



هيئة جودة التعليم والتدريب
Education & Training Quality Authority
Kingdom of Bahrain - مملكة البحرين

إدارة عمليات الإطار الوطني

دليل الإطار الوطني للمؤهلات

مملكة البحرين

إصدار

2023

الفهرس

1	قائمة الجداول:	5
2	قائمة بالأشكال:	6
7	مسرد مصطلحات الإطار الوطني للمؤهلات	
1	المقدمة	12
1.1	السياق والأهداف	12
1.2	الإدارة والحوكمة	12
1.3	مقدمة عن الإطار الوطني للمؤهلات	13
1.4	مبادئ إدارة عمليات الإطار الوطني	14
2	السياسات العامة للإطار	17
2.1	السياسة الأولى: إدراج المؤسسات في سجلّ الإطار الوطني للمؤهلات	17
2.2	السياسة الثانية: توافق المؤهلات مع متطلبات الإطار	19
2.3	السياسة الثالثة: تسكين المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات	20
2.4	السياسة الرابعة: التحقق من المؤهلات	21
2.5	السياسة الخامسة: تمكين المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة	22
2.6	السياسة السادسة: تعزيز مفهوم التعلّم مدى الحياة	23
2.7	السياسة السابعة: التواصل والتعاون الوطني	24
2.8	السياسة الثامنة: محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات	25
2.9	السياسة التاسعة: إسناد المؤهلات الأجنبية	26
2.10	السياسة العاشرة: تحسين الجودة المستمر	27
3	الإدراج المؤسسي	29
3.1	المقدمة	29
3.2	شروط التقديم للإدراج المؤسسي	29
3.3	معايير الإدراج المؤسسي	30
3.4	التسجيل والجدولة	36
3.5	بناء القدرات	36
3.6	عملية الإدراج المؤسسي	37
3.7	إستيفاء الشروط وإعادة تقديم الطلبات	42

43.....	متابعة المؤسسات المدرجة	3.8
45	تصميم، ومستوى، وساعات المؤهل	4
45.....	المقدمة	4.1
45.....	متطلبات تصميم المؤهلات	4.2
46.....	المحددات الوصفية للإطار الوطني للمؤهلات	4.3
47.....	الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات	4.4
48.....	مخرجات التعلم	4.5
49.....	التقييم	4.6
52	تسكين المؤهلات	5
52.....	المقدمة	5.1
52.....	استيفاء المؤهل لشروط التقديم	5.2
53.....	التسجيل والجدولة	5.3
53.....	بناء القدرات	5.4
53.....	عملية تسكين المؤهلات	5.5
68.....	إستيفاء الشروط إعادة تقديم الطلبات	5.6
69.....	المتابعة وإعادة التحقق	5.7
71	إسناد المؤهلات الأجنبية	6
71.....	المقدمة	6.1
71.....	شروط تقديم طلب إسناد المؤهلات الأجنبية للإطار الوطني للمؤهلات	6.2
71.....	التسجيل والجدولة	6.3
71.....	بناء القدرات	6.4
72	عملية طلب إسناد المؤهلات الأجنبية	6.5
76	معايير الإسناد	6.6
78.....	تعيين اللجنة	6.7
79.....	قرار الإسناد	6.8
79.....	تقرير الإسناد	6.9
80.....	الموافقة والتسجيل	6.10
80.....	المراجعة والأرشفة	6.11
82	المتابعة والمراجعة	7
82.....	المتابعة السنوية	7.1

82.....	مراجعة المؤسسات والبرامج	7.2
85	محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات	8
85.....	الهدف	8.1
85.....	مبادئ المحاذاة	8.2

قائمة الجداول:

- جدول رقم: 1 - مدّة طلبات الإدراج المؤسسي 37
- جدول رقم: 2 - أحكام معايير الإدراج المؤسسي 40
- جدول رقم: 3 - الحكم العام للإدراج المؤسسي 41
- جدول رقم: 4 - تعريفات كل من المعرفة، والمهارات، والكفاية 47
- جدول رقم: 5 - آلية التحويل التقريبية للتحويل من النظام الأمريكي للساعات المعتمدة ونظام نقل الساعات المعتمدة الأوروبي إلى الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات 48
- جدول رقم: 6 - لمحة عامة عن التقييم التكويني والختامي 50
- جدول رقم: 7 - المدّة اللازمة للعمل على طلبات تسكين المؤهلات 53
- جدول رقم: 8 - استخدام مختص واحد مقابل لجنة من المختصين 60
- جدول رقم: 9 - أحكام معايير التحقق 66
- جدول رقم: 10 - الحكم العام للتحقق 66
- جدول رقم: 11 - - الإطار الزمني لإجراءات طلبات الإسناد 72
- جدول رقم: 12 - - تقييم معايير الإسناد 79
- جدول رقم: 13 - قرار الإسناد بوجه عام 79

قائمة بالأشكال:

- شكل رقم 1 حوكمة الإطار الوطني للمؤهلات 13
- شكل رقم 2 لمحة عامة حول فئات الإطار الوطني للمؤهلات المتمثلة في: المعرفة والمهارات والكفاية 14
- شكل رقم 3 هيكل مستويات الإطار الوطني للمؤهلات 14
- شكل رقم 4 عملية الإدراج المؤسسي 38
- شكل رقم 5 عملية تسكين المؤهلات 54
- شكل رقم 6 عملية إسناد المؤهلات الأجنبية 73

مسرد مصطلحات الإطار الوطني للمؤهلات

الالتحاق	عملية قبول المتعلم في برنامج معين بعد استيفائه جميع متطلبات الالتحاق بهذا البرنامج، مع توافر مبدأ ضمان تكافؤ الفرص والموضوعية.
إسناد المؤهلات	عملية مقارنة وتقييم مؤهل أجنبي؛ بناءً على مستويات الإطار الوطني للمؤهلات.
الأرشفة	الحالة المُعطاة للمؤهل الذي تم تسكينه في الإطار الوطني للمؤهلات، والذي لم يعد يستوفي شروط الإطار الوطني للمؤهلات أو الجهة التنظيمية، حيث تتم أرشفة سجل يضم مثل هذه المؤهلات لتستخدم بوصفها مرجعاً.
التقييم	عملية جمع وقياس، وتحليل الأدلة وإصدار الحكم بشأنها، والتي تُجرى لقياس ما إذا كان الشخص قد حقق مخرجات التعلم المطلوبة، أو مخرجات الأداء لمؤهل ما، أو وحدة دراسية معينة.
إصدار الشهادة	عملية التوثيق الرسمية التي تُسجل اجتياز المتعلم لأحد المؤهلات بنجاح.
التأكيد	عملية داخلية تجريها لجنة التأكيد في المؤسسة التعليمية أو التدريبية، والتي تؤكد من خلالها المستوى والساعات المعتمدة المقترحين من لجنة تحديد المستوى لأحد المؤهلات ووحداته.
نقل الساعات المعتمدة	عملية نقل الساعات المعتمدة التي اجتازها المتعلم بنجاح أثناء دراسته لمؤهل ما؛ ليتم الاعتراف بها ضمن الساعات المعتمدة لمؤهل آخر.
الساعات المعتمدة	القيمة المحددة لمقدار أو حجم التعلم المطلوب لاستكمال وحدة تعلم دراسية، أو اجتياز المؤهل.
التعلم الرسمي	التعلم المنظم والذي يحدث بشكل عام في بيئات تعلم منظمة، حيث يهدف المتعلم إلى اكتساب المعرفة و/أو المهارات و/أو الكفايات، وبالتالي الحصول على شهادة تعترف بذلك. ومن الأمثلة النموذجية على ذلك: التعلم في مؤسسات التعليم العالي، ومؤسسات التدريب، والمدارس.
المؤهل الأجنبي	هو المؤهل الذي يتم تقديمه و طرحه من قبل مؤسسة في مملكة البحرين، في حين أنه يعود إلى جهة أجنبية تمتلك السيطرة عليه
الجهة التنظيمية الحكومية التي تعفى من عملية الإدراج المؤسسي	هي الوزارة أو الهيئة الحكومية التي تُرخص أو تنظم أو تقيم عمل المؤسسات التعليمية والتدريبية داخل مملكة البحرين، والتي تمتلك مؤهلاً أو أكثر تطرحه أو يتم طرحه من خلال المؤسسات التعليمية والتدريبية التابعة لها، على أن يجري عليها الفحص اللازم وفقاً لمتطلبات إدارة عمليات الإطار الوطني وبحسب أنظمة هيئة جودة التعليم والتدريب.
التعلم غير الرسمي	هو التعلم غير الرسمي والذي لا يملك هدفاً محدداً من حيث مخرجات التعلم، والذي لا يعد مقصوداً من وجهة نظر المتعلم. ومن الأمثلة النموذجية على ذلك: التعلم من خلال التجارب والأنشطة ذات العلاقة بالعمل، أو التجارب والأنشطة الاجتماعية أو العائلية أو الترفيهية، أو من خلال ممارسة الهوايات.

المؤسسة	الجهة التعليمية أو التدريبية، مثل: جامعة، معهد، مدرسة، هيئة، أو شركة، أو شراكة تعاونية، والتي تقدّم برامج تعليمية أو تدريبية ترقى إلى معايير محددة.
الإدراج المؤسسي	عملية تضمن من خلالها إدارة عمليات الإطار الوطني قيام المؤسسات بوضع ترتيبات رسمية مناسبة للحفاظ على معايير مؤهلاتها الوطنية المسكنة في الإطار الوطني للمؤهلات. ويعتمد الإدراج المؤسسي على نتيجة مراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تقوم بها هيئة جودة التعليم والتدريب.
لجنة تقييم الإدراج المؤسسي	تتألف هذه اللجنة من خبراء ذوي خبرة حالية في عمليات، وحوكمة، وضمان الجودة المؤسسي، كما يحضر مع اللجنة ممثل عن إدارة عمليات الإطار الوطني.
المتعلمون	الأفراد الذين يكتسبون المعرفة والمهارات والكفايات من خلال التعلّم الرسمي، وغير الرسمي، وغير النظامي.
المتعلمون ذوو الاحتياجات الخاصة	في سياق الإطار الوطني للمؤهلات، يُقصد بالاحتياجات الخاصة تقييد قدرة المتعلم من المشاركة في التعليم، أو الانتفاع به بسبب تميّز، أو عجز في قدراته الجسدية، أو الفكرية، أو الاجتماعية، أو العاطفية.
مخرجات التعلّم	عبارات تستخدم لوصف ما سيحققه المتعلم من إنجازات أساسية ومهمة خلال برنامج ما في صورة معرفة، ومهارات، وكفايات. بمعنى آخر، تُحدّد مخرجات التعلّم ما سيرفقه المتعلم، أو يستطيع فعله في نهاية وحدة دراسية، أو مقرر، أو برنامج ما.
المحددات الوصفية	مجموعة من البيانات التقدّمية المحددة لكل مستوى من مستويات الإطار الوطني للمؤهلات، والتي تصف مدى صعوبة وتعقيد التعلّم المكتسب من حيث المعرفة والمهارات والكفاية.
التعلّم مدى الحياة	عملية التعلّم التي تحصل طوال فترة حياة المتعلم، وتطور من مستوى المعارف، والمهارات، والكفايات التي يكتسبها في المواقف الشخصية والاجتماعية، وفي سياق العمل.
الترخيص	العملية التي تحصل من خلالها المؤسسة على موافقة الجهة التنظيمية المعنية لتقديم خدمات التعليم أو التدريب.
مؤسسة مُدرجة	مؤسسة حاصلة على اعتماد مجلس الوزراء الموقر؛ نظرًا لاستوائها معايير الإدراج المؤسسي.
التحديد	في سياق الإطار الوطني للمؤهلات، هي عملية داخلية تُجريها المؤسسة، تقوم فيها لجنة تحديد المستوى والساعات المعتمدة في المؤسسة بربط المؤهل وساعاته المعتمدة والوحدات الدراسية التي يتألف منها بأحد مستويات الإطار الوطني للمؤهلات، وتحديد ساعاته المعتمدة بالإطار الوطني للمؤهلات.

الإطار الوطني للمؤهلات	هو أداة لتصنيف المؤهلات وفقاً لمجموعة شروط تصف مستويات محددة من التعلّم المنجز، ويقوم بدمج وتنسيق الأنظمة الفرعية للمؤهلات الوطنية، وتحسين الجودة، وتعزيز الشفافية، ودعم عمليتي الالتحاق والتقدم.
إطار الساعات المعتمدة	إطار يوفر إرشادات ومتطلبات التصميم فيما يتعلق بعناوين ووصف ومستوى المؤهلات الوطنية وتوزيع ساعاتها المعتمدة.
التعلّم غير النظامي	تعليم أو تدريب منظم يتم خارج أنظمة التعليم والتدريب الرسمية، ويفتقر لعناصر التعلّم الرسمي العامّة، مثل: المناهج الدراسية، أو الخطط الدراسية، أو الاعتمادية. ومن الممكن أن يخضع التعلّم غير النظامي إلى تقييم، إلا أنّه لا يؤدي بالضرورة إلى الحصول على شهادة رسمية. على سبيل المثال: أنشطة التعلّم والتدريب في مكان العمل، ومجال العمل التطوعي، وبرامج خدمة المجتمع.
ساعات التعلّم الافتراضية	معدل الوقت، بالساعات، الذي يستغرقه المتعلم لاستكمال جميع الأنشطة التعليمية بنجاح، بما فيها التقييم اللازم لتحقيق مخرجات التعلّم المطلوبة، وبالتالي، الحصول على المؤهل.
الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات	في سياق الإطار الوطني للمؤهلات، تعادل الساعة المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات عشر ساعات تعلم افتراضية، وتستخدم الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات لتوضيح حجم الوحدات الدراسية والمؤهلات.
مستوى الإطار الوطني للمؤهلات	درجة تبيّن مدى صعوبة وتعقيد مؤهل ما في ذلك المستوى؛ استناداً إلى مخرجات تعلّم المؤهل، ومدى تحقيقها للمعرفة والمهارات والكفايات الأساسية.
المسارات	المسارات الرأسية و/أو الأفقية التي يسلكها المتعلمون خلال تجربتهم الدراسية من خلال بناء معارفهم، وتنمية مهاراتهم وكفاياتهم وخبراتهم الحياتية عن طريق التعليم والتدريب.
مخرجات الأداء	بيانات تصف ما يستطيع المتعلم تطبيقه عملياً باستخدام مهارة أو كفاية ما. وقد تبيّن مخرجات الأداء مستويات مختلفة لما يمكن أن يقوم به المتعلم لإظهار مستوى إتقان، أو فهم كفاية و/أو مهارة ما قد اكتسبها أثناء تعلّمه.
مؤهل مُسكّن	مؤهل حاصل على اعتماد مجلس الوزراء الموقر؛ نظراً لاستيفائه معايير التحقق.
التقدّم	مسار يسلكه المتعلم أثناء تقدمه نحو إتقان مادة ما، أو فرع من فروع المعرفة.
المؤهل	مجموعة من الوحدات الدراسية الجديرة بالاعتراف الرسمي من خلال شهادة صادرة عن مؤسسة ما.
فريق تصميم المؤهلات	هم التربويون، أو المدربون المشاركون في تصميم وتطوير هياكل ووحدات دراسية ومحتوى وتقييم المؤهلات، أو البرامج، أو المناهج.
تسكين المؤهلات	عملية تسكين أحد المؤهلات الوطنية في الإطار الوطني للمؤهلات بعد استيفائه لمتطلبات التسكين.
نظام المؤهلات	نظام واسع يشمل جميع الأنشطة التي تؤدي إلى الاعتراف بالتعلّم.

نظام ضمان الجودة	هو مجموعة العمليات والإجراءات التي تضمن المؤسسة من خلالها حفاظ خدماتها التعليمية أو/ والتدريبية على معايير جودة مقبولة، وتكون تلك المعايير محددة من قبل المؤسسة التعليمية أو التدريبية، والاختصاصيين، والمنظمات، والجهات الحكومية والتنظيمية.
الاعتراف بالتعلم المسبق	تقييم المعرفة والمهارات والكفايات التي اكتسبها الأفراد من خلال التعلم غير الرسمي وغير النظامي، والذي يستخدم لمنح ساعات معتمدة؛ من أجل الحصول على مؤهل.
المحاذاة	عملية مقارنة الإطار الوطني للمؤهلات لمملكة البحرين بغيره من أطر المؤهلات الوطنية، أو الإقليمية، أو غيرها. وتشمل المحاذاة مقارنة أنظمة التعليم والتدريب والمستويات لكل إطار.
الجهات التنظيمية	هي الجهات التي تنظم (ترخص وتجزئ) المؤسسات التعليمية والتدريبية، داخل وخارج المملكة. وفي بعض الحالات، تحدد هذه الجهات متطلبات يتعين على المؤسسات استيفاؤها عند تطوير مؤهلاتها (كوزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، وغيرها).
الأطراف ذات العلاقة	فرد، أو مجموعة، أو مؤسسة، أو وزارة ممن لهم علاقة بعمليات الإطار الوطني للمؤهلات، أو يتأثرون بها.
التحقق	عملية تضمن بأن المؤهل موثوق به، ومناسب للغرض منه، ومتوافق مع المعايير المحددة.
لجنة التحقق	لجنة تتألف من التربويين، أو الأكاديميين، أو المدربين؛ إضافة إلى مهنيين من ذوي الخبرة في قطاع المؤهلات ذات العلاقة، وممن يحملون مؤهلات تعادل، أو تفوق مستوى المؤهل قيد التحقق، في حين يكون المهنيون من قطاع التجارة/ الصناعة من أرباب الأعمال، أو المهنيين ذوي المعرفة والخبرة في القطاع.
مؤهل مستوفٍ لشروط التحقق	يعدُّ المؤهل مستوفياً لمعايير التحقق من خلال تلبيةه لمعايير الصلاحية للإطار الوطني للمؤهلات، ويعدُّ المؤهل مناسباً إذا علاقة وملائماً للغرض منه (راجع المؤهل المسكن).
تدقيق التقييم	العملية التي تستخدم للتأكد من ملاءمة وموثوقية التقييم الذي تجريه المؤسسة، حيث إن التدقيق الداخلي يشير إلى عمليات الفحص الداخلية التي تطبقها المؤسسة؛ لضمان ملاءمة واتساق قرارات التقييم، أمَّا التدقيق الخارجي فيطبق من قبل مدققين مستقلين (من خارج المؤسسة)، ويشير إلى عمليات الفحص الخارجية التي تطبقها المؤسسة؛ لضمان استدامة واتساق أحكام التقييم.
التدقيق	عملية التدقيق في المستوى والساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات المقترحين لمؤهلٍ ما ووحده، والتأكد من استيفائه لمتطلبات الإطار الوطني للمؤهلات.

مقدِّمة

1 المقدمة

يقدم هذا الباب لمحة عامة حول تأسيس الإطار الوطني للمؤهلات؛ ويشمل إدارة وحوكمة الإطار الوطني للمؤهلات، ويستعرض الإطار النهائي ذا المستويات العشرة.

1.1 السياق والأهداف

يُتوقع من الإطار الوطني للمؤهلات أن يحقق التالي:

- يوفر فهماً أقوى للمؤهلات الوطنية والأجنبية ومقارنتها والاعتراف بها، وبالتالي تعميق فهم أرباب الأعمال، وأولياء الأمور، والمتعلمين لقيمتها.
- طرح مؤهلات ملائمة للغرض، وأكثر ارتباطاً باحتياجات المتعلمين وسوق العمل.
- تعزيز مسؤولية المؤسسات التعليمية والتدريبية تجاه المحافظة على معايير الجودة العالية فيما تطرحه من مؤهلات.
- تحسين فرص انتقال وتقدم المتعلمين داخل وعبر قطاعات التعليم العالي، والتدريب المهني والفني، والتعليم العام.
- التوعية بمفهوم التعلم مدى الحياة من خلال الاعتراف بجميع أنواع التعلم: النظامي، وغير النظامي، وغير الرسمي.

1.2 الإدارة والحوكمة

وفي العام 2012، نصّ المرسوم الملكي رقم: (83) على أن هيئة جودة التعليم والتدريب هي الجهة المسؤولة عن إدارة الإطار الوطني للمؤهلات إلى جانب مسؤولياتها الأساسية. ويتكون هيكل هيئة جودة التعليم والتدريب من إدارتين عامتين هما: الإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، والإدارة العامة للإطار الوطني للمؤهلات والامتحانات الوطنية. وكجزء من الإدارة العامة للإطار الوطني للمؤهلات والامتحانات الوطنية، فإن إدارة عمليات الإطار الوطني هي المسؤولة عن جميع العمليات المتعلقة بالإطار الوطني للمؤهلات.

وقد تم تأسيس اللجنة الاستشارية للإطار الوطني للمؤهلات بموجب قرار مجلس الوزراء الموقر رقم: (52) لسنة 2013. ويرأس اللجنة الرئيس التنفيذي لهيئة جودة التعليم والتدريب، وتتضمن ممثلين عن وزارة التربية والتعليم، ومجلس التعليم العالي، وديوان الخدمة المدنية، ووزارة العمل، والجامعات الحكومية، والجامعات الخاصة، والمعاهد الخاصة، والقطاع الخاص. وتختص هذه اللجنة بالإشراف على جميع أنشطة الإطار الوطني للمؤهلات، لاسيما التوصية بالسياسات ونتائج عمليتي الإدراج المؤسسي، وتسكين وإسناد المؤهلات، والتي تمت مراجعتها داخلياً بالهيئة، ومن ثم يتم رفعها إلى مجلس إدارة هيئة جودة التعليم والتدريب؛ للحصول على الموافقة النهائية، ثم اعتمادها والتصديق عليها من مجلس الوزراء الموقر. يوضح الشكل رقم: (1) لمحة عامة لحوكمة الإطار الوطني للمؤهلات.



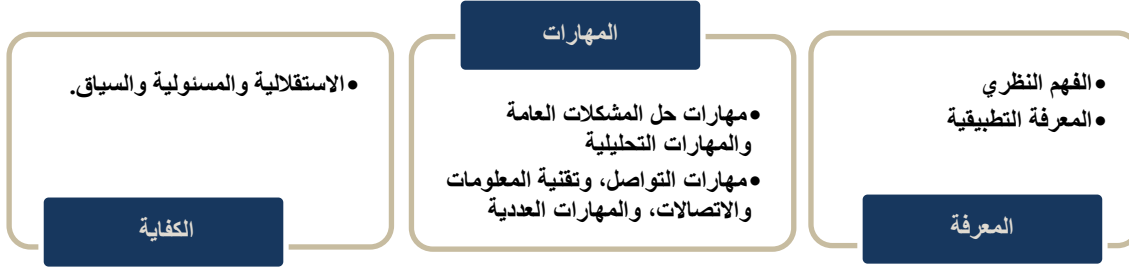
شكل رقم: 1 - حوكمة الإطار الوطني للمؤهلات

1.3 مقدمة عن الإطار الوطني للمؤهلات

الإطار الوطني للمؤهلات هو إطار مؤهلات إلزامي بموجب المرسوم الملكي رقم: (83) للعام 2012.

"تلتزم المؤسسات التعليمية والتدريبية بأن تنسق مع الهيئة لوضع المؤهلات الوطنية الممنوحة منها في الإطار الوطني للمؤهلات بحسب أنظمة الهيئة" (المرسوم الملكي رقم 83 لسنة 2012).

وهو إطار مؤهلات قائم على مخرجات التعلّم، ويشمل كافة قطاعات التعليم والتدريب، وكذلك كافة أنواع التعلّم: التعلّم النظامي، وغير النظامي، وغير الرسمي. ويتألف الإطار الوطني للمؤهلات من عشرة مستويات، يتم تحديد كل منها بمجموعة فريدة من المحددات الوصفية. ويتطلب تسكين المؤهل على أحد مستويات الإطار الوطني للمؤهلات تحديد مستوى مخرجات التعلّم لكل وحدة من وحدات المؤهل الدراسية، ومخرجات التعلّم العامة للمؤهل وفقاً لهذه المحددات الوصفية. وفي كل مستوى، يمكن تصنيف المحددات الوصفية إلى ثلاث فئات منفصلة تغطي مجالات المعرفة والمهارات والكفافية، وتنقسم هذه الفئات بدورها إلى خمس فئات فرعية كما هو مبين في الشكل رقم: (2). ويوضح الشكل رقم: (3) لمحة عامة عن الإطار، بالإضافة إلى أمثلة حول مؤهلات كلّ من المستويات العشرة.



شكل رقم: 2 - لمحة عامة حول فئات الإطار الوطني للمؤهلات المتمثلة في: المعرفة والمهارات والكفاية



شكل رقم: 3 - هيكل مستويات الإطار الوطني للمؤهلات

1.4 مبادئ إدارة عمليات الإطار الوطني

استناداً إلى سياسات وممارسات وقيم هيئة جودة التعليم والتدريب، تتبع إدارة عمليات الإطار الوطني للمبادئ التالية:

المبدأ رقم 1: التوافق والشفافية

تلتزم إدارة عمليات الإطار الوطني بالعمل على جميع الطلبات بشفافية، وموضوعية، وبطريقة متسقة.

المبدأ رقم 2: الأمن والسرية

تلتزم إدارة عمليات الإطار الوطني باتباع آليات ملائمة للغرض في الحفاظ على سرية وأمن جميع السجلات ذات العلاقة بأنشطة الإطار الوطني للمؤهلات؛ لتعزيز ثقة الأطراف ذات العلاقة، ومصداقية الإطار الوطني للمؤهلات.

المبدأ رقم 3: قواعد السلوك

تطبق إدارة عمليات الإطار الوطني قواعد السلوك الخاصة بالهيئة على موظفيها، كما تفرضها على جميع الخبراء الذين يُستعان بهم عند تقييم طلبات الإدراج المؤسسي وتسكين المؤهلات؛ ليطمئن النظر في الطلبات بموضوعية وإنصاف، وإصدار أحكام عادلة، ودقيقة، ومتسقة.

المبدأ رقم 4: بناء القدرات

تُعنى إدارة عمليات الإطار الوطني بتطوير موظفيها، وتدريب الخبراء المعنيين بتقييم طلبات الإدراج المؤسسي وتسكين المؤهلات بشكلٍ مستمر؛ وذلك لضمان جاهزيتهم لأداء أدوارهم ومسئولياتهم ضمن عمليات الإطار الوطني للمؤهلات.

السياسات العامة للإطار

2

2 السياسات العامة للإطار

يعرض هذا الباب تفاصيل السياسات العامة للإطار الوطني للمؤهلات، والتي تؤكد الأدوار والمسؤوليات للأطراف الأساسية ذات العلاقة، والمعنية بتطبيق الإطار.

2.1 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.

2.1.1 الغرض

- تحديد المؤسسات المستوفية لشروط التقديم لتسكين مؤهلاتها في الإطار.
- ضمان قيام المؤسسات المانحة للمؤهلات المُسكَّنة في الإطار، بوضع آليات عمل ملائمة وذات شفافية؛ وذلك للحفاظ على معايير وقيمة المؤهلات.
- ضمان أن تكون المؤسسات التعليمية والتدريبية على وعي ودراية بالأدوار والمسؤوليات المُنطة بها خلال عملية الإدراج المؤسسي.

2.1.2 السياسة

1. على المؤسسات الراغبة في تسكين 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. تقوم الإدارة العامة بالعمل على جميع طلبات الإدراج المؤسسي بشفافية، وإنصاف، وتطابق، متبنيّة في ذلك طرق مناسبة تتوافق مع أفضل الممارسات الدوليّة.
3. يجب أن يتم إدراج المؤسسة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات، قبل تقديم مؤهلاتها لتسكينها في الإطار وتعدّ المؤسسة مدرجة حين:
 - أن تكون مستوفية لجميع معايير الإدراج المؤسسي.

○ حينما تكون المؤسسة قد اجتازت آخر مراجعة أُجريت لها من قِبل الإدارة العامة لمراجعة أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، إن وجدت¹، إلا أنه قد يتم إدراج المؤسسات المنشأة حديثاً، والتي لم تتم مراجعتها من قِبل الإدارة العامة لمراجعة أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، ومن خلال استيفائها لمعايير الإدراج المؤسسي.

4. تحافظ المؤسسة على وضعها باعتبارها مدرجة من خلال اجتياز المراجعات الدورية، ومعايير الإدراج المؤسسي المتضمنة في أطر المراجعات.

5. للمؤسسات حق التظلم في نتائج طلبات إدراجها وفقاً لسياسة التظلم المتبعة في الهيئة.

6. يحق للإدارة العامة أرشفة المؤسسات المدرجة، ومؤهلاتها المُسكَّنة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات، إذا لم تجتز مراجعتها الدورية.

¹ بعض المؤسسات غير مشمولة في مجال المراجعات في هيئة جودة التعليم والتدريب.

2.2 السياسة الثانية: توافق المؤهلات مع متطلبات الإطار

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

2.2.1 الغرض

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

2.2.2 السياسة

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

2.3 السياسة الثالثة: تسكين المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات

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

2.3.1 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.

2.3.2 السياسة

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

2.4 السياسة الرابعة: التحقق من المؤهلات

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

2.4.1 الغرض

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

2.4.2 السياسة

1. تتحقق لجنة من المختصين والتربويين من استيفاء المؤهلات، وما تحتويه من وحدات لمعايير وشروط التحقق.
2. تُعدُّ الإدارة العامة مسؤولةً عن الإشراف على عملية التحقق، واختيار أعضاء لجنة التحقق بموضوعية وشفافية.
3. تصدر لجنة التحقق أحكامها على المؤهل، معتمدة على استيفائه لمعايير وشروط التحقق، وعلى الهيئة تفصيل هذه المعايير بوضوح، ونشرها في الدليل. كما تُحدد فترة صلاحية معينة لكل مؤهل مستوف لمعايير التحقق.
4. خلال فترة الصلاحية، تتابع الإدارة العامة كافة المؤهلات المُسكَّنة في الإطار، وعليه يجب أن تحافظ المؤسسات على مكونات ومعايير هذه المؤهلات، وتكون المؤسسة مسؤولة عن إبلاغ الإدارة العامة بأية تغييرات.
5. 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.

2.5 السياسة الخامسة: تمكين المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة

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

2.5.1 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 ذوي الاحتياجات الخاصة، وتسكينها في الإطار.

2.5.2 السياسة

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

2.6 السياسة السادسة: تعزيز مفهوم التعلّم مدى الحياة

تعزيز مفهوم التعلّم مدى الحياة، والذي يهدف إلى الاعتراف بالتعلّم المسبق، وتحسين مسارات الانتقال بين قطاعي التعليم والتدريب.

2.6.1 الغرض

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

2.6.2 السياسة

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

2.7 السياسة السابعة: التواصل والتعاون الوطني

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

2.7.1 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 عمليات الإدراج المؤسسي وتسكين المؤهلات.
- الاحتفاظ بسجل مُحدَّث (قاعدة بيانات) يحتوي على جميع المؤسسات المدرجة، بالإضافة إلى جميع المؤهلات المُسكَّنة في/ أو المُسندة على الإطار.
- المشاركة والتواصل مع الجهات المعنية والأطراف ذات العلاقة؛ بهدف تطبيق وتطوير الإطار الوطني للمؤهلات.

2.7.2 السياسة

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

2.8 السياسة الثامنة: محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات

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

2.8.1 الغرض

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

2.8.2 السياسة

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

2.9 السياسة التاسعة: إسناد المؤهلات الأجنبية

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

2.9.1 الغرض

- ضمان تحديد وشفافية آليات إسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار.

2.9.2 السياسة

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

2.10 السياسة العاشرة: تحسين الجودة المستمر

تحسين الجودة المستمر يضمن قيمة ومصداقية الإطار الوطني للمؤهلات، وملاءمته لمتطلبات التعليم والتدريب في المملكة.

2.10.1 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 المُسكَّنة؛ وذلك تعزيزاً لمصداقية وقيمة الإطار الوطني للمؤهلات.

2.10.2 السياسة

1. 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. تُراجع الإدارة العامة بشكل دوري السياسات والإجراءات والعمليات المتعلقة بالإطار الوطني للمؤهلات، آخذةً في الاعتبار وجهات نظر الجهات المعنية والمستخدمة للإطار.
3. تهدف الإدارة العامة إلى تحسين جودة معاييرها بشكلٍ مستمر في جميع جوانب عمليات الإطار، وتضمن في ذلك إتمام الطلبات والعمليات المناطة بفاعلية، وذلك من خلال وضع مؤشرات قياس أداء مناسبة.
4. يجب على المؤسسات المدرجة في سجل الإطار أن تضمن فاعلية تطبيق آليات ضمان الجودة الداخلية؛ من أجل الحفاظ على معايير مؤهلاتها؛ مما يحافظ على مصداقية وقيمة الإطار الوطني للمؤهلات.

الإدراج المؤسسي

3 الإدراج المؤسسي

يعرض هذا الباب تفاصيل عملية إدراج المؤسسات ضمن سجل الإطار الوطني للمؤهلات، والتي تم تصميم معاييرها وإجراءاتها بما ينطبق على كافة المؤسسات التعليمية والتدريبية.

3.1 المقدمة

يصف هذا الباب من الدليل عملية الإدراج المؤسسي، حيث يجب أن يكون لدى المؤسسات التعليمية والتدريبية هياكل تنظيمية وحوكمة مناسبة؛ لضمان القيام بعملية التعلّم في بيئة ملائمة. وتُعرّف معايير الإدراج المؤسسي الخاصة بالإطار الوطني للمؤهلات بأنها مجموعة من المؤشرات المتفق عليها، ويجب على المؤسسات تلبيةها؛ لضمان جودة مؤهلاتها وبيئة التعلّم فيها. ويجب أن تكون المؤسسة التعليمية أو التدريبية في مملكة البحرين مدرجة ضمن سجل الإطار الوطني للمؤهلات قبل تقديم مؤهلاتها للتسكين في الإطار الوطني للمؤهلات (انظر السياسة العامة رقم (1) للإطار الوطني للمؤهلات).

3.2 شروط التقديم للإدراج المؤسسي

يجب على المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تطرح مؤهلات وطنية في مملكة البحرين أن تستوفي معايير الإدراج المؤسسي، وأن تتقدم بطلب لإدراجها في سجل الإطار الوطني للمؤهلات. ولكي يتسنى للمؤسسة التقدم بطلب الإدراج المؤسسي يجب أن تستوفي شروط التقديم التالية:

1. تمتلك المؤسسة تصريحاً/ رخصة صالحة صادرة عن الجهة التنظيمية² (كوزارة العمل، أو وزارة التربية والتعليم، أو مجلس التعليم العالي، أو ما إلى ذلك).
2. اجتازت المؤسسة عملية مراجعة جودتها بنجاح، التي تُجرىها الإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، متى انطبق ذلك³. ومع ذلك، فقد تتم عملية إدراج المؤسسات المنشأة حديثاً، والتي لم تتم مراجعة أدائها من قبل الإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية بعد استيفائها معايير الإدراج المؤسسي التي يتبناها الإطار الوطني للمؤهلات.
3. تطرح المؤسسة مؤهلات تلي متطلبات تصميم المؤهلات التي يفرضها الإطار الوطني للمؤهلات (انظر القسم 4.2).

² يشمل ذلك المؤسسات التي تم تأسيسها بموجب تشريعات قانونية أخرى كمرسوم أو قرار أو ما إلى ذلك.

³ بعض المؤسسات التعليمية والتدريبية غير مدرجة ضمن نطاق مراجعات الجودة لهيئة جودة التعليم والتدريب.

ويُتوقَّع من المؤسسات التعليمية والتدريبية أن تستخدم شروط التقديم الموضحة أعلاه؛ لتقييم استيفائها لشروط التقديم قبل تقديم طلب الإدراج المؤسسي.

ويمكن إعفاء الجهات التنظيمية الحكومية من عملية الإدراج المؤسسي على أن يجري عليها الفحص اللازم وفقاً لمتطلبات إدارة عمليات الإطار الوطني حسب أنظمة هيئة جودة التعليم والتدريب. وبينما يمكن إعفاء تلك الجهات من عملية الإدراج المؤسسي، فإن مؤهلاتها يجب أن تخضع لعملية التحقق (انظر السياسة العامة رقم: (3)، ورقم: (4) للإطار الوطني للمؤهلات).

3.3 معايير الإدراج المؤسسي

يجب على المؤسسات التعليمية والتدريبية المتقدمة بطلبات الإدراج المؤسسي أن تُقدِّم الأدلة التي تثبت استيفاءها معايير الإدراج المؤسسي، والتي صُممت لتضمن قيام المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تطرح مؤهلات بوضع آليات تشغيلية شفافة وسليمة؛ للمحافظة على جودة مؤهلاتها وبيئتها التعليمية. وتشمل معايير الإدراج المؤسسي خمسة معايير؛ يتألف كلٌّ منها من مجموعة من المؤشرات كما يلي:

المعيار الأول: الالتحاق والانتقال والتقدم

- **المؤشر 1.1.1 الالتحاق والقبول.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية⁴ فيما يتعلق بالالتحاق وقبول المتعلمين في البرامج الأكاديمية والتعليمية والتدريبية التي يحصلون بموجبها على مؤهلات. ويجب أن تكون عملية القبول ذات شفافية، وملبية لمتطلبات الجهات التنظيمية، وتضمن من خلالها أن تكون شروط ومتطلبات الالتحاق والقبول منصفة، مع النظر في إمكانية ملاءمتها للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة (أمثلة: آلية رسمية للالتحاق والقبول، ونموذج استمارة التقديم / القبول، وعينات معبأة من استمارة التقديم / القبول، ومعايير القبول في البرنامج، ودليل على تحديد المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة أثناء مرحلة القبول، ودليل على الترتيبات الخاصة المقدمة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة).

- **المؤشر 2.1.1 تراكم الساعات المعتمدة.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية فيما يتعلق بتراكم الساعات المعتمدة. وقد تستخدم المؤسسة نظاماً للساعات المعتمدة كالنظام الأوروبي للساعات المعتمدة، أو النظام الأمريكي للساعات المعتمدة أو نظام الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات؛ وذلك لتحديد حجم التعلم الممنوح بناءً على تحقيق مخرجات التعلم المطلوبة للوحدات أو المؤهل ككل. وتتراكم الساعات المعتمدة خلال مدة البرنامج بناءً على اجتياز وحداته. كما يجب أن يكون لدى المؤسسة وثيقة رسمية لتسجيل الساعات المعتمدة المتراكمة. ويتعين

⁴ يقصد بالترتيبات الرسمية سياسات، أو إجراءات، أو لوائح، أو كتيبات، أو كتيبات إرشادية، ويجب أن تتضمن الترتيبات الرسمية المقدمة لجميع المؤشرات وصفاً واضحاً لخطوات العملية، والإطار الزمني لها، والأشخاص المعنيين وأدوارهم ومسئولياتهم. ويمكن للمؤسسة تقديم نفس الترتيب الرسمي لمؤشر واحد، أو أكثر طالما أنه يغطي متطلبات المؤشر. كما يجب إيصال جميع الترتيبات الرسمية للمستخدمين المستهدفين. وكذلك الأدلة على التنفيذ المطلوبة في حال تم تطبيق الترتيبات الرسمية بالفعل.

على المؤسسة تقديم تفاصيل حول عدد الساعات المعتمدة التي يجب اجتيازها؛ للحصول على كل مؤهل (أمثلة: آليات رسمية لتراكم الساعات المعتمدة، ونموذج من سجلات إنجاز المتعلمين).

- **المؤشر 3.1. نقل الساعات المعتمدة المكتسبة داخلياً أو خارجياً.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية متعلقة بنقل الساعات المعتمدة المكتسبة داخلياً في المؤسسة نفسها، أو خارجياً من مؤسسات أخرى. كما يجب أن تضمن هذه الترتيبات عدم الحاجة إلى تكرار الساعات المعتمدة التي تم اجتيازها عندما ينتقل المتعلمون من برنامج إلى آخر داخل المؤسسة نفسها، أو من مؤسسات أخرى. ويتعين على المؤسسة تقديم إرشادات واضحة للحد الأدنى والأقصى من الساعات المعتمدة، والدرجات المسموح بها لعملية نقل الساعات المعتمدة (أمثلة: آلية رسمية لنقل الساعات المعتمدة الداخلية والخارجية، وإرشادات نقل الساعات المعتمدة المكتسبة داخلياً أو خارجياً، استمارات نقل الساعات المعتمدة المكتسبة داخلياً أو خارجياً، عينات معبأة لاستمارات نقل الساعات المعتمدة المكتسبة داخلياً أو خارجياً).

- **المؤشر 4.1. التقدم الوظيفي ومسارات التعلم.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية تتعلق بتحديد طرق تقدم واضحة للمتعلمين؛ لمتابعة تعليمهم أو توظيفهم. كما يجب على المؤسسة أن تضمن حصول المتعلمين على فرصة للتخرج من أحد البرامج عند مستوى معين والتقدم لآخر، مع تحديد التعلم المُنجَز. ويتعين على المؤسسة أن تدعم تطوير مسارات التقدم من خلال تقديم التوجيه المهني والمشورة للمتعلمين، وخلق فرص للمتعلمين؛ لتحقيق معايير للتقدم، أو الالتحاق، أو النقل. ويجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لتتبع خريجي المؤهل لكل فوج، مع التركيز بشكل خاص على معدلات التوظيف ونوع الوظيفة وتوقيت التوظيف و/ أو تطور المهارات. (أمثلة: آلية رسمية لضمان وجود تقدم وظيفي أو مسارات تعلم مستقبلية، وسياسة / أو إجراءات للتوجيه والإرشاد المهني، ودليل على ممارسة تحديد وتوثيق التقدم الوظيفي والمسارات التعليمية للمؤهلات المقدمة، وعينات من التوجيه والإرشاد الوظيفي المقدم للمتعلمين).

- **المؤشر 5.1. الاعتراف بالتعلم المسبق.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية تتسم بالشفافية فيما يتعلق بالاعتراف بالتعلم المسبق، والتي تطبق إرشادات الإطار الوطني للمؤهلات بما يتوافق مع أنظمة التعليم والتدريب القائمة، متى أمكن. ويجب أن تشمل هذه الترتيبات الرسمية على معلومات حول طريقة تحديد مخرجات التعلم، وتوثيق وتسجيل الساعات المعتمدة التي يحققها المتعلمون خلال التعلم الرسمي، أو غير الرسمي، أو غير النظامي، كما يجب أن تعتمد تقييم التعلم المسبق بوصفه وسيلة رسمية للاعتراف، ويجب توفير ونشر المعلومات حول فرص الاعتراف بالتعلم المسبق، ويجب ضمان تقديم الإرشادات والاستشارات اللازمة (أمثلة: آلية رسمية للاعتراف بالتعلم المسبق، ونموذج لاستمارة الاعتراف بالتعلم المسبق، وعينات معبأة لاستمارة الاعتراف بالتعلم المسبق، متى أمكن).

- **المؤشر 6.1. التظلم ضد الالتحاق والانتقال.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية تتسم بالشفافية فيما يتعلق بالتظلم ضد قرارات الالتحاق والانتقال. كما يجب أن تضمن هذه الترتيبات حصول المتعلمين على فرصة للتظلم من الحرمان من الالتحاق، أو الانتقال إلى برنامج يؤدي إلى الحصول على مؤهل وطني (أمثلة: آلية رسمية للتظلم ضد الالتحاق والانتقال، نموذج لاستمارة التظلم ضد الالتحاق والانتقال، أدلة على حالات التظلم ضد الالتحاق والانتقال).

المعيار الثاني: تصميم المؤهلات والموافقة عليها ومراجعتها

- **المؤشر 1.2. حاجات ومبررات طرح المؤهل.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لتصميم المؤهلات بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، والمتعلمين، والاحتياجات المجتمعية، أو القانونية؛ بناءً على مصادر بيانات موثوقة وحديثة. كما يجب أن يكون لدى المؤسسة أيضًا آلية/ آليات؛ للتحديد المستمر لمبررات طرح المؤهل بناءً على التغذية الراجعة من جميع الأطراف ذات العلاقة (أمثلة: آلية رسمية للتحديد المستمر لمبررات طرح المؤهل، وآلية رسمية لجمع التغذية الراجعة من جميع الأطراف ذات العلاقة، وآلية رسمية لإجراء تحليل الاحتياجات التدريبية، وأدلة على تطبيق الآليات السابق ذكرها، متى أمكن).
- **المؤشر 2.2. تصميم المؤهل.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لتصميم المؤهلات. كما يجب أن تتضمن عملية تصميم المؤهل تحديد هيكل البرنامج، ومحتوى الوحدات، وصياغة مخرجات التعلم المطلوبة، وتحديد نمط الحضور (دوام جزئي، أو دوام كامل)، ونمط التعليم (داخل الحرم الجامعي، أو عن بعد، أو مدمج). ويجب أن تضمن هذه الترتيبات أن التصميم المقترح قد تم تصميمه؛ بناءً على حاجة فعلية ولموسة، وأن تتم مواءمته/ ومقايسته مرجعياً مع معايير وطنية، أو إقليمية، أو دولية ذات صلة بمجال المؤهل، أو مع مؤهلات مماثلة. قد يشارك خبراء خارجيون في مجال المؤهل في عملية تصميم المؤهلات (أمثلة: آلية رسمية لتصميم المؤهلات، ونماذج لاستمارات قد تستخدم في عملية تصميم المؤهلات، وعينات معبأة لتلك الاستمارات، ومحاضر لاجتماعات تمت لمناقشة تصميم أحد المؤهلات).
- **المؤشر 3.2. توافق المؤهل.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لضمان توافق تصميم المؤهلات مع متطلبات الجهة التنظيمية المعنية، ومتطلبات تصميم الإطار الوطني للمؤهلات، كضرورة وجود هيكل مناسب للمؤهل، وضرورة تحديد مخرجات التعلم المطلوبة للبرنامج، والوحدات المكونة له، وضرورة وجود ترتيبات مناسبة لعمليتي التحديد والتأكيد. كما يجب أن تضمن هذه الترتيبات وجود لجنة لتحديد مستوى وساعات الإطار الوطني للمؤهلات، وأخرى لتأكيد المستوى والساعات، على أن تكون اللجنتان مستقلتين عن بعضهما البعض، كما يجب أن تحدد تلك الترتيبات أدوار ومسئوليات كل لجنة على حدة، وتضمن أن أعضاء اللجان على دراية بمتطلبات الإطار الوطني للمؤهلات، وإرشادات إطار الساعات المعتمدة فيما يتعلق بعنوان المؤهل، ومتطلبات الساعات المعتمدة، وعلى دراية بكيفية استخدام المحددات الوصفية (أمثلة: آلية رسمية لضمان توافق المؤهل، ودليل على توافق المؤهل لمتطلبات الجهات التنظيمية، وترخيص المؤسسة، وعينة من تراخيص المؤهلات، والشروط المرجعية للجنة التحديد والتأكيد، وسياسة وإجراء عمليتي التحديد والتأكيد).
- **المؤشر 4.2 مصادر التعلم ودعم المتعلمين.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لضمان توفير مستويات ملائمة وكافية من مصادر التعلم، ومصادر تقنية المعلومات، والاتصالات، والبنية التحتية، والحفاظ عليها لدعم

إنجاز المتعلمين لمخرجات التعلم المطلوبة مع الأخذ في الاعتبار نمطي الحضور والتعليم المُتَّبَعَيْن في البرنامج. ولا بد من وجود خطة واضحة لدعم المتعلم، خاصة في حالة التعلم عن بعد، والتعلم المدمج (أمثلة: آلية رسمية لتحديد مصادر التعلم وتتبعها، وآلية رسمية لتحديد والحفاظ على دعم المتعلمين، واستمارات/ نماذج أو سجلات مستخدمة لتحديد مصادر التعلم وتتبعها).

– **المؤشر 5.2. الموافقة الداخلية على المؤهلات.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية للموافقة الداخلية على المؤهلات؛ تضمن هذه الترتيبات أن تصميم المؤهل المقترح قد تم فحصه داخلياً، والموافقة عليه؛ بناءً على مجموعة من المعايير – معايير الموافقة على المؤهلات – المؤتقة والمنطق عليها، قبل إحالته إلى موافقة/ ترخيص الجهة التنظيمية المعنية. كما يجب أن تتضمن الترتيبات الرسمية مستويات الموافقة، والأعضاء، و/ أو اللجان التي تشترك في عملية الموافقة (أمثلة: آلية رسمية للموافقة الداخلية على المؤهلات، ومعايير الموافقة الداخلية على المؤهلات، نماذج/ وعيانات معبأة للاستمارات المستخدمة للموافقة الداخلية على المؤهل).

– **المؤشر 6.2. التقييم والمراجعة الداخلية والخارجية للمؤهلات.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لتقييم ما بعد عملية التدريس للمؤهلات والوحدات المكونة لها، وللمراجعة الداخلية والخارجية للمؤهلات. كما يجب أن تتضمن هذه الترتيبات تفاصيل تتعلق بجمع، وتحليل، واستخدام التغذية الراجعة لجميع الأطراف ذات العلاقة، وإشراكهم كجزء من المراجعة الدورية. كما ينبغي أن تتضمن مدى تكرار ونطاق أنشطة التقييم والمراجعة. كذلك يجب أن تركز مراجعات المؤهلات الداخلية والخارجية على صحة ودقة مخرجات التعلم، ومدى تحقيق المتعلمين لها، وتقييم فاعلية المناهج، والتدريس/ التدريب والتقييم. ويجب على المؤسسة التأكد من وجود ترتيبات رسمية لمتابعة نتائج المراجعات الداخلية والخارجية (أمثلة: آلية رسمية للتغذية الراجعة لجميع الأطراف ذات العلاقة، وآلية رسمية للمراجعة الداخلية والخارجية للمؤهلات، والنماذج/ وعيانات معبأة للتقارير المستخدمة في المراجعة الداخلية والخارجية للمؤهلات، ومعايير المراجعة الداخلية والخارجية للمؤهلات، وأدلة على تنفيذ الآليات المذكورة أعلاه متى أمكن).

المعيار الثالث: تصميم التقييم والاعتدال

– **المؤشر 1.3. تصميم التقييم.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لتصميم التقييم. كما يجب أن تضمن هذه الترتيبات أن يتم تصميم أساليب التقييم بحيث تغطي – بشكل مناسب – جميع مخرجات التعلم المطلوبة، وتتوافق مع مستوى صعوبتها؛ وذلك تبعاً للإرشادات المنصوص عليها في سياسة التقييم الخاصة بالمؤسسة. ويجب أن يكون هناك اتساق واضح بين مخرجات التعلم المطلوبة وأساليب التقييم المستخدمة. وكذلك يجب أن يكون تصميم التقييم مناسباً لنمطي الحضور والتعليم المُتَّبَعَيْن في البرنامج (أمثلة: آلية رسمية لتصميم التقييم، وإرشادات لتصميم التقييم، وعيانات لتقييم الوحدات على مستويات مختلفة، والصفحة الأولى من التقييم، والتي تبين الاتساق مع مخرجات التعلم، وعيانات من وصف الوحدة/ المنهج الدراسي التي تبين الاتساق بين مخرجات التعلم والأساليب المستخدمة).

– **المؤشر 2.3. التحقق الداخلي والخارجي من التقييم واعتداله.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية للتحقق الداخلي والخارجي من التقييم واعتداله. كما يجب أن تضمن هذه الترتيبات فحص تصميم التقييم قبل إجراء

التقييم؛ لضمان ملاءمته للغرض، وتطابقه مع مستوى صعوبة مخرجات التعلم المطلوبة (أمثلة: آلية رسمية للتحقق الداخلي والخارجي من التقييم، ونماذج/ عينات من استمارات أو تقارير التحقق الداخلي والخارجي لوحدة على مستويات مختلفة، وقائمة بالمحققين/ المدققين/ المُقيمين الخارجيين). وكذلك يجب أن تضمن الترتيبات الرسمية أيضاً أن التقييم يتم تصحيحه بشكل عادل، ومتسق لجميع المتعلمين وذلك بعد إجراء التقييم (أمثلة: آلية رسمية للاعتدال الداخلي والخارجي لنتائج التقييم، نماذج/ عينات من استمارات أو تقارير الاعتدال الداخلي والخارجي للوحدات على مختلف المستويات وقائمة المحققين/ المدققين/ المُقيمين الخارجيين). كما يجب أيضاً أن تشمل تلك الترتيبات على مدى تكرار ونطاق عمليات التحقق والاعتدال ومعايير اختيار المحقق/ المدقق/ المُقيم الخارجي.

– **المؤشر 3.3. معايير التصحيح.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لوضع واستخدام معايير التصحيح. يجب أن تضمن الترتيبات أن تتم عملية تصحيح التقييم؛ استناداً إلى معايير محددة ومنشورة مسبقاً، أو قواعد، أو مخططات التصحيح، أو مفاتيح إجابات (أمثلة: آلية رسمية لوضع واستخدام معايير التصحيح، وعينات من معايير التصحيح، والقواعد، ومخططات التصحيح، ومفاتيح الإجابة).

– **المؤشر 4.3. قياس مدى تحقق مخرجات التعلم.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لقياس مدى تحقق مخرجات التعلم المطلوبة. وينبغي أن تحدد الترتيبات الآلية المستخدمة؛ لتقييم إنجاز المتعلمين، وضمان تحقيقهم لمخرجات التعلم المطلوبة، وضمان اتخاذ إجراءات تحسين في حال عدم تحققها، مع الأخذ في الاعتبار نمطي الحضور والتعليم المتبعين في البرنامج (أمثلة: آلية رسمية لقياس مدى تحقق مخرجات التعلم المطلوبة، ومصنوفة قياس مدى تحقق مخرجات التعلم، وتقارير قياس مدى تحقق مخرجات التعلم، وخطة عمل مبنية على نتائج قياس مدى تحقق مخرجات التعلم).

– **المؤشر 5.3. تقديم التغذية الراجعة للمتعلّمين.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لتقديم التغذية الراجعة للمتعلّمين. ويجب أن تضمن تلك الترتيبات حصول المتعلّمين على التغذية الراجعة بخصوص إنجازاتهم التي تم تقييمها؛ لإطلاعهم على تقدّمهم في البرنامج في الوقت المناسب، وبطريقة بناءة ومناسبة نقي بالغرض من التقييم ونوعه (تكويني أو ختامي)، مع الأخذ في الاعتبار نمطي الحضور والتعليم المتبعين في البرنامج (أمثلة: آلية رسمية لتقديم التغذية الراجعة للمتعلّمين، وعينات من تقييمات تم تصحيحها لوحدة على مستويات مختلفة، ونماذج/ عينات معبأة لاستمارات، أو تقارير لتقديم التغذية الراجعة للمتعلّمين).

– **المؤشر 6.3. الموافقة على نتائج التقييم.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية للموافقة على نتائج التقييم. كما يجب أن تضمن تلك الترتيبات فحص نتائج التقييم، والموافقة عليها في ضوء مجموعة من معايير الموافقة الموثقة والمتفق عليها مسبقاً. كما يجب أن تتضمن تلك الترتيبات مستويات الموافقة والأعضاء، و / أو اللجان التي تشترك في عملية الموافقة (أمثلة: آلية رسمية للموافقة على نتائج التقييم، ومعايير الموافقة على النتائج، نماذج/ عينات معبأة للاستمارات المستخدمة للموافقة على نتائج التقييم).

– **المؤشر 7.3. التظلم من نتائج التقييم.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية تتعلق بالتظلم من نتائج التقييم. ويجب أن تضمن هذه الترتيبات أن تتاح للمتعلّمين فرصة التظلم من نتيجة التقييم. كما يجب أن يكون

المتعلمون على دراية بحقهم في التظلم من النتيجة (أمثلة: آلية رسمية للتظلم من نتيجة التقييم، وعينات معبأة من الاستمارات المستخدمة في حالات التظلم المقدمة ضد نتائج التقييم، وأدلة على حالات التظلم المقدمة ضد نتائج التقييم).

– **المؤشر 8.3. نزاهة التقييم.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية تتعلق بنزاهة التقييم. كما يجب أن تضمن هذه الترتيبات نزاهة التقييم، بما في ذلك تحديد حالات السرقة العلمية، وسوء السلوك الأكاديمي، والسلوكيات الأخرى غير السوية، والإبلاغ عنها وحلها. وينبغي كذلك وضع ترتيبات واضحة ومحددة لضمان سلامة التقييم في جميع الحالات، سواء تمّ تدريس البرنامج وجها لوجه، أو عن بعد، أو بطريقة التعليم المدمج. ويجب أن تُفرض مجموعة من العقوبات العادلة والمناسبة تجاه هذه السلوكيات، وعلى المؤسسة أن تضمن تطبيقها بشكل عادل ومتسق (أمثلة: آلية رسمية لضمان نزاهة التقييم، وتقارير لحالات السرقة العلمية، وعينات معبأة لحالات سوء السلوك الأكاديمي).

– **المؤشر 9.3. أمن وثائق وسجلات التقييم.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لضمان أمن وثائق التقييم وسجلاتها. ويجب أن تضمن هذه الترتيبات حمايةً وسلامة وثائق التقييم (النسخ المطبوعة والإلكترونية) والمواد وسجلات تقييم المتعلمين؛ وتحدد حقوق الدخول إليها، وتفصل خطط النسخ الاحتياطي للسجلات، وخطط استردادها والاحتفاظ بها، مع الأخذ في الاعتبار نمطي الحضور والتعليم المتبعين في البرنامج (أمثلة: آليات رسمية لضمان أمن وثائق التقييم وسجلاتها، والنسخ الاحتياطي للسجلات، واسترداد السجلات والاحتفاظ بها، وسجل يحدد حقوق الدخول إليها).

المعيار الرابع: إصدار الشهادات

– **المؤشر 1.4. إصدار الشهادات.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لإصدار الشهادات. ويجب أن تضمن تلك الترتيبات إصدار شهادة المتعلم؛ بناءً على معايير محددة مسبقاً، بما في ذلك تحقيق المتعلمين لمخرجات التعلم المطلوبة، واستيفاء متطلبات التخرج من المؤهل. كما يجب أن تضمن أن عملية إصدار الشهادات متوافقة مع أي معايير، أو متطلبات وطنية. بالإضافة إلى ذلك، يجب توضيح قيم مستوى الإطار الوطني للمؤهلات، والساعات المعتمدة في الشهادة و/ أو كشف الدرجات الصادر عن المؤسسة (أمثلة: آلية رسمية لإصدار الشهادات، ومعايير لإصدار الشهادات، وقالب/ نموذج الشهادة، وقالب/ نموذج من كشوف الدرجات).

– **المؤشر 2.4. توثيق الشهادات.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية لتوثيق الشهادة. وينبغي أن تكفل الترتيبات أن تكون شهادة المتعلم أصلية، ومحمية من التزوير، وذلك من خلال اتخاذ تدابير التوثيق مثل: استخدام رقم تسلسلي، أو دمج، أو ختم، أو استخدام أوراق خاصة، أو غيرها من التقنيات المتقدمة (أمثلة: آلية رسمية لتوثيق الشهادات، وقالب/ نموذج الشهادة، وقالب/ نموذج من كشوف الدرجات).

– **المؤشر 3.4. سجلات الشهادات.** يجب أن يكون لدى المؤسسة نظام موثوق، وآمن لتخزين سجلات الشهادات الصادرة والمحافظة عليها. ويجب أن يكون لديها ترتيبات رسمية لتحديد حقوق الدخول إلى شهادات المتعلمين، ووضع خطط النسخ الاحتياطي للسجلات، وخطط استردادها، والاحتفاظ بها. كما يجب أن تتضمن تلك الترتيبات

تفاصيل عن آلية المؤسسة لإصدار الشهادات المفقودة (أمثلة: دليل النظام الإلكتروني للشهادات، وسجلات الشهادات، وسجل حقوق الدخول لسجلات الشهادات).

المعيار الخامس: الاستدامة والتحسين المستمر للجودة

- **المؤشر 1.5. نظام ضمان الجودة للمؤسسة.** يجب أن يكون لدى المؤسسة نظام شامل لضمان الجودة؛ يحدد جميع أنشطة ضمان الجودة التي يُجرى تنفيذها لتحسين العمليات الرئيسية للمؤسسة (التدريس/ التدريب والتعلم والتقييم)، بما في ذلك الترتيبات المتعلقة بمعايير الإدراج المؤسسي. ويجب أن تحدد تلك الترتيبات الموظفين المشاركين في هذه الأنشطة، إلى جانب أدوارهم ومسئولياتهم. قد تستخدم المؤسسة نظامًا إلكترونيًا لإدارة أنشطة ضمان الجودة والتحكم فيها (أمثلة: دليل ضمان الجودة، سياسات المؤسسات وإجراءاتها، وهيكل/ وصف لقسم أو إدارة ضمان الجودة في المؤسسة، ووصف الأنشطة ضمان الجودة في المؤسسة).
- **المؤشر 2.5. التحسين المستمر لنظام ضمان الجودة في المؤسسة.** يجب أن يكون لدى المؤسسة ترتيبات رسمية؛ من أجل التحسين المستمر لنظام ضمان الجودة في المؤسسة. كما يجب أن تشمل تلك الترتيبات على آلية لجمع المعلومات، وعكسها على فاعلية العمليات الرئيسية للمؤسسة (التدريس/ التدريب والتعلم والتقييم)، بما في ذلك متطلبات الإطار الوطني للمؤهلات، وذلك من خلال إجراء أنشطة مراجعة داخلية بشكل منتظم. كما يجب أن يكون لدى المؤسسة إطار زمني محدد مسبقًا؛ لمراجعة، وتحديث جميع سياساتها وإجراءاتها الإدارية (أمثلة: آلية رسمية لجمع التغذية الراجعة لجميع الأطراف ذات العلاقة بشأن عمليات المؤسسة، وآلية رسمية لمراجعة نظام ضمان الجودة في المؤسسة، وأدلة على تنفيذ تلك الآليات، والإطار الزمني؛ لتحديث دليل ضمان الجودة، وسياسات المؤسسة، وإجراءاتها).
- **المؤشر 3.5. إدارة المخاطر والأزمات.** يجب أن يكون لدى المؤسسة خطة لإدارة المخاطر والأزمات؛ لضمان استمرارية عملياتها واستدامتها. ويجب أن تُعنى هذه الخطة أيضًا بكيفية الحفاظ على قيمة المؤهلات المقدمة في ظل هذه الظروف (أمثلة: خطة إدارة المخاطر/ الأزمات، إرشادات لإدارة المخاطر/ الأزمات).

3.4 التسجيل والجدولة

قبل تقديم المؤسسة استمارة طلب الإدراج المؤسسي، فإنه تتم دعوة المؤسسات خلال فترة التسجيل لتسجيل طلباتها؛ ليتم جدولتها كجزء من خطة عمل إدارة عمليات الإطار الوطني. ومن ثم، يتم النظر في استمارات التسجيل التي تم استلامها بناءً على القدرة الاستيعابية للإدارة. ويتم جدولة المؤسسات عند استيفائها شروط التقديم للإدراج المؤسسي (انظر القسم 3.2).

3.5 بناء القدرات

تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بدعم مؤسسات التعليم والتدريب قبل تسليم استمارات طلب الإدراج المؤسسي، وذلك عن طريق ورش بناء القدرات.

3.6 عملية الإدراج المؤسسي

تبدأ عملية الإدراج المؤسسي في المؤسسة من خلال إعداد وتقديم طلب الإدراج المؤسسي. ويتم تقييم كل طلب من هذه الطلبات داخل إدارة عمليات الإطار الوطني من قبل فريق من الخبراء؛ لتقييم مدى استيفاء طلب المؤسسة معايير الإدراج المؤسسي. وتتألف عملية الإدراج المؤسسي من خطوات محددة كما هو موضَّح في الشكل رقم: (4)، في حين يصف الجدول رقم: (1) الوقت المطلوب لاستكمال مراجعة طلب الإدراج المؤسسي.

جدول رقم: 1 - مدة طلبات الإدراج المؤسسي

الخطوة	المدة (عدد أيام العمل)
1 الإشعار بالتسلُّم	يومان
2 العمل على طلب الإدراج المؤسسي	20 يومًا
3 الزيارة الميدانية ⁵	يومٍ واحدٍ
4 استكمال تقرير الإدراج المؤسسي من قبل خبراء الإدراج المؤسسي وضمان الجودة الداخلية وتدقيق الحقائق	15 يومًا

⁵ يتم إجراء الزيارات الميدانية عند الحاجة وكما ويمكن أجزاؤها بالتنسيق مع الإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية .



شكل رقم: 4 - عملية الإدراج المؤسسي

3.6.1 إعداد طلب الإدراج المؤسسي وتقديمه

يتضمن طلب الإدراج المؤسسي استمارة طلب الإدراج، بالإضافة إلى تقديم الأدلة المساندة لإثبات استيفاء معايير الإدراج المؤسسي. كما يجب على المؤسسة مراجعة الطلب، والتأكد من خلوه من الأخطاء، والتأكد كذلك من فهرسة الأدلة بشكل صحيح قبل تقديمه إلكترونياً إلى إدارة عمليات الإطار الوطني مرفقاً بالأدلة المساندة.

3.6.2 الفحص الإداري

عند استلام طلب الإدراج المؤسسي، تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بفحص الطلب آخذة في الاعتبار ما يلي:

- شروط التقديم (انظر القسم 3.2).
- استكمال ووضوح الطلب، وأي مستند مرفق معه.

وفي حال عدم اكتمال المستندات المطلوبة، يتم التواصل مع المؤسسة المتقدِّمة بطلب الإدراج؛ لإبلاغها بضرورة تزويد الإدارة بالمعلومات، أو الأدلة اللازمة خلال المهلة المتفق عليها. وفي حال كانت جودة الطلب، بعد استلام متطلبات الفحص الإداري لا ترقى إلى المستوى المتوقع⁶، أو إذا كانت المؤسسة لا تتعاون بشكل جيد مع إدارة عمليات الإطار الوطني في تقديم المعلومات أو الأدلة المطلوبة في المواعيد المتفق عليها، تحتفظ إدارة عمليات الإطار الوطني بالحق في عدم الإشعار باستلام الطلب.

3.6.3 الإشعار بتسليم الطلب

بعد استلام متطلبات الفحص الإداري، تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بإرسال إشعار يفيد تسليم الطلب إلى المؤسسة خلال يومين من تاريخ تسليم الطلب؛ والغرض من ذلك إخطار المؤسسة بتاريخ تسليم الإدارة لطلب الإدراج المؤسسي.

3.6.4 تقييم الطلب

عند تجاوز طلب الإدراج المؤسسي مرحلة الفحص الإداري، تتم مراجعة الطلب من قبل لجنة تقييم الإدراج المؤسسي، والتي تتألف من خبراء ذوي خبرة في العمليات والحوكمة المؤسسية وضمان الجودة، وممثل عن إدارة عمليات الإطار الوطني. ويتم تحديد عدد أعضاء اللجنة؛ بناءً على الخبرة المطلوبة لمراجعة كل طلب.

ويشمل تقييم طلب الإدراج المؤسسي الذي تجريه لجنة تقييم الإدراج المؤسسي عددًا من الخطوات الأساسية، وهي:

- تعيين أعضاء لجنة تقييم الإدراج المؤسسي، مع إرسال سيرتهم الذاتية للمؤسسة المتقدمة بالطلب؛ لضمان عدم وجود تضارب في المصالح مع أعضاء اللجنة المعيّنين.
- قيام كافة أعضاء لجنة تقييم الإدراج المؤسسي بتوقيع إقرار بالسرية، وعدم وجود تضارب في المصالح.
- إرسال المواد المطلوبة لتقييم طلب الإدراج المؤسسي لأعضاء لجنة تقييم الإدراج المؤسسي.

⁶ كالطلبات التي تتضمن فهرسة غير صحيحة للأدلة المساندة، أو التي تتضمن أدلة مساندة غير ذات صلة، أو الطلبات التي تشمل على معلومات غير متطابقة، أو الطلبات التي لا تستوفي المتطلبات الرئيسية حتى بعد تقديم متطلبات الفحص الإداري.

- الاتفاق مع المؤسسة بشأن تاريخ الزيارة الميدانية⁷، إذا لزم الأمر (انظر القسم 3.4.5).
- إعداد التقرير والمصادقة عليه (انظر القسم 3.4.6).

يتم اختيار أعضاء لجنة تقييم طلب الإدراج المؤسسي، والموافقة عليهم؛ استنادًا إلى إجراءات هيئة جودة التعليم والتدريب. ولتلبية حاجتها إلى الخبراء، قامت هيئة جودة التعليم والتدريب بإنشاء قاعدة بيانات بأسماء الخبراء المعتمدين، والتي تُغطّي العديد من القطاعات والتخصصات المختلفة. ويخضع كافة الخبراء للتدريب على الإجراءات والسياسات التي تتعلق بالإطار الوطني للمؤهلات، وعلى استخدام معايير الإدراج المؤسسي من قبل إدارة عمليات الإطار الوطني.

تقوم اللجنة بتقييم الطلب والأدلة المساندة، وتقرير إذا ما كانت المؤسسة المتقدّمة بالطلب تستوفي معايير الإدراج المؤسسي أم لا. ومن ثمّ، يتم إعداد تقرير الإدراج المؤسسي، والذي يُلخّص قرار اللجنة والنتائج التي توصلت إليها. ويتم الحكم على كلّ من المعايير كما هو موضّح في الجدول رقم: (2).

جدول رقم: 2 - أحكام معايير الإدراج المؤسسي

الحكم		
غير مستوفٍ	مستوفٍ جزئيًا	مستوفٍ
لا تستوفي المؤسسة معايير الإدراج المؤسسي كما هو مُبيّن من الأدلة والترتيبات الرسمية التي تم تقديمها. تشير لجنة تقييم الإدراج المؤسسي إلى الجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو مراجعة؛ لتلبية معايير الإدراج المؤسسي.	تستوفي المؤسسة معايير الإدراج المؤسسي جزئيًا كما هو مُبيّن من الأدلة والترتيبات الرسمية التي تم تقديمها. تطلب لجنة تقييم الإدراج المؤسسي من المؤسسة المتقدّمة بالطلب استيفاء جميع الشروط المنصوص عليها خلال مهلة محددة.	تستوفي المؤسسة معايير الإدراج المؤسسي بالقدر الكافي كما هو مُبيّن من الأدلة والترتيبات الرسمية التي تم تقديمها.

وبمجرد الحكم على كلّ معيارٍ من المعايير، فيجب على لجنة تقييم الإدراج المؤسسي أن تتوصّل إلى حكمٍ عام بشأن طلب الإدراج المؤسسي كما هو موضّح في الجدول رقم: (3).

⁷ قد تتم الزيارات الميدانية بالترتيب مع الإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية. كما يمكن القيام بالزيارة الميدانية افتراضيًا وفقًا لتوصيات لجنة تقييم الإدراج المؤسسي.

<p>يمكن اعتبار المؤسسة مُدرجة عندما تستوفي جميع معايير الإدراج المؤسسي الخمسة؛ وعليه ينتقل تقرير الإدراج المؤسسي للخطوة التالية.</p>	<p>مُدرجة</p>
<p>عند استيفاء أي من معايير الإدراج المؤسسي الخمسة جزئياً، ومع عدم وجود أي معيار غير مستوفٍ، تقرر لجنة تقييم الإدراج المؤسسي التأجيل لغرض استيفاء الشروط، حيث تُعطى المؤسسة فترة انتقالية لتقديم أدلة على استيفاء جميع الشروط المنصوص عليها في تقرير الإدراج المؤسسي؛ للتوصل إلى حكم نهائي بشأن طلب الإدراج المؤسسي.</p>	<p>مؤجلة لغرض استيفاء الشروط</p>
<p>عند عدم استيفاء أحد معايير الإدراج المؤسسي الخمسة، تقرر لجنة تقييم الإدراج المؤسسي الحكم على المؤسسة باعتبارها غير مُدرجة، وبالتالي، يجب على المؤسسة تقديم طلب إدراج مؤسسي جديد.</p>	<p>غير مُدرجة</p>

وعندما يصدر الحكم العام إمّا بالتأجيل لغرض استيفاء الشروط، وإمّا بعدم الإدراج، فيجب على المؤسسة أن تقدّم وثائق تثبت استيفاء الشروط، أو أن تُعيد تقديم طلب إدراج مؤسسي جديد، على التوالي (انظر القسم 3.5 إعادة تقديم الطلبات).

3.6.5 الزيارة الميدانية

قد تُجري لجنة تقييم الإدراج المؤسسي زيارة ميدانية للمؤسسة. وتقام الزيارة الميدانية في مقر المؤسسة أو قد تتم بشكل افتراضي. إذ تتيح هذه الزيارة الفرصة لأعضاء اللجنة وممثلي المؤسسة؛ لمناقشة طلب الإدراج المؤسسي المقدم، والإجابة عن أي استفسارات تطرحها لجنة التقييم، وتوفير أدلة ومعلومات إضافية. وتنتهي الزيارة الميدانية باجتماع يرأسه رئيس لجنة التقييم، تُقدّم فيه تغذية راجعة شفوية، ويحضره أعضاء اللجنة، وممثلون عن إدارة عمليات الإطار الوطني وعن المؤسسة.

3.6.6 تقرير الإدراج المؤسسي

يتم صياغة أحكام وتقييمات لجنة تقييم الإدراج المؤسسي، التي تم تقديمها خلال اجتماع التغذية الراجعة الشفهية، في تقرير الإدراج المؤسسي. وبمجرد الانتهاء من صياغة التقرير، يتم مراجعته وضمان جودته والموافقة عليه وفقاً للإجراءات المتبعة في هيئة جودة التعليم والتدريب. ثم يتم إرسال نسخة من مسودة التقرير للمؤسسة المعنية؛ للتحقق من دقة المعلومات الواردة فيه، وهذه ليست فرصة للمؤسسة لطلب تغيير التقييم والمخرجات أو تقديم أدلة جديدة. ومن ثم تقوم المؤسسة المعنية بإرجاع مسودة التقرير لإدارة عمليات الإطار الوطني مع أي تعليقات مكتوبة خلال خمسة أيام عمل. وبعد أن تنتظر إدارة عمليات الإطار الوطني في تعليقات المؤسسة، وتجري التغييرات المناسبة، تتم الموافقة على إدراج المؤسسة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات

كما هو موضح في القسم التالي. وللمؤسسة الحق في التظلم من النتيجة، وفقاً للسياسات والإجراءات المتبعة في هيئة جودة التعليم والتدريب.

3.6.7 الموافقة والتسجيل

تنتقل المؤسسة الحاصلة على حكم: "مدرجة" إلى الخطوات التالية:

- توصية إدراج المؤسسة من قبل اللجنة الاستشارية للإطار الوطني للمؤهلات.
- الموافقة على إدراج المؤسسة من قبل مجلس إدارة هيئة جودة التعليم والتدريب.
- اعتماد إدراج المؤسسة من قبل مجلس الوزراء الموقر.

يتم إدراج المؤسسات التعليمية والتدريبية التي اعتمدها مجلس الوزراء الموقر في سجل الإطار الوطني للمؤهلات، وتُنشر بيانات المؤسسات المُدرجة على الموقع الإلكتروني لهيئة جودة التعليم والتدريب.

3.7 استيفاء الشروط وإعادة تقديم الطلبات

○ **استيفاء الشروط:** إذا ارتأت لجنة تقييم الإدراج المؤسسي التأجيل لغرض استيفاء الشروط، في هذه الحالة يجب على المؤسسة المعنية أن تعمل على استيفاء الشروط في غضون المهلة المحددة في تقرير الإدراج المؤسسي. وبمجرد تقديمها للأدلة التي تثبت استيفاءها الشروط، تقوم لجنة تقييم الإدراج المؤسسي بمراجعة هذه الأدلة، وتحديد إذا ما كانت المؤسسة قد استوفت معايير الإدراج المؤسسي أم لا. وفي حال لم تتمكن المؤسسة المتقدمة بالطلب من استيفاء الشروط خلال المهلة⁸ المحددة، فإنها تُعدُّ غير مدرجة، وبالتالي يجب عليها إعادة تقديم طلب الإدراج المؤسسي بالكامل كما هو موضح أدناه.

○ **إعادة تقديم الطلب:** في حالة إذا نتج عن عملية الإدراج المؤسسي عدم إدراج المؤسسة، ولا يمكن للمؤسسة تقديم طلب إدراج مؤسسي جديد خلال ستة أشهر من تاريخ تسلُّم الحكم النهائي. ومن ثم، يتم العمل على طلب الإدراج المؤسسي الجديد؛ استناداً إلى خطط إدارة عمليات الإطار الوطني، وجدولها الزمني لعمليات التقييم. فإنه يُسمح للمؤسسة بإعادة تقديم الطلب مرتين إذا ما حصلت على حكم: "غير مدرجة".

⁸ يتم تحديد المهلة من قبل فريق تقييم الإدراج المؤسسي؛ استناداً إلى عدد وأهمية الشروط، على ألا تتجاوز المهلة ستة أشهر.

3.8 متابعة المؤسسات المدرجة

عقب إدراج المؤسسة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات، تحتفظ المؤسسات التعليمية والتدريبية بوضعها أخذاً في الاعتبار نتائج مراجعات ضمان الجودة التي أجرتها الإدارات المعنية التابعة للإدارة العامة لمراجعة أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية. وعلى المؤسسات اجتياز مراجعة ضمان الجودة باستمرار، واستيفاء كافة معايير الإدراج المؤسسي المتضمنة في إطار مراجعة ضمان الجودة. وإضافةً إلى ذلك، تحتاج المؤسسات إلى تزويد إدارة عمليات الإطار الوطني بتصريحها/برخصتها المُجدّدة من الجهة التنظيمية المعنية؛ للمحافظة على وضع إدراجها في سجل الإطار الوطني للمؤهلات، متى انطبق ذلك.

وتقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بأرشفة المؤسسة المُدرّجة، بما في ذلك أرشفة مؤهلاتها المسجلة، في حالة لم تعد المؤسسة مُرخصةً/مصرّحاً لها، أو في حالة لم تجتاز المؤسسة مراجعة ضمان الجودة التي تخضع لها دورياً (انظر السياسة العامة رقم: (1) للإطار الوطني للمؤهلات). ويُسند إلى إدارة عمليات الإطار الوطني مسئولية ضمان تحديث، ودقة سجل الإطار الوطني للمؤهلات.

وبالإضافة إلى ذلك، يُطلب من المؤسسات التعليمية والتدريبية في كل عام، وكجزءٍ من ضمان الجودة العام، أن إدارة عمليات الإطار الوطني بأية تغييرات تطرأ على ترتيباتها الرسمية ذات العلاقة بالإدراج المؤسسي. وفي حالة اتّضح أنّ التغييرات قد تسببت في تغييرات جذرية في ترتيباتها الرسمية، تحتفظ إدارة عمليات الإطار الوطني بحق إلزام المؤسسة بتقديم طلب إدراج مؤسسي جديد (للمزيد من التفاصيل انظر الباب 7: المتابعة والمراجعة).

تصميم، ومستوى، وساعات المؤهل

4 تصميم، ومستوى، وساعات المؤهل

يختص هذا الباب بتصميم وتطوير المؤهلات، ويركز على أهمية استخدام مخرجات التعلم والتقييم.

4.1 المقدمة

بشكلٍ عام، تُسند مهمة تصميم المؤهلات الوطنية وتطويرها للمؤسسات التعليمية والتدريبية، والتي تتولى أيضًا مسئولية المحافظة على المناهج وتحديثها، وإدارة عملية التقييم وتنفيذها، وضمان جودة جميع العمليات التي تتعلق بالالتحاق والقبول، والتعليم والتعلم، والتقييم والاختبار، ومنح الشهادات للمتعلّمين الناجحين في نهاية المطاف.

وفي كافة المجالات والقطاعات والتخصصات، ترتبط استمرارية طرح البرامج التعليمية والتدريبية باحتياجات سوق العمل والمتعلّمين وغيرها من الاحتياجات؛ لذا، يجب الاستناد إلى مبررات وأسباب واضحة عند تصميم وتطوير (أو تحديث) مؤهل ما، بالإضافة إلى المصادر الخارجية، أو الأحداث المساهمة، والإجراءات التشاورية التحضيرية.

4.2 متطلبات تصميم المؤهلات

تتطوي عملية تصميم المؤهلات على العديد من العوامل المختلفة والأطراف ذات العلاقة؛ لذا، فغالبًا ما تقوم المؤسسات التعليمية والتدريبية بتأسيس لجنة تصميم مؤهلات تضم أعضاء من ذوي الخبرة في تطوير التعليم والتقييم، وخبراء من القطاعات المختلفة. وفي كثيرٍ من الحالات، تتم استشارة الأطراف ذات العلاقة في قطاعي التعليم والتدريب (كالشركات، والجمعيات، والهيئات المهنية) من قبل المؤسسات التعليمية والتدريبية؛ لتوفير رؤية شاملة حول سوق العمل فيما يتعلق بعمليات ضمان الجودة وتصميم المؤهلات. كما أنّ للجهات التنظيمية أو الإدارية أيضًا دورًا مهمًا في تصميم (أو إعادة تصميم) المؤهلات.

وبموجب السياسة العامة رقم: (2) للإطار الوطني للمؤهلات (توافق المؤهلات مع متطلبات الإطار)، فعلى المؤهلات المُسكّنة في الإطار الوطني للمؤهلات أن تكون متوافقة مع متطلبات الإطار والجهات المعنية، والواردة فيما يلي:

- التوافق مع متطلبات الجهة التنظيمية المعنية وشروطها، متى أمكن ذلك.
- وجوب تصميم أو تطوير المؤهلات؛ استنادًا إلى أسباب ترتبط باحتياجات المتعلّمين، أو سوق العمل، أو غيرها من الاحتياجات.
- وجوب تطوير المؤهلات بما يتوافق مع أية معايير وطنية ذات علاقة، متى أمكن ذلك (كالمعايير المهنية الوطنية).
- يجب على المؤهلات توضيح متطلبات الالتحاق، وآليات نقل الساعات المعتمدة، والاعتراف بالتعلم المسبق، ومسارات التقدم للمتعلّمين، وإذا ما كانت المؤهلات تؤدي لفرصة التعليم أو العمل، متى أمكن ذلك.

- يجب أن يكون لدى المؤهلات بنية ملائمة، يُعَبَّرُ عنها بوحدات دراسية، وأن تُحدّد الوحدات الدراسية الإلزامية والاختيارية، متى أمكن ذلك.
- يجب على المؤهلات ووحداتها أن تصرّح بمخرجات التعلّم، كما يجب أن يتم تقييم مخرجات التعلّم باستخدام التقييم الختامي، وأن تلتزم بمتطلبات مستوى الإطار الوطني للمؤهلات وساعاته. وعلى المؤسسة أن تضمن تغطية مخرجات التعلّم المطلوبة على نحوٍ كافٍ بتقييمات ملائمة للغرض، وأن توضّح الطريقة - متى أمكن ذلك - التي يتم من خلالها ربط مخرجات تعلّم الوحدات الدراسية المطلوبة بمخرجات التعلّم المطلوبة للمؤهل، أو البرنامج. وقد تتضمن مخرجات التعلّم المطلوبة مهارات قابلة للنقل، كمهارات التواصل، والحساب، وحل المشكلات، وتكنولوجيا المعلومات، والعمل مع الآخرين.
- يجب أن ترتبط الوحدات الدراسية بأساليب تدريس وتعلّم كافية، وتتناسب مع مخرجات التعلّم المصرّح بها.
- يتم تزويد المتعلّمين ذوي الاحتياجات الخاصة بترتيبات تقييم وتعلّم ملائمة (انظر السياسة العامة رقم: (5) للإطار الوطني للمؤهلات).
- يجب تحديد مستوى الإطار الوطني للمؤهلات، وساعاته التي تتناسب المؤهل ووحداته.
- يجب على المؤسسة التعليمية والتدريبية أن تضع ترتيبات مناسبة لعمليتي التحديد والتأكيد؛ إذ يجب على الأعضاء المشاركين في عمليتي التحديد والتأكيد أن يكونوا قادرين على تطبيق سياسات، وإجراءات، وإرشادات الإطار الوطني للمؤهلات، كما يجب أن يكونوا على دراية باستخدام المحددات الوصفية. ويجب على المؤسسة أن تتّبع عمليتي التحديد والتأكيد المصرّح بهما ضمن إجراءات طلب الإدراج المؤسسي.

4.3 المحددات الوصفية للإطار الوطني للمؤهلات

كما هو موضّح سابقاً في هذا الدليل، يتألّف الإطار الوطني للمؤهلات من عشرة مستويات، يقدّم كلّ منها مؤشراً عن المتطلبات الذهنية من جانب المتعلّم، ومدى صعوبة التعلّم، ومستوى الاستقلالية المطلوب لإظهار الإنجاز التعليمي. وتستخدم المحددات الوصفية (انظر الملحق رقم: (2)) إلى جانب مصادر أخرى للمعلومات لتسكين المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات. وتشمل هذه المصادر الأخرى - التي سيتسع نطاق توفّرها؛ نتيجة تسكين المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات - المعايير القياسية للموضوعات، والمؤهلات من المستوى نفسه، والمؤهلات المشابهة في الأطر الأخرى. وتتسم المحددات بأنها عامة، وتتنطبق بالقدّر نفسه على المؤهلات الأكاديمية، والمهنية، والمؤهلات المهنية. وبالتالي، يتم استخدام أفضل منهج ملائم لتحديد مستوى المؤهلات، والوحدات الدراسية في الإطار الوطني للمؤهلات.

يُحدّد كلّ من المستويات العشرة للإطار الوطني للمؤهلات من خلال محدد وصفي فريد يتألّف من ثلاث فئات منفصلة تغطّي المعرفة والمهارات والكفاية كما هو مبين في الجدول رقم: (4) وتنقسم بدورها إلى خمس فئات فرعية. ويوضح الملحق رقم: (2) تفاصيل الفئات الفرعية وتفاصيل المحددات الوصفية.

المعرفة	المهارات	الكفاية
التمثيل الإدراكي للأفكار، أو الأحداث، أو الأنشطة، أو المهارات المستمدة من الخبرة العملية، أو المهنية، وكذلك من الدراسة، أو التعليم الرسمي (كالذاكرة، والفهم، والتحليل).	القدرة على تأدية المهام الإدراكية، أو المهام التي تتعلق بالتواصل وتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، والمهارات العددية.	القدرة المستندة إلى استخدام المعرفة، والمهارات، والقدرات الاجتماعية والشخصية أثناء الدراسة، أو العمل، وفي التطور الشخصي والمهني.

4.4 الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات

تستند الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات إلى ساعات التعلّم الافتراضية التي يحتاج إليها المتعلّم⁹ في مستوى معين لإنجاز مجموعة من مخرجات التعلّم المطلوبة؛ لذا، يجب تخصيص ساعات تعلّم افتراضية للوحدات الدراسية للمؤهل، مع الأخذ في الاعتبار جميع أنواع أنشطة التعلّم التي تساهم في إنجاز مخرجات التعلّم المطلوبة.

وقد يُستفاد من عدد الساعات المعتمدة في مقارنة عمق وحجم التعلّم، والمساعدة على تصميم الوحدات الدراسية والمؤهلات، وتوفير إطار للمدخل والانتقال والتقدّم، ودعم ملاءمة عدد الساعات المعتمدة للنصاب الدراسي لدى المتعلّمين في المؤهلات المختلفة، وفي مختلف التخصصات و/ أو في مختلف بيئات التعلّم. فعلى سبيل المثال، إذا تمت المقارنة بين مؤهلين مسجلين على المستوى 7 للإطار الوطني للمؤهلات (أحدهما يتكون من 120 ساعة معتمدة، والآخر يتكون من 60 ساعة معتمدة)، سيُظهر المستوى أنّهما متكافئان في مستوى الصعوبة، إلا أنّ المؤهل الحاصل على عدد أقل من الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات يحتاج إلى ساعات تعلّم أقل بكثير، في حين يتضح أنّ مؤهلين متساويين في عدد الساعات المعتمدة (أحدهما على المستوى 6 للإطار الوطني للمؤهلات، والآخر على المستوى 7 للإطار الوطني للمؤهلات) يحتاجان إلى عدد ساعات التعلّم الافتراضية نفسها، غير أنّ المؤهل المسجل في المستوى 6 في الإطار الوطني للمؤهلات أقل صعوبةً من المؤهل المسجل في المستوى 7 في الإطار الوطني للمؤهلات.

ويفترض الإطار الوطني للمؤهلات في السنة الدراسية أن تشمل 1200 ساعة تعلّم افتراضية، أو 120 ساعة معتمدة؛ أي بنسبة 1:10. ونتيجةً لعدم سماح الإطار الوطني للمؤهلات استخدام الكسور في حساب الساعات المعتمدة، فيتم تقريب الكسور إلى أقرب عدد صحيح من الساعات المعتمدة. ونظرًا لاستخدام أنظمة أخرى للساعات المعتمدة في مملكة البحرين (من الأمثلة البارزة

⁹ المتعلم الذي يستطيع تحقيق مخرجات التعلّم في وقت اعتيادي؛ (أي إنه لا يحتاج إلى وقت إضافي، وفي الوقت نفسه لا ينجز قبل الوقت المحدد).

على ذلك النظام الأمريكي للساعات المعتمدة، ونظام نقل الساعات المعتمدة الأوروبي)، ولضمان التوافق والشفافية، فقد تم الاتفاق على عددٍ من آليات التحويل لاستخدامها في الإطار الوطني للمؤهلات. ويصف الجدول رقم: (5) آليات التحويل التقريبية.

جدول رقم: 5 - آلية التحويل التقريبية للتحويل من النظام الأمريكي للساعات المعتمدة ونظام نقل الساعات المعتمدة الأوروبي إلى الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات

آلية تحويل النظام الأوروبي للساعات المعتمدة	آلية تحويل النظام الأمريكي للساعات المعتمدة
للتحويل من نظام نقل الساعات المعتمدة الأوروبي إلى الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات، اضرب عدد الساعات المعتمدة في نظام نقل الساعات المعتمدة الأوروبي $\times 2$.	للتحويل من النظام الأمريكي للساعات المعتمدة إلى الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات، اضرب عدد الساعات المعتمدة في النظام الأمريكي $\times 4$.

4.5 مخرجات التعلّم

تتمحور جميع أنشطة تصميم المؤهلات حول مخرجات التعلّم (أو مخرجات الأداء)، حيث توفّر مخرجات التعلّم العديد من المزايا. ومن منظور ضمان الجودة، تزيد شفافية المؤهلات، وإمكانية المقارنة ضمن الوحدات الدراسية للمؤهل الواحد وبين المؤهلات المختلفة، وتشكّل نقاطاً مرجعية للتقييم. وإضافةً إلى ذلك، تساعد مخرجات التعلّم المطلوبة للمعلمين والمدرّبين وغيرهم من التربويين على اختيار الأسلوب الأنسب لتقديم التعلّم لمؤهل ما، أو وحدة دراسية معينة، بالإضافة إلى اختيار الأسلوب الأنسب لتقييم إنجاز المتعلّمين.

أمّا بالنسبة إلى المتعلّمين وأرباب الأعمال، فتعمل مخرجات التعلّم على توفير المعلومات حول كل من المعرفة، والمهارات، والكفاية التي سيتم اكتسابها عند استكمال مؤهل ما، أو وحدة دراسية بنجاح. وتساعد مخرجات التعلّم المتعلّمين على زيادة فاعلية الدراسة؛ إذ إنّها ترشد المتعلّمين - خلال مسيرتهم التعلّمية - من خلال توضيح المتوقّع منهم والمستوى المتوقّع لتعلّمهم.

وتعدّ مخرجات التعلّم أداة إرشادية ممتازة أيضًا؛ إذ إنّها تساعد على اختيار البرامج وتوفير معلومات واضحة حول الوحدات الدراسية والمؤهلات، وما يمكن القيام به حالما تُنجز مخرجات التعلّم. ويصبح الانتقال التعليمي والوظيفي أسهل بفضل مخرجات التعلّم أيضًا، ويسهل الاعتراف بالوحدات الدراسية والمؤهلات، ونقل الساعات المعتمدة.

أمّا عند صياغة مخرجات التعلّم، وبهدف ضمان صياغتها بالمستوى المطلوب (أو المرغوب فيه)، فمن الضروري:

- التعرّف على المحددات الوصفية للمستوى الذي سيتم صياغة الوحدة الدراسية عليه، بالإضافة إلى المحددات الوصفية التي تليها وتسببها، وإعادة النظر فيها على أساسٍ منتظم خلال عملية الصياغة.
- تحديد الفروقات بين مستويات الإطار الوطني للمؤهلات كمهارات حل المشكلات، الإلمام، والعمل المستقل، أو الخاضع للإشراف، والإجراءات الروتينية وغير الروتينية.

- يجب على مخرجات التعلّم أن تدل على مستوى الإطار الوطني للمؤهلات، بيد أنّه لا يجب استخدام المحددات الوصفية باعتبارها مخرجات تعلّم.
- إظهار المتوقع تحقيقه من المتعلّمين من حيث المعرفة و/ أو المهارات و/ أو الكفاية.
- ضمان قابلية مخرجات التعلّم للقياس أو الإنجاز.
- ضمان وجود رابط واضح بين مخرجات التعلّم وأساليب التقييم.
- ضمان وجود رابط واضح بين مخرجات تعلّم الوحدة الدراسية، ومخرجات تعلّم البرنامج/ المؤهل.
- استخدام عدد معقول من مخرجات التعلّم.

ومن المفيد في كثيرٍ من الأحيان بدء مخرجات التعلّم بعبارةٍ مثل: "بعد اجتياز الوحدة الدراسية/ المؤهل، سيكون المتعلّم قادرًا على....."، ويلي هذه العبارة فعلٌ ملائمٌ يشير إلى القدرة المكتسبة. وفي جميع الحالات، يجب أن تكون مخرجات التعلّم محددة وقابلة للتحويل والتقييم في:

- صياغتها بصيغة المستقبل.
- استخدام الأفعال النشطة لوصف ما سيصبح المتعلّم قادرًا على فعله.
- وصف التحصيل النهائي الذي سيحققه المتعلّم.
- تمكين المتعلّم من إظهار تعلّمه.
- استخدام لغة واضحة، يسهل فهمها من قبل المتعلّمين والأطراف ذات العلاقة عامةً (غير الخبراء).
- أن تكون قابلة للتحويل باعتبارها نتيجةً لنشاط التعلّم.
- أن تكون قابلة للتقييم.

4.6 التقييم

يجب تصميم أنشطة ومهارات التقييم لضمان توفير الفرصة للمتعلّمين بوصفهم أفرادًا لإثبات إنجازهم لمخرجات التعلّم المختلفة، وإحدى الطرق لضمان ذلك هي ربط التقييم مباشرةً بمخرجات التعلّم؛ مما يجعل الغرض من التقييم واضحًا وشفافًا حتى بالنسبة إلى المتعلّمين بوصفهم أفرادًا.

ويشمل التقييم جمع وقياس وتحليل الأدلة والحكم عليها؛ من أجل البتّ فيما إذا كان المتعلّم قد أنجز مخرجات التعلّم المحددة مسبقًا أم لا، كما يعتمد على العديد من عمليات وأدوات التقييم التكويني والختامي - كما هو موضح في الجدول رقم: (6) - حيث يُعطي الأول فكرةً ثاقبةً عن تقدّم المتعلّمين، في حين يعدُّ الأخير أكثر رسميةً، ويقدم أدلةً لتحصيل الساعات المعتمدة، أو الشهادات مستقبلاً.

التقييم الختامي	التقييم التكويني
يوفر التقييم الختامي أدلة حول تحقيق التعلّم بالنسبة إلى المتعلّمين، وأرباب الأعمال، والمؤسسات التعليمية والتدريبية. ويجري الاضطلاع بأنشطة ومهام التقييم خلال التقديم (على سبيل المثال: مراقبة الأنشطة العملية)، وعند نهاية وحدة دراسية، أو برنامج التعلّم (كإجراء اختبار تحريري). ويوفر هذا النوع من التقييم أيضًا أدلة على إنجاز وحدات دراسية معتمدة، أو الحصول على شهادة.	يعدّ التقييم التكويني ضروريًا في تحقيق تدريب، وتدرّيس، وتعليم فعّال؛ إذ إنّه يُتيح الفرصة لكلّ من المتعلّمين ومعلّميهم، أو مدربيهم لمراجعة التقدّم في إنجاز مخرجات التعلّم المطلوبة. وتعمل أنشطة التقييم التكويني بوصفها دليلًا على التقدّم بدلًا من أن توفّر أي اعتمادٍ رسمي.

وغالبًا ما يعتمد التقييم على استخدام العديد من الأدوات والوسائل، والتي قد تتضمن على سبيل المثال لا الحصر:

- دراسات حالة.
- اختبارات تحريرية.
- مراقبة الأداء أثناء التمارين العملية.
- مراقبة الأداء أثناء العمل.
- لعب الأدوار و/ أو غيرها من أنشطة الفئات المستهدفة.
- إجراء عروض تقديمية، أو عمليات بصرية، أو سمعية، أو شفوية.
- أسئلة ذات طابع تحريري (تقارير، مقترحات للعمل، مقالات متخصصة).
- أسئلة ذات إجابات قصيرة وأسئلة مقنّنة.
- عناصر محددة الإجابات (كالاختيار من متعدد).

ويجب أن تكون عملية التقييم ملائمة للغرض، ودقيقة، ومنصفة، كما يجب أن تتم مقارنتها بمستوى ونوع التعلّم الذي تقدّمه الوحدة الدراسية أو المؤهل. ونتيجةً لإدارة ممارسات التقييم وتقديمها عبر شريحة واسعة من المؤسسات التعليمية والتدريبية، فإنّه من الضروري التحقّق من وجود آليات لضمان الجودة؛ بهدف ضمان فاعلية تنفيذ التقييم، وكفايته، وموضوعيته، ومن وجود عمليات تدقيق داخلية وخارجية للتقييم.

كما هو موضّح في السياسة العامة رقم: (5) للإطار الوطني للمؤهلات، تلتزم إدارة عمليات الإطار الوطني للمؤهلات بتشجيع المتعلّمين ذوي الاحتياجات الخاصة للوصول إلى المؤهلات التي يريدون الالتحاق بها وتوفيرها لهم، وذلك من خلال ضمان التحاقهم جميعًا بها، وإجراء تعديلات معقولة في عمليتي الطرح والتقييم عند اللزوم؛ لمساندة المتعلّمين ذوي الاحتياجات الخاصة. ولما كان للإطار الوطني للمؤهلات مستويان للالتحاق، فإنّه يساعد على توفير القبول في التعليم والتدريب العام للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.

تسكين المؤهلات

5

5 تسكين المؤهلات

يصف هذا الفصل عملية تسكين المؤهلات الوطنية في الإطار الوطني للمؤهلات، والتي من خلالها يتم التأكد من استيفاء المؤهل لشروط التقديم اللازمة، إلى جانب الخطوات الأخرى والجهات ذات العلاقة بعملية تسكين المؤهلات.

5.1 المقدمة

يوفر تسكين المؤهلات الوطنية في الإطار الوطني للمؤهلات وسيلة لتحديد قيمة¹⁰ هذه المؤهلات. فمن خلال هذه العملية، تُحقق المؤسسات التعليمية والتدريبية، والأطراف ذات العلاقة، بمن في ذلك المتعلمون، وأرباب الأعمال، وأولياء الأمور، فهماً أفضل للمجموعة المتنوعة من المؤهلات. فهو يضمن للجهات ذات العلاقة أن المؤهلات المُسكَّنة في الإطار الوطني للمؤهلات ملائمة للغرض، وتلبي احتياجات المتعلمين، وسوق العمل (انظر السياسة العامة رقم: (3) للإطار الوطني للمؤهلات).

5.2 استيفاء المؤهل لشروط التقديم

لكي يتسنى للمؤسسة التقدم بطلب تسكين مؤهلاتها في الإطار الوطني للمؤهلات، فيجب أن تكون المؤسسة مُدرجة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات، وتستوفي شروط التقديم التالية (انظر السياسة العامة رقم: (2) للإطار الوطني للمؤهلات):

- امتلاك ترخيص بمزاولة العمل يكون ساري المفعول، وصادراً عن الجهة التنظيمية ذات العلاقة¹¹ (كوزارة العمل، أو وزارة التربية والتعليم، أو مجلس التعليم العالي، أو ما إلى ذلك).
- تم تصميمها وطرحها في مملكة البحرين.
- يتم ضمان جودتها بالمؤسسة داخلياً.
- تتألف على الأقل من 10 ساعات تعلّم افتراضية.
- استيفاء متطلبات تصميم المؤهلات للإطار الوطني للمؤهلات (انظر الباب الرابع).

¹⁰ ملاحظة: المؤهلات التي تم تصميمها خارج مملكة البحرين لا يمكنها التقدم بطلب التسكين في الإطار الوطني للمؤهلات؛ وذلك لعدم استيفائها لشروط التقديم. وتعنى السياسة العامة رقم: (9) للإطار الوطني للمؤهلات بهذه المؤهلات الأجنبية؛ إذ تسمح مستقبلاً بإسنادها على الإطار الوطني للمؤهلات.

¹¹ يجب على المؤسسات التي أنشئت بموجب تشريعات قانونية أخرى (كمرسوم، أو قرار، أو ما إلى ذلك) أن تقدّم وثائق تثبت الموافقة الداخلية على المؤهلات.

5.3 التسجيل والجدولة

قبل تقديم استمارة طلب تسكين المؤهل، يجب على المؤسسات التعليمية والتدريبية تسجيل طلباتها ليتم جدولتها كجزء من خطة عمل إدارة عمليات الإطار الوطني. ومن ثم، يتم النظر في استمارات التسجيل التي تم استلامها بناءً على القدرة الاستيعابية للإدارة. ويتم جدولة المؤهلات عند استيفائها شروط التقديم لتسكين المؤهلات (انظر القسم 5.2). ولذا، فإنه يُوصى بتسجيل المؤهلات ذات التخصص نفسه معاً. كما يُوصى لمؤسسات التعليم العالي تسجيل المؤهلات من الكلية نفسها خلال فترة التسجيل ذاتها.

5.4 بناء القدرات

وتقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بدعم المؤسسات التعليمية والتدريبية قبل تسليم استمارات طلب تسكين المؤهلات، وذلك عن طريق ورش بناء القدرات.

5.5 عملية تسكين المؤهلات

تشمل عملية تسكين المؤهلات الوطنية في الإطار الوطني للمؤهلات المؤسسات التعليمية والتدريبية، وإدارة عمليات الإطار الوطني. وتجدر الإشارة إلى أنّ المؤسسات التعليمية والتدريبية مسؤولة عن ضمان تنفيذ أنشطة وعمليات التحديد، والتأكيد على النحو الوارد في طلب الإدراج المؤسسي الذي قدمته المؤسسة مسبقاً. وتتألف عملية تسكين المؤهلات من خطوات - كما هو موضح في الشكل رقم: (5)، في حين يُوضح الجدول رقم: (7) الوقت المطلوب للعمل على طلب تسكين المؤهل.

جدول رقم: 7 - المدة اللازمة للعمل على طلبات تسكين المؤهلات

الخطوة	المدة (عدد أيام العمل)
1	الإشعار بالتسليم يومان
2	العمل على طلب تسكين المؤهل 40 يوماً
3	التحقق يومٍ واحدٍ
4	استكمال تقرير التحقق من المؤهل من قِبَل مختصي التحقق وضمان الجودة الداخلي وتدقيق الحقائق 15 يوماً



شكل رقم: 5 - عملية تسكين المؤهلات

5.5.1 تحديد، وتأكيد المستوى، والساعات المعتمدة

بشكل عام، يبدأ تسكين المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات في المؤسسة المعنية بتحديد المستوى، والساعات المعتمدة، والموافقة عليهما داخلياً من خلال عمليتي التحديد والتأكيد.

5.5.1.1 تحديد المستوى، والساعات المعتمدة للمؤهل

تتضمن عملية تحديد المستوى، والساعات المعتمدة للمؤهل تحديد المستوى والساعات المعتمدة لكل وحدة من الوحدات الدراسية المكونة للمؤهل، وللمؤهل بشكل عام. وفي هذا الصدد، لا بد أن يؤخذ في الاعتبار أن تحديد المستوى يعتمد على التقدير الاحترافي، وبالتالي يجب على المؤسسات التعليمية والتدريبية أن تأخذ في اعتبارها عدة آراء، متى أمكن. ولتحقيق ذلك، فإنه يجب على المؤسسات التعليمية والتدريبية تشكيل لجنة التحديد (انظر السياسة العامة رقم: (2) للإطار الوطني للمؤهلات)، والتي يجب على أعضائها أن يكونوا حياديين وقادرين على العمل بموضوعية، وأن يكونوا مستعدين للاتفاق، وتوثيق قراراتهم النهائية، إلى جانب التعليل المنطقي وتقديم الأسباب المبررة له. وعلى نحوٍ مثالي، فإنه يجب على لجنة التحديد أن تتألف من أعضاء ذوي خبرة تشمل:

- واحدًا أو أكثر من التخصصات التي يتناولها المؤهل.
- العمل بالقطاعات ذات الصلة.
- تسكين المؤهلات.
- مدرسًا أو مدربًا للمواد، أو التخصصات ذات العلاقة.
- تصميم التقييم.

تحديد مستوى المؤهل

يتمثل دور لجنة التحديد في اقتراح مستوى الإطار الوطني للمؤهلات لمؤهل معين، ووحداته الدراسية بمقارنة مخرجات التعلم المطلوبة، والتقييم المرتبط بكل وحدة دراسية بالمحددات الوصفية. وتعدُّ اللجنة مسؤولة أيضًا عن اقتراح الساعات المعتمدة لوحدات المؤهلات؛ استنادًا إلى عدد ساعات التعلم الافتراضية اللازمة لإنجاز مخرجات التعلم المطلوبة.

ويجب على لجنة التحديد النظر في مستوى كلِّ من الوحدات الدراسية التي يتألف منها المؤهل؛ إذ إنها ستحدِّد المستوى العام للمؤهل.

تُستخدم بطاقة تحديد المستوى لتوثيق مستوى الإطار الوطني للمؤهلات لكل وحدة. كما يجب ربط مخرجات التعلم المطلوبة للوحدة بالفئات الفرعية للمحددات الوصفية. ويجب أيضًا أن تتجنب المؤسسات المبالغة في ربط مخرجات التعلم بالفئات الفرعية، حيث يتم ربط مخرجات التعلم بالفئة الفرعية الأكثر ملاءمة. وكذلك يتم تحديد مستوى الإطار الوطني للمؤهلات على أساس المستوى الأكثر ملاءمة، وبناءً على مخرجات التعلم المطلوبة، وطرق التقييم المستخدمة، وغيرها من العوامل مثل:

- مدى صعوبة وعمق المعرفة والفهم.
- درجة الاستقلالية والإبداع.

- مدى تطوّر وتقدم التطبيق والممارسة.
- الدور الذي يتم القيام به فيما يتعلّق بالآخرين في تنفيذ المهام.

يتم تحديد مستوى الوحدة بناءً على المستويات المقترحة لكل فئة فرعية. ويجب توثيق المبررات التي تعلل المستوى المقترح لكل وحدة بشكل واضح وصحيح في بطاقة تحديد المستوى؛ وذلك لتوفير المعلومات الكافية التي تسمح لاحقاً بالتدقيق من قبل إدارة عمليات الإطار الوطني. وعند كتابة المبررات لمستوى معين من مستويات الإطار الوطني للمؤهلات، لا بد أن تتضمن تعليلاً يبرر توافق الوحدة مع المحددات الوصفية لذلك المستوى. ويجب أن تحافظ المبررات المكتوبة على ارتباط جيد بمخرجات التعلم المطلوبة، وبطرق التقييم المستخدمة، كما يجب أن تتضمن كلمات إرشادية/ تعريفية/ توصيفية من المحددات الوصفية للمستوى المقترح. كما يجب أن تكون المعلومات المقدمة كجزء من بطاقة تحديد المستوى متطابقة مع المعلومات الواردة في وثيقة الوحدة (مواصفات الوحدة/ خطة الوحدة/ ومنهج الوحدة الدراسية). ويجب أن تكون وثيقة الوحدة حديثة، وأن تتضمن جميع المعلومات اللازمة للتحقق من مستوى الإطار الوطني للمؤهلات والساعات المعتمدة المقترحين، بما في ذلك قائمة مخرجات التعلم المطلوبة، وطرق التقييم والاتساق بين مخرجات التعلم، وطرق التقييم المستخدمة.

ومتى اتفقت اللجنة على تحديد مستويات جميع وحدات المؤهل الدراسية، فيجب بعد ذلك تحديد المستوى النهائي للمؤهل، وثمة عدة نماذج، أو طرق سائدة لتحديد المستوى النهائي للمؤهل، ومنها:

- **النموذج المتساوي العناصر:** وهو نموذج بسيط يُستخدم عند التأكد من أنّ جميع وحدات المؤهل الدراسية بالمستوى ذاته.
- **نموذج مستوى التخرج من المؤهل:** وغالباً ما يتم تطبيقه في حالة المؤهلات الكبيرة التي تستمر لسنة واحدة أو أكثر، أو إذا تمّ تحديد المؤهلات بمستوى معين (عادةً ما تخضع مثل هذه المؤهلات لمواصفات متميّزة، ذات علاقة بنوع المؤهل؛ تُحدد مسبقاً العدد الأدنى للساعات المعتمدة لمستويات المؤهل). وفي مثل هذه المؤهلات، يبنى المتعلمون معرفتهم خلال تقدّمهم في المؤهل، حيث يحدّد مستوى المتعلمين عند التخرج بالمستوى النهائي للمؤهل في الإطار الوطني للمؤهلات.
- **النموذج ذو التصميم النسبي:** نموذج يُحدّد مستوى المؤهل بشكل عام؛ استناداً إلى نسبة الوحدات الدراسية على مستوى معين. على سبيل المثال، إذا كان المؤهل يتألف من ست وحدات؛ اثنتان منها على المستوى 6، وأربع منها على المستوى 7 في الإطار الوطني للمؤهلات، فإن المستوى النهائي للمؤهل هو المستوى 7، بتسجيل غالبية الوحدات الدراسية عند ذلك المستوى.

وعند استحالة تطبيق أيّ من النماذج أعلاه (مثلاً: لمؤهل صغير الحجم يتألف من عدد متساوٍ من الوحدات الدراسية على مستويات مختلفة)، عندها يجب على لجنة التحديد اتّخاذ قرارٍ بشأن المستوى النهائي (المقترح) للمؤهل، آخذين في الاعتبار ما يلي:

- عدد الساعات المعتمدة لكل وحدة دراسية.
- الفئة التي يستهدفها المؤهل.
- مستوى أية وحدات من المتطلبات المسبقة.
- أهمية (ثقل) كلِّ من وحدات المؤهل الدراسية.
- المستوى المطلوب للالتحاق بالمؤهل أو مسارات التقدّم.

وفي جميع الحالات، يجب على لجنة التحديد توثيق قرارهم رسمياً بشأن المستوى النهائي للمؤهل.

تحديد الساعات المعتمدة للمؤهل

يُعرّف الإطار الوطني للمؤهلات ساعات التعلّم الافتراضية بأنها: الوقت (بالساعات) الذي يستغرقه المتعلّم؛ لإنجاز كافّة أنشطة التعلّم بنجاح، بما في ذلك التقييم، وكل ما يلزم لتحقيق مخرجات التعلّم، وبالتالي اجتياز أحد المؤهلات. ويجب على ذوي الخبرة في مجال التخصص حساب عدد ساعات التعلّم الافتراضية المطلوبة من المتعلّم، مع الأخذ في الاعتبار تلك الأنشطة التي تتعلق بشكل مباشر بمخرجات التعلّم المطلوبة للوحدة الدراسية أو المؤهل؛ (أي عدم الأخذ في الاعتبار المعرفة المسبقة التي يحتاجها المتعلم قبل البدء في الوحدة الدراسية أو المؤهل). وعلى المؤسسات التعليمية والتدريبية أن تأخذ في الاعتبار الأنشطة التي يجب على المتعلّم تنفيذها قبل وبعد التدريب والتعليم الرسمي - على سبيل المثال، قد تستدعي الحاجة إجراء قراءة تحضيرية، أو استخدام المكتبة، (أو الإنترنت) لمباشرة الأبحاث، كما قد يلزم بعض الوقت لإجراء التقييم والمراجعة بعد التقديم. وتشمل الأنشطة التي قد تؤخذ في الاعتبار في حساب (أو تقدير) ساعات التعلّم الافتراضية:

- التعليم الرسمي (المحاضرات، الدروس، التدريب، الندوات، البرامج التعليمية).
- التطبيق العملي (في المختبرات وغيرها من المواقع).
- أنشطة لها علاقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- استخدام المكتبة ومراكز مصادر التعلّم للقراءة والبحث.
- وقت الدراسة الموجهة ذاتياً.
- التأمل الشخصي.
- التقييم.

ويجب على المؤسسات التعليمية والتدريبية التأكد من تخصيص ساعات افتراضية مناسبة لجميع أنشطة التعلّم والتقييم المذكورة في وثيقة الوحدة (مواصفات الوحدة/ خطة الوحدة/ ومنهج الوحدة الدراسية) كجزء من بطاقة تحديد المستوى. وعند معرفة عدد ساعات التعلّم الافتراضية، فمن السهل حساب الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات بقسمة العدد الأصلي على 10، وتقريب النتيجة إلى أقرب عدد صحيح من الساعات المعتمدة، حيث يجب على أيِّ مؤهل مُسكّن في الإطار الوطني للمؤهلات

أن يتألف من 10 ساعات تعلم افتراضية على الأقل، ونتيجة لذلك، فإن العدد الأدنى للساعات المعتمدة التي يمكن منحها في الإطار الوطني للمؤهلات هو ساعة معتمدة واحدة. كما يجب أن يتوافق توزيع الساعات المعتمدة على مستويات الإطار الوطني للمؤهلات مع إرشادات إطار الساعات المعتمدة. ويجب أن تكون المعلومات المقدمة كجزء من بطاقة تحديد المستوى متطابقة مع المعلومات الواردة في وثيقة الوحدة (مواصفات الوحدة/ خطة الوحدة/ ومنهج الوحدة الدراسية). وكذلك يجب أن تكون وثيقة الوحدة حديثة، وأن تتضمن جميع المعلومات اللازمة للتحقق من مستوى الإطار الوطني للمؤهلات، والساعات المعتمدة المقترحين، بما في ذلك جميع أنشطة التعلم، وطرق التقييم المستخدمة.

توثيق نتيجة لجنة تحديد المستوى والساعات المعتمدة للمؤهل

يجب توثيق المبررات التي تفسر تحديد المستوى والساعات المعتمدة لكل وحدة دراسية، ومؤهل بشكل واضح وصحيح في بطاقة تحديد المستوى (التي تمثل جزءًا من نموذج طلب تسكين المؤهل)؛ لتزويد إدارة عمليات الإطار الوطني بمعلومات كافية تسمح لها بتنفيذ عملية التدقيق لاحقًا؛ لذا، وعند صياغة المبررات لأحد مستويات المؤهل، يجب أن يتم توضيح أسباب تناوب الوحدة الدراسية مع المحددات الوصفية.

تأكيد المستوى والساعات المعتمدة للمؤهل

بعد أن تتوصل لجنة التحديد لاتفاق بشأن المستوى والساعات المعتمدة للمؤهل، فإنه يجب على المؤسسات تأكيد ما جاء في قرار لجنة التحديد، وذلك من خلال تشكيل لجنة التأكيد التي تتألف من أعضاء مستقلين عن لجنة التحديد. وتتألف لجنة التأكيد من أفراد ذوي خبرة وتجربة ذات علاقة، وتغطي القطاع أو التخصص المستهدف. أمّا المؤسسات الكبيرة، فقد ترى أن أحد الترتيبات الرسمية الداخلية القائمة، أو إدارة ضمان الجودة الداخلية، أو إحدى اللجان الأكاديمية القائمة هي الأمثل لتولي أنشطة لجنة التأكيد. من جانب آخر، قد لا تمتلك المؤسسات الصغيرة مثل هذه الترتيبات أو اللجان، وقد تختار عوضًا عن ذلك تشكيل لجان تأكيد مناسبة لعملياتها. وأيًا ما كانت الآليات التي توجدتها المؤسسات لإجراء أنشطة التأكيد، فإنه من الضروري الإبلاغ رسميًا عن نتائج هذه العمليات سواء داخليًا ضمن المؤسسة، أو إبلاغ إدارة عمليات الإطار الوطني. ويجب أن توافق لجنة التأكيد على مستوى الإطار الوطني للمؤهلات الساعات المعتمدة المقترحين، من خلال ضمان الاتساق المناسب بين مخرجات التعلم والفئات الفرعية، وتوفير المبررات اللازمة/ المقنعة لكل فئة فرعية، واستخدام التقييم المناسب، وتخصيص ساعات افتراضية مناسبة لكل نشاط تعليمي. كما يجب أن تضمن لجنة التأكيد أيضًا أن بطاقات تحديد المستوى نهائية وخالية من الأخطاء.

في حالة عدم موافقة لجنة التأكيد على المستوى والساعات المعتمدة المقترحة للمؤهل، فيجب طلب توضيح (أو إعادة تقديم) من لجنة التحديد، ومن خلال المناقشات الداخلية التي تهدف إلى التوصل لاتفاق بشأن المستوى والساعات المعتمدة للوحدات الدراسية وللمؤهل بشكل عام. وإذا توصلت لجنة التحديد والتأكيد إلى اتفاق، فإنه يتم توثيق المستوى والساعات المعتمدة المؤكدة لكل وحدة دراسية وللمؤهل في بطاقة تحديد المستوى واستمارة طلب تسكين المؤهل.

5.5.2 إعداد وتقديم طلب تسكين المؤهل

بعد الانتهاء من تحديد وتأكيـد المستوى والساعات المعتمدة لمؤهل معيـن، تستطيع المؤسسة بعد ذلك البدء في عملية تقديم الطلب. ويجب على المؤسسة المعنية مراجعة الطلب، والتأكد من خلوه من الأخطاء، والتأكد من فهرسة الأدلة بشكل صحيح قبل تقديمه الكترونياً إلى إدارة عمليات الإطار الوطني مرفقاً بالأدلة المساندة.

5.5.3 الفحص الإداري

عند استلام طلب تسكين المؤهل، تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بفحص الطلب آخذة في الاعتبار ما يلي:

- حالة الإدراج المؤسسي؛ (أي إن المؤسسة قد تم إدراجها رسمياً ولا تزال مقيّدة في سجل الإطار الوطني للمؤهلات).
- استيفاء شروط تقديم الطلب وتسكين المؤهل في الإطار الوطني للمؤهلات (بما في ذلك الموافقة المطلوبة من الجهة التنظيمية ذات العلاقة).
- اكتمال ووضوح طلب التسكين وأية وثائق مرفقة به.

في حالة نقص أو عدم اكتمال الوثائق الأساسية، يتم التواصل مع المؤسسة المتقدّمة بطلب التسكين؛ لتوفير المعلومات، أو الأدلة اللازمة خلال المهلة المتفق عليها. وفي حالة كانت جودة الطلب لا ترقى إلى المستوى المتوقع¹²، أو إذا كانت المؤسسة لا تتعاون بشكل جيد مع إدارة عمليات الإطار الوطني في تقديم المعلومات أو الأدلة المطلوبة في المواعيد المتفق عليها، تحتفظ إدارة عمليات الإطار الوطني بالحق في عدم الإشعار باستلام الطلب.

5.5.4 الإشعار بتسليم الطلب

عند استلام متطلبات الفحص الإداري، تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بإرسال إشعار إلى المؤسسة يفيد تسلم الطلب خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب؛ بغية إخطار المؤسسة بتاريخ تسلم طلب تسكين المؤهل ومعلومات الاتصال بمسؤول الطلب المخصص.

5.5.5 تدقيق المؤهل

بعد الإشعار باستلام الطلب، تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بالتدقيق في المؤهل؛ للتأكد من التزام المؤسسة بمتطلبات تصميم المؤهلات الخاصة بالإطار الوطني للمؤهلات (انظر الباب الرابع)، ويتم التدقيق في المؤهل؛ لضمان حصوله على المستوى والساعات المعتمدة حسب الطريقة المتبعة (انظر السياسة العامة رقم: (3) للإطار الوطني للمؤهلات). وفي هذه المرحلة، يجب

¹² كالطلبات التي تتضمن فهرسة غير صحيحة للأدلة المساندة، أو التي تتضمن أدلة مساندة غير ذات صلة، أو الطلبات التي تشمل على معلومات غير متطابقة، أو الطلبات التي لا تستوفي المتطلبات الرئيسية حتى بعد تقديم متطلبات الفحص الإداري.

اتباع الخطوات التالية: مراجعة مبررات قرار المؤسسة بشأن قيمة المستوى والساعات المعتمدة لكل وحدة دراسية وللمؤهل بشكل عام.

- التأكد من أن متطلبات الساعات المعتمدة ومسمى المؤهل يتوافقان ومتطلبات إطار الساعات المعتمدة.
- ضمان التطابق بين المستندات المقدمة، وعلى وجه الخصوص، وثائق الوحدات وبطاقات تحديد المستوى.
- فحص عدد الساعات المعتمدة والمستوى لكل وحدة دراسية وللمؤهل بشكل عام، والتأكد من مناسبتها للمحددات الوصفية.
- التأكد من توافق تصميم ونوع المؤهل مع معايير ومتطلبات الجهة التنظيمية ذات العلاقة، عند اللزوم.

أما في حالة عدم توفر أدلة أو وثائق واضحة خلال عملية التدقيق، فيتم الإتصال بالمؤسسة؛ لتوفير أي متطلبات إضافية يجب استيفاؤها قبل الانتقال للخطوة التالية. وخلاف ذلك، فيتم إعداد تقرير تدقيق مع إرفاق قائمة بأسماء أعضاء لجنة التحقق المقترحة، يليه انتقال المؤهل للخطوة التالية.

5.5.6 التحقق من المؤهلات

تُعرف عملية التحقق بأنها: "العملية التي تضمن من خلالها إدارة عمليات الإطار الوطني أن المؤهلات الوطنية ذات مصداقية وملائمة للغرض، وتلبي احتياجات سوق العمل والمتعلمين". وتتضمن عملية التحقق مراجعة تجريبها لجنة من المختصين للتحقق من المؤهلات، وتركز على مبررات المؤهل وترابطه (انظر السياسة العامة رقم: (4) للإطار الوطني للمؤهلات).

يتم التحقق من جميع المؤهلات المقدمة للتسكين في الإطار الوطني للمؤهلات، إلا أن الإجراءات المتبعة في هذا الصدد تختلف وفقاً لحجم المؤهل؛ إذ قد تُسند هذه المهمة إلى مختص واحد (يكون عادةً خبيراً في موضوع المؤهل)، أو إلى لجنة من المختصين. ويوضح الجدول رقم: (8)، الحالات التي تستوجب استخدام مختص واحد أو لجنة التحقق.

جدول رقم: 8 - استخدام مختص واحد مقابل لجنة من المختصين

مختص واحد	لجنة التحقق
تخضع المؤهلات (أو وحدات المؤهلات الدراسية) التي تُقيم بأربع ساعات معتمدة أو أقل، أو التي تتألف من وحدة دراسية واحدة إلى عملية تحقق تجريبها مختص واحد - عادةً ما يكون خبيراً في موضوع المؤهل.	تخضع المؤهلات (أو وحدات المؤهلات الدراسية) التي تُقيم بخمس ساعات معتمدة أو أكثر، أو التي تتألف من أكثر من وحدة إلى عملية تحقق تجريبها لجنة من المختصين (لجنة التحقق).

وتتألف لجنة المختصين من التربويين، أو الأكاديميين، أو المدربين، إضافة إلى مهنيين من ذوي الخبرة في قطاع المؤهل قيد التحقق، وممن يحملون مؤهلات تعادل، أو تفوق مستوى المؤهل قيد التحقق، في حين يكون المهنيون من قطاع التجارة/ الصناعة من أرباب الأعمال، أو المهنيين ذوي المعرفة والخبرة في القطاع.

ويتم تعيين لجنة المختصين للتحقق من المؤهلات والموافقة عليها؛ وفقاً لإرشادات هيئة جودة التعليم والتدريب. ولتلبية حاجتها إلى الخبراء (مختصو التحقق)، قامت هيئة جودة التعليم والتدريب بإنشاء قاعدة بيانات بأسماء الخبراء المعتمدين، والتي تُغطّي العديد من القطاعات والتخصصات المختلفة. ويخضع كافة الخبراء للتدريب من قبل إدارة عمليات الإطار الوطني على الإجراءات والسياسات التي تتعلق بالإطار الوطني للمؤهلات، وعلى استخدام معايير التحقق.

5.5.6.1 معايير التحقق

يجب على المؤسسات المتقدمة بالطلب أن تقدّم دليلاً يثبت التزامها بمعايير التحقق، والتي صُممت لتضمن ملاءمة المؤهلات الوطنية المطروحة في مملكة البحرين لأهدافها، وتلبيتها لمتطلبات الجهات التنظيمية، وسوق العمل. هناك خمسة معايير للتحقق؛ يتكون كل منها من مجموعة من المؤشرات على النحو التالي:

المعيار الأول: الحاجات المبررات

- **المؤشر 1.1. الحاجة الفعلية والملموسة للمؤهل.** يجب على المؤسسة تقديم أدلة على الحاجة الفعلية والملموسة للمؤهل من قبل سوق العمل أو المتعلمين، أو تبعاً لاحتياجات مجتمعية أو قانونية على أن تستند إلى مصادر بيانات موثوقة وحديثة (أمثلة: دراسات، أو تقارير، أو قاعدة بيانات وطنية أو إقليمية أو دولية؛ تدعم الحاجة إلى هذا المؤهل).
- **المؤشر 2.1. التغذية الراجعة للأطراف ذات العلاقة.** يجب على المؤسسة تقديم أدلة على وجود آلية لتحديد مبررات طرح المؤهل، والحفاظ عليه باستمرار؛ استناداً إلى التغذية الراجعة من الأطراف ذات العلاقة (أمثلة: دراسة تحديد حاجات التدريب، والاستبانات، والاجتماعات، ومجموعات التركيز، والمقابلات، وجلسات الاستشارات، واللجان الاستشارية).
- **المؤشر 3.1. التقدم الوظيفي ومسارات التعلم.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل عن التقدم الوظيفي، والمهن المحتملة لخريجي المؤهل، والمسارات التعليمية للمؤهل، وآلية المؤسسة لتتبع خريجي المؤهل بعد تخرجهم ووجهاتهم (لكل فوج)، مع التركيز بشكل خاص على معدلات التوظيف، ونوع الوظيفة، وتوقيت التوظيف و/أو تطور المهارات. بالإضافة إلى تقديم معلومات عن أي استشارات مهنية تقدم للمتعلمين لدعم تقدمهم (أمثلة: قائمة لوجهة الخريجين، واستبانات الخريجين). ويتعين على المؤسسة إبلاغ المتعلمين بالتقدم الوظيفي ومسارات التعلم للمؤهل (أمثلة: يمكن توثيقها في مواصفات البرنامج، أو دليل المؤهل، أو الموقع الإلكتروني للمؤسسة).

المعيار الثاني: توافق المؤهل

- **المؤشر 1.2. ترخيص المؤهل والموافقة عليه.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل عن ترخيص المؤهل وفقاً لمتطلبات الجهة التنظيمية، والموافقة الداخلية عليه؛ وفقاً للآليات الداخلية للمؤسسة. كما يجب أن تكون الرخصة صالحة (أمثلة: ترخيص المؤهل، والموافقة الداخلية للمؤهل، وشهادة المؤهل).
- **المؤشر 2.2. الالتحاق بالمؤهل والانتقال إليه.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل عن الالتحاق بالمؤهل (معايير القبول)، ونقل الساعات المعتمدة (الداخلي والخارجي)، والاعتراف بالتعلم المسبق، والتظلم ضد الالتحاق به والانتقال إليه. كما يجب تحديد هذه الآليات بوضوح، وتوثيقها، وضمان توافقها مع أي معايير ومتطلبات وطنية (أمثلة: معايير القبول في المؤهل، وعينات من اختبارات القبول، وعينات من استمارات القبول، وعينات نقل الساعات المعتمدة من وإلى البرنامج، وعينات من طلبات الاعتراف بالتعلم المسبق، وعينات من حالات التظلم ضد الالتحاق والانتقال). ويتعين على المؤسسة إبلاغ المتعلمين بمعايير القبول بالمؤهلات (أمثلة: يمكن توثيقها في مواصفات البرنامج، أو دليل المؤهل، أو الموقع الإلكتروني للمؤسسة).
- **المؤشر 3.2. متطلبات التخرج من المؤهل.** يجب على المؤسسة تحديد متطلبات التخرج، وشروط الحصول على المؤهل. وينبغي تحديد هذه المتطلبات والشروط بوضوح، وتوثيقها، وضمان توافقها مع أي معايير ومتطلبات وطنية (أمثلة: معايير، أو استمارات قد تستخدم في التأكد من استيفاء المتعلم لمتطلبات وشروط التخرج). ويتعين على المؤسسة إبلاغ المتعلمين بمتطلبات التخرج من المؤهل (أمثلة: يمكن توثيقها في مواصفات البرنامج، أو دليل المؤهل، أو الموقع الإلكتروني للمؤسسة).
- **المؤشر 4.2. التوافق والمقايسة المرجعية للمؤهل.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل حول توافق المؤهل، أو مقايسته مرجعياً مع أي معايير أو مؤهلات وطنية، أو إقليمية، أو دولية ذات صلة، مع تحديد أوجه التوافق/المقارنة (كمخرجات التعلم، محتوى الوحدات وأساليب التقييم المستخدمة) ونتائجها وتوصياتها، وخطط العمل المبنية على نتائجها (أمثلة: تقرير المقايسة المرجعية، وتوصيات المقايسة المرجعية، و خطة عمل بناءً على نتائج المقايسة المرجعية، ومحاضر اجتماعات متعلقة بالمقايسة المرجعية). بالإضافة إلى تفاصيل تتعلق بكيفية دعم تصميم المؤهل لأهداف التنمية المستدامة، حيثما ينطبق ذلك.
- **المؤشر 5.2. التقييم والمراجعة الداخلية والخارجية للمؤهل.** يجب على المؤسسة بيان تفاصيل عن التقييم الداخلي لما بعد تقديم المؤهلات والوحدات المكونة لها، واستعراض مراجعات البرامج الداخلية والخارجية التي أجريت مؤخراً مع ما توصلت إليه من نتائج وتوصيات وخطط عمل (أمثلة: عينات لتقارير المراجعات الداخلية والخارجية للبرنامج، وتوصياتها، وخطط العمل المبنية على نتائجها، و محاضر الاجتماعات المتعلقة بها).
- **المؤشر 6.2. عمليتا التحديد والتأكيد.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل عن عمليات تحديد مستوى وساعات الإطار الوطني للمؤهلات بما في ذلك قرار تشكيل اللجنتين ومحاضر الاجتماع (أمثلة: اختصاصات لجنتي التحديد والتأكيد، وقرار تشكيل لجنتي التحديد والتأكيد، ومحاضر اجتماع اللجنتين، وتقارير التحديد والتأكيد).
- **المؤشر 7.2. اعتماد المؤهل.** تقدم المؤسسة تفاصيل عن اعتماد المؤهل من قبل وكالة/هيئة/جهة خارجية، حيثما ينطبق ذلك (أمثلة: شهادة، وتقرير، واتفاقية، وخطة الاعتماد).

المعيار الثالث: تصميم ومحتوى وبنية المؤهل

- **المؤشر 1.3. عنوان المؤهل.** يجب على المؤسسة أن تضمن أن يكون عنوان المؤهل محددًا، ويعكس محتواه، وأن يتوافق مع متطلبات إطار الساعات المعتمدة، وأن يوثق بصورة سليمة على الشهادات، ووثائق وصف البرنامج، والموقع الإلكتروني للمؤسسة (أمثلة: رخصة/ موافقة المؤهل، وشهادة المؤهل، ووصف البرنامج، والخطة الدراسية للبرنامج، ودليل البرنامج، وروابط الموقع الإلكتروني) .
- **المؤشر 2.3. مخرجات التعلم المطلوبة.** يجب على المؤسسة أن تضمن أن مخرجات التعلم المطلوبة للبرنامج، وتلك المطلوبة للوحدات الدراسية توضح بشكل مناسب مستوى الصعوبة المطلوب للمؤهل ووحداتها المكونة له، كما يجب أن يكون هناك اتساق (ربط) واضح بين مخرجات التعلم المطلوبة للوحدات مع تلك المطلوبة للمؤهل. ويتعين على المؤسسة توثيق مخرجات التعلم المطلوبة بشكل متسق في جميع وثائق المؤهل (أمثلة: وصف البرنامج، والخطة الدراسية للبرنامج، ودليل البرنامج، وروابط الموقع الإلكتروني، والاتساق بين مخرجات التعلم المطلوبة للبرنامج، وتلك المطلوبة للوحدات الدراسية).
- **المؤشر 3.3. نمط الحضور ونمط التعليم للمؤهل.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل حول نمط الحضور (دوام جزئي أو دوام كامل)، ونمط التعليم (داخل الحرم الجامعي، أو عن بعد، أو مدمج) المتبعين في البرنامج. كما يتعين على المؤسسة إبلاغ المتعلمين بنمطي الحضور والتعليم للمؤهل (أمثلة: يمكن توثيقها في مواصفات البرنامج، أو دليل المؤهل، أو الموقع الإلكتروني للمؤسسة).
- **المؤشر 4.3. بنية المؤهل ومدته.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل حول هيكل البرنامج، كما في خطة البرنامج/ المنهج الدراسي، بما في ذلك توزيع الوحدات الإلزامية/ الاختيارية، والوحدات التمهيدية/ المتخصصة، وعن مدة البرنامج وعدد الوحدات، وساعاته الافتراضية، وما إذا كان ذلك ملائمًا لمخرجات التعلم المطلوبة (أمثلة: وصف البرنامج، والخطة الدراسية للبرنامج، ودليل البرنامج، وروابط الموقع الإلكتروني).
- **المؤشر 5.3. محتوى المؤهل.** يجب على المؤسسة أن تضمن ملاءمة وحدثة الموضوعات، والمواد، والمحتوى المطروح كجزء من المؤهل والوحدات المكونة له، وما إذا كان ذلك ملائمًا لمخرجات التعلم المطلوبة مع التركيز بشكل خاص على وحدات التدريب الميداني/ التدريب العملي، ووحدات مشروعات التخرج، حيثما ينطبق ذلك (أمثلة: وصف البرنامج، والخطة الدراسية للبرنامج، ودليل البرنامج، وروابط الموقع الإلكتروني، ووثائق وصف الوحدة).
- **المؤشر 6.3. التقدم والتسلسل.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل حول تقدم/ تسلسل الوحدات، ومتطلباتها السابقة خلال مدة البرنامج. كما يجب تقديم معلومات عن آلية الإرشاد الأكاديمي للمتعلمين؛ لضمان تقدم سلس للمعرفة والمهارات خلال مدة البرنامج (أمثلة: وصف البرنامج، والخطة الدراسية للبرنامج، ودليل البرنامج، وروابط الموقع الإلكتروني، ووثائق وصف الوحدات).
- **المؤشر 7.3. معلومات الوحدات.** يجب على المؤسسة أن تضمن أن يكون لكل وحدة وثيقة رسمية (منهج/ خطة/ وصف) تصف بوضوح عنوان الوحدة، المتطلب المسبق (إن وجد)، مخرجات التعلم المطلوبة، والمحتوى، وتفاصيل عن

أساليب التقييم المستخدمة إلى جانب أوزانها، والاتساق بين أساليب التعليم المستخدمة، ومخرجات التعلم المطلوبة، و قيمة الساعات المعتمدة للوحدة. كما يتعين على المؤسسة تقديم هذه الوثيقة إلى المتعلمين (أمثلة: وثائق وصف الوحدة، والخطط الدراسية لجميع الوحدات).

- **المؤشر 8.3. مصادر التعلم ودعم المتعلمين.** يجب على المؤسسة أن تستعرض ترتيباتها المستخدمة لضمان توفير مستويات ملائمة وكافية من مصادر التعلم، ومصادر تقنية المعلومات والاتصالات والبنية التحتية، والحفاظ عليها لدعم إنجاز المتعلمين لمخرجات التعلم المطلوبة مع الأخذ في الاعتبار نمطي الحضور والتعليم المتبعين في البرنامج. ولابد من وجود خطة واضحة لدعم المتعلم، خاصة في حالتي التعلم عن بعد، والتعلم المدمج (أمثلة: قائمة مرجعية للموارد، وسجل الموارد، ومواصفات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وسجلات الكتب والمراجع، وسجلات البنية التحتية والدعم التقني).
- **المؤشر 9.3. المتعلمون ذوو الاحتياجات الخاصة.** يجب على المؤسسة استعراض ترتيباتها المستخدمة لضمان توفير الإجراءات المناسبة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة المقبولين في البرنامج، حيثما ينطبق ذلك (أمثلة: طلبات المتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة، تقارير ذوي الاحتياجات الخاصة، أو محاضر الاجتماعات، قرارات المؤسسة فيما يتعلق بالمتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة).

المعيار الرابع: تصميم التقييم والاعتدال

- **المؤشر 1.4. تصميم التقييم.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل حول ترتيباتها لضمان تصميم أساليب التقييم، بحيث تغطي بشكل مناسب جميع مخرجات التعلم المطلوبة، وتتوافق مع مستوى صعوبتها؛ وذلك تبعاً للإرشادات المنصوص عليها في سياسة التقييم الخاصة بالمؤسسة. كما يجب أن يكون هناك اتساق واضح بين مخرجات التعلم المطلوبة، وأساليب التقييم المستخدمة. وكذلك يجب أن يكون تصميم التقييم مناسباً لنمطي الحضور والتعليم المتبعين في البرنامج (أمثلة: عينات لتقييم الوحدات الدراسية على مستويات مختلفة، والصفحة الأولى من التقييم والتي تبين الاتساق مع مخرجات التعلم، وعينات من وصف الوحدة/ المنهج الدراسي التي تبين الاتساق بين مخرجات التعلم والأساليب المستخدمة).
- **المؤشر 2.4. التحقق الداخلي والخارجي من التقييم واعتداله.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل عن كيفية تنفيذ عملية التحقق الداخلي والخارجي من تصميم التقييم بصورة متسقة، وبما يتوافق مع سياسة التقييم في المؤسسة (أمثلة: عينات من استمارات، أو تقارير التحقق الداخلي والخارجي لوحدة دراسية على مستويات مختلفة وقائمة بالمحققين الخارجيين). كما يجب تقديم تفاصيل عن كيفية تنفيذ الاعتدال الداخلي والخارجي لنتائج التقييم بشكل مناسب، وبما يتوافق مع سياسة التقييم في المؤسسة (أمثلة: نماذج/ عينات من استمارات أو تقارير الاعتدال الداخلي والخارجي للوحدات الدراسية على مختلف المستويات، وقائمة المدققين/ المقيمين/ المحققين الخارجيين).
- **المؤشر 3.4. معايير التصحيح.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل عن كيفية تصحيح التقييم؛ استناداً إلى معايير محددة ومنشورة مسبقاً، أو قواعد التصحيح، أو مفاتيح إجابات (أمثلة: عينات من معايير التصحيح، وقواعد التصحيح، ومفاتيح الإجابة).

- **المؤشر 4.4. قياسي مدى تحقق مخرجات التعلم.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل حول الآلية المستخدمة لتقييم إنجاز المتعلمين، وضمان تحقيقهم مخرجات التعلم المطلوبة، والنسبة المطلوبة/ أو معايير التقييم اللازمة لتحقيق مخرجات التعلم، وضمان اتخاذ إجراءات تحسين في حال عدم تحققها، مع الأخذ في الاعتبار نمطي الحضور والتعليم المتبعين في البرنامج (أمثلة: مصفوفة قياس مدى تحقق مخرجات التعلم، وتقارير قياس مدى تحقق مخرجات التعلم، وخطة عمل منبئية على نتائج قياس مدى تحقق مخرجات التعلم).
- **المؤشر 5.4. تقديم التغذية الراجعة للمتعلّمين.** يجب على المؤسسة أن تضمن تقديم تغذية راجعة بناءة، وفي الوقت المناسب للمتعلمين بخصوص إنجازهم في التقييم، وبما يتوافق مع سياسة التقييم في المؤسسة، مع الأخذ في الاعتبار نمطي الحضور والتعليم المتبعين في البرنامج (أمثلة: عينات من تقييمات تم تصحيحها لوحدات دراسية على مستويات مختلفة، ونماذج/ عينات معبأة لاستمارات، أو تقارير لتقديم التغذية الراجعة للمتعلمين).
- **المؤشر 6.4. التظلم من نتائج التقييم.** يجب على المؤسسة أن تضمن تنفيذ عملية التظلم من نتائج التقييم بصورة متسقة، ووفقاً لما هو متفق عليه في سياسة التقييم في المؤسسة. كما يجب أن يكون المتعلمون على دراية بحقوقهم في التظلم من نتائج التقييم (أمثلة: عينات من الاستمارات المستخدمة في حالات التظلم المقدمة ضد نتائج التقييم).
- **المؤشر 7.4. نزاهة التقييم.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل حول الآلية المستخدمة لضمان نزاهة التقييم، بما في ذلك تحديد حالات السرقة العلمية، وسوء السلوك الأكاديمي، والسلوكيات الأخرى، والإبلاغ عنها وحلها، خاصة عندما يتم طرح البرنامج عن بعد، أو بطريقة التعليم المدمج (أمثلة: وتقارير لحالات السرقة العلمية، وعينات لحالات سوء السلوك الأكاديمي).

المعيار الخامس: المستوى والساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات

- **المؤشر 1.5. مستوى الإطار الوطني للمؤهلات.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل عن مستوى الإطار الوطني المقترح للبرنامج، والوحدات الدراسية التي يتألف منها، حيث يجب أن يكون التقدم في مدى صعوبة التعلم خلال هيكل البرنامج مناسباً، كما يجب أن يكون المستوى المقترح مبرراً بشكل جيد، وملائماً لمخرجات التعلم المطلوبة (أمثلة: وثائق وصف الوحدة، وبطاقات تحديد المستوى، وقسم بنية البرنامج المقدمة كجزء من استمارة طلب التسكين).
- **المؤشر 2.5. الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات.** يجب على المؤسسة تقديم تفاصيل الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات المقترحة للبرنامج، والوحدات الدراسية التي يتألف منها، حيث يجب التأكد من أنّ الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات محسوبة بدقة ومناسبة لمخرجات التعلم المطلوبة، ونمطي الحضور والتعليم المتبعين في البرنامج (أمثلة: وثائق وصف الوحدة، وبطاقات تحديد المستوى، وقسم بنية البرنامج المقدمة كجزء من استمارة طلب التسكين).
- **المؤشر 3.5. متطلبات إطار الساعات المعتمدة.** يجب على المؤسسة أن تضمن أن توزيع مستوى وساعات الإطار الوطني للمؤهلات المقترح يتوافق مع متطلبات إطار الساعات المعتمدة (أمثلة: وثائق وصف الوحدة، وبطاقات تحديد المستوى، وقسم بنية البرنامج المقدمة كجزء من استمارة طلب التسكين).

لكلِّ معيارٍ من معايير التحقق، يختار مختص التحقق أو لجنة التحقق، أحد الأحكام الثلاثة التالية: مستوفٍ، أو مستوفٍ جزئياً، أو غير مستوفٍ، كما هو موضَّح في الجدول رقم: (9).

جدول رقم: 9 - أحكام معايير التحقق

الحكم		
مستوفٍ	مستوفٍ جزئياً	غير مستوفٍ
يستوفي المؤهل معايير التحقق بالقدر الكافي كما يتبيّن من الأدلة والوثائق التي تم تقديمها.	يستوفي المؤهل معايير التحقق جزئياً كما يتبيّن من الأدلة والوثائق التي تم تقديمها.	لا يستوفي المؤهل معايير التحقق كما يتبيّن من الأدلة والوثائق التي تم تقديمها.
	يطلب مختص التحقق أو لجنة التحقق من المؤسسة المتقدّمة بالطلب استيفاء جميع الشروط المنصوص عليها خلال مهلة محددة.	يُشير مختص التحقق/ لجنة التحقق إلى الجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو مراجعة؛ لتلبية معايير التحقق.

وعند الحكم على كلِّ من المعايير، فيجب على مختص التحقق/ لجنة التحقق التوصل إلى حكمٍ عام بشأن طلب تسكين المؤهل كما هو موضَّح فيما يلي في جدول رقم: (10)

جدول رقم: 10 - الحكم العام للتحقق

مستوفٍ لمعايير التحقق	يمكن اعتبار المؤهل حاصلاً على حكم: "مستوفٍ لمعايير التحقق"، عندما يستوفي جميع معايير التحقق الخمسة؛ ليتم توجيه تقرير التحقق للخطوة التالية.
مؤجّل لحين استيفاء الشروط	عند استيفاء أي من معايير التحقق الخمسة جزئياً، ومع عدم وجود أي معيار غير مستوفٍ، يقرر مختص التحقق/ لجنة التحقق التأجيل؛ لاستيفاء الشروط، حيث تُعطى المؤسسة فترة انتقالية لتقديم أدلة على استيفاء جميع الشروط المنصوص عليها في تقرير التحقق للتوصل إلى حكم نهائي بشأن طلب تسكين المؤهل.
غير مستوفٍ لمعايير التحقق	عند عدم استيفاء أحد معايير التحقق الخمسة، يقرر مختص التحقق/ لجنة التحقق الحكم على المؤهل باعتباره غير مستوفٍ، وبالتالي، يجب على المؤسسة تقديم طلب جديد لتسكين المؤهل.

بالإضافة إلى ذلك، يُحدّد مختص التحقق/ لجنة التحقق فترة صلاحية للمؤهلات، والتي يخضع المؤهل عند انتهائها إلى إعادة التحقق (انظر السياسة العامة رقم: (4) للإطار الوطني للمؤهلات). وفي حالة إصدار الحكم العام بالتأجيل لحين استيفاء الشروط، أو غير مستوفٍ لمعايير التحقق، فيجب على المؤسسة تقديم أدلة تثبت استيفاءها للشروط، أو إعادة تقديم طلب جديد، على التوالي (انظر القسم 5.3.8 إعادة تقديم الطلبات).

5.5.6.2 النتائج والخطوات الأساسية لعملية التحقق

تتألف عملية التحقق من مجموعة من الخطوات الأساسية، وهي:

- تعيين مختص أو لجنة مختصين، وإرسال سيرهم الذاتية للمؤسسة المتقدمة بالطلب؛ لضمان عدم وجود أي تعارض في المصالح مع الأعضاء المعيّنين.
- قيام كافة مختصي التحقق بتوقيع اتفاقية؛ لضمان السرية وعدم تعارض المصالح.
- توزيع المرفقات والسجلات والمواد اللازمة لعملية التحقق على مختصي التحقق.
- إعداد تقرير التحقق الذي يتضمن نتيجة التحقق النهائية.
- يتم التوصل إلى اتفاق مع المؤسسة فيما يتعلق بتاريخ زيارة التحقق، إن لزم الأمر¹³.

5.5.7 زيارة التحقق

يتم إرسال قائمة بالأدلة الإضافية المطلوبة من قبل لجنة التحقق إلى المؤسسة قبل تاريخ زيارة التحقق. ويجب على المؤسسة المعنية تقديم الأدلة المطلوبة. وتُعد زيارة التحقق - إن لزم الأمر - في مقر المؤسسة، وقد تتم بشكل افتراضي، مع دعوة ممثلي المؤهل لتقديم نبذة عامة عن المؤهل المقترح، والإجابة عن أي استفسارات مقدمة من أعضاء لجنة التحقق، وإلى التحقق من الأدلة الإضافية. وتُختتم زيارة التحقق باجتماع يترأسه رئيس لجنة التحقق، ويحضره أعضاء لجنة التحقق، وممثلو إدارة عمليات الإطار الوطني، وممثلو المؤسسة، حيث تُقدّم فيه تغذية راجعة شفوية. ومن ثم، يتم صياغة تقييمات لجنة التحقق، التي تم تقديمها خلال اجتماع التغذية الراجعة الشفهية في تقرير التحقق.

5.5.8 تقرير التحقق

¹³ بالنسبة للمؤهلات المهنية التي تشترك في التخصص نفسه، ولديها أدلة مشتركة، فإن زيارة التحقق (الزيارة الميدانية) إلزامية للدفعة الأولى من المؤهلات، ولكنها قد تكون اختيارية للدفعات التالية، وذلك بناءً على توصيات لجنة التحقق. وبالنسبة لمؤهلات التعليم العالي، يمكن إجراء زيارة التحقق (الزيارة الميدانية) بالاشتراك مع إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي التابعة للإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، وفقاً لخطة كل من إدارة عمليات الإطار الوطني للمؤهلات، وإدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي في هيئة جودة التعليم والتدريب. كما يمكن القيام بالزيارة الميدانية افتراضياً وفقاً لتوصيات لجنة التحقق.

يستكمل رئيس لجنة التحقق صياغة التقرير، ومن ثم التصديق عليه من قِبَل أعضاء لجنة التحقق بالموافقة. ويتم مراجعة التقرير وضمان جودته والموافقة عليه وفقاً للإجراءات المتبعة في هيئة جودة التعليم والتدريب. ويتم إرسال نسخة من مسودته إلى المؤسسة للتحقق من دقته، ثم تعيدها فيما بعد إلى إدارة عمليات الإطار الوطني مرفق معها أي تعليقات مكتوبة خلال خمسة أيام عمل. وبعد أن تنتظر إدارة عمليات الإطار الوطني في تعليقات المؤسسة، وتُجري التغييرات المناسبة، تتم الموافقة على تسكين المؤهل في الإطار الوطني للمؤهلات – كما هو موضَّح في القسم التالي. وللمؤسسة كذلك حق التظلم على نتيجة التحقق؛ وفقاً لإجراءات وسياسات التظلم المتبعة في هيئة جودة التعليم والتدريب.

5.5.9 الموافقة والتسجيل

تنتقل المؤهلات الحاصلة على حكم: "مستوفٍ لمعايير التحقق" إلى الخطوات التالية:

- التوصية بتسكين المؤهل من قبل اللجنة الاستشارية للإطار الوطني للمؤهلات.
- الموافقة على تسكين المؤهل من قبل مجلس إدارة هيئة جودة التعليم والتدريب.
- اعتماد تسكين المؤهل من قبل مجلس الوزراء الموقر.

يتم تسكين المؤهلات التي يعتمدها مجلس الوزراء الموقر في الإطار الوطني للمؤهلات، وتُنشر بيانات المؤهل المُسَكَّن على موقع هيئة جودة التعليم والتدريب.

5.6 استيفاء الشروط وإعادة تقديم الطلبات

- **استيفاء الشروط:** إذا رأت لجنة التحقق التأجيل لاستيفاء الشروط، فيجب على المؤسسة أن تعمل على استيفائها للشروط المطلوبة في المهلة المحددة في تقرير التحقق. وبمجرد تقديمها للمستندات التي تثبت استيفاءها الشروط، يقوم مختص التحقق/ لجنة التحقق بمراجعة هذه الأدلة، وتحديد إذا ما كان المؤهل قد استوفى معايير التحقق أم لا. وفي حالة إذا لم تتمكن المؤسسة من استيفاء الشروط خلال المهلة¹⁴ المحددة، يُعدُّ المؤهل غير مستوفٍ لمعايير التحقق، وعليها إعادة تقديم طلب تسكين المؤهل بالكامل من جديد كما هو موضَّح أدناه.

¹⁴ يتم تحديد المهلة من قبل فريق التحقق؛ استناداً إلى عدد وأهمية الشروط، على ألا تتجاوز المهلة ستة أشهر.

○ إعادة تقديم الطلب: في حالة إذا كانت نتيجة عملية التحقق: "غير مستوفٍ لمعايير التحقق"، ولا يمكن للمؤسسة إعادة تقديم طلب تسكين المؤهل من جديد خلال ستة أشهر من تاريخ تسلم الحكم النهائي. ويتم دراسة طلب تسكين المؤهل الجديد؛ استنادًا إلى خطط إدارة عمليات الإطار الوطني، وجدولها الزمني لعمليات التقييم.

5.7 المتابعة وإعادة التحقق

بعد تسكين المؤهل في الإطار الوطني للمؤهلات، تخضع المؤهلات إلى عملية مراجعة دورية لضمان الجودة، تُجرىها الإدارات المعنية التابعة للإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، ولعملية إعادة التحقق التي تُجرىها إدارة عمليات الإطار الوطني؛ للتأكد من استمرار المؤهلات في استيفاء الحد الأدنى لمتطلبات التحقق. ولا تتجاوز - عادةً - فترة التحقق الأولية خمس سنوات. وإضافةً إلى ذلك، تحتاج المؤسسات إلى تزويد إدارة عمليات الإطار الوطني بتصريحها/برخصتها المُجدَّدة للمؤهلات من الجهة التنظيمية المعنية؛ للمحافظة على وضع التسكين في سجل الإطار الوطني للمؤهلات، متى انطبق ذلك.

وخلال فترة صلاحية التحقق، تُتابع إدارة عمليات الإطار الوطني المؤهلات المُسكَّنة في الإطار الوطني للمؤهلات، ويُتوقَّع من المؤسسات أيضًا أن تُبلغ إدارة عمليات الإطار الوطني مباشرةً بالتغييرات التي تُجرىها ضمن مؤهلاتها، أو الوحدات الدراسية التي تتألف منها. فبناءً على أهمية التغييرات المُبلغ عنها، قد تُقرر إدارة عمليات الإطار الوطني التحقق مرةً أخرى من المؤهلات التي قد تم تسكينها مسبقاً في الإطار الوطني للمؤهلات. وإذا ما وُجد أنّ للتغييرات المُبلغ عنها تأثيرًا على مستوى المؤهل، أو ساعاته المعتمدة، تحتفظ الإدارة بحقها في جدولة المؤهل لعملية إعادة التحقق.

ويتم تحديد المؤهلات المستحقة لإعادة التحقق تلقائيًا؛ بناءً على تاريخ التحقق. ومع ذلك، وفي حالة تم طلب إعادة التحقق من قبل المؤسسة، لأي سبب من الأسباب بما في ذلك الأسباب المذكورة أعلاه، قبل نهاية فترة صلاحية التحقق، فيجب على المؤسسة التسجيل لجدولة إعادة التحقق خلال فترة التسجيل.

بالإضافة إلى ذلك، يحقُّ لإدارة عمليات الإطار الوطني أرشفة أيٍّ من المؤسسات ومؤهلاتها من سجل الإطار الوطني للمؤهلات ما لم تعد مُرخصةً/مُصرَّحًا لها بمزاولة العمل، أو في حالة لم تجتَز المراجعة الدورية لضمان الجودة (انظر السياسة العامة رقم: (1) للإطار الوطني للمؤهلات). وبالمثل، تتم أرشفة المؤهلات في حال لم تعد مستوفية لمعايير التحقق؛ (أي لا تستوفي معايير التحقق)، أو في حالة إذا توقفت المؤسسة عن طرح المؤهل (انظر السياسة العامة رقم: (3) للإطار الوطني للمؤهلات). وتعدُّ إدارة عمليات الإطار الوطني مسؤولةً عن ضمان دقَّة وتحديث سجل الإطار الوطني للمؤهلات. ويتناول "الباب السابع: المتابعة والمراجعة" مزيدًا من التفاصيل في هذا الشأن.

إسناد المؤهلات الأجنبية

6 إسناد المؤهلات الأجنبية

يوضح هذا الباب الترتيبات التي تتخذها إدارة عمليات الإطار الوطني لإسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار الوطني للمؤهلات.

6.1 المقدمة

يمكن مقارنة المؤهلات الأجنبية التي تقدم في مملكة البحرين، والتي تتوافق مع معايير الإسناد الخاصة وتقييمها مقابل المؤهلات الوطنية عبر استخدام الإطار الوطني للمؤهلات كأداة مقارنة، حيث إن مقارنة المؤهلات الأجنبية مع الإطار الوطني للمؤهلات تجعل قيمة المؤهل الأجنبي أكثر فهمًا لدى أرباب الأعمال والأطراف ذات العلاقة ضمن نظام التعليم والتدريب في مملكة البحرين. وقد تم تطوير آليات الإسناد بما يتوافق مع السياسة العامة التاسعة للإطار الوطني للمؤهلات: إسناد المؤهلات الأجنبية.

6.2 شروط تقديم طلب إسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار الوطني للمؤهلات

ولكي يتسنى للمؤسسة تقديم أي مؤهل أجنبي لعملية الإسناد على الإطار الوطني للمؤهلات، فلا بد من استيفاء المؤهل الأجنبي شروط التقديم التالية:

- أن يكون المؤهل أجنبيًا، ويحتوي على مخرجات تعلم، ومعبرًا عنه بالمقررات/ الوحدات الدراسية، وأن يكون معتمدًا ومُقيّمًا، ومضمون الجودة.
- الالتزام بمتطلبات الجهة التنظيمية المختصة، حيثما ينطبق ذلك.
- أن يجتاز المؤهل و/ أو المؤسسة المقدمة له في مملكة البحرين مراجعة ضمان الجودة للهيئة بحكم: "مرض"، أو ما يعادلها على الأقل، حيثما ينطبق ذلك.
- أن يتم تقديم المؤهل في مملكة البحرين من قبل مؤسسة واحدة على الأقل تقع ضمن المؤسسات التي تقوم الهيئة بمراجعتها.

6.3 التسجيل والجدولة

تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بتوجيه دعوة إلى المؤسسات بما فيها الجهات المانحة للمؤهل والمؤسسات التي تقدمه في مملكة البحرين؛ للتسجيل لإسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار الوطني للمؤهلات، وذلك قبل تقديم طلب الإسناد. وقد تتضمن هذه الخطوة أنشطة التوعية التي تنظمها الإدارة، عند اللزوم.

بعد توجيه الدعوة لإسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار الوطني للمؤهلات، تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بجدولة المؤسسات الراغبة في إسناد مؤهلاتها وفقًا لخطة العمل الخاصة بالإدارة.

6.4 بناء القدرات

تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بدعم المؤسسات المقدمة للطلب قبل تسليم استمارات طلب الإسناد، وذلك عن طريق ورش بناء القدرات، متى ما لزم ذلك.

6.5 عملية طلب إسناد المؤهلات الأجنبية

يتم إجراء عملية إسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار الوطني للمؤهلات من قبل إدارة عمليات الإطار الوطني وفقاً لطريقتين؛ بناءً على ماهية المؤسسة المقدمة للطلب، حيث يتم تقديم المزيد من التفاصيل بخصوص الطريقتين في الأقسام التالية. وتعتمد عملية الإسناد اعتماداً كبيراً على البحوث والاتصالات الدولية لدعم هذه العملية. ويوضح الشكل رقم: (6) عملية الإسناد على الإطار الوطني للمؤهلات، في حين يُظهر الجدول رقم: (11) المدة الزمنية المطلوبة لكل خطوة من خطوات العملية.

ومع ذلك، قد تختلف المدة الزمنية اللازمة للعملية بشكل ملحوظ من طلب إلى آخر؛ بسبب عدة عوامل كحجم المؤهل، وتخصصه، وبلد المنشأ. كما قد يرجع سبب الاختلاف في المدة الزمنية إلى المراجعات المشتركة وغيرها من الظروف الخاصة بالطلب.

جدول رقم: 11 - - الإطار الزمني لإجراءات طلبات الإسناد

النشاط	المدة (عدد أيام عمل)
الفحص الإداري و إشعار الاستلام	5
العمل على طلب الأسناد	
في حالة العمل عليه من قبل إدارة عمليات الإطار	20
في حالة العمل عليه من قبل لجنة الاسناد	15
إعداد التقرير وضمان جودته داخلياً وتدقيق الحقائق	15



شكل رقم: 6 عملية إسناد المؤهلات الأجنبية

6.5.1 طلب إسناد المؤهلات الأجنبية

تكون المؤسسة المقدمة للطلب مسئولة - الجهة المانحة أو المؤسسة - عن تعبئة استمارة طلب الإسناد، واختيار حالة الطلب المناسبة. وقد تكون مؤسسة تعليمية أو تدريبية بالشراكة مع الجهة المانحة للمؤهل على أن تكون هذه المؤسسة هي المؤسسة الوحيدة التي تطرح هذا المؤهل في مملكة البحرين (طلب الحالة 1: المؤسسة المُقدِّمة والوحيدة)، أو أن تكون الجهة المانحة

للمؤهل، وتقوم بتقديم الطلب نيابة عن عدد من المؤسسات (طلب الحالة 2: الجهة المانحة). وفي هذه الحالة، تتولى الجهة المانحة مسئولية إبلاغ المؤسسات المقدمة للمؤهل بعملية الإسناد، وقرار الإسناد النهائي.

ويجب على المؤسسة المقدمة للطلب مراجعة الطلب، والتأكد من خلوه من الأخطاء، والتأكد من فهرسة الأدلة بشكل صحيح قبل تقديمه إلكترونياً لإدارة عمليات الإطار الوطني مرفقاً بالأدلة المساندة.

6.5.2 الفحص الإداري

عند استلام طلب الإسناد، ستقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بالفحص الإداري وتقييم الطلب بشكل أولي مع الأخذ في الاعتبار ما يلي:

6.5.2.1 استيفاء المؤهل الأجنبي شروط تقديم طلب إسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار الوطني للمؤهلات

يقوم مسئول طلب الإسناد في إدارة عمليات الإطار الوطني بمراجعة مدى استيفاء المؤهل شروط تقديم طلب إسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار الوطني للمؤهلات (انظر القسم 6.2 شروط تقديم طلب إسناد المؤهلات الأجنبية على الإطار الوطني للمؤهلات).

6.5.2.2 استكمال تقديم طلب الإسناد

يقوم مسئول طلب الإسناد بمراجعة استكمال ووضوح استمارة طلب الإسناد والأدلة المساندة. خلال هذه الخطوة، في حالة نقص أو عدم اكتمال الوثائق الأساسية، يتم التواصل مع المؤسسة المقدمة للطلب؛ لغرض توفير المعلومات أو الأدلة المناسبة خلال الفترة الزمنية المتفق عليها. في حالة عدم استكمال الطلب خلال الفترة المتفق عليها، و/أو في حال عدم استيفاء الطلب لشروط التقديم، قد تقرر إدارة عمليات الإطار الوطني عدم إشعار المؤسسة باستلام الطلب. ويتم هذا الأمر رسمياً بإبلاغ المؤسسة المقدمة للطلب بنتائج المراجعة الأولية، وأسباب إنهاء العملية.

6.5.3 الإشعار باستلام الطلب

عند استيفاء "طلب الإسناد" متطلبات الفحص الإداري بنجاح، وأفادت نتائج الفحص الإداري أن الطلب مستوف لشروط التقديم وكامل وجاهز للمراجعة والتقييم، تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني للمؤهلات بإرسال إشعار باستلام الطلب إلى المؤسسة المقدمة للطلب في مدة خمسة أيام عمل. والغرض من إشعار الاستلام هو إبلاغ المؤسسة بتاريخ الاستلام، وتوفير بيانات الاتصال الخاصة بالمسئول عن طلب الإسناد.

6.5.4 المراجعة والتحقق من المؤهل

بعد الإقرار باستلام طلب الإسناد من قبل إدارة عمليات الإطار الوطني، يخضع الطلب لعملية التحقق؛ للتأكد من ملاءمة المستوى وقيم الساعات المعتمدة المقترحة للإسناد. وعند استكمال هذه العملية، تتم مراجعة الطلب؛ للتأكد من استيفائه معايير الإسناد (القسم 6.6). قد تتواصل إدارة عمليات الإطار الوطني مع جهة الاتصال المعينة في المؤسسة المقدمة للطلب، بغرض طلب توضيحات أو أدلة إضافية.

وفي هذه المرحلة، تقرر إدارة عمليات الإطار الوطني ما إذا كان المؤهل الأجنبي قيد الإسناد، أو ستم مراجعته وإسناده كلياً، أو إلى حد الوحدات/المقررات/الوحدات الدراسية التي يتألف منها. ويعتمد هذا الأمر على ما إذا كان المؤهل مدرجاً في/مسنداً على إطار مؤهلات قد تم محاذاته بالإطار الوطني للمؤهلات أم لا. إذا كان المؤهل الأجنبي مدرجاً في/مسنداً على إطار مؤهلات آخر محاذٍ للإطار الوطني للمؤهلات؛ فسوف تتم المراجعة والتحقق منه بشكل كلي، **أما إذا لم يكن الأمر كذلك، فسوف تكون عملية المراجعة والتحقق من المؤهل منقسمة إلى حد المقررات/الوحدات الدراسية التي يتألف منها.**

يمكن تنفيذ عمليات المراجعة والتحقق من قبل إدارة عمليات الإطار الوطني، أو من قبل لجنة مختصة وتشمل أيضاً ممثلين عن الإدارة، ويعتمد القرار على ما إذا كان المؤهل مدرجاً في/مسنداً على إطار مؤهلات آخر أم لا؛

6.5.4.1 تنفذ إدارة عمليات الإطار الوطني عمليات المراجعة والتحقق لطلب الإسناد عندما يكون المؤهل مدرجاً في/مسنداً على إطار مؤهلات آخر.

6.5.4.2 تعين إدارة عمليات الإطار الوطني لجنة¹⁵ مختصة، وتشمل أيضاً ممثلين عن الإدارة لتنفيذ عمليات المراجعة والتحقق لإسناد الطلب عندما يكون المؤهل غير مدرج في/مسنداً على إطار مؤهلات آخر. وفي هذه الحالة، قد يتطلب الأمر إجراء زيارة ميدانية عند اللزوم.

إذا نتج عن عمليات المراجعة والتحقق من مستوى الإطار الوطني للمؤهلات والساعات المعتمدة المقترحة قراراً مختلفاً عن الإسناد المقترح، سيتم إبلاغ المؤسسة مقدّمة الطلب بذلك. وفي هذه الحالة، ستعقد مناقشة للتوصل إلى اتفاق خلال شهر واحد. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق، يمكن أن تتقدم المؤسسة بطلب تظلم.¹⁶

¹⁵ سيكون تعيين واختيار اللجنة وفقاً لمعايير اختيار اللجان المدرجة في القسم 4.

¹⁶ يتم هذا الأمر وفقاً لسياسات وإجراءات الهيئة.

6.6 معايير الإسناد

يجب تقديم أدلة كافية لدعم كل معيار من معايير الإسناد، هناك أربعة معايير إسناد، وكل معيار يتكون من مجموعة من المؤشرات، كما يلي:

المعيار الأول: توافق المؤهل

- **المؤشر 1.1 تفويضات الجهة المانحة.** يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل عن العقد، أو الاتفاق الساري بين الجهة المانحة والمؤسسة/ المؤسسات التي تقدم المؤهل في مملكة البحرين، والذي لا تقل صلاحيته، في وقت التقديم، عن ستة أشهر في حالة مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسنتين في حالة مؤسسات التعليم العالي، حيثما ينطبق ذلك. كما يجب أن يبين العقد أو الاتفاق ملكية المؤهل والمؤسسة التي ستقدمه، وأن يصف العلاقة الرسمية بين الجهة المانحة والمؤسسة التي تقدم المؤهل؛ كما يجب أن يصف أدوار ومسئوليات كل طرف.
- **المؤشر 2.1 ترخيص المؤهل والموافقة عليه.** يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل عن أي لوائح ينبغي أن تلتزم بها الجهة المانحة في بلد المنشأ، أو أي ارتباط مع هيئات ضمان الجودة التي قد تكون قائمة. (أمثلة: الاتفاقيات، والموافقات، ودليل اللوائح، وغيرها). كما يجب تقديم تفاصيل حول الأنظمة التي ينبغي على المؤسسة/ المؤسسات التي تقدم المؤهل أن تلتزم بها في مملكة البحرين، وحول نوع الترخيص الذي لا بد أن تحصل عليه للعمل، وتقديم المؤهل.
- **المؤشر 3.1 الالتحاق بالمؤهل والانتقال إليه.** يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل عن الالتحاق بالمؤهل (معايير القبول)، ونقل الساعات المعتمدة (الداخلي والخارجي)، والاعتراف بالتعلم المسبق، والتظلم ضد الالتحاق به والانتقال إليه. كما يجب تحديد هذه الآليات بوضوح، وتوثيقها، وضمان توافقها مع أي معايير ومتطلبات وطنية (أمثلة: معايير القبول في المؤهل، وعينات من اختبارات القبول، وعينات من استمارات القبول، وعينات نقل الساعات المعتمدة من وإلى البرنامج، وعينات من طلبات الاعتراف بالتعلم المسبق، وعينات من حالات التظلم ضد الالتحاق والانتقال). ويتعين على المؤسسة إبلاغ المتعلمين بمعايير القبول بالمؤهلات (أمثلة: يمكن توثيقها في مواصفات البرنامج، أو دليل المؤهل، أو الموقع الإلكتروني للمؤسسة).

المعيار الثاني: الحاجات والمبررات

- **المؤشر 1.2 ملاءمة المؤهل للحاجات الفعلية والملموسة/ الطلب.** يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل حول كيفية تقديم المؤهل في مملكة البحرين مع الأخذ في الاعتبار ملاءمته للغرض، واحتياجات السوق، والمتعلمين، والمجتمع؛ استنادًا إلى مصدر بيانات دقيق وحديث. (أمثلة: دراسات، وتقارير وطنية، وإقليمية، ودولية حول احتياجات السوق، وقوانين، ومسارات التقدم العلمي المحتملة، واستبانة أرباب الأعمال وطلباتهم، ومحاضر الاجتماعات، أو أي

قواعد بيانات وأبحاث تدعم الحاجة إلى هذا المؤهل). ويجب أن تتطابق بنية المؤهل ومضمونه بوضوح مع الحاجات/الطلب وأن تلائمهما.

– **المؤشر 2.2. التقدّم الوظيفي ومسارات التعلم.** يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل عن التقدم الوظيفي، والمهن المحتملة لخريجي المؤهل، والمسارات التعليمية للمؤهل، وآلية المؤسسة لمتابعة خريجي المؤهل بعد تخرجهم ووجهاتهم (لكل فوج)، مع التركيز بشكل خاص على معدلات التوظيف، ونوع الوظيفة، وتوقيت التوظيف و/أو تطور المهارات، متى انطق ذلك. بالإضافة إلى تقديم معلومات عن أي استشارات مهنية تُقدّم للمتعلمين لدعم تقدّمهم (أمثلة: قائمة لوجهة الخريجين، واستبانة الخريجين). ويتعين على المؤسسة إبلاغ المتعلمين بالتقدم الوظيفي، ومسارات التعلم للمؤهل (أمثلة: يمكن توثيقها في مواصفات البرنامج، أو دليل المؤهل، أو الموقع الإلكتروني للمؤسسة).

المعيار الثالث: ضمان الجودة

– **المؤشر 1.3. ضمان جودة تقديم المؤهل.** يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل حول المسؤوليات والإجراءات المعمول بها لضمان الجودة من حيث طريقة تقديم المؤهل، ونمط التعليم (داخل الحرم الجامعي، أو عن بعد، أو مدمج)، ونمط الحضور (دوام جزئي أو دوام كامل)، بما في ذلك تفاصيل الإجراءات المعمول به؛ لضمان توفير الترتيبات المناسبة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة المقبولين في المؤهل، حيثما ينطبق ذلك. (أمثلة: طلبات المتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة، تقارير ذوي الاحتياجات الخاصة، أو محاضر الاجتماعات، وقرارات المؤسسة فيما يتعلق بالمتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة). وينبغي أن يشمل ذلك أيضًا كيفية الحفاظ على الاتساق في تقديم المؤهل من قبل عدة مؤسسات (أمثلة: الاتفاقيات، ووثائق الموافقة، ودليل ضمان الجودة والأطر، وغيرها).

– **المؤشر 2.3. ضمان جودة التقييم.** يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل حول الإجراءات المعمول بها فيما يتعلق بمسؤوليات إجراء التقييم وتصحيحه، وآليات التحقق من التقييم واعتدال النتائج، مع بيان مدى تكرار هذه الأنشطة وكيفية تنفيذها. بالإضافة إلى ذلك، الحفاظ على نزاهة التقييم والتدابير المتخذة في حالات السرقة العلمية، وسوء السلوك الأكاديمي، حيثما ينطبق ذلك، وعملية التظلم من نتائج التقييم. ويجب أن يكون المتعلمون على دراية بحقوقهم في التظلم من نتائج التقييم (أمثلة: عينات من الاستمارات المستخدمة في حالات التظلم المقدمة ضد نتائج التقييم). وينبغي أن يشمل ذلك أيضًا ترتيبات توحيد التقييم لضمان اتساقها في حالة تقديم المؤهل من قبل عدة مؤسسات. (أمثلة: دليل ضمان الجودة، والأطر، وتقارير الممتحن الخارجي، ودليل التحقق من الصحة، ودليل المتعلمين وغيرها).

– **المؤشر 3.3. ضمان جودة الشهادات.** يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل حول المسؤوليات والإجراءات المعمول بها؛ لضمان جودة عملية إصدار الشهادات للمؤهل. يجب أن يشمل ذلك أيضًا كيفية الحفاظ على الاتساق في إصدار الشهادات في حالة تقديم المؤهل من قبل عدة مؤسسات. (أمثلة: عينة للشهادة المقدمة من كل مؤسسة تقدم بالإضافة إلى أي مواد أخرى كدليل ضمان الجودة، والأطر، وإجراءات الاعتماد، وغيرها).

- المؤشر 4.3. المتابعة والمراجعة. يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم تفاصيل حول المسؤوليات والإجراءات المعمول بها؛ من أجل المتابعة الدورية ومراجعة المؤهل. (أمثلة: دليل ضمان الجودة، وإطار المراجعة، وآليات التغذية الراجعة، وغيرها)

المعيار الرابع: مستوى إسناد المؤهل والساعات المعتمدة

- المؤشر 1.4. مستوى إسناد المؤهل. يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم أدلة ومبررات واضحة؛ لضمان ملاءمة مستوى الإسناد المقترح لمخرجات التعلم المطلوبة للمؤهل، وتلك المطلوبة للوحدات التي يتألف منها. كما يجب تقديم تفاصيل عن كيفية الوصول إلى المستوى العام للإسناد. على سبيل المثال، يُستخدم النموذج المتساوي العناصر عندما تكون جميع الوحدات في المستوى نفسه، في حين يستخدم نموذج التصميم النسبي عندما تكون أغلبية الوحدات في المستوى المقترح للإسناد، ويستخدم نموذج مستوى التخرج من المؤهل في حالة وجود تقدم بين الوحدات المكونة للمؤهل لتحقيق مستوى الإسناد المقترح. (أمثلة: وثائق وصف الوحدة، وبطاقات تحديد المستوى، وقسم بنية البرنامج المقدمة كجزء من استمارة طلب الإسناد). وفي حالة كان المؤهل مُسكَّنًا بالفعل في إطار مؤهلات آخر، فإنه يمكن اقتراح مستوى إسناد المؤهل من خلال مقارنة المستويات بين الإطار الوطني للمؤهلات والإطار الآخر، سواء تمت محاذاة هذا الإطار بالإطار الوطني للمؤهلات بشكل مباشر، أو من خلال محاذاة من طرف ثالث، أو من خلال وجود أي اتفاق رسمي بين إطارَي المؤهلات. ويجب أيضا على المؤسسة تقديم تفاصيل وأدلة واضحة على المستوى المحدد للمؤهل على الإطار الوطني الآخر، وعن الطريقة المعتمدة؛ للوصول لمستوى إسناد المؤهل. (أمثلة: معلومات عن إطار المؤهلات الآخر، بلد المنشأ، مستوى المؤهل على إطار المؤهلات الآخر، رقم المؤهل، رابط إلى سجل/ قاعدة بيانات إطار المؤهلات الآخر، وغيرها).

- المؤشر 2.4. الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات. يجب على المؤسسة المقدمة للطلب تقديم أدلة واضحة؛ لضمان ملاءمة الساعات المعتمدة المقترحة لمخرجات التعلم المطلوبة للمؤهل وتلك المطلوبة للوحدات التي يتألف منها. كما يجب تقديم تفاصيل عن كيفية الوصول إلى الساعات المعتمدة للمؤهل. (أمثلة: وثائق وصف الوحدة، وبطاقات تحديد المستوى، وقسم بنية البرنامج المقدمة كجزء من استمارة طلب الإسناد). في حالة كان المؤهل موجودًا بالفعل في إطار مؤهلات آخر، فيجب على المؤسسة تقديم تفاصيل وأدلة واضحة على الساعات المعتمدة المحددة للمؤهل على الإطار الآخر، وعن الطريقة المعتمدة للوصول للساعات المعتمدة لإسناد المؤهل. (أمثلة: معلومات عن إطار المؤهلات الآخر، بلد المنشأ، مستوى المؤهل على إطار المؤهلات الآخر، رقم المؤهل، رابط إلى سجل/ قاعدة بيانات إطار المؤهلات الآخر، وغيرها).

6.7 تعيين اللجنة

عندما يتطلب تعيين لجنة للإسناد، تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني بتعيين والموافقة على أعضاء اللجنة حسب القواعد الإرشادية لهيئة جودة التعليم والتدريب. وتضم اللجنة تربيين ومدربين في مجال التعليم والتدريب، وممثلين عن أرباب الأعمال، بالإضافة

إلى ممثلين عن إدارة عمليات الإطار الوطني. يكون التريويون/ المدربون أعضاء اللجنة من ذوي الخبرة في قطاع المؤهل، ولديهم مؤهلات تعادل أو تفوق مستوى المؤهل المراد إسنادُه، في حين يكون أرباب الأعمال من ذوي المعرفة والخبرة في قطاع المؤهل نفسه المراد إسنادُه.

ويمكن أن تكون هناك اعتبارات خاصة لمؤهلات التعليم العالي الأجنبية المقرر مراجعتها من قبل إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي، حيث تتم المراجعة المشتركة للمؤهلات غير المدرجة في/ المسندة على إطار مؤهلات آخر.

6.8 قرار الإسناد

يتم تقييم طلب الإسناد والأدلة المساندة مقابل كل متطلب من متطلبات معايير الإسناد؛ لتحديد درجة الإسناد حسب الموضح في الجدول رقم: (12).

جدول رقم: 12 - - تقييم معايير الإسناد

يستوفي المؤهل معايير الإسناد بالقدر الكافي كما يتبين من الأدلة والوثائق التي تم تقديمها.	إسناد
لا يستوفي المؤهل معايير الإسناد بالقدر الكافي كما يتبين من الأدلة والوثائق التي تم تقديمها. تُشير إدارة عمليات الإطار الوطني إلى الجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو مراجعة؛ لتلبية معايير الإسناد.	إسناد غير كافٍ

ويوضح الجدول رقم: (13) القرار العام لطلب الإسناد.

جدول رقم: 13 - قرار الإسناد بوجه عام

إذا كان هناك إسناد كافٍ لمتطلبات جميع معايير الإسناد الأربعة، وهناك اتفاق مع المؤسسة مقدمة طلب الإسناد للإسناد المقترح.	مُسند
إذا كان هناك إسناد غير كافٍ لمتطلبات معيار إسناد واحد على الأقل، وهناك اختلاف مع المؤسسة مقدمة طلب الإسناد للإسناد المقترح.	غير مُسند

6.9 تقرير الإسناد

يتم إعداد تقرير الإسناد، وتتم مراجعته وضمّان جودته والموافقة عليه وفقاً للإجراءات المتبعة في هيئة جودة التعليم والتدريب. ويتم إرسال نسخة عن مسودة التقرير إلى المؤسسة مقدمة الطلب للتحقق من دقة الحقائق الواردة فيه. ولن تعد هذه فرصة للمؤسسة مقدمة الطلب لطلب إجراء تغييرات على النتائج، أو تقديم أدلة جديدة. وتُمنح المؤسسة مