

## Certification of Individuals based on International Quality Standards

تطبيق معايير الجودة العالمية في اعتماد الافراد والمصادقة على كفاءاتهم

### اعداد:

الاستاذ حيدر حجة

الاستاذ وسام شمروخ

### مقدمة:

أصبح العنصر البشري مؤخرًا أهم مورد من بين موارد المؤسسة ، هذا لأن تحقيق المؤسسة لأهدافها وعلى رأسها رفع الإنتاجية وتحسين أدائها مرتبط بشكل كبير برفع إنتاجية وتحسين أداء الأفراد العاملين بها. ولبلوغ هذه الغاية يتطلب من إدارة المؤسسة العمل على تنمية قدرات ومهارات ومواهب الأفراد وكذلك خلق المناخ والجو الملائمين للإبداع البشري، ما يستدعي القيام بالتغيير في قدراتهم ومهاراتهم وثقافتهم، وتدعيم هذه العملية بتوفير مجموعة من العوامل أهمها اعتمادهم والمصادقة على كفاءاتهم، هذا بالإضافة الي الحوافز المناسبة، والسياسات الإدارية الجيدة، والقيادة الإدارية الفعالة والعلاقات السليمة والاتصال في الاتجاهين. ان المكانة التي يحظى بها اعتماد الافراد ضمن معايير الايزو وإدارة الجودة الشاملة باعتبارهما أسلوبان ومنهجان إداريان يهدفان إلى ضمان الجودة في مخرجات المؤسسة وتحسينها، كما أنهما من الأساليب التي شاع تطبيقها من قبل المؤسسات في السنوات الأخيرة.

### الاعتماد وشهادات المطابقة

يعرّف الاعتماد (Accreditation) وفقاً للمواصفة القياسية الدولية ISO/IEC 17000 بأنه إقرار من قبل طرف ثالث ذي صلة بهيئة تقييم مطابقة ، مبيّن فيه رسمياً أن هذه الهيئة كفؤة للقيام بمهام تقييم مطابقة محددة .

كما يُعرّف منحُ الشهادات (Certification) وفقاً للمواصفة نفسها بأنه إقرار من قبل طرف ثالث ذي صلة بمنتجات أو عمليات أو أنظمة أو أفراد.

أما تقييم المطابقة (Conformity assessment) فهو نشاط يعنى ، مباشرةً أو مُداورةً ، بالتوثق من أن متطلبات معينة ، ذات صلة بمنتج أو عملية أو نظام أو فرد، قد تم تحقيقها.

إن استعمال مصطلحي الاعتماد ومنح /الحصول على شهادة المطابقة استعمالاً تبادلياً يعدّ أمراً خاطئاً ، لأنهما يعنيان شيئين مختلفين تماماً. ويمكن بكلمات بسيطة القول إن نشاط منح الشهادات ينطبق على جميع مكونات تقييم المطابقة ، باستثناء هيئات تقييم المطابقة نفسها التي ينطبق عليها الاعتماد .

### الهيئات المانحة لشهادات المطابقة: (Certification bodies)

تصنف عملية منح الشهادات وفق المعايير الدولية إلى ثلاث مجموعات اساسية:

1. الهيئات المانحة لشهادات المطابقة لأنظمة الإدارة: (Management systems certification bodies) تمنح الهيئات المانحة لشهادات المطابقة للأنظمة ، شهاداتٍ توضّح أن الأنظمة المعينة تحقق متطلبات محددة ، كتلك الواردة في المواصفة القياسية الخاصة بأنظمة إدارة الجودة ISO 9001:2008 ، أو في المواصفة القياسية الخاصة بأنظمة الإدارة البيئية ISO 14001:2006 ، أو في المواصفة الخاصة بسلامة الغذاء (ISO 22000) ، أو أمن المعلومات (ISO/IEC 27001) وغير ذلك.

