل | D5:Describe the HVAC system  D5: صف نظام HVAC | D6:Describe venting  D6: وصف التنفيس |  |

**Task Analysis Form**

**نموذج تحليل المهمة**

Job Titleالمسمى الوظيفي Code:

Task Title: عنوان المهمة Code:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Field\*  المجال | | | Skills  المهارات | No.  الرقم | Duties  الواجبات | No  الرقم |
| 3 | 2 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

**\*Field 1: Cognitive 2: Psychomotor 3: Affective**

**\* المجال 1: المعرفي 2: الحركي النفسي 3: عاطفي**

**Example on:Task Analysis Formنموذج تحليل المهام( مثال)**

Job Titleالوظيفة :Operator in WPS Codeالرقم الرمزي :

Task Titleالمهمة : Operation and maintenance of pumps used in a Water Pump station station(WPS) Codeالرقم الرمزي:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المجالField\* | | | Skills المهارات | No.م | Duties الوجبات | Noم |
| 3 | 2 | 1 |
|  |  | x | Draw a flow diagram illustrating the constituents of WPS | 1.1 | Describe Water pump station | 1 |
|  |  | x | Describe the function of each constituents (pumps, motors, control panels ,etc. | 1.2 |  |  |
|  |  |  |  | 1.3 |  |  |
|  |  | x | Classify types of pumps used in WPS | 2.1 | Recognize pumps used in WPS | 2 |
|  |  | x | Describe functional principle of a centrifugal pump used in a WPS | 2.2 |
|  |  |  |  | 2.3 |  |  |
|  |  | x | Recognize standard dismantling procedures | 3.1 | Dismantle and assemble centrifugal pump | 3 |
|  | x |  | Dismantle the pump | 3.2 |
|  | x |  | Assemble the pump | 3.3 |
| x |  |  | Observe safety precautions related to dismantling and assembling of the Pump | 2.3 |

**\*Field 1: Cognitive معرفي 2: Psychomotorأدائي نفسحركي 3: Affectiveوجداني**

**Form for module/training unit curriculum**

**نموذج منهاج الوحدة / منهج وحدة التدريب**

**Training program title: عنوان البرنامج التدريبي skill level:مستوى المهارة**

**Module / training unit title: النموذج\ عنوان وحدة التدريب**

**Number of allocated sessions (theory: ), (practical: ) total:**

**عدد الدورات المخصصة ( نظري, عملي, والمجموع)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evaluation tools and criteria**  **أدوات التقييم ومعاييره** | **Content**  **المحتوى** | | **Objectives (should be SMARTER)**  **S:specific M: Measurable .A: Achievable T:timeboundet E: ethical R: recordable**  **The learner will be able to:**  **الأهداف (يجب أن تكون أكثر ذكاء)**  **S: محدد M: قابل للقياس. A: قابل للتحقيق T: وقت محدد E: أخلاقي R: قابل للتسجيل**  **يجب أن يصبح المتدرب(المتعلم قادرا على أن :** | | | | |
| **Practical**  **عملي** | **Theoretical**  **نظري** | **Field**  **المجال** | | | **Behavioral**  **سلوكي** | **Specific**  **محدد** |
| **3** | **2** | **1** |
| **Select from practical and theoretical tests for tools and criteria per each specific objectives**  **اختر من الاختبارات العملية والنظرية للأدوات والمعايير لكل هدف محدد** | **Driven from the subject of psychomotor behavioral objective**  **مشتقة من موضوع الهدف السلوكي النفسي** | **Driven from the subject of cognitive and affective behavioral objective**  **انطلاقا من موضوع الهدف السلوكي المعرفي والعاطفي** | **Note :Refer to duty analysis ,Each skill reflect behavioral objective**  **ملاحظة: أرجع إلى تحليل الواجب ، كل مهارة تعكس الهدف السلوكي** | | | | **Note: Refer to task analysis each duty reflect a specific objective**  **ﻣﻼﺣظﺔ: ارﺟﻊ إﻟﯽ ﺗﺣﻟﯾل اﻟﻣﮭﺎم حيث ﯾﻌﮐس ﮐل واﺟب ھدفًا ﻣﺣددًا** |
|  |  |  | **3** | **2** | **1** |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**1: cognitiveمعرفي 2: psychomotorالحركية 3: affective وجداني**

