

قرار رقم (١٢) لسنة ٢٠١٥

**بشأن الموافقة على وثيقة السياسات العامة للإطار الوطني للمؤهلات
الصادرة عن الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب**

رئيس مجلس الوزراء:

بعد الاطلاع على المرسوم بقانون رقم (١٩) لسنة ١٩٩٥ في شأن تقويم المؤهلات العلمية،
وعلى المرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ١٩٩٧ بشأن مكاتب الخدمات التعليمية للدارسين في
الخارج،

وعلى المرسوم بقانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٩٨ بشأن المؤسسات التعليمية والتدريبية الخاصة،
وعلى القانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٥ بشأن التعليم العالي،
وعلى القانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٥ بشأن التعليم،
وعلى القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن التدريب المهني،
وعلى المرسوم رقم (٨٣) لسنة ٢٠١٢ بتنظيم الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة
التعليم والتدريب،

وعلى المرسوم رقم (١٥) لسنة ٢٠١٣ بتشكيل مجلس إدارة الهيئة الوطنية للمؤهلات
وضمان جودة التعليم والتدريب،
وبناءً على عرض رئيس مجلس إدارة الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم
والتدريب،

وبعد موافقة مجلس الوزراء،

قرر الآتي:**المادة الأولى**

تُعتمد وثيقة السياسات العامة للإطار الوطني للمؤهلات، الصادرة عن الهيئة الوطنية
للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب، المرافقة لهذا القرار.

المادة الثانية

يُنشر هذا القرار والوثيقة المرافقة له في الجريدة الرسمية، ويُعمل بهما من اليوم التالي
لتاريخ النشر.

رئيس مجلس الوزراء

خليفة بن سلمان آل خليفة

صدر بتاريخ: ١٥ جمادى الأولى ١٤٣٦هـ

الموافق: ٦ مارس ٢٠١٥م

السياسات العامة للإطار الوطني للمؤهلات

مقدمة

تأسس الإطار الوطني للمؤهلات بهدف الإسهام في تطوير التعليم والتدريب في مملكة البحرين، حيث تم تصميمه بوصفه إطار مؤهلات شاملاً وقائماً بحد ذاته للاعتراف بجميع أنماط التعلم، ويهدف إلى مساعدة المؤسسات والجهات ذات العلاقة في تحقيق وعي أفضل للمجموعة الواسعة من برامج التعليم والتدريب في المملكة. وبالتالي، فإن الإطار الوطني للمؤهلات:

- ♦ يوفر أساساً قوياً لفهم المؤهلات الوطنية والأجنبية ومقارنتها والاعتراف بها، والذي بدوره يعزز فهم أرباب الأعمال والمتعلمين وأولياء الأمور لقيمة المؤهلات التي تقدمها المؤسسات المختلفة؛
- ♦ يوفر مؤهلات ملائمة للغرض، بحيث ترتبط بشكلٍ قوي باحتياجات المتعلم ومتطلبات سوق العمل والاقتصاد الوطني؛
- ♦ يزيد الشعور بالمسئولية لدى مؤسسات التعليم والتدريب تجاه الحفاظ على معايير عالية الجودة فيما يقدمون؛ مما يعزز الاعتراف والثقة المتبادلة بين مؤسسات القطاعات المختلفة؛
- ♦ يعزز قيمة ومصداقية المؤسسات والمؤهلات؛ مما يؤدي إلى زيادة فرص المتعلمين في التنقل والتقدم ضمن وعبر قطاعات التعليم والتدريب الأكاديمية والمهنية المختلفة؛
- ♦ يعزز مفهوم التعلم مدى الحياة، من خلال الترويج لجميع أنماط التعلم: التعلم الرسمي وغير الرسمي وغير النظامي، ويشجع بدوره المؤسسات على تأسيس مسارات تعلم بين قطاعي التعليم والتدريب.

وعلى النحو المنصوص عليه في المرسوم الملكي رقم 83 لعام 2012:

تلتزم المؤسسات التعليمية والتدريبية بأن تتسق مع الهيئة لوضع المؤهلات الوطنية الممنوحة منها على الإطار الوطني للمؤهلات بحسب أنظمة الهيئة
(المرسوم الملكي 83، 2012)

تعتبر الإدارة العامة للإطار الوطني للمؤهلات هي الإدارة المختصة بعمليات الإطار التي تشمل طلبات الإدراج المؤسسي وتمكين المؤهلات على الإطار الوطني وغيرها من الأنشطة ذات العلاقة بالإطار.