وتوجد في العالم اليوم مئات من هذه الهيئات التي يجب أن تحقق متطلبات محددة لكي تُعتمد ، ومن ثم يُعترف بالشهادات التي تمنحها. هذه المتطلبات حددتها المواصفة القياسية ISO 17021 ، التي صدرت عام 2006 بدلاً عن المواصفات ISO/IEC Guide 62:1996 و ISO/IEC Guide 66:1996.

2. الهيئات المانحة لشهادات المطابقة للمنتجات: (Product certification bodies)

إن منح شهادات المطابقة للمنتجات والخدمات بناءً على تحقيقها لمتطلبات المواصفات الخاصة بها، قديم جداً في العالم (يعود إلى أيام الثورة الصناعية)، وأنظمة هذا المنح واسعة الانتشار في أيامنا في كثير من البلدان ، ولا تزال هنالك اختلافات بين البلدان في شهادات المطابقة المطلوبة ، مما يؤدي إلى نشوء عوائق تحد من حرية حركة المنتجات عبر الحدود ، وتضاف إلى تلك الناجمة عن كون المواصفات القياسية للمنتجات والخدمات وطنية في معظمها وذات متطلبات مختلفة في البلدان المختلفة.

لذا فإنه قد بدأت، قبل أكثر من عشرين عاماً، بعض المحاولات لتوحيد المواصفات القياسية للمنتجات والخدمات ، وأنظمة تقييم المطابقة المبنية عليها، بهدف تسهيل التجارة الدولية، وتقصير زمن وضع المنتج في الأسواق، والتمكين من مواكبة التطورات التقنية في طرائق الإنتاج والمواد وغيرها .

وقد أدت المحاولات المذكورة إلى نمو سريع جداً في عدد المواصفات القياسية الأوروبية والدولية، حيث تتعاون المنظمة الدولية للتقييس ISO ، وتتسق مع الهيئات الأوروبية للمواصفات لتحقيق الإنتاج الأمثل لها. كما أدت هذه المحاولات إلى ظهور المواصفة القياسية الدولية الإرشادية ISO/IEC Guide 65:1996 ، التي تحدّد المعايير التي يجري بموجبها اعتماد الهيئات المانحة لشهادات المطابقة للمنتجات (أي قواعد عملها)، لكي يُعترف بالشهادات التي تصدر عنها.

3. الهيئات المانحة لشهادات المطابقة للأفراد (تأهيل العاملين): (Personnel certification bodies)

تقوم هيئات منح شهادات الكفاءة للأفراد بتقييم التأهيل والتدريب والخبرة والمعرفة المثبتة والمهارات ذات العلاقة بمجال محدد بهدف منح شهادات الكفاءة ضمن هذا المجال.

تقدم المواصفة ISO/IEC 17024 مجموعة متجانسة من المتطلبات ذات العلاقة بعمل الهيئات التي تدير عمليات منح شهادات الكفاءة للأفراد ، ويدخل في ذلك الإجراءات الخاصة بتطوير برامج منح الشهادات (Certification Scheme)، والمحافظة عليها ، وذلك بهدف تسهيل قبول الشهادات على المستويين الوطني والدولي.

إن المواصفة المذكورة مصممة لمساعدة مثل هذه الهيئات على تنفيذ عمليات تقييم ذات هيكلية واضحة ، ومخطط لها جيداً ، مستخدمة معايير موضوعية للكفاءة ، ولتصنيف الأفراد ، بهدف ضمان الحيادية في العمل.

## لماذا تم اصدار المعيار الدولي ISO / IEC 17024 ؟

قبل ظهور المواصفة ISO/IEC 17024 عام 2006، كان يوجد في العالم الآلاف من برامج منح شهادات الكفاءة للأفراد في جميع قطاعات الصناعة ، وبوجهٍ خاص في القطاع الخدمي ، من أطر الخدمات الصحية والتخطيط المالي، إلى العاملين في مجال السلامة والاختبارات اللاإتلافية، وكانت تُستخدم وسيلةً لإظهار مقدراتهم المهنية. ومع تطور تجارة "الخدمات" وتفوقها على تجارة "المنتجات" في الاقتصاديات الوطنية والعالمية. وعدم وجود نظام موحد لمنح الشهادات للأفراد "لتأهيل العاملين" ولضرورة وجود آلية لضمان شرعية واعتماد لهيئات منح الشهادات. ولإنشاء نظام الوطني ودولي للاعتراف المتبادل بالشهادات. والحاجة لتقديم خدمات خاصة في مجالات المحافظة على السلامة والصحة والأمن من خلال افراد يتمتعون بكفاءة موثوقة. وللمساهمة في تسهيل تنقل العمالة المؤهلة من بلد إلى آخر كان لا بد من اصدار هذا المعيار .

## فوائد تطبيق المعيار الدولي ISO / IEC 17024

هنالك العديد من الفوائد التي يمكن ان يجنيها الافراد وكذلك المجتمعات من خلال تطبيق المعيار الدولي ISO / IEC 17024 نذكر منها :

- 1) ضمان صحة وكفاءة وموثوقية الافراد في اداء اعمالهم وتحت سقف محدد للجودة.
- 2) ضمان الاستمرار في الكفاءة والعمل على رفع القدرة والكفاءة وعلى اتباع نهج التحسين المستمر فيها.
- 3) ضمان متابعة التطوير الحاصل على المهنة وعلى التطور التكنولوجي في مجال الاختصاص.
- 4) ضمان ان يكون التقييم قد تم بشكل مهني وموضوعي.
- 5) ضمان ايجاد قوى عاملة مؤهلة مما يساهم في ايجاد اعمال جديدة لتساهم في تطوير الاقتصاد الوطني.
- 6) تحسين نوعية القوى العاملة ورفع كفاءتها.
- 7) تسهيل التنقل للعاملين داخل الوطن وخارجه.
- 8) ايجاد ممر ومسار وظيفي للتطور وللتحرك للأعلى في سوق العمل.

## متطلبات المعيار الدولي

### ISO / IEC 17024 Conformity assessment — General requirements for bodies operating certification of persons

#### 4.1 الهيئات المانحة لشهادات المطابقة للأفراد

السياسات والإجراءات الخاصة بإصدار الشهادات وإدارتها ، يجب أن تكون عادلة ومنصفة بين جميع المرشحين ، وتكون مطابقة لجميع الأنظمة المعمول بها والمتطلبات القانونية. يتعين على هيئة منح الشهادة عدم استخدام إجراءات قد تعرقل أو تحول دون حصول المتقدمين والمرشحين على الشهادة ، باستثناء ما نص عليه في هذا المعيار الدولي. كما ويجب على هيئة

منح الشهادات تحديد السياسات والإجراءات الخاصة بمنح والمحافظة على وتجديد ووقف أو سحب الشهادة. وكذلك يجب على هيئة منح الشهادات تحديد متطلبات منح الشهادة ومتطلبات التقييم واتخاذ قرار مجال الشهادات الممنوحة.

## 4.2 الهيكل التنظيمي

يجب ان تنظم هيئة منح الشهادات بطريقة تمنح الثقة للأطراف المعنية وفي كفاءتها وحياديتها ونزاهتها. فيجب على هيئة منح الشهادات ان يكون لها كيان قانوني أو جزء من كيان قانوني . وان تكون مستقلة ومحيدة فيما يتعلق بالمتقدمين لها ، والمرشحين والأشخاص المعتمدين ، بما في ذلك مستخدميهم وعملائهم ، وتتخذ جميع الخطوات الممكنة لضمان تنفيذ عملياتها بنزاهة . وان تكون مسؤولة عن قراراتها المتعلقة بمنح والمحافظة وتجديد وتوسيع وتقليص مجال ، أو تعليق ، وسحب الترخيص . وان تحديد إدارة [مجموعة(المجموعات) أو الشخص (الأشخاص)] التي تتحمل المسؤولية الشاملة عن:

(1) تقييم ومنح الشهادات ومتابعتها و معايير الكفاءة والوثائق الأخرى ذات الصلة

(2) صياغة السياسات المتعلقة بتشغيل من هيئة منح الشهادات

(3) قرارات منح الشهادة

(4) تنفيذ سياساتها وإجراءاتها

(5) الموارد المالية لهيئة منح الشهادات

(6) تفويض الصلاحيات إلى أي لجان أو أفراد للقيام بأنشطة محددة

يجب ان يكون لهيئة منح الشهادات هيكل موثق يكفل النزاهة. وان تقوم بتعيين لجنة تكون مسؤولة عن تطوير وصيانة نظام منح الشهادات لكل نوع من أنواع الشهادات التي يجري النظر فيها. ويجب تنشأ اللجنة بطريقة عادلة ومنصفة تمثل مصالح جميع الأطراف المعنية بشكل كبير ، من دون أي غلبة مصلحة خاصة . وان يكون لديها:

(1) الموارد المالية اللازمة لتشغيل نظام منح الشهادات وتغطية الالتزامات المرتبطة بها

(2) سياسات وإجراءات التي تميز بين عملية منح الشهادات للأشخاص وغيرها من الأنشطة

(3) ضمان أن أنشطة الهيئات المتصلة بها لا تمس سرية ونزاهة عملها

يجب على هيئة منح الشهادات عدم تقديم عمليات تدريب ، ما لم يثبت ان عملية التدريب مستقلة بشكل كامل عن عمليات التقييم ومنح الشهادات وذلك لضمان عدم المساس بسرية ونزاهة الهيئة وضمان عدم وجود تضارب في المصالح. ويجب على هيئة منح الشهادات تحديد السياسات والإجراءات (على سبيل المثال مدونة لقواعد السلوك) من أجل تلقي الطعون والشكاوى من المتقدمين والمرشحين والأشخاص المعتمدين وأصحاب العمل ، وغيرها من الأطراف حول عملية إصدار الشهادات وتحديد المعايير. على ان يتم ضمان استقلالية وحيادية تنفيذ هذه السياسات والإجراءات.

## 4.3 تطوير والمحافظة على نظام(برنامج) منح الشهادات

يجب على هيئة منح الشهادات تحدد الأساليب والآليات التي ستستخدم لتقييم كفاءة المرشحين ومراجعتها وتطويرها من قبل لجنة وضع البرامج . وإعلام ذوي العلاقة عند تعديل او تطوير اي برنامج. والرجوع الى المعايير الدولية عند اعداد برامج منح الشهادات.

لا يجوز أن تقتصر متطلبات منح الشهادات على أساس شروط مالية أو غيرها من الشروط غير المبرر. ويجب ان تكون عمليات التقييم والفحص للمرشحين مناسبة وعادلة وموثوقة.

#### 4.4 نظام الإدارة

يجب على هيئة منح الشهادات ان تنشأ وتشغيل نظام إدارة موثق ، يغطي جميع متطلبات هذا المعيار الدولي ، وتضمن التطبيق الفعال لهذه المتطلبات. وتنفيذ عمليات التدقيق الداخلية والمراجعة الإدارية ومتابعة التطوير التحسين المستمر للنظام ، وتنفيذ الإجراءات التصحيحية والوقائية.

#### 4.5 التعاقد الفرعي

يجب ان تكون عملية التعاقد مع هيئة أو شخص خارجي موثقة وتضمن المحافظة على السرية ومنع تضارب المصالح ، ويجب حفظ قائمة بأسماء وأعمال المتعهدين ، واجراء عملية تقييم ومراقبة أداء المتعهدين وفقا للإجراءات الموثقة.