**Form for module/training unit curriculum**

**نموذج منهاج الوحدة / منهج وحدة التدريب**

**Training program title: عنوان البرنامج التدريبيOperator in WPS skill level:مستوى المهارة**

**Module / training unit title:** Operation and maintenance of pumps used in a Water Pump station

**Number of allocated sessions (theory: ), (practical: ) total:**

**عدد الدورات المخصصة ( نظري, عملي, والمجموع)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evaluation tools and criteria**  **أدوات التقييم ومعاييره** | **Content**  **المحتوى** | | **Objectives**  **The learner will be able to:**  **يجب أن يصبح المتدرب(المتعلم قادرا على أن :** | | | | | | |
| **Practical**  **عملي** | **Theoretical**  **نظري** | **Field**  **المجال** | | | **Behavioral**  **سلوكي** | **No.** | **Specific**  **محدد** | **No.** |
| **3** | **2** | **1** |
| **Theoretical essay type measuring 1. the ability to draw the flow(schematic) diagram of a power station and describe its constiteunts** |  | a flow diagram of WPS |  |  | x | Draw a flow diagram illustrating the constituents of WPS | 1.1 | Describe Water pump station | 1 |
|  |  | function of WPSconstituents |  |  |  | Describe the function of each constituents (pumps, motors, control panels ,etc. | 1.2 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.classifying types of pumps used in WPS** |  | types of pumps used in WPS |  |  | x | Classify types of pumps used in WPS | 2.1 | Recognize pumps used in WPS | 2 |
| **3.explaining the functional principle of CP** |  | functional principle of a centrifugal pump used in a WPS |  |  | x | Describe functional principle of a centrifugal pump used in a WPS | 2.2 |  |  |
| **Practical test including oral items measuring:**  **The ability to dismantle and assemble CP in accordance with :**   1. **Standard dismantling and assembling procedures procedures** 2. **Dismanting and assemblimg observing ;**  * **sequence in steps,** * **safety procatutions related to place,equipment and tools,** * **not to exceed 30 mintues hour** |  | standard dismantling and assembling procedures |  |  | x | Recognize standard dismantling and assembling procedures | 3.1 | Dismantle and assemble centrifugal pump | 3 |
| Dismantling and assembling centrifugal pump |  |  | x |  | Dismantle the pump | 3.2 |  |  |
|  |  | x |  | Assemble the pump | 3.3 |  |  |
|  | safety precautions related to dismantling and assembling of the Pump | x |  |  | Observe safety precautions related to dismantling and assembling of the Pump | 3.4 |  |  |

**1: cognitiveمعرفي 2: psychomotorالحركية 3: affective فعالة**

**Required equipment form**

**نموذج المعدات أو التجهيزات المطلوبة**

1. **Machinery and tools**

**1.الآلات والأدوات**

**Training program title:**

**عنوان البرنامج التدريبي skill level:مستوى المهارة**

**Module / Training unit title:**

**النموذج\ عنوان وحدة التدريب**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Item and its specifications** | **unit** | **qty** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. **Raw material المواد الخام**

**Training program title: عنوان البرنامج التدريبي skill level: مستوى المهارة**

**Module / Training unit title:**

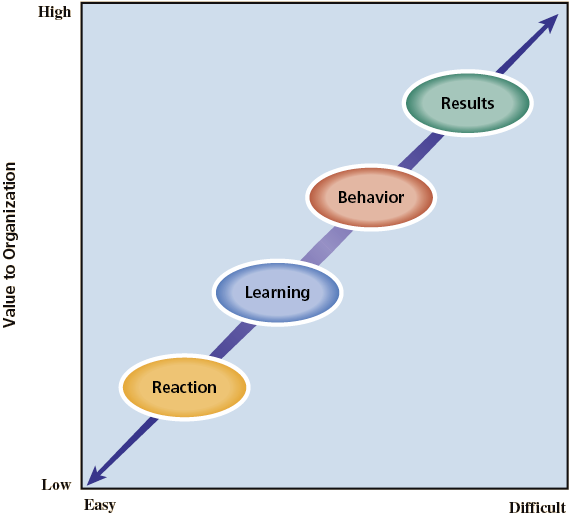
**النموذج\ عنوان وحدة التدريب**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.**  **الرقم** | **Item and its specifications**  **المادة ومواصفاتها** | **Unit**  **الوحدة** | **Qty**  **الكمية** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Module 4: Comprehension Test Design**

**تصميم الإختبار الشامل**

**أنواع ومستويات وخصائص الاختبارات**



**Impact**

**التكوينيةFormative للمستويين الأول والثاني**

**المستوى 1:الانطباع الاولى reaction(نهاية النشاط)**

**المستوى 2- التعلم learning الاختبارات البعدي وغيرها من اختبارات نظرية وعملية**

**النهائية الشاملة الإجمالية ٍSummative للمستويين الثالث والرابع**

**المستوى 3-الاداء performance**

**المستوى4- الأثرimpact -validation**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **أنواع الإختبارات** | | | | |
| **الأدائية** |  | **النظرية** | | |
| **قائمة الفحص** | **الكتابية** | | **الشفوية** |
| **موضوعية** | **مقالية** |
| **القوائم المدرجة** | **اختيار من متعدد (ضع دائرة)** |
| **الاختبار الشامل** | **صح/خطأ - نعم لا** |
|  | **مطابقة** |
| **أكمل الفراغ** |

