



الكفاءة الوطنية

11UY0017-6

مستشار العمل والمهنة

مستوى 6

رقم التنقيح: 01

هيئة الكفاءة المهنية

أنقرة، 2016

## المقدمة

تم إعداد الكفاءة الوطنية لمستشار العمل والمهنة (مستوى 6)، وفقاً لأحكام "اللائحة التنفيذية المتعلقة بإعداد الكفاءة الوطنية والمعايير المهنية الوطنية" الصادر بموجب القانون المعروف بقانون هيئة الكفاءة المهنية رقم 5544.

أعدت جمعية إدارة شؤون الموظفين التركية المخولة بواسطة بروتوكول التعاون الموقع بتاريخ 09.05.2011 مسودة الكفاءة بالتعاون مع هيئة العمل التركية. تم الأخذ بآراء الهيئات والمؤسسات المعنية بالقطاع فيما يتعلق بالمسودة المعدة، وتم تقييم هذه الآراء و تم إجراء التعديلات اللازمة على المسودة. تمت المصادقة على المسودة النهائية بقرار مجلس إدارة هيئة الكفاءة المهنية رقم 50/2011 بتاريخ 19.07.2011 بعد راجعتها وقيمتها لجنة قطاع العمل والإدارة التابعة لهيئة الكفاءة المهنية واتخاذ الآراء المناسبة للجنة.

لقد تم تعديل الكفاءة الوطنية لمستشار العمل والمهنة (المستوى 6) بقرار مجلس إدارة هيئة الكفاءة المهنية رقم 63/2016 بتاريخ 07.09.2019.

هيئة الكفاءة المهنية

## المقدمة

لقد تم تحديد المقاييس الأساسية في اللائحة التنفيذية بشأن إعداد الكفاءة الوطنية والمعايير المهنية الوطنية خلال إعداد الكفاءة الوطنية، وفحص لجان القطاع المختصة، وبدخولها حيز التنفيذ بعد أن صدق عليها مجلس إدارة هيئة الكفاءة المهنية.

تم تحديد المقاييس الأساسية للكفاءة الوطنية وفقاً لما هو مبين أدناه:

- (أ) الكفاءات الوطنية، تعتمد في تكوينها على المعايير الوطنية الأساسية أو المعايير الدولية.
- (ب) يتم إعداد الكفاءات الوطنية بفكر تشاركي، ويتم الحصول على إسهامات وآراء الأطراف المعنية.
- (ت) الكفاءات الوطنية تشمل الخصائص ذات الصلة بأمن وسلامة العمل والبيئة والجودة فيما يتعلق بمجال المهنية.
- (ث) يتم كتابة الكفاءات الوطنية بشكل مفهوم للمستخدمين.
- (ج) تشجع الكفاءات الوطنية الأفراد على تنمية أنفسهم والتقدم في مهنتهم في ضوء مبدأ التعلم مدى الحياة.
- (ح) الكفاءات الوطنية لا تحتوي على عوامل عنصرية سواء كانت خفية أو معلنة.
- (خ) الكفاءات الوطنية تحتوي على عوامل توفر قياس للمعلومات والمهارات والكفاءات الفردية، بما في ذلك ضمانات الجودة.

## 11UY0017-6 الكفاءة الوطنية لمستشار العمل والمهنة

1	اسم المؤهل	مستشار العمل والمهنة
2	رمز المرجع	11UY0017-6
3	مستوى	6
4	المكان في التصنيف الدولي	ISCO 08: 2423
5	النوع	-
6	قيمة الانتمان	-
7	(أ) تاريخ النشر	19.07.2011
	(ب) رقم المراجعة	01
	(ج) تاريخ المراجعة	07.09.2016
8	الغرض	لقد تم إعداد هذه الكفاءة الوطنية بهدف تعريف المعلومات والمهارات والكفاءات الواجب على مستشاري العمل والمهنة امتلاكها، توفير إمكانية لإثبات الكفاءات المهنية بواسطة وثيقة صالحة وأمنة، إنشاء مصدر ومرجع لمؤسسات الاختبار والتقييم ونظام التدريب، وتوفير الإرشاد المتعلق بالمهنة للمرشحين.
9	المعيار/المعايير المهنية التي تشكل مصدرًا للكفاءة	
المعيار المهني القومي لمستشار العمل والمهنة (المستوى 6) -11UMS0143-6		
10	شرط/ شروط دخول اختبار الكفاءة	
التخرج في مستوى الليسانس على الأقل من مؤسسة للتعليم العالي.		
11	بنية الكفاءة	
11-أ) الوحدات الإلزامية		
11UY0017-6/A1: الصحة والسلامة المهنية، الحماية البيئية، الجودة، تشريعات العمل والتطور المهني		
11UY0017-6/A2: تسيير الأنشطة المتعلقة بالمستشارين		
11UY0017-6/A3: تسيير الأنشطة المتعلقة بأصحاب المهن ومؤسسات التعليم والتعلم		
11-ب) الوحدات الاختيارية		
-		
11-ج) بدائل تصنيف الوحدات ومخرجات التعلم الإضافية		
-		
12	القياس والتقييم	
يخضع المرشحون الراغبون في الحصول على شهادة التأهيل المهني لمستشار العمل والمهنة (مستوى 6) للاختبارات النظرية والمستندة إلى الأداء والمحددة في وحدات الكفاءة. من أجل حصول المرشحين على وثيقة الكفاءة المهنية، يجب أن يجتازوا الاختبارات المتعارف عليها		