#### 4.6 السجلات

يجب على هيئة منح الشهادات الحفاظ على نظام لحفظ السجلات الملائمة ، هذه السجلات تقدم إثبات ودليل على عملية منح الشهادات ، وخاصة فيما يتعلق بتطبيق نماذج وتقارير التقييم ، وأنشطة المتابعة وغيرها من الوثائق المتعلقة بمنح ، والحفاظ على ، تجديد وتوسيع وتقليص مجال الشهادة ، ووقف أو سحب الترخيص.

#### 4.7 السرية

تقوم هيئة منح الشهادات، من خلال التزامات قابلة للتنفيذ من الناحية القانونية ، أن تحافظ على سرية جميع المعلومات التي تم الحصول عليها بما يشمل جميع أعضاء اللجان والأفراد والعاملين داخل الهيئة ، والهيئات الخارجية أو الأفراد الذين يتصرفون بالنيابة عنها. وان لا يتم الكشف عن المعلومات إلى اى طرف غير مصرح له دون الحصول على الموافقة المطلوبة او ان النظام والقانون يسمح بذلك.

#### 4.8 الأمن

تحفظ جميع الامتحانات والتقييمات والوثائق ذات الصلة في بيئة آمنة من قبل هيئة منح الشهادات ، أو من قبل المتعهدين وذلك لحماية سرية هذه المعلومات طوال فترة الحفظ المحددة.

### 5 متطلبات العاملين في هيئة منح الشهادات او المتعاقدين معها

يجب على هيئة منح الشهادات تحديد المتطلبات الوظيفية والكفاءة المطلوبة للعاملين بها أو للمتعاقدين معها وخاصة للعاملين في عمليات التقييم كما ان عليهم ان يلزموا أنفسهم بالامتثال للقواعد التي تحددها هيئة منح الشهادات ، بما فيها تلك المتعلقة بالمحافظة على السرية وتلك المتعلقة بالاستقلال من المصالح التجارية وغيرها . كما على الهيئة الحفاظ على تسجيلات

العاملين ذات الصلة من مؤهلات ومهارات وخبرات وتدريب وتقييم اداء . وتحقيق متطلبات الممتحنين على أساس الكفاءة والمطابقة للمعايير والوثائق ذات الصلة.

## 6 عملية منح الشهادة

### 6.1 الطلب

يجب على هيئة منح الشهادات تقديم وصفا مفصلا مرفقا مع الطلب يبين الية منح الشهادة ومتطلباتها والالتزامات المالية المرافقة وحقوق وواجبات مقدمي الطلبات ، على ان يتضمن الطلب مجال الشهادة المطلوبة وتفاصيل عن المؤهلات ذات الصلة ، ومعلومات عامة عن مقدم الطلب ، على سبيل المثال اسم ، عنوان وغيرها من المعلومات المطلوبة لتحديد هويته.

### 6.2 التقييم

يجب على هيئة منح الشهادات مراجعة الطلب للتأكد من أن الهيئة لديها القدرة على تقديم هذه الشهادة المطلوبة وان الطلب استوفى شروط الحصول على الشهادة من حيث التعليم ، والخبرة والتدريب المحددة في برنامج الحصول على الشهادة ويجب على الهيئة فحص الكفاءة بناء على متطلبات البرنامج ، عن طريق الاختبار الشفهي او/و الكتابي او/و العملي او/و المشاهدات او/و غيرها. و يتم تخطيط الامتحانات وتنظيمها بموضوعية ومنهجية وبشكل موثق ، مع ما يكفي من أدلة.

### 6.3 قرار منح الشهادة

يتم اتخاذ قرار بشأن الموافقة على منح الشهادة للمرشح من قبل هيئة منح الشهادات على أساس من المعلومات التي تم جمعها خلال العملية. أولئك الذين يتخذون قرار المنح يجب ان لا يكونوا قد شاركوا في مراجعة الطلب أو التدريب للمرشح او التقييم. يجب على هيئة منح الشهادات تقديم شهادة لجميع الأشخاص قد تكون على شكل بطاقة أو رقم . يجب ان تحتوي الشهادة ، كحد أدنى على اسم الشخص و اسم الهيئة المانحة للشهادة و معيار الكفاءة ، مجال الشهادة وتاريخ إصدار الشهادة ، وتاريخ انتهاء الصلاحية.