وتوضّح وثيقة السياسات العامة للإطار الوطني للمؤهلات السياسات العامة والتعريفات ذات العلاقة بالإطار، حيث تحدّد السياسات العامة أدوار ومسئوليات الجهات المعنية بالإطار الوطني للمؤهلات، بالإضافة إلى تسليط الضوء على المفاهيم الأساسية المرتبطة بعمليات الإطار الوطني للمؤهلات مثل: التمكن والإدراج المؤسسي، والتحقق والمحاذاة والتعلم مدى الحياة.

تعريف

المملكة:

مملكة البحرين

الهيئة:

الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب.

الإدارة العامة:

الإدارة العامة للإطار الوطني للمؤهلات.

الجهات المعنية:

الجهات الحكومية ذات العلاقة بالتعليم العالي والبحث العلمي والتعليم العام والمهني والجهات الحكومية المختصة بالعمل والعمال والتوظيف.

المؤسسة (المؤسسات):

كافة المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تمارس أعمالها في المملكة في القطاعين العام والخاص، وفقاً للقوانين المعمول بها في المملكة.

الإطار:

الإطار الوطني للمؤهلات. وهو منظومة لرصد جميع أنماط التعلم من خلال مؤهلات وطنية معتمدة ومصنفة على أساس مستويات متسلسلة ومتراصة من مخرجات التعلم لتغطي تصاعدياً وأفقياً جميع أنواع المؤهلات الممنوحة بالمملكة وتلك التي يتم إسنادها للإطار من مؤهلات ممنوحة من خارج المملكة.

المؤهلات:

وثائق وصف مستوى مخرجات التعلم التي اكتسبها الفرد والتي تمكنه من أداء الأعمال أو واجبات محددة حسب التصنيفات والتعريفات والمعايير المحددة للوظائف والتخصصات المختلفة وتصدر عنها شهادات معترف بها تساعد حاملها على التوظيف والترقي أو استكمال تعليمه.

أنماط التعلم:

أنواع التعلم المختلفة والتي يمكن اكتسابها سواء من خلال المؤسسات التعليمية والتدريبية، أو من خلال الخبرة العملية المكتسبة من الدورات والتدريبات والورش في مجال العمل، أو من خلال الخبرة العملية المكتسبة أثناء العمل.

الدليل:

دليل الإطار الوطني للمؤهلات.

الإعراج المؤسسي:

الموافقة على إدراج المؤسسات التعليمية والتدريبية بالمملكة، بناء على نتائج مراجعات الجودة بالهيئة، تمهيدا للنظر في تمكين مؤهلاتها على الإطار الوطني للمؤهلات.

تمكين المؤهلات الوطنية:

فحص المؤهلات الوطنية التي تمنحها المؤسسات التعليمية والتدريبية المستوفية لمتطلبات الإعراج المؤسسي، لوضعها على الإطار الوطني للمؤهلات.

أرشفة المؤسسة أو المؤهل:

تغيير وضع مؤسسة أو مؤهل ما في سجل الإطار الوطني للمؤهلات من مدرجة أو مسكن إلى مؤرشف.

السياسة الأولى: إدراج المؤسسات في سجل الإطار الوطني للمؤهلات

على المؤسسات أن تكون مدرجة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات قبل تقديم مؤهلاتها للتسكين في الإطار.

الغرض

- ◆ تحديد المؤسسات المستوفية لشروط التقديم لتسكين مؤهلاتها في الإطار.
- ◆ ضمان قيام المؤسسات المانحة للمؤهلات المسجلة في الإطار، بوضع آليات عمل ملائمة وذات شفافية وذلك للحفاظ على معايير وقيمة المؤهلات.
- ◆ ضمان أن تكون المؤسسات التعليمية والتدريبية على وعي ودراية بالأدوار والمسئوليات المناطة بهم خلال عملية الإدراج المؤسسي.