<p>في وحدات الكفاءة.</p> <p>تجرى الاختبارات المعتمدة على الأداء والاختبارات النظرية من أجل كل وحدة بشكل مجمع كما يمكن إجراؤها على شكل اختبارات منفصلة. ولكن يتم تقييم كل وحدة بشكل مستقل عن الوحدات الأخرى.</p> <p>مدة صلاحية اختبارات وحدات الكفاءة 2 سنة اعتبارًا من تاريخ النجاح في الوحدة. يجب المحافظة على صلاحية كافة الوحدات من أجل الحصول على الكفاءة.</p>	
<p>وثيقة الكفاءة صالحة وسارية اعتبارًا من تاريخ تحريرها ولمدة 5 (خمس) سنوات.</p>	<p>13 فترة صلاحية الوثيقة</p>
<p>يتم مراقبة صاحب الوثيقة خلال فترة صلاحية الوثيقة. يتم تقييم أداء صاحب الوثيقة من خلال طريقة المراقبة التي تحددها هيئة الفحص والشهادة بين السنة 2. والسنة 3. من تاريخ الحصول على الشهادة.</p> <p>يتم تعليق وثائق الأشخاص الذين تم تحديد عدم كفاية أدائهم، أثناء المراقبة، والأشخاص الذين لا يمكن إجراء المراقبة لهم لأسباب تعود للأشخاص. تستمر صلاحية الوثائق المعلقة لأصحاب الوثائق عند زوال أسباب التعليق وذلك حتى نهاية فترة الصلاحية.</p>	<p>14 كثافة المراقبة</p>
<p>في نهاية فترة صلاحية الوثيقة، يتم تقييم أداء حامل الشهادة باستخدام وحدة على الأقل من الطرق الموضحة أدناه؛</p> <p>(أ) بشكل مستشار العمل والمهنة خلال فترة صلاحية الوثيقة؛</p> <p>✓ إثباتات رسمية متعلقة بالعمل لعامين بشكل كامل على الأقل،</p> <p>✓ عرض وثيقة تضمن تقارير مقابلة 5 مستشارين على الأقل مقابلة 5 أصحاب مهن ومقابلة 3 هيئات تعليم - وتعلم،</p> <p>(ب) دخول الامتحانات المعتمدة على الأداء المعرفة في إطار وحدات الكفاءة A2 و A3 مع الامتحان النظري لوحدة الكفاءة A1</p> <p>تطور هيئة الاختبار والتقييم المحتوي والشكل الخاص بالتقرير التي سيعرضها صاحب الشهادة في إطار الملف بالاعتماد على قوائم فحص مهارة وكفاءة وحدات الكفاءة. ينبغي إنشاء التقارير المتعلقة بمقابلة مؤسسة التدريب-التعليم في إطارين مختلفين على الأقل بما يشمل على مؤسسات التعليم المتوسطة والعليا، من خلال ملف ثلاثة استشاريين على الأقل للتقارير المتعلقة بمقابلة الاستشاري (من يبحثون عن العمل، ومن يرغبون في تغيير العمل، وغير الملائم إلخ)، وملفين مختلفين لصاحب العمل بشأن التقارير المتعلقة بمقابلة صاحب العمل (الخدمة، شركة الأعمال، حجم الأعمال إلخ). تقيم المحفظة هيئة الفحص والشهادات ويتم الإبلاغ عن أوجه القصور التي تم تحديدها لصاحب الشهادة.</p> <p>يجب على حاملي الوثائق غير القادرين على استيفاء العيوب المحددة في ملف المحفظة خلال الفترة التي تحددها هيئة الفحص والشهادات وفقاً للتسجيل الرسمي الذي يشير إلى أنهم عملوا لمدة سنتين على الأقل، أن يدخلوا في الاختبارات المعتمدة على الأداء المحددة في نطاق وحدات المؤهلات. يجب على حاملي الشهادات غير القادرين على تقديم مستند رسمي يفيد بعملهم لمدة عامين على الأقل الدخول إلى</p>	<p>15 آلية التقييم - القياس التي سيتم تطبيقها عند تجديد الوثيقة</p>

<p>الاختبارات المعرفة في المادة B.</p> <p>يتم تمديد فترة صلاحية المرشحين الذين كانت نتائجهم إيجابية بعد التقييم لمدة 5 سنوات.</p>		
<p>جمعية إدارة الإنسان التركية مؤسسة العمل التركية المؤسسة (المؤسسات) المحدثة للكفاءة مجموعة عمل هيئة الكفاءة المهنية</p>	<p>مؤسسة/مؤسسات في تطوير الكفاءة</p>	<p>16</p>
<p>لجنة قطاع الأعمال والإدارة لهيئة الكفاءة المهنية</p>	<p>لجنة القطاع المصادقة على الكفاءة</p>	<p>17</p>
<p>الموافقة الأولى: 19.07.2011 - 50/2011 المراجعة رقم 01: 07.09.2016 - 63/2016</p>	<p>تاريخ التصديق لمجلس إدارة هيئة الكفاءة المهنية، وعده</p>	<p>18</p>

11UY0017-6 /A1: وحدة الكفاءة للصحة والسلامة المهنية والجودة وتنظيم العمل والتطور المهني، وتشريعات العمل وحماية البيئة

1	اسم وحدة الكفاءة	الصحة والسلامة المهنية، الحماية البيئية، الجودة، تشريعات العمل والتطور المهني
2	رمز المرجع	11UY0017-6 /A1
3	مستوى	6
4	قيمة الائتمان	-
5	(أ) تاريخ النشر	19.07.2011
	(ب) رقم المراجعة	01
	(ج) تاريخ المراجعة	07.09.2016
6	المعايير المهنية التي تشكل مصدرًا لوحدات الكفاءة	المعيار المهني القومي لمستشار المهنة والعمل (المستوى 6) -11UMS0143-6
7	مخرجات التعليم	<p><u>نتيجة التعلم 1: توضيح الأنشطة المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية.</u> مقاييس النجاح:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 شرح تدابير الصحة والسلامة المهنية الواجب اتخاذها في بيئة العمل.</li> <li>1.2 تحديد الإجراءات المحددة للطوارئ المحتملة في بيئة العمل.</li> <li>1.3 التعبير عن آليات التعامل لمواجهة عوامل الخطر ببيئة العمل.</li> </ol> <p><u>نتيجة التعلم 2: توضيح الأنشطة المتعلقة بحماية البيئة.</u> مقاييس النجاح:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 توضيح تدابير حماية البيئة الواجب اتخاذها في محيط العمل.</li> <li>2.2 التعبير عن التدابير الواجب اتخاذها من أجل تقليل المخاطر البيئية.</li> <li>2.3 توضيح ماهية تدابير التصرف المناسبة في استخدام مصادر الشركة.</li> </ol> <p><u>نتيجة التعلم 3: تعريف ملائمة العمليات لمتطلبات تشريعات العمل والجودة.</u> مقاييس النجاح:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 تعريف تشريعات العمل الواجب إتباعها فيما يتعلق بالعمليات بالمستوى الأساسي.</li> <li>3.2 توضيح المبادئ والآليات المتعلقة بتوفير واستمرار الجودة المتعلقة بالأنشطة المهنية.</li> </ol> <p><u>نتيجة التعلم 4: توضيح مصادر وتطبيقات تطوير المهنة.</u> مقاييس النجاح:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 توضيح ماهية أنشطة التطوير المهني والشخصي.</li> <li>4.2 توضيح كيفية مشاركة المعلومات والخبرات التي يمتلكها مع أصدقاء المهنة والشركاء.</li> </ol>

8	القياس والتقييم
8أ) الاختبار النظري	
<p>اختبار الاختيار من متعدد (T1): تنفيذ الاختبار النظري المتعلق بوحدة الكفاءة A1 وفقاً لقائمة الفحص بالوحدات الموجودة بالملحق A1-2. يجب تطبيق اختبار الذي قد تم تنظيمه بأسئلة الاختبار من 5 اختيارات والمكونة من 20 سؤال على الأقل متساوية الدرجة لكل واحد منها من أجل التقييم النظري. لا يمكن عمل خفض أي درجة من درجات الأسئلة المتروكة أو المجابة بشكل خاطئ في هذا الاختبار. يتم منح المرشحين متوسط 1.5-2 دقيقة من الوقت لكل سؤال. يعتبر المرشح ناجحاً إذا تمكن من الإجابة على 70% من أسئلة الاختبار T1 بشكل صحيح. يجب أن تقيس أسئلة الاختبارات جميع بيانات المعلومات (الملحق A1-2) التي سيتم قياسها من خلال الفحص T1 في هذه الوحدة.</p>	
8 ب) الاختبار القائم على الأداء	
لا يوجد اختبار معتمد على الأداء من أجل هذه الوحدة.	
8 ج) الشروط الأخرى المتعلقة بالقياس والتقييم	
من أجل أن يعتبر المرشح ناجحاً في الوحدة المذكورة يجب أن يكون ناجحاً في اختبار T1. مدة صلاحية اختبارات وحدات الكفاءة 2 سنة اعتباراً من تاريخ النجاح في الوحدة.	
9	المؤسسة/المؤسسات التي تطور وحدة الكفاءة
	جمعية إدارة الإنسان التركية مؤسسة العمل التركية المؤسسة (المؤسسات) المحدثة للكفاءة مجموعة عمل هيئة الكفاءة المهنية
10	لجنة القطاع لتأكيد وحدة الكفاءة
	لجنة قطاع الأعمال والإدارة لهيئة الكفاءة المهنية
11	تاريخ التصديق لمجلس إدارة هيئة الكفاءة المهنية، وعدده
	الموافقة الأولى: 19.07.2011 - 50/2011 المراجعة رقم 01: 07.09.2016 - 63/2016

#### ملحقات وحدة الكفاءة

الملحق A1-1: المعلومات الخاصة بالتدريب الموصى به من أجل اكتساب وحدة كفاءة:

1. السلامة والصحة المهنية
2. حماية البيئة
3. التشريعات الأساسية للعمل
4. الجودة والمتابعة والتقييم في الاستشارة المعنية والوظيفية
5. تطبيقات التطوير المهني في الاستشارة الوظيفية والمهنية

ملحق A1-2 قائمة الفحص التي سيتم استخدامها في قياس وتقييم وحدة الكفاءة



أ) المعلومات

رقم	بيان المعلومات	القسم المختص بوحد الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BG.1	تحديد مفاهيم الخطر والمخاطر وعلاقتها ببعضها البعض.	أ.2.1 أ.3.1	1.2 1.3	T1
BG. 2	توضيح الشروط المناسبة لتعليمات وقواعد الأمن والسلامة المهنية لبيئة العمل.	أ.2.1	1.1	T1
BG. 3	توضيح الإجراءات التي سيتم تطبيقها في حالة الخطر الجدية والقريبة.	أ.2.1	1.2	T1
BG.4	توضيح مخاطر الصحة والسلامة المهنية المتعلقة ببيئة العمل.	أ.2.1 أ.2.1 أ.2.2 أ.3.1 أ.3.2	1.2 1.3	T1
BG.5	تصنيف المواد التي يمكن إعادة تدويرها (الورق، المعادن، البلاستيك) وفصلها وفقاً لخصائصها.	ب.2.3	2.1 2.2	T1
BG.6	تعريف الأماكن التي سيتم توصيل المواد التي يمكن إعادة تدويرها إليها والنفايات الضارة والخطرة الموجودة بمجالات التي يتم العمل بها.	ب.2.4	2.1 2.2	T1
BG. 7	توضيح مبادئ الاستخدام الأمثل لمصادر الشركة (الطاقة، والمواد الاستهلاكية).	ب.3.1 ب.3.2	2.3	T1
BG.8	توضيح التشريعات المتعلقة بالعمليات الموجودة بمسئوليته (قانون العمل ، قانون اتفاقيات النقابات والعمل الجماعي، قانون التأمين الاجتماعي والتأمين الصحي العام، قانون الصحة والسلامة المهنية، آلية مكاتب التوظيف الخاصة، قانون تأمين البطالة، قانون هيئة العمل التركيبية، قانون هيئة الكفاءة المهنية).	ت.1.1 ت.1.2	3.1	T1
BG.9	شرح مفهوم ومحتوي الجودة.	ت.2.1 ت.2.2 ت.2.3	3.2	T1
BG.10	شرح الآليات اللازمة من أجل متابعة خصائص الخدمات.	ت.2.1 ت.2.2 ت.2.3	3.2	T1
BG.11	شرح التطبيقات المتعلقة بتطوير الخدمات بواسطة الأسباب.	ت.2.1 ت.2.3	3.2	T1

رقم	بيان المعلومات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BG.12	توضيح احتياجات التدريب الشخصي.	ص.1.1 ص.1.5	4.1	T1
BG.13	تقييم ملائمة بدائل التدريب في إطار احتياجات التدريب.	ص.1.1 ص.1.5	4.1	T1
BG.14	تصنيف قنوات المعلومات التي سيتم متابعتها تطورها فيما يتعلق بالاستشارة الوظيفية والمهنية والأعمال المسنول عنها.	ص.2.1 ص.2.2	4.1	T1
BG.15	توضيح كيفية مشاركة المعلومات والخبرات التي يمتلكها مع أصدقاء المهنة والشركاء.	ص.3.1 ص.3.2	4.2	T1

ب) المهارات والكفاءات

رقم	تعبير المهارات والكفاءات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
-	-	-	-	-

## 11UY0017-6 /A2: تسيير الأنشطة المتعلقة بالمستشارين

1	اسم وحدة الكفاءة	تسيير الأنشطة المتعلقة بالمستشارين
2	رمز المرجع	11UY0017-6 /A2
3	مستوى	6
4	قيمة الائتمان	-
5	(أ) تاريخ النشر	19.07.2011
	(ب) رقم المراجعة	01
	(ج) تاريخ المراجعة	07.09.2016
6	المعايير المهنية التي تشكل مصدرًا لوحدات الكفاءة	
المعيار المهني القومي لمستشار المهنة والعمل (المستوى 6) - 11UMS0143-6		
7	مخرجات التعليم	
<p><u>النتيجة التعليمية 1: شرح إعدادات ما قبل المقابلة.</u></p> <p>مقاييس النجاح:</p> <p>1.1 تعريف قنوات البحث الوظيفي.</p> <p>1.2 تعريف المهن في أسواق قوة العمل.</p> <p>1.3 تعريف الإمكانيات التدريبية المشهورة/ الرسمية العامة والإقليمية.</p> <p>1.4 توضيح الخطوات الموجودة في إعطاء موعد للعميل.</p> <p>1.5 توضيح المعلومات الأولية التي سيتم جمعها فيما يتعلق بالعميل قبل المقابلة.</p> <p>1.6 توضيح الملائمة الفيزيائية لبيئة المقابلة.</p> <p><u>نتيجة التعلم 2: عمل مقابلة مع العميل.</u></p> <p>مقاييس النجاح:</p> <p>2.1 إعطاء معلومات فيما يتعلق بعملية المقابلة عن طريق مقابلة العميل.</p> <p>2.2 أخذ معلومات مفصلة فيما يتعلق بالعميل.</p> <p>2.3 التحقق من توقعات واحتياجات العميل.</p> <p>2.4 عمل قياس وتقييم فيما يتعلق بالتعريف التفصيلي بالعميل.</p> <p>2.5 إنشاء وعي عند العميل وفقاً لوضعه (الباحث عن العمل، الذي يريد تأسيس عمل، المجموعات التي تستوجب سياسات خاصة).</p> <p>2.6 إعطاء معلومات للعميل فيما يتعلق بنشريات العمل المناسبة لاحتياجاته وتوقعاته.</p> <p><u>نتيجة التعلم 3: إنهاء المقابلة وتقييمها.</u></p> <p>مقاييس النجاح:</p> <p>3.1 إنشاء خطة عمل ملائمة للعميل في إطار التحليلات.</p> <p>3.2 توفير مشاركة العميل في خطة العمل.</p> <p><u>نتيجة التعلم 4: إدارة محفظة العميل.</u></p> <p>مقاييس النجاح:</p> <p>4.1 سرد أنشطة عمل مجموعات وملفات ملائمة لصفات العميل.</p> <p>4.2 متابعة خطة عمل العميل.</p>		
8	القياس والتقييم	

أ) الاختبار النظري		
<p>اختبار الاختيار من متعدد (T1): تنفيذ الاختبار النظري المتعلق بوحدة الكفاءة A2 وفقاً لقائمة الفحص بالوحدات الموجودة بالملحق A2-2. يجب تطبيق اختبار الذي قد تم تنظيمه بأسئلة الاختبار من 5 اختيارات والمكونة من 50 سؤال على الأقل متساوية الدرجة لكل واحد منها من أجل التقييم النظري. لا يمكن عمل خفض أي درجة من درجات الأسئلة المتروكة أو المجابة بشكل خاطئ في هذا الاختبار. يتم منح المرشحين متوسط 1.5-2 دقيقة من الوقت لكل سؤال. يعتبر المرشح ناجحاً إذا تمكن من الإجابة على 70% من أسئلة الاختبار T1 بشكل صحيح. يجب أن تقيس أسئلة الاختبارات جميع بيانات المعلومات (الملحق A1-2) التي سيتم قياسها من خلال الفحص T1 في هذه الوحدة.</p>		
8 ب) الاختبار القائم على الأداء		
<p>تطبيق مقابلة العميل (P1): توقع تنفيذ المرشح مقابلة مع عميل (حقيقي / تمثيلي) في الاختبار المعتمد على الأداء. يتم تنفيذ الاختبار القائم على الأداء في بيئة العمل الفعلية أو الواقعية، مع الأخذ في الاعتبار ظروف التطبيق الفعلية والفترة الموضحة (لا تقل عن 15 دقيقة) ومع الأخذ بعين الاعتبار الملفات الشخصية المختلفة للعميل (الباحث عن الوظيفة، الذي يريد تغيير الوظيفة، غير الموفقين) وفقاً لقائمة الفحص (المهارات والكفاءات) الموجودة بالملحق A2-2. يجب أن يكون المرشح ناجحاً بنسبة 70% من جميع الخطوات، شريطة أن يكون ناجحاً في جميع الخطوات الحاسمة لكي ينجح في الامتحان القائم على الأداء. ينبغي قياس بيانات المهارات والكفاءات (الملحق A2-2) عن طريق اختبارات تستند إلى الأداء.</p>		
8 ج) الشروط الأخرى المتعلقة بالقياس التقييم		
<p>مدة صلاحية الاختبارات (P1، T1) المقررة للوحدة، هي سنة من تاريخ اجتياز الاختبار. لا يجوز أن يتخطى الفارق الزمني بين تواريخ الاختبارات التي تم اجتيازها سنة واحدة، للتمكن من الحصول على الوحدة.</p> <p>مدة صلاحية اختبارات وحدات الكفاءة 2 سنة اعتباراً من تاريخ النجاح في الوحدة.</p>		
9	المؤسسة/المؤسسات التي تطور وحدة الكفاءة	جمعية إدارة الإنسان التركية مؤسسة العمل التركية المؤسسة (المؤسسات) المحدثة للكفاءة مجموعة عمل هيئة الكفاءة المهنية
10	لجنة القطاع لتأكيد وحدة الكفاءة	لجنة القطاع والعمل لهيئة الكفاءة المهنية
11	تاريخ التصديق لمجلس إدارة هيئة الكفاءة المهنية، وعدده	الموافقة الأولى: 19.07.2011 - 50/2011 المراجعة رقم 01: 07.09.2016 - 63/2016