* **الاختبار الشفوي :** Oral Test

يفيد هذا النمط في الكشف عن قدرة الفرد على التعليل والتحليل والمناقشة . ويستخدم عادة إما مكملا أو مدعما للاختبار الكتابي أو الأدائي . ومن عيوبه أنه غير موضوعي ولا تتصف نتيجته بالثبات ( Validity ) ، ويختبر فردا واحدا فقط في نفس الوقت ( Supplementary ) .

* الاختبار الكتابي : Written Type Test

يستخدم هذا النمط لقياس درجة المعرفة والاستيعاب والتطبيق والتحليل ، ومن ميزاته ( إذا أحسن تصميمه وصياغته ) تحقيق درجة عالية من الموضوعية والمصداقية والثبات . كما يمتاز هذا النوع عن السابق ، في قدرته على اختبار عدد كبير في نفس الوقت .

* الاختبار الأدائي :Performance Type Test

يستخدم هذا النمط عند قياس قدرة الفرد على الأداء حيث يعتبر في هذا المجال من أصدق الاختبارات ، ويمكن أن يقيس دقة وسرعة وأسلوب الأداء ، ويفضل تدعيم هذا الاختبار باختبار شفوي للكشف عن قدرة الفرد على تفسير خطوات ومبررات الأداء .

**الاختبارات الكتابية : Written Type Test**

1. **الاختيار المتعدد : Multiple Test**

* يتكون هذا النمط من صيغة سؤال ( مشكلة ) تسمى الأرومة ( Stem ) ومجموعة البدائل ( Alternatives )المقترحة للإجابة .

يختار منها البديل الصحيح للإجابة وتسمى الباقية المموهات ( Foils ) .

* يستخدم هذا النمط في قياس التغيّر في السلوك ( التحصيل ) في المجال المعرفي .
* تراعى النقاط التالية عند الإعداد :
* أن تكون أرومة السؤال شاملة وواضحة ومحددة . وأن تكون البدائل مختصرة ( عبارات قصيرة ) .
* أن لا تقل بدائل الإجابة عن أربعة وأن لا تزيد عن ستة .
* أن لا يكون أحد البدائل بارز الخطأ .
* تجنب السؤال عن الحقائق ( النقاط ) غير المهمة .
* تجنب الأسئلة التي يمكن إجابتها من خلال المعرفة العامة ، إذ ينبغي قياس ما تم تعلمه من خلال البرنامج .
* تجنب الأسئلة التي تحتمل أكثر من إجابة .
* استخدم الرسومات والبيانات في الأسئلة لأنها ترفع من درجة عملية السؤال .
* غير ترتيب البديل الصحيح عندما يتكون الاختبار من مجموعات من الأسئلة .
* مزايا الاختيار المتعدد :
* تقلل إلى الحد الأدنى إمكانية التعرف على الإجابة عن طريق التخمين .
* زيادة درجة موضوعية التصحيح والتدريج .
* يمكن تنويعها لتناسب مواضيع تعليمية مختلفة .
* مساوئ الاختيار المتعدد :
* صعوبة الإعداد والصياغة .
* قد تميل إلى قياس قدرة الفرد على القراءة إلى درجة غير عادلة .
* **أمثلة :**
* أي من القياسات التالية يعادل مترا واحدا ؟

1. 100 سنتمترا
2. 150 سنتمترا

جـ- 10 سنتمترا

1. 1000 سنتمترا

* وتبين الصيغة التالية طريقة أخرى لصياغة البدائل .

1. 2 يارد
2. 30 بوصة

جـ- 150ملمتر

1. 100 سنتمترا

وهذه الصيغة ضعيفة حيث أن السؤال عن الوحدات المترية لا الانجليزية ، وبسهولة يمكن أن يتجاهل الفرد البدائل ذات الوحدات الانجليزية ( اليارد والبوصة ) .

* تستخدم وحدة الفولت في القياسات الكهربائية للدلالة على :

1. شدة التيار الكهربائي .
2. قيمة فرق الجهد الكهربائي .

جـ- مقدار المقاومة الكهربائية .

د- مقدار القدرة الكهربائية .

**الاختبار الأدائي : Performance Test**

1. **وظيفته :**

يستخدم الاختبار الأدائي للكشف عن تحصيل الأفراد في مجال المهارات الأدائية ( العملية ) ، حيث يطلب من الفرد القيام بالعمل أمام الفاحص ، ويقيم الفاحص أداءه على ضوء معايير أدائية محددة مسبقا . وتشمل المعايير كلا من خطوات ( أساليب ) العمل ونوعية الإنتاج وسرعة الانجاز .

1. **تصميم الاختبار الأدائي :**

يمكن تصميم الاختبار بشكل مقبول إذا تم ما يلي :

* تحديد ماذا تريد أن تقيس ، هل تريد ، أن تقيس الدقة أم السرعة ، أو القدرة على تخطيط العمل أو مهارة استخدام الأدوات أو مراعاة أمور السلامة .

فهل تريد قياس بعض هذه العناصر أم جميعها ؟ ويتم التحديد في العادة على ضوء الهدف التدريبي .

* اختيار أو تصميم الواجب ( التمرين ) بحيث يشمل المهارات الرئيسية المنوي قياسها .
* تحديد النقاط الحاكمة لخطوات العمل ، ليقوم الفاحص بالتركيز عليها أثناء التنفيذ .
* تحديد معيار الأداء المقبول لكل خطوه .
* تحديد أسس ومضمون الاختبار الشفوي ( المناقشة ) التي يسأل عنها الفاحص .
* إعداد قوائم التسهيلات اللازمة ( العدد والأجهزة والمواد ) .
* تحديد الزمن اللازم لتنفيذ الاختبار .
* تحديد أسس ومعايير التصحيح والتدريج .
* إعداد التعليمات المكتوبة التي ستسلم لك من الفرد والفاحص .
* تجربة الاختبار قبل وضعه موضع التنفيذ النهائي .

**جـ – تنفيذ الاختبار الأدائي :**

تراعى النقاط التالية خلال التنفيذ :

* التأكد من حصول الفرد على كل ما يحتاج من التسهيلات ( عدد ، أجهزة ، مواد ، رسومات ) التي يتطلبها الاختبار ، وأن لا تفاوت بين المشتركين من هذه الناحية .
* التأكد من أن الفرد يدرك المطلوب من الاختبار .
* المراقبة الدقيقة لأداء الفرد ( المشترك ) إذا كان الاختبار يشمل عناصر الاتجاهات ( Affective Domain ) مثل التخطيط للعمل ، مراعاة أمور السلامة ، استخدام العدد والأجهزة بصورة سليمة .
* ضبط الوقت إذا كان عنصر الوقت أساسيا في الاختبار .
* تخصيص رقم رمزي لإنتاج كل مشترك .

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **نموذج مراقبة وتدريج الاختبار**  **اسم المشترك : الزمن المخصص : 20 دقيقة** | | | | | | |
| **العلامة** | | **التسهيلات اللازمة** | **محتوى الاختبار** | | | |
| **الممنوحة** | **المخصصة** |  | **معيار الأداء** | **النقاط الحاكمة في الأداء** | **عناصر المناقشة** | **عناصر الأداء** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | * **أقل من عشر دقائق يعطى 5 علامات** * **10-14 دقيقة يعطى 3 علامات** * **15-20 دقيقة يعطى علامتين** * **20-25 علامة** |  |  | **الزمن :**  **الزمن المسموح 20 دقيقة** |

**د – مثال على الاختبار الأدائي :**

* ورقة المشترك :
* موضوع الاختبار :

(( تركيب منظم حراري في نظام دورة التبريد لسيارة )) .

المطلوب :

* فحص المنظم .
* تركيب المنظم في مكانه الصحيح في الدورة .
* الزمن :

الزمن المحدد للإنجاز الكامل 20 دقيقة .

* إرشادات :

سيتم أخذ الأمور التالية بعين الاعتبار عند تقدير العلامة :

x مراعاة أسس وقواعد السلامة المهنية .

x أسلوب الأداء .

x استخدام العدد وترتيبها .

x زمن الانجاز .

x دقة الانجاز .

* ورقة الفاحص :