السياسة

- 1-1 على المؤسسات الراغبة بتسكين مؤهلاتها في الإطار أن تكون مستوفية لشروط ومعايير الإدراج المؤسسي، وعلى الهيئة تحديد شروط ومعايير عملية الإدراج المؤسسي وتفصيل إجراءاتها بوضوح ونشرها في الدليل.
- 2-1 تقوم الإدارة العامة بالعمل على جميع طلبات الإدراج المؤسسي بشفافية وإنصاف وتطابق، متبينة في ذلك طرق مناسبة تتماشى مع أفضل الممارسات الدولية.
- 3-1 يجب أن يتم إدراج المؤسسة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات، قبل تقديم مؤهلاتها لتسكينها في الإطار وتعتبر المؤسسة مدرجة حين:
 - ◆ أن تكون مستوفية لجميع معايير الإدراج المؤسسي.
 - ◆ أن تكون المؤسسة اجتازت آخر مراجعة أجريت من قبل الإدارة العامة لمراجعة أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، إن وجدت¹، إلا أنه قد يتم إدراج المؤسسات المنشأة حديثاً، والتي لم تتم مراجعتها من قبل الإدارة العامة لمراجعة أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، ومن خلال استيفائها لمعايير الإدراج المؤسسي.

بعض المؤسسات غير مشمولة في مجال المراجعات في الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب.¹

- 4-1 تحافظ المؤسسة على وضعها باعتبارها مدرجة من خلال اجتياز المراجعات الدورية، ومعايير الإدراج المؤسسي المتضمنة في أطر المراجعات.
- 5-1 للمؤسسات حق التظلم في نتائج طلبات إدراجها وفقاً لسياسة التظلم المتبعة في الهيئة.
- 6-1 يحق للإدارة العامة أرشفة المؤسسات المدرجة ومؤهلاتها المسجلة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات إذا لم تجتز مراجعتها الدورية.

السياسة الثانية: توافق المؤهلات مع متطلبات الإطار

على المؤهلات المسكنة في الإطار الوطني للمؤهلات أن تكون متوافقة مع متطلبات الإطار والجهات المعنية.

الغرض

- ◆ ضمان توافق المؤهلات المسكنة في الإطار مع المتطلبات والمعايير - حال توفرها - الموضوعية من قبل الجهات المعنية.
- ◆ تحديد المؤهلات المستوفية لشروط التسكين في الإطار.
- ◆ ضمان وجود شروط تصميم موحدة لمؤهلات قطاعي التعليم والتدريب، وذلك دعماً لمبدأ التعلم مدى الحياة، والذي يعزز انتقال المتعلمين بين القطاعات.
- ◆ ضمان قيام المؤسسات بإجراءات ملائمة وذات جودة لعمليتي تحديد وتأكيد المستوى والساعات المعتمدة.

السياسة

- 1-2 يجب على المؤسسة أن تضمن توافق جميع المؤهلات المقّمة للتسكين مع متطلبات الجهة المعنية ذات العلاقة ومعاييرها، في حال توفرها.
- 2-2 يجب أن يتوافق المؤهل مع شروط التسكين في الإطار.
- 3-2 يجب على الهيئة تحديد شروط تسكين وتصميم المؤهلات وضوحها في اللطول.
- 4-2 يجب على المؤسسات عند القيام بعملية تحديد وتأكيد المستوى والساعات المعتمدة للمؤهل والوحدات المكونة له، أن تلتزم بالإجراءات التي قامت بتحديد ما عند تقديمها لطلب الإدراج المؤسسي.

السياسة الثالثة: تسكين المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات

تسكن جميع المؤهلات الوطنية في الإطار الوطني للمؤهلات باتتباع إجراءات تسكين المؤهل.

الغرض

- ◆ ضمان أن تكون المؤسسات على دراية بأدوارها ومسئولياتها في عملية التسكين.
- ◆ ضمان وضوح وشفافية أدوار ومسئوليات الإدارة العامة، والترتيبات المتبعة في عملية التسكين - أو الأرشفة - للمؤهلات.
- ◆ وضع طرق ثابتة لتحديد مستوى المؤهل والساعات المعتمدة وعملية التحقق من المؤهلات.