### 6.4 متابعة الشهادة

يجب على هيئة منح الشهادات تحديد عملية مراقبة ومتابعة لرصد مدى الامتثال بمتطلبات برنامج الحصول على الشهادة . وان يكون لديها من الإجراءات الكافية للحفاظ على متطلبات الشهادة بما في ذلك وتيرة ومضمون أنشطة المراقبة والمتابعة ، التي أقرتها لجنة البرنامج .

## 6.5 إعادة منح

يجب على هيئة منح الشهادات تحديد متطلبات إعادة منح الشهادة وفقا لمعيار الكفاءة والوثائق الأخرى ذات الصلة ، للتأكد من امتثال العاملين بمتطلبات برنامج الشهادات. يجب على الهيئة لديها الإجراءات الكافية للحفاظ على متطلبات الشهادة بما في ذلك وثيرة ومضمون أنشطة المراقبة والمتابعة. وضمان عدم وجود تقييم غير متحيز للتأكد من الكفاءة المستمرة.

## 6.6 استخدام الشهادة او شعار الشهادة

يجوز لهيئة منح الشهادات التي تقدم شهادة أو شعار توثيق شروط استخدام الشعار والشهادة . كما ويجب على هيئة منح الشهادات أن توقيع اتفاقا مع الحاصل على الشهادة للامتثال للأحكام ذات الصلة من برنامج منح الشهادة ، وذلك لضمان عدم اساءة استخدام الشهادة او الشعار .

## 7.0 برنامج منح الشهادات للأفراد

يجب ان يبنى برنامج منح الشهادة بناء على مطلب حكومي او مطلب لسوق العمل . ينبغي على هيئة منح الشهادات التشاور مع المهتمين ومع الأطراف ذات العلاقة عند اعداد برنامج منح الشهادات للأفراد على ان يتضمن البرنامج ما يلي:

(1) وصف دقيق وتحديد مجال الذي سيتم منح الشهادة بناء عليه.  
(2) وصفا لشروط ومتطلبات منح الشهادة / الكفاءة ومتطلبات التقييم والاختبارات ، بما فيها المتابعة الدورية وإعادة منح او تجديد الشهادة.

(3) مدى قبول الأطراف المعنية للبرنامج والدليل على قبولها.

(4) تحديد المنظمة / الهيئة / الشخص الذي سيكون مسؤولا عن وضع البرنامج المقترح.

وينبغي إجراء تحليل سوق العمل بشكل دوري (على الأقل مرة كل 5 سنوات) لإنتاج أو تأكيد ما يلي:

- (1) وصفا للمستهدفين النتيجة المرجوة من منح الشهادات
- (2) قائمة من المهام الهامة والضرورية التي يؤديها المختصين العاملين في المجال
- (3) تحديد متطلبات منح الشهادات ، بما في ذلك الأساس المنطقي وآلية التقييم لكل مطلب.
- (4) مواصفات وشروط الامتحان ومستوى وطريقة وشكل الامتحانات وعدد الاسئلة ومعايير النجاح.

## 7.1 آلية منح الشهادات المهنية للأفراد Individual Professional Certification

منح الشهادات للأفراد هو اقرار من جهة او طرف ثالث ذي صلة بوصف كفاءات الافراد، وهو عملية طوعية يقوم بها هذا الطرف الثالث من مؤسسة او منشأة مختصة بوضع مواصفات متفق عليها لمعايير التطبيق لمهنة محددة، وتقييم درجة كفاءة وجدارة الافراد الممارسين لهذه المهنة، والهدف هو اشعار بأن الافراد المقيمين قد حققوا درجة من المعرفة والمهارات في مجال هذه المهنة.

ومن مخرجات عملية منح الشهادة هو القدرة على تمييز اولئك الذين حققوا درجة من الكفاءة والجدارة (المحترفون)، وتقديرهم بناء على كفاءتهم المتواصلة، وتعزيز قيمة المهنة وحمايتها من غير المحترفين.

ويطلب من المحترف ان يخضع لتقييم على شكل امتحان من نوع ما يظهر فيه قدراته في المهنة المطلوبة بالاضافة الى قدرات موازية او مساعدة في اداء العمل، ويخدم هذا الامتحان في تحديد درجة التميز التي توصف بها معرفة الفرد وامكانيات توظيفه لطرق وتقنيات في مجال العمل، حيث يتم تحديث هذا الامتحان لمواكبة التغيرات في المجالات المعرفية او تقنيات المهنة او السلوكيات المصاحبة لها.

ان تطوير مجموعة معايير مهنية لوظيفة ما يُحدد فيها السلوكيات المهنية على شكل جدارات ومعايير اداء واضحة يؤدي الى انشاء اساسات مهنية بهدف:

- اختيار الافراد الممارسين للمهنة
  - تدريب ممارسي المهنة
  - وضع معايير التوظيف المتوافقة مع متطلبات المنشآت المختلفة
  - تحديد معايير التقييم من قبل المشرفين للحكم على اداء الموظفين
- ان عملية تطوير معايير تطبيقية وجدارات ومعايير اداء ونظم منح الشهادات واجراءات التقييم تحقق نتائج منها:
- الالتزام بعملية مستمرة تضمن تطوير المهنة من الناحية المعرفية والسلوكية والاخلاقية
  - استمرار الجهود المبذولة لترويج هذه المهنة ورفع مستوى الوعي بها
  - زيادة ثقة الافراد المحترفين لهذه المهنة بعملهم وبأدائهم

## 7.2 نموذج الجدارات الوظيفية للأفراد Individual competency development Model

يعرف نموذج الجدارات بأنه "تنظيم مجموعة من الجدارات المحددة في هيكلية واضحة تساعد الافراد في منشأة ما على فهم وتداول وتطبيق هذه الجدارات في بيئتها التنظيمية العملية على ارض الواقع"، وحسب ما يطرحه المجلس العالمي لمعايير التدريب والاداء والتعليم IBSTPI يتكون النموذج من مجالات Domains وجدارات Competencies وسلوكيات ادائية Performance Statements.

بعد بناء الجدارات الوظيفية للأفراد يأتي دور عملية الامتحان او اي طريقة يتم وضعها والاتفاق عليه بين أهل الخبرة والعلم في مهنة ما لتقييم اربعة عناصر في الفرد الممارس للوظيفة وهي:

المعرفة	•	Knowleds
المهارات	•	Skills
السلوكيات	•	Attitude
الاداء	•	Performance

وعند تجاوز الفرد حدا ادنى متفق عليه يمنح شهادة الاعتماد ليوصف محترفا في هذا المجال الذي يمارسه وخضع لتقييم فيه.

## 8.0 التوصيات

- 1) ايجاد نظام وطني لمنح الشهادات للأفراد مبني على اساس المعيار الدولي ISO / IEC 17024 وتنفيذه من خلال مؤسسة تعمل في مجال تقييم المطابقة (طرف ثالث محايد).
- 2) تشكيل مجلس وطني من القطاع الحكومي ( وزارة التربية والتعليم العالي , وزارة العمل , مؤسسة المواصفات ) ومن ممثلي القطاع الخاص ( اتحاد الصناعات , اتحاد الغرف التجارية ) ومن القطاع الاكاديمي ومؤسسات التدريب.
- 3) حصر مجالات العمل والإمكانيات المتوفرة.