يقترح النموذج المبين على الصفحة التالية :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| نموذج مراقبة وتدريج الاختبار  اسم المشترك : الزمن المخصص : 20 دقيقة | | | | | | |
| العلامة | | التسهيلات اللازمة | محتوى الاختبار | | | |
| الممنوحة | المخصصة |  | معيار الأداء | النقاط الحاكمة في الأداء | عناصر المناقشة | عناصر الأداء |
|  | 1  1  5 | مصدر حراري ، وعاء  تسخين ميزان حرارة | +10 ْم  خطأ أو صواب | * تسخين أولي للماء ثم غمس المنظم . * قراءة / ميزان الحرارة * دقة الحكم على الصلاحية | * عند أي درجة حرارة يفتح المنظم ؟ * بماذا يملأ المنظم ؟ | تركيب منظم حراري لدورة مياه التبريد   1. فحص المنظم الحراري 2. تركيب المنظم الحراري |
|  | 3  7  2  1 | سيارة ، صندوق عدة ، وعاء ، ماء | * الاستخدام السليم والمأمون للعدد والأدوات * سلامة وضع المنظم . * عدم تسريب الماء من أماكن ربط الخراطيم . * مستوى الماء المشع . | * وضع وعاء أسفل السيارة لاستقبال المياه المتسربة . * فك ونزع الخراطيم . * تركيب المنظم في المكان والوضع السليمين . * إعادة ملئ المشبع بالماء * ارتداء ملابس العمل .   استخدام العدد والأدوات . |  |
|  |  |  | * أقل من عشر دقائق يعطى 5 علامات * 10-14 دقيقة يعطى 3 علامات * 15-20 دقيقة يعطى علامتين * 20-25 علامة |  |  | الزمن :  الزمن المسموح 20 دقيقة |

****

**جامعة البلقاء التطبيقية**

**وحدة التقييم والامتحانات العامة**

**ملحق رقم (5) – الإطار العام لامتحان الشهادة الجامعية المتوسطة**

1. تطبق الأحكام الواردة في هذا الإطار على الطلبة الذين سيتقدمون إلى امتحان الشهادة الجامعية المتوسطة وفقاً للخطط الدراسية الجديدة التي بدأ تدريسها اعتباراً من مطلع العام الجامعي 2017/ 2018م، واعتباراً من الدورة الصيفية لعام 2019م.
2. يهدف الامتحان إلى قياس درجة اتقان الطلبة الخريجين للمهارات المختلفة التي تتضمنها المناهج والخطط الدراسية للتخصصات المعتمدة، لذلك سيكون الامتحان عبارة عن امتحان كفاءة لقياس المهارات والكفايات والمعارف المكتسبة خلال الدراسة، ولن يكون امتحاناً تحصيلياً وتكراراً لامتحانات المواد التعليمية التي يتقدم إليها الطلبة في كلياتهم وهم على مقاعد الدراسة.
3. يتكون الامتحان من شقين: الامتحان النظري ويتقدم إليه جميع الطلبة وامتحان الكفاءة العملي ويتقدم إليه الطلبة خريجو التخصصات التقنية والتطبيقية وفقاً للتصنيف المعتمد من قبل جامعة البلقاء التطبيقية.
4. يتكون الامتحان النظري من 3 أوراق نظرية هي:

| **الورقة** | **المحتوى** | **المجالات** | **مخرجات التعلم** | **أسئلة قياس المخرجات** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **الأولى**  **(مشتركة لجميع البرامج والتخصصات)** | **الثقافة العامة** | الثقافة الإسلامية | تعلن للطلبة بعد اعتمادها | أسئلة اختيار من متعدد ذات منحى تطبيقي |
| المواطنة الإيجابية ومهارات الحياة |
| المهارات اللغوية/ انجليزي |
| التربية الوطنية والعلوم العسكرية |
| **الثانية**  **(مشتركة لجميع البرامج والتخصصات)** | **مهارات التواصل والتشغيل** | ريادة الأعمال | تعلن للطلبة بعد اعتمادها | أسئلة اختيار من متعدد ذات منحى تطبيقي |
| مهارات الاتصال باللغة الإنجليزية |
| الصحة والسلامة المهنية |
| **الثالثة** | **المهارات الفنية المتخصصة** | تحدد المجالات لكل تخصص ويراعى المجالات المشتركة لتخصصات البرنامج أو المسار الواحد | تعلن للطلبة بعد اعتمادها | أسئلة اختيار من متعدد ذات منحى تطبيقي |
| **الرابعة (للتخصصات التقنية والتطبيقية)** | **امتحان الكفاءة العملي** | تحدد وتعلن للطلبة | تعلن للطلبة بعد اعتمادها |  |

1. يتقدم الطلبة إلى امتحان الكفاءة العملي وفقاً لمصفوفة الكفايات والمهارات العملية المعتمدة لكل تخصص والمعلنة للطلبة على موقع الجامعة.
2. تحدد مدة الامتحان وعدد الأسئلة والعلامة القصوى وعلامة النجاح في كل ورقة من أوراق الامتحان النظرية على النحو الآتي:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **الورقة** | **مدة الامتحان (دقيقة)** | **عدد الأسئلة** | **العلامة القصوى** | **نسبة النجاح من العلامة القصوى** |
| **الأولى** | 120 | 75 | 150 | 50% |
| **الثانية** | 90 | 50 | 100 | 50% |
| **الثالثة** | 150 | 100 | 350 للتخصصات التقنية والتطبيقية و 750 للتخصصات الأخرى | 50% |
| **الرابعة (للتخصصات التقنية والتطبيقية)** | 180 | - | 400 | 60% |

1. مدة امتحان الكفاءة العملي للتخصصات التقنية والتطبيقية ثلاث ساعات (ويجوز زيادتها إذا ارتأت اللجنة الفاحصة ضرورة لذلك) والعلامة القصوى للامتحان 400، وعلامة النجاح 240 علامة.
2. يعتبر الطالب ناجحاً في الامتحان إذا نجح في جميع الأوراق النظرية وامتحان الكفاءة العملي (للتخصصات التقنية والتطبيقية) وحصل على معدل لا يقل عن (60%).
3. تعلن الكفايات النظرية والعملية 0مخرجات التعلم) للطلبة على موقع الجامعة بعد اعتمادها رسمياً.
4. تشكل اللجان المكلفة بوضع مخرجات التعلم وأسئلة قياس المخرجات لورقة المهارات الفنية المتخصصة (الورقة الثالثة) واللجان الفاحصة في امتحان الكفاءة العملي على النحو التالي:
   * عضو هيئة تدريس في مجال التخصص من جامعة البلقاء التطبيقية / مقرراً.
   * عضو هيئة تدريس في مجال التخصص من الكليات الوطنية التي تشرف عليها جامعة البلقاء التطبيقية أكاديمياً وفنياً / عضواً.
   * ممثل عن مجالس القطاعات المهنية ذات العلاقة المشكلة من قبل معالي وزير العمل / عضواً.
   * ممثل عن القطاع الخاص من ذوي الخبرة والاختصاص / عضواً.
   * ممثل عن النقابات المهنية ذات العلاقة من ذوي الخبرة والاختصاص / عضواً.

ويكون الأستاذ الدكتور مدير وحدة التقييم والامتحانات العامة منسقاً لجميع اللجان ومشرفاً على عملها.

1. يفوض إلى مدير وحدة التقييم والامتحانات العامة باستبدال أي عضو من اللجان المشكلة في حال اعتذاره عن المشاركة في اللجان.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **جدول مواصفات الإختبار الشامل تبعا للأهداف والنتاجات أو المخرجات التعليمية** | | | | | | | | | | | | | |
| **الأهداف السلوكية (مستوى المهارات ) وأوزانها النوعيىة** | | | | | | | | | **الزمن**  **د** | **الأهداف الخاصة(مستوى الواجبات)** | | **الوزن النوعي**  **(علامة)** | **المهام الكفايات (النتاجات أوالمخرجات أوالأهداف العامة للبرنامج للمساق)**  **(مستوى المهام)** |
| **الوزن النوعي** | **الهدف الخاص** |
| **الزمن**  **د** | **الوزن النوعي** | **النفسحركية (أدائية)** | **الزمن**  **د** | **الوزن النوعي** | **الوجدانية** | **الزمن**  **د** | **الوزن النوعي** | **المعرفية** |  |  | **خ 1.1** |  | **ع1** |
|  |  |  |  |  |  |  |  | **س 1.1.1** |  |  |
|  |  |  |  |  | **س1.1.2** |  |  |  |  |  |
|  |  | **س1.1.3** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | **س1.2.1** |  |  | **خ1.2** |
|  |  |  |  |  | **س1.2.2** |  |  |  |  |  |
|  |  | **س1.2.3** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | **س2.1.1** |  |  | **خ2.1** |  | **ع 2** |
|  |  |  |  |  | **س2.1.2** |  |  |  |  |  |
|  |  | **س2.1.3** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | **س2.2.1** |  |  | **خ2.2** |
|  |  |  |  |  | **س2.2.2** |  |  |  |  |  |
|  |  | **س2.2.3** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **س2.2.4** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **خ2.3** |

**ع: هدف عام خ: هدف خاص س: هدف سلوكي**

Example

**Training program title: Water Safety Management**

**Skill level:**

**Module / training unit title: Determine and validate Control Measures, reassess and prioritize the Risks of drinking water supply system**

**Number of allocated sessions (theory: 2), (practical: 0), (total: 2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evaluation tools and criteria** | **Methods** | **Content** | | **Objectives**  **The learner will be able to:** | | | | |
| **Practical** | **Theoretical** | **Field** | | | **Behavioral** | **Specific** |
| **3** | **2** | **1** |  |  |
| **Multipe choice to measure determination and validation and monitoring of Control measures** |  |  | * Define control measures. * Forms of control measures. * Determination of the existing & missing Control Measures for each identified hazards& hazardous events at:  1. Catchment areas 2. source/ resource 3. water treatment phases 4. distribution net system 5. house connection |  |  | **\*** | * Definition of control measures. * Forms of control measures. * Determine the existing & missing Control Measures for each identified hazards & hazardous events at:  1. catchment areas 2. source/ resource 3. water treatment phases 4. distribution net system 5. house connection | Determination of the Controls measures |
|  |  |  | * Define the method to validate the effectiveness of Control Measures * use selected methodology in verification of Control Measures |  |  | **\*** | * Define the method to validate the effectiveness of Control Measures * use selected methodology in verification of Control Measures | Validate the effectiveness of Control Measures |
|  |  |  | * Define critical limit for Control Measures * Determination of the monitoring parameters * Define monitoring plan |  |  | \* | * define critical limit for Control Measures * determine the monitoring parameters * define monitoring plan | Define monitoring of Control Measures |
|  |  |  | * recalculation of the risks in term of consequences and effectiveness of Control Measures |  |  | \* | * Recalculate the risks in term of consequences and effectiveness of Control Measures | Reassess risks in terms of failure of existing Control Measures failure or missing ones |
|  |  |  | * prioritize risk in term of their likely impact and effectiveness of Control Measures |  |  | \* | * Prioritize risk in term of their likely impact and effectiveness of Control Measures | Prioritize all the identified risks in terms of failure of existing Control Measures failure or missing ones |

\*Field 1: Cognitive معرفي 2: Psychomotorأدائي نفسحركي 3: Affectiveوجداني

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **جدول مواصفات الإختبار الشامل تبعا للأهداف والنتاجات أو المخرجات التعليمية** | | | | | | | | | | | | | |
| **الأهداف السلوكية (مستوى المهارات ) وأوزانها النوعيىة** | | | | | | | | | **الزمن**  **د** | **الأهداف الخاصة(مستوى الواجبات)** | | **الوزن النوعي**  **(علامة)** | **المهام الكفايات (النتاجات أوالمخرجات أوالأهداف العامة للبرنامج للمساق)**  **(مستوى المهام)** |
| **الوزن النوعي** | **الهدف الخاص** |
| **الزمن**  **د** | **الوزن النوعي** | **النفسحركية (أدائية)** | **الزمن**  **د** | **الوزن النوعي** | **الوجدانية** | **الزمن**  **د** | **الوزن النوعي** | **المعرفية** |  | **6** | **خ 1.1** | **15** | **ع1** |
|  |  |  |  |  |  | **1** | **1** | **س 1.1.1** |  |  |
|  |  |  | **1** | **2** | **س1.1.2** |  |  |  |  |  |
| **10** | **3** | **س1.1.3** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **1** | **2** | **س1.2.1** |  | **9** | **خ1.2** |
|  |  |  | **1** | **3** | **س1.2.2** |  |  |  |  |  |
| **15** | **4** | **س1.2.3** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **1** | **2** | **س2.1.1** |  | **10** | **خ2.1** | **30** | **ع 2** |
|  |  |  | **1** | **2** | **س2.1.2** |  |  |  |  |  |
| **15** | **6** | **س2.1.3** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **1** | **2** | **س2.2.1** |  | **15** | **خ2.2** |
|  |  |  | **1** | **2** | **س2.2.2** |  |  |  |  |  |
| **10** | **6** | **س2.2.3** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **10** | **5** | **س2.2.4** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **5** | **خ2.3** |