السياسة

- 1-3 يجب على المؤسسات تقديم جميع مؤهلاتها المعترف بها لشروط التسكين للإدارة العامة، ويجب على الهيئة تحديد تلك الشروط ونشرها في الدليل.
- 2-3 تقوم الإدارة العامة بالعمل على جميع طلبات تسكين المؤهلات بشفافية وإنصاف وتطابق، متبنيه في ذلك طرق مناسبة تتماشى مع أفضل الممارسات الدولية.
- 3-3 يجب على المؤسسات تقديم وثائق وأدلة لدعم طلباتها لتسكين المؤهلات.
- 4-3 تعد المحددات الوصفية والتفصيل المقدم أساساً في تحديد مستوى الوحدات التي تتألف منها المؤهلات، كما يتم تحديد مستوى المؤهل الكلي بناءً على المستوى المحدد لكل وحدة.
- 5-3 تقوم الإدارة العامة بالتحقيق في مستوى المؤهل والساعات المعتمدة المقترحين من قبل المؤسسة، والوحدات المؤلفة له فضلاً عن التحقيق في توافقها مع متطلبات الإطار (راجع السياسة الثانية).
- 6-3 يجب على الإدارة العامة إخضاع جميع المؤهلات المقامة لعملية التحقق (راجع السياسة الرابعة).
- 7-3 تتم أرشفة المؤهلات المسكنة في حال:
 - ◆ عدم استيفائها لشروط التحقق.
 - ◆ توقف المؤسسة عن طرحها.
 - ◆ عدم اجتياز المؤسسة عملية المراجعة الدورية من قبل الإدارة العامة للمراجعات.
- 8-3 للمؤسسات حق التظلم في نتائج طلبات التسكين وفقاً لسياسة التظلم المتبعة في الهيئة.

السياسة الرابعة: التحقق من المؤهلات

إخضاع جميع المؤهلات المقدمة لعملية التحقق والتي تهدف إلى ضمان تلبية المؤهلات للأهداف المرجوة منها واستيفائها لمعايير وشروط التحقق.

الغرض

- ◆ ضمان تناسب المؤهلات الممكنة على الإطار مع الأهداف المرجوة منها، وتلبيتها لحاجات المتعلمين أو سوق العمل.
- ◆ ضمان وضوح وشفافية عملية التحقق ومعاييرها والأدوار المناطة بالمختصين بها.

السياسة

- 1-4 تتحقق لجنة من المختصين والتربويين من استيفاء المؤهلات وما تحويه من وحدات لمعايير وشروط التحقق لكل مؤهل على حدة.
- 2-4 تُعد الإدارة العامة مسؤولة عن الإشراف على عملية التحقق واختيار أعضاء لجنة التحقق بموضوعية وشفافية.
- 3-4 تصدر لجنة التحقق أحكامها على المؤهل، معتمدة على استيفائه لمعايير وشروط التحقق وعلى الهيئة تحديد هذه المعايير بوضوح، ونشرها في الدليل. كما تُحدد فترة صلاحية معينة لكل مؤهل مستوف لمعايير التحقق.
- 4-4 خلال فترة الصلاحية، تتابع الإدارة العامة كافة المؤهلات المسجلة في الإطار، وعليه، يجب أن تحافظ المؤسسات على مكونات ومعايير هذه المؤهلات، وتكون المؤسسة مسؤولة عن إبلاغ الإدارة العامة بأية تغييرات.
- 5-4 يخضع المؤهل لعملية إعادة التحقق في حال:
 - ◆ تجاوز فترة الصلاحية المحددة.
 - ◆ طرأت أية تغييرات قد تؤثر على المؤهل (أو الوحدات المكونة له) من حيث المستوى أو عدد الساعات المعتمدة التي تم التدقيق عليهما خلال عملية تسكين المؤهل في الإطار.

السياسة الخامسة: تمكين المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة

تمكين المتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال ادماجهم ضمن أنظمة التعليم والتدريب، والاعتراف بإنجازاتهم من خلال الإطار الوطني للمؤهلات.

الغرض

- ♦ توفير فرص عادلة ومناسبة لإدماج المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة وسهولة التحاقهم ببرامج التعليم والتدريب وتقدير إنجازاتهم من خلال الإطار الوطني للمؤهلات.
- ♦ تشجيع المؤسسات على تطوير وتصميم مؤهلات مخصصة للمتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتسكينها في الإطار.

السياسة

- 1-5 ينبغي على المؤسسات، متى كان ذلك مناسباً، توفير الموارد والدعم اللازمين للمتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة وضمان ادماجهم والاعتراف بإنجازاتهم.
- 2-5 ينبغي على المؤسسات، متى كان ذلك مناسباً، تطوير مؤهلات متوافقة مع متطلبات الإطار ومصممة خصيصاً للمتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك للمساهمة في تعزيز تحصيلهم العلمي والتدريبي، وزيادة فرص حصولهم على وظائف. (راجع السياسات الثانية والثالثة والرابعة).
- 3-5 يجب على الإدارة العامة التأكيد من توفير المؤسسات للموارد والدعم اللازمين للمؤهلات التي يلتحق بها المتعلمون من ذوي الاحتياجات الخاصة.

السياسة السادسة: تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة

تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة والذي يهدف إلى الاعتراف بالتعلم المسبق وتحسين مسارات الانتقال بين قطاعي التعليم والتدريب.

الغرض

- ◆ تعزيز مفهوم التعلم مدى الحياة ضمن نظام المؤهلات في المملكة من خلال تحسين مسارات الانتقال بين قطاعي التعليم والتدريب، وتحقيق فهم مشترك للاعتراف بالتعلم المسبق في سياق الإطار الوطني للمؤهلات.
- ◆ دعم تقييم إنجازات التعلم المسبق على أسس مساوية لطرق التعلم الرسمية أو النظامية.
- ◆ تقديم التوجيه والدعم لمؤسسات التعليم والتدريب لتطوير آليات الاعتراف بالتعلم المسبق، بما يتوافق مع الأنظمة التعليمية والتدريبية المعمول بها.

السياسة

- 1-6 تعمل الإدارة العامة على تطوير وتعزيز فهم مشترك للاعتراف بالتعلم المسبق في سياق الإطار، مع الحرص على تقييم إنجازات التعلم المسبق بطرق معادلة لطرق التعلم الرسمية أو النظامية.
- 2-6 تتبنى الإدارة العامة تقييم التعلم المسبق باعتباره الآلية لتحقيق الاعتراف؛ مما يضمن تلبية نتائج التقييم للمعايير المحددة للمؤهل.
- 3-6 توفر الإدارة العامة الأدلة الاسترشادية للمؤسسات لوضع آليات للاعتراف بالمعرفة والمهارات والكفاءات التي اكتسبها المتعلم خلال التعلم غير الرسمي وغير النظامي، بما يتوافق مع الأنظمة التعليمية والتدريبية المعمول بها.

السياسة السابعة: التواصل والتعاون الوطني

التواصل والتعاون الوطني يعتبر أساساً لرفع مستوى الوعي العام حول أهداف وفوائد ومبادئ الإطار الوطني للمؤهلات، وضمان جاهزية المؤسسات للاستفادة الكاملة منه.

الغرض

- ◆ رفع مستوى الوعي العام تجاه أهداف وفوائد الإطار والمبادئ التي تحكمه، وتعزيز استخدامه وتطبيقه.
- ◆ ضمان توفير وتحديث جميع السياسات والإرشادات والمطبوعات التي تحكم عمل الإطار.
- ◆ ضمان جاهزية المؤسسات لجميع العمليات المتعلقة بالإطار وبالأخص عمليتي الإدراج المؤسسي وتسكين المؤهلات.
- ◆ الاحتفاظ بسجل محدث (قاعدة بيانات) يحتوي على جميع المؤسسات المدرجة، بالإضافة إلى جميع المؤهلات المسكنة والمسندة للإطار.
- ◆ المشاركة والتواصل مع الجهات المعنية والأطراف ذات العلاقة، بهدف تطبيق وتطوير الإطار الوطني للمؤهلات.

السياسة

- 1-7 تقوم الإدارة العامة بمبادرات لرفع مستوى الوعي العام، وتعزيز ودعم استخدام وتطبيق الإطار الوطني للمؤهلات.
- 2-7 تُوفّر الإدارة العامة للمؤسسات الدعم المناسب وجلسات بناء القدرات، وذلك لضمان جاهزية المؤسسات لجميع العمليات المتعلقة بالإطار وبالأخص عمليتي الإدراج المؤسسي وتسكين المؤهلات وتزويد العاملين في تصميم وتطوير المؤهلات وضمان الجودة بالمهارات المطلوبة واللازمة.
- 3-7 تضمن الإدارة العامة توفير وتحديث جميع السياسات والإرشادات والمطبوعات التي تحكم عمل الإطار.
- 4-7 تحتفظ الإدارة العامة بسجل محدث يحتوي على جميع المؤسسات المدرجة بالإضافة إلى جميع المؤهلات المسكنة أو المسندة للإطار.
- 5-7 تسعى الإدارة العامة للتواصل مع الجهات المعنية والأطراف ذات العلاقة بهدف تطبيق وتطوير الإطار الوطني للمؤهلات.

السياسة الثامنة: محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات

محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات لأطر المؤهلات الأخرى هي عملية تساعد على الاعتراف الدولي بالمؤهلات الوطنية.

الغرض

- ◆ تحقيق اعتراف دولي بالإطار الوطني للمؤهلات والمؤهلات المسكنة.
- ◆ ضمان وضع وتحديد آليات المحاذاة بين الجهات المعنية في عملية المحاذاة.
- ◆ ضمان توفر تقارير المحاذاة ونشرها.

السياسة

- 1-8 تعدّ الهيئة مسؤولةً عن تسهيل أنشطة المحاذاة بالتعاون مع الجهات الدولية والوطنية المعنية، وذلك لتحقيق الاعتراف الدولي بالإطار الوطني للمؤهلات والمؤهلات المسكنة.
- 2-8 نظرًا لتباين نطاق أنشطة المحاذاة وأهدافها، تعين الإدارة العامة أطر عمل مناسبة، والجهات المشاركة ونطاق وأهداف وأنشطة المحاذاة.
- 3-8 تقوم الهيئة بإعداد ونشر إرشادات مناسبة ومتوافقة مع أفضل الممارسات الدولية لأنشطة المحاذاة.
- 4-8 تضمن الهيئة توفير تقارير المحاذاة ونشرها.

السياسة التاسعة: إسناد المؤهلات الأجنبية

إسناد المؤهلات الأجنبية للإطار الوطني للمؤهلات هي عملية تعزز المقارنة بين المؤهلات الأجنبية والوطنية.

الغرض

♦ ضمان تحديد وشفافية آليات إسناد المؤهلات الأجنبية للإطار.

السياسة

- 1-9 تُسند الإدارة العامة المؤهلات الأجنبية للإطار شريطة استيفائها لمعايير الإسناد.
- 2-9 تقوم الهيئة بنشر المعايير والإجراءات التي تحكم عملية الإسناد.
- 3-9 تقوم الإدارة العامة بالعمل على طلبات إسناد المؤهلات الأجنبية للإطار بشفافية وإنصاف وتطابق، متبنيه في ذلك طرق مناسبة تتماشى مع أفضل الممارسات الدولية.

السياسة العاشرة: تحسين الجودة المستمر

تحسين الجودة المستمر يضمن قيمة ومصداقية الإطار الوطني للمؤهلات وملاءمته لمتطلبات التعليم والتدريب بالمملكة.

الغرض

- ◆ ضمان الحفاظ على قيم وخصائص وهيكلية الإطار ومقارنتها مع المعايير الدولية.
- ◆ ضمان أن يكون تحسين الجودة المستمر هو العمود الفقري لعمليات الإطار.
- ◆ الحفاظ على معايير المؤهلات المسكنة وذلك تعزيزاً لمصداقية وقيمة الإطار الوطني للمؤهلات.

السياسة

- 1-10 تحافظ الإدارة العامة على قيم وخصائص وهيكلية الإطار الوطني للمؤهلات، كما تعمل على مقارنتها وتحسينها باستمرار من خلال تقييم المعايير الدولية ومواكبة التحديثات التي تطرأ على أنظمة التعليم والتدريب.
- 2-10 تُراجع الإدارة العامة بشكل دوري السياسات والإجراءات والعمليات المتعلقة بالإطار الوطني للمؤهلات، آخذة في الاعتبار وجهات نظر الجهات المعنية والمستخدمة للإطار.
- 3-10 تهدف الإدارة العامة إلى تحسين جودة معاييرها بشكلٍ مستمر في جميع جوانب عمليات الإطار، وتضمن في ذلك إتمام الطلبات والعمليات المناطة بفعالية وذلك من خلال وضع مؤشرات قياس أداء مناسبة.
- 4-10 يجب على المؤسسات المدرجة في سجل الإطار أن تضمن فعالية تطبيق آليات ضمان الجودة الداخلية؛ من أجل الحفاظ على معايير مؤهلاتها، مما يحافظ على مصداقية وقيمة الإطار الوطني للمؤهلات.