## ملحقات وحدة الكفاءة

الملحق A2-1: المعلومات الخاصة بالتدريب الموصى به من أجل اكتساب وحدة كفاءة

محتوى التدريب:

1. تجهيز ومتابعة خطة عمل العميل
2. إدارة محفظة العميل
3. تطبيقات القياس والتقييم الخاصة بتعريف العميل
4. عملية المقابلة مع العميل
5. مركز التقييم
6. الاستشارة للمجموعات غير الموقفة
7. الذكاء العاطفي
8. تحليل الاحتياج للتدريب
9. فنيات المقابلة الفعالة
10. فنيات مقابلة العمل الفعالة
11. فنيات الاتصال الفعالة ( الشخصي، بين الأشخاص، المؤسسي)
12. علم النفس البشري والعاطلين عن العمل
13. فنيات البحث عن العمل وتجهيز السيرة الذاتية
14. سوق قوة العمل واتجاهاته
15. التخطيط والتطوير الوظيفي
16. أنواع الشخصيات وخصائص التعامل
17. مصادر المعلومات المهنية
18. نظام التدريب والاختبار القومي
19. إدارة التحفيز
20. فنيات التخطيط
21. فنيات حل المشكلات واتخاذ القرار
22. آليات التحليل الأساسية
23. التشريعات الأساسية للعمل
24. إدارة الاجتماع
25. نظام الكفاءة القومية
26. إدارة الوقت

ملحق A2-2: قائمة الفحص التي سيتم استخدامها في قياس وتقييم وحدة الكفاءة

(أ) المعلومات

رقم	بيان المعلومات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BG.1	تعريف قنوات البحث الوظيفي.	ث.1.1 ث.1.2	1.1	T1
BG. 2	سرد المهن الحديثة والمرغوب بها الموجودة بسوق قوة العمل.	ث.2.1 ث.2.2 ث.2.3	1.2	T1
BG. 3	تعريف طرق الوصول إلى المعلومات المتعلقة بهيئات التدريب المهني الشهيرة /الرسمية.	ث.2.4 ث.2.5	1.3	T1
BG.4	التعبير عن كيفية تشغيل نظام التدريب والاختبار العام.	ث.2.4 ث.2.5	1.3	T1

رقم	بيان المعلومات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BG.5	تفسير المبادئ المتعلقة بالرد على طلبات المقابلة.	ث.3.1	1.4	T1
BG.6	توضيح الخطوات الموجودة في إعطاء موعد للعميل.	ث.3.2 ث.3.3 ث.3.4	1.4	T1
BG. 7	تفسير الموضوعات اللازم الحصول على معلومات أولية عنها.	ث.4.1 ث.4.2 ث.4.3 ث.4.4	1.5	T1
BG.8	تفسير الشروط الفيزيائية الملائمة لبيئة المقابلة ( الخصائص المكانية، عزل الصوت).	ث.5.2	1.6	T1
BG.9	سرد الأدوات الواجب وجودها بغرفة المقابلة.	ث.5.3	1.6	T1
BG.10	سرد أنشطة عمل مجموعات وملفات ملائمة لصفات العميل.	ذ.1.1 ذ.1.2 ذ.1.4 ذ.1.5 ذ.2.1	4.1	T1
BG.11	تفسير عملية تحضير الاختبارات المطبقة الخاصة بتعريف العميل.	ح.1.1 ح.1.4	2.4	T1
BG.12	تفسير خطوات عملية تطبيق الاختبار	ح.2.1 ح.2.4	2.4	T1
BG.12	تفسير هدف وخطوات تطبيق تحليل القيمة الشخصية.	ح.3.1 ح.3.4	2.4	T1
BG.13	تفسير محتوى خطة عمل العميل.	د.4.1 د.4.4	3.1	T1
BG.14	تفسير قواعد لغة الجسد التي سيتم تطبيقها خلال المقابلة.	3.4.15 .16	2.1 3.2	T1
BG.15	تفسير فنيات التواصل الفعال.	3.4.16	2.1 3.2	T1

## (ب) المهارات والكفاءات

رقم	تعبير المهارات والكفاءات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BY.1	توضيح المكان لجلوس العميل عن طريق استقباله بوجه مبتسم ووقفاً على الأقدام.	ج.1.2	2.1	P1
BY.2	توضيح أي الموضوعات التي سوف يتم تقديم العون بها وإعطاء معلومات فيما يتعلق بفترة الاستشارة ومبادئها.	ج.2.1 ج.2.2 ج.2.3	2.1	P1
BY.3	توضيح أي الموضوعات التي جاء العميل من أجل المقابلة بشأن الحصول على المساعدة بها	ج.3.1	2.2 2.3	P1
BY.4	الحصول على المعلومات الشخصية التي تحتوي على معوقات العميل وأوضاعهم الخاصة.*	ج.2.4 ج.3.4	2.2	P1
BY.5	بمسائل أسئلة حول البحث عن وظيفة / اختيار المهنة، والخبرة في العمل والمشاكل التي يواجهها في الحياة العملية.	ج.4.4 ج.4.5 ج.4.6 ج.4.7	2.2	P1
BY.6	يطرح أسئلة لتحديد مستوى معرفة العميل بسوق العمل وقنوات التوظيف والمهن وأماكن التدريب.	ج.4.8	2.2	P1
BY.7	تحديد توقعات العميل (الأرباح، والضمان الاجتماعي، والفرص الاجتماعية، إلخ) عن طريق طرح أسئلة مفتوحة.*	ج.3.3 ج.3.5	2.3	P1
BY.8	تصحيح التوقعات المحددة للعميل.	ج.3.6	2.3	P1
BY.9	يفسر للعميل الاختبارات التي يتم إجراؤها نظراً لنتائج المقابلات الفردية والخصائص السلوكية للعميل.	ج.4.2	2.4	P1
BY.10	نقل المعلومات اللازمة للعميل وفقاً لوضعه (الباحث عن العمل، الذي يريد تأسيس عمل، المجموعات التي تستوجب سياسات خاصة).	ذ.2 ذ.4 ذ.5 ط.6	2.5	P1
BY.11	إعطاء معلومات للعميل فيما يتعلق بتشريعات العمل المناسبة لاحتياجاته وتوقعاته.	ط.7	2.6	P1
BY.12	وبالنظر إلى خصائص العميل مثل السمات الشخصية، ومهاراته، ومصالحه، وقدراته، وما إلى ذلك، فإنه ينشئ آراء حول الدافع / الاتجاه المهني للبحث عن وظيفة.	خ.2	3.1	P1

رقم	تعبير المهارات والكفاءات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BY.13	تحديد الإجراءات الموجهة لإزالة أوجه قصور العميل في عملية العثور على وظيفة\ اختيار المهنة في إطار المقابلة المنعقدة. *	د.4	3.2	P1
BY.14	تتم الموافقة على نتائج التقييم والتحديد والتحليل الذي يتم إجراؤه أثناء المقابلة من قبل العميل والموافقة على خطة العمل.	د.4	3.2	P1
BY.15	إبلاغ العميل عن عملية تنفيذ خطة العمل.	ط.8	4.2	P1
BY.16	خلق الوعي لنجاح العملية من خلال إعطاء الملاحظات عند الحاجة.	ط.8	4.2	P1
BY.17	المحافظة على السجلات خلال عملية المقابلة.	3.3.28	2.1 3.2	P1
BY.18	العمل وفقاً لقواعد لغة الجسد أثناء المقابلة.	3.3.30	2.1 3.2	P1
BY.19	تطبيق فنيات التواصل الفعال.	3.3.30	2.1 3.2	P1

(\* خطوات إلزامية للنجاح في اختبارات الأداء.



11UY0017-6/A3: تسيير الأنشطة المتعلقة بأصحاب المهن ومؤسسات التعليم والتعلم

1	اسم وحدة الكفاءة	القيام بأنشطة لأرباب العمل، ومؤسسات التعليم والتدريب
2	رمز المرجع	11UY0017-6/A3
3	مستوى	6
4	قيمة الائتمان	-
5	(أ) تاريخ النشر	19.07.2011
	(ب) رقم المراجعة	01
	(ج) تاريخ المراجعة	07.09.2016
6	المعايير المهنية التي تشكل مصدرًا لوحدات الكفاءة	
المعيار المهني القومي لمستشار المهنة والعمل (المستوى 6) -6-11UMS0143		
7	مخرجات التعليم	
<p><u>النتيجة التعليمية 1: تقوم مؤسسة الشركة والتعليم / التدريب بالتحضير للزيارة.</u> مقاييس النجاح:</p> <p>1.1 القيام بعمل خطة للزيارة عن طريق الاتصال بالمنظمات. 1.2 سرد المواد المساعدة اللازمة خلال المقابلة. 1.3 جمع معلومات أولية عن المنظمة لإجراء المقابلة وفيما يتعلف بأنشطتها.</p> <p><u>النتيجة التعليمية 2: القيام بزيارات العمل.</u> مقاييس النجاح:</p> <p>2.1 شرح الغرض من الزيارة عن طريق تقديم نفسه خلال المقابلة. 2.2 طرح أسئلة حول جمع المعلومات بشأن صاحب العمل. 2.3 مساعدة صاحب العمل من خلال الحصول على معلومات حول طرق التوظيف لصاحب العمل. 2.4 تقديم تقارير عن نتائج المقابلة من خلال تطبيق تقنيات الإبلاغ.</p> <p><u>النتيجة التعليمية 3: القيام بزيارات مؤسسات التعليم والتدريب.</u> مقاييس النجاح:</p> <p>3.1 شرح الغرض من الزيارة عن طريق تقديم نفسه خلال المقابلة. 3.2 القيام بعمل البحوث في مؤسسة التعليم والتدريب. 3.3 تقديم العروض التقديمية وفقًا للجمهور المستهدف. 3.4 تقديم تقارير عن نتائج المقابلة من خلال تطبيق تقنيات الإبلاغ.</p> <p><u>نتيجة التعلم 4: إدارة محفظة لصاحب العمل.</u> مقاييس النجاح:</p> <p>4.1 شرح كيفية اختيار الموظفين المناسبين وفقًا لمتطلبات وتوقعات صاحب العمل. 4.2 شرح كيفية اتباع امتثال العمل للأفراد المستقرين في الوظيفة.</p> <p><u>النتيجة التعليمية 5: تنفيذ أنشطة الترويج والتعاون.</u> مقاييس النجاح:</p> <p>5.1 يحدد أنشطة الترويج للباحثين عن عمل وأصحاب العمل والمؤسسات التعليمية والشركاء الاجتماعيين. 5.2 تحديد المهام والإجراءات الواجب تنفيذها في المنظمات الترويجية مثل المعرض والوقوف والعرض التقديمي.</p>		

8	القياس والتقييم
8أ) الاختبار النظري	
<p>اختبار الاختيار من متعدد (T1): تنفيذ الاختبار النظري المتعلق بوحدة الكفاءة A3 وفقاً لقائمة الفحص بالوحدات الموجودة بالملحق A3-2. يجب تطبيق اختبار الذي قد تم تنظيمه بأسئلة الاختبار من 5 اختيارات والمكونة من 20 سؤال على الأقل متساوية الدرجة لكل واحد منها من أجل التقييم النظري. لا يمكن عمل خفض أي درجة من درجات الأسئلة المتروكة أو المجابة بشكل خاطئ في هذا الاختبار. يتم منح المرشحين متوسط 1.5-2 دقيقة من الوقت لكل سؤال. يعتبر المرشح ناجحاً إذا تمكن من الإجابة على 70% من أسئلة الاختبار T1 بشكل صحيح. يجب أن تقيس أسئلة الاختبارات جميع بيانات المعلومات (الملحق A1-2) التي سيتم قياسها من خلال الفحص T1 في هذه الوحدة.</p>	
8ب) الاختبار القائم على الأداء	
<p>تطبيق مقابلة صاحب العمل (P1): توقع تنفيذ المرشح مقابلة مع صاحب العمل (حقيقي / تمثيلي) في الاختبار المعتمد على الأداء. يتم تنفيذ الاختبار القائم على الأداء في بيئة العمل الفعلية أو الواقعية، مع الأخذ في الاعتبار ظروف التطبيق الفعلية والفترة الموضحة (لا تقل عن 15 دقيقة) ومع الأخذ بعين الاعتبار الملفات الشخصية المختلفة لصاحب العمل (الخدمة، وشركة الأعمال، إلخ) وفقاً لقائمة الفحص (المهارات والكفاءات) الموجودة بالملحق A2-2. يجب أن يكون المرشح ناجحاً بنسبة 70% من جميع الخطوات، شريطة أن يكون ناجحاً في جميع الخطوات الحاسمة لكي ينجح في الامتحان القائم على الأداء. ينبغي قياس بيانات المهارات والكفاءات (الملحق A2-2) عن طريق اختبارات تستند إلى الأداء.</p> <p>تطبيق العرض التقديمي للمؤسسات التعليمية-التدريبية (P2): يتم تحديد المواضيع للأنشطة المنفذة لمؤسسات التعليم والتدريب، ويتوقع أن يعرض المرشح على الكمبيوتر أو لوحة العرض إلخ. مدة العرض 10 دقائق على الأقل. يتم وضع درجة وفقاً لقائمة متابعة أداء المرشح. يجب أن يكون المرشح ناجحاً بنسبة 70% من جميع الخطوات، شريطة أن يكون ناجحاً في جميع الخطوات الحاسمة لكي ينجح في الامتحان القائم على الأداء. يجب قياس جميع قياسات النجاح المتوقع قياسها من خلال الاختبار العملي التطبيقي (P2).</p>	
8ج) الشروط الأخرى المتعلقة بالقياس والتقييم	
<p>مدة صلاحية الاختبارات (T1, P1, P2) المقررة للوحدة، هي سنة، من تاريخ اجتياز الاختبار. لا يجوز أن يتخطى الفارق الزمني بين تواريخ الاختبارات التي تم اجتيازها سنة واحدة، للتمكن من الحصول على الوحدة.</p> <p>مدة صلاحية اختبارات وحدات الكفاءة 2 سنة اعتباراً من تاريخ النجاح في الوحدة.</p>	
9	المؤسسة/المؤسسات التي تطور وحدة الكفاءة
<p>جمعية إدارة الإنسان التركية مؤسسة العمل التركية المؤسسة (المؤسسات) المحدثة للكفاءة مجموعة عمل هيئة الكفاءة المهنية</p>	
10	لجنة القطاع لتأكيد وحدة الكفاءة
<p>لجنة القطاع والعمل لهيئة الكفاءة المهنية</p>	
11	تاريخ التصديق لمجلس إدارة هيئة الكفاءة المهنية، وعدده
<p>الموافقة الأولى: 19.07.2011 - 50/2011 المراجعة رقم 01: 07.09.2016 - 63/2016</p>	

ملحقات وحدة الكفاءة

الملحق A3-1: المعلومات الخاصة بالتدريب الموصى به من أجل اكتساب وحدة كفاءة  
محتوى التدريب:

1. مركز التقييم
2. الذكاء العاطفي
3. فنيات الاتصال الفعالة (الشخصي، بين الأشخاص، المؤسسي)
4. عملية التوظيف
5. تحليل الاحتياج للعمالة

6. سوق قوة العمل واتجاهاته
7. ترتيبات لزيارة مكان العمل ومؤسسة التعليم
8. تقنيات العرض والممارسة
9. منظمات الترويج والتعاون
10. التشريعات الأساسية للعمل
11. إدارة الاجتماع
12. نظام الكفاءة القومية
13. تحضير تقرير الزيارة

ملحق 2-A3: قائمة فحص سيتم استخدامها في عملية تقييم وقياس وحدة الكفاءة

(أ) المعلومات

رقم	بيان المعلومات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BG.1	شرح محتويات خطة الزيارة والخطوات لإعداد خطة الزيارة.	ر.1.1 ز.1.1	1.1	T1
BG. 2	سرد المواد المساعدة اللازمة خلال المقابلة.	ر.1.4 ز.1.3	1.2	T1
BG. 3	سرد المعلومات الأولية التي يتوجب جمعها عن صاحب العمل.	ر.1.2	1.3	T1
BG.4	سرد المعلومات الأولية التي يتوجب جمعها حول مؤسسة التعليم والتدريب.	ز.1	1.3	T1
BG.5	تحديد طرق البحث المهني.	3.3.23	3.2	T1
BG.6	شرح أنواع التقارير والتقنيات.	3.3.28	2.4	T1
BG. 7	شرح تقنيات التوظيف.	ر.4	4.1	T1
BG.8	شرح القواعد الواجب تطبيقها في مقابلات التوظيف.	ر.4	4.1	T1
BG.9	شرح طرق تلقي طلبات العمل.	ر.4	4.1	T1
BG.10	شرح كيفية اتباع امتثال العمل للأفراد المستقرين في الوظيفة.	ر.7	4.2	T1
BG.11	يحدد أنشطة الترويج للباحثين عن عمل وأصحاب العمل والمؤسسات التعليمية والشركاء الاجتماعيين.	ل 3.3.26	5.1	T1
BG.12	شرح الأنشطة التي سيتم تنفيذها في المنظمات الترويجية مثل المعرض والوقوف والعرض التقديمي.	ل 3.3.26	5.2	T1

(ب) المهارات والكفاءات

رقم	تعبير المهارات والكفاءات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
-----	--------------------------	------------------------------------	-------------------------	--------------

رقم	تعبير المهارات والكفاءات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BY.1	تقديم معلومات عن نفسه وعن مؤسسته خلال المقابلة*.	ر.2.2	2.1	P1
BY.2	شرح الغرض من الزيارة*.	ر.2.2	2.1	P1
BY.3	الحصول على معلومات من صاحب العمل بشأن القطاع وعدد العاملين وتوزيع العاملين وفقاً للمهن.	ر.2.3	2.2	P1
BY.4	تحديد حاجة ونوعية وكمية صاحب العمل للعمال على المدى القصير والمتوسط والطويل.	ر.3	2.2	P1
BY.5	الحصول على معلومات فيما يتعلق بآليات أصحاب العمل للتوظيف.	ر.4	2.3	P1
BY.6	مساعدة أصحاب العمل فيما يتعلق بآليات التوظيف.	ر.6	2.3	P1
BY.7	عمل تسجيلات طوال فترة المقابلة*.	3.3.28	2.1 2.4 3.1 3.4	P1
BY.8	الحركة بما يلائم قواعد لغة الجسد أثناء المقابلة / العرض (استخدام الإيماءات بشكل صحيح، إنشاء تواصل عيني، تجنب الحركات المبالغ فيها).	ر ز	2.1 2.4 3.1 3.4	P1 P2
BY.9	تطبيق تقنيات الاتصال الفعال خلال فترة المقابلة / العرض (استخدام اللغة بشكل طلق وواضح، استخدام نغمة الصوت والتأكيدات بشكل صحيح).	ر ز	2.1 2.4 3.1 3.4	P1 P2
BY.10	إنهاء المقابلة عن طريق الحصول على طلبات وتوقعات أصحاب العمل.	ر.3 ر.6	2.4	P1
BY.11	إعطاء معلومات فيما يتعلق بنفسه ومؤسسته قبل البدء في العرض.	3.3.31	3.1 3.2	P2
BY.12	إعطاء معلومات عامة فيما يتعلق بهدف ومحتوي العرض.	3.3.31	3.1 3.2	P2
BY.13	استخدام فترة العرض / المقابلة بشكل فعال وكفى.	3.3.31	3.1 3.2	P1 P2
BY.14	إدارة تدفق محتوى العرض بشكل فعال ( ضمان توافق العروض مع صور العرض ، إقامة علاقة مع موضوع العرض ، جعل الموضوع مفهوما أثناء العرض ، جعل الموضوع لهدفه ومقصده ، إمكانية توفير الشمولية بين المشروحات).	3.3.31	3.1 3.2	P2

رقم	تعبير المهارات والكفاءات	القسم المختص بوحدة الكفاءة الوطنية	مقياس نجاح وحدة الكفاءة	أداة التقييم
BY.15	اختصار وإتمام العرض.	3.3.31	3.1 3.2	P2
BY.16	توضيح ما إذا كانت هناك أسئلة للمستمعين فيما يتعلق بالعرض أم لا.	3.3.31	3.1 3.2	P2

(\* خطوات إلزامية للنجاح في اختبارات الأداء.

## ملحقات الكفاءة

الملحق 1: وحدات الكفاءة

A1 / 11UY0017-6: الصحة والسلامة المهنية، الحماية البيئية، الجودة، تشريعات العمل والتطور المهني  
 A2 / 11UY0017-6: تسيير الأنشطة المتعلقة بالعملاء  
 A3 / 11UY0017-6: تسيير الأنشطة المتعلقة بأصحاب المهن ومؤسسات التعليم والتعلم

الملحق 2: المصطلحات، والرموز والمختصرات

العميل "المستشير": هو الشخص الذي يتقدم للمستشار من أجل الحصول على الدعم في عملية اختيار المهنة، البحث عن المهنة، وتغيير المهنة،

خطة العمل العميل: خريطة الطريق التي وافق عليها العميل والخبير الاستشاري،

محفظة العميل: إجمالي عدد العملاء الذين حصلوا على خدمة من مستشار ما،

مجموعة غير الموفقين: المجموعة التي تستوجب تنظيم / تطبيق خاص من ناحية التوظيف،

هيئة التعليم والتعلم: كل الهيئات التعليمية الرسمية والشهيرة والمدارس المهنية والفنية بالإضافة إلى التعليم - التعلم العام والمتوسط والعالي والهيئات التي تقدم برامج مختلفة خارج تلك المؤسسات والتي تُكسب الكفاءات المهنية،

المقابلة: خدمة الاستشارة المقدمة وجها لوجه والمتعلقة بالتعرف على العميل والتدريب المهني و/أو سوق قوة العمل،

ISCO: التصنيف الدولي الموحد للمهن،

سوق قوة العمل: السوق الذي يتقابل فيه أصحاب العمل مع الذين يريدون التوظيف الدائم أو المؤقت داخل نظام الأمن الاجتماعي بشكل مناسب لتشريعات العمل،

صاحب العمل: الشخص الحقيقي أو المخول والذي يقوم بتوظيف الأشخاص بالاعتماد على عقد خدمة ملائم لتشريعات العمل،

الطرف الاجتماعي: منظمات المجتمع المدني التي يمثلها العمال وأصحاب العمل،

المعيار المهني الوطني: الوثيقة التي تحتوي على الوظائف والعمليات اللازمة من أجل تنفيذ المهنة التي وضعتها هيئة الكفاءة المهنية موضع التنفيذ بنجاح،

الكفاءة الوطنية: يعبر عن الوثيقة المجهزة بالاعتماد على المعيار المهني الوطني أو المعايير العالمية والتي صدق عليها هيئة الكفاءة المهنية والمستخدم في عمليات اعتماد التوثيق والتدريب.

الملحق 3: طرق التقدم العمودي والأفقي في المهنة

-----

الملحق 4 المقاييس التقييمية؛

يجب توظيف مجموعة من شخصيين على الأقل في عملية قياس وتقييم الكفاءة الوطنية لمستشار العمل والمهنة. يجب على كل شخص من الأعضاء المقيمين أن يكون قد أتم تعليمه بمستوى الليسانس على الأقل.

يجب على كل واحد من المقيمين استيفاء أحد الشروط التالية على الأقل؛

(أ) أن يكون قد عمل لمدة 7 سنوات على الأقل كمستشار العمل والمهنة،

(ب) أن يكون قد عمل كمدير/خبير لمدة 7 سنوات على الأقل في عمليات التوظيف في مجال الموارد البشرية، إدارة الوظيفة والمهارة، التدريب والتطوير أو التقييم،

(ت) أن يكون قد عمل لمدة 7 سنوات على الأقل كخبير علم نفس، مستشار نفسي أو مستشار نفسي وظيفي،

(ث) أن يكون قد قدم خدمة القيادة الاحترافية لمدة 200 ساعة على الأقل

يجب على المقيمين الآخرين أن يكون قد عمل كموظف تدريب لمدة 5 سنوات على الأقل في مجالات الاستشارة والإرشاد النفسي، علم النفس، الخدمات النفسية بالتدريب، التشغيل، اقتصاد العمل والعلاقات الصناعية، إدارة الموارد البشرية.

يجب توفير الهيئات التي قد تم تحويلها في المجال المتعلق بالتدريب للمقيمين الذي سيوظفون في عملية القياس والتقييم في موضوعات نظام الكفاءة المهنية، الكفاءة/الكفاءات الوطنية التي سيتوظف بها الشخص، المعيار/المعايير المهنية القومية المعنية، القياس-التقييم و ضمان الجودة في القياس-التقييم.