**D.Participatory competency الكفايات التشاركية**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Core skills**  **مهارات أساسية** | **Place Analysis:**  It is essential to develop a rounded understanding of any geography or community. Mapping tools  **تحليل المكان:**  من الضروري تطوير فهم شامل لأي منطقة جغرافية أو مجتمعية. وكذا أدوات تحديدها | **Effective Communication**  An important aspect of participation activities is good communication, to encourage and enable individuals, to nurture greater understanding, to build trust and to promote exchange  **التواصل الفعال**  من الجوانب الهامة لأنشطة المشاركة التواصل الجيد أو الفعال ، وتشجيع وتمكين الأفراد ، وتعزيز التفاهم ، وبناء الثقة ، فيما بينهم**.** | **Governance Navigation**  An awareness and ability to navigate multiple levels and styles of ‘governing’ can achieve greater alignment, forge coalitions and deliver collaborative advantage  **تحري الحوكمة**  يمكن أن يؤدي الوعي والقدرة على التنقل في مستويات وأنماط متعددة من "الإدارة" إلى تحقيق قدر أكبر من المواءمة وإنشاء التحالفات وتحقيق ميزة تعاونية | **Dynamic Leadership**  Sustaining transformative styles of leadership, and fostering greater shared leadership, can empower people, mobilise change and inspire action  **القيادة الديناميكية**  إن دعم أنماط و أساليب القيادة التحويلية ، وتعزيز قيادة مشتركة أكبر ، يمكن أن يمكّن الناس ، ويحشد التغيير ، ويلهم العمل | **Positive Co-production**  Shifting from passive recipients to active agents of change requires creating opportunities to share and ‘co-produce’ knowledge and practice and should be ‘designed- in’ to processes  **الإنتاج المشترك الإيجابي**  يتطلب التحول من المتلقين السلبيين إلى وسطاء نشطاء للتغيير خلق فرص لمشاركة المعرفة والممارسة "المشتركة" ويجب أن يكون "مصممًا" إجرائيا ولإنجاز عمليات | **Measuring Impact**  It is important to benchmark, value and share impact to inform knowledge and practice, and to deliver improved outcomes for *people* and *place*  **قياس التأثير**  من المهم قياس التأثيرات وقيمتها ومشاركتها لتوعية المعرفة والممارسة ، وتحقيق نتائج محسنة للأشخاص والمكان |
| **Competencies**  **الكفايات** | * Valuing multiple communities (of place, interest and identity) * Identifying and responding to dynamic forces shaping places: Political, Economic, Social, Technological, Legal, Environmental * Recognising and harnessing physical, cultural, human assets   • تثمين المجتمعات المتعددة (المكان والفوائد والهوية)  • فهم والرد على القوى الحيوية تشكيل الأماكن: السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية والبيئية  • الاعتراف وتسخير الأصول المادية والثقافية والبشرية | * Investing time to develop a shared understanding of key terms and concepts * Applying active listening to deepen understanding of multiple viewpoints * Applying sensitivity to others to build trust and develop strong relations * Using evidence to be persuasive and influential * Practising two-way communication to build trust, openness and nurture exchange can garner greater understanding, build trust and encourage exchange * استثمار الوقت لتطوير فهم مشترك للشروط والمفاهيم الرئيسية * تطبيق الاستماع الفعال لتعميق فهم وجهات النظر المتعددة * تطبيق الحساسية للآخرين لبناء الثقة وتطوير علاقات قوية * استخدام الأدلة لتكون مقنعة ومؤثرة * يمكن أن يؤدي التواصل المتبادل لبناء الثقة والانفتاح ورعاية التبادل إلى زيادة التفاهم وبناء الثقة وتشجيع التبادل | * Appreciating and responding to the shifting interplay between Public-Private-Civic landscape * Actively seeking positive change through collaborative governance * Considering the power dynamics between diverse actors to sensitively build coalitions * Developing an outcomes-based approach which seeks to achieve better alignment (e.g. skills, power, interests, institutional competencies, scales) * التقدير والاستجابة لتبادل التحول بين المشهد العام بين القطاعين العام والخاص * البحث بنشاط عن التغيير الإيجابي من خلال الحكم التعاوني * النظر في دينامييات السلطة بين مختلف الجهات الفاعلة لبناء التحالفات بحساسية * • وضع نهج قائم على النتائج يسعى إلى تحسين المواءمة (مثل المهارات والقوة والاهتمامات والقدرات المؤسسية والمقاييس) | * Nurturing inspirational approaches which span sectoral and professional boundaries * Fostering open and transformative styles that create inclusive and shared visions * Harnessing local champions to inspire and deliver change * Mobilising civic activity to deepen citizen empowerment * رعاية النهوج الملهمة التي تمتد إلى الحدود القطاعية والمهنية * تشجيع الأنماط المفتوحة والتحويلية التي تخلق رؤى شاملة ومشتركة * تسخير أبطال محليين لإلهام والتغيير * حشد النشاط المدني لتعميق تمكين المواطنين | * Adopting a co-design approach to develop shared perspectives and practice * Designing inclusive ways of working together * Recognising the value / benefits of co-creating knowledge between community, practice and institution * اعتماد نهج التصميم المشترك لتطوير وجهات النظر والممارسات المشتركة * تصميم طرق شاملة للعمل معاً * الاعتراف بقيمة / فوائد المشاركة في خلق المعرفة بين المجتمع والممارسة والمؤسسة | * Agreeing a shared sense of purpose * Securing alignment among actors to achieve positive change * Applying measurement to track change and/or unintended consequences * Building evidence to demonstrate and communicate outcomes * Recognising the role of local actors in measuring and validating impact * الاتفاق على إحساس مشترك بالهدف * ضمان التوافق بين الجهات الفاعلة لتحقيق تغيير إيجابي * تطبيق القياس لتتبع التغيير و / أو العواقب غير المقصودة * بناء الأدلة لإثبات وتوصيل النتائج * • الاعتراف بدور الجهات الفاعلة المحلية في قياس التأثير والتحقق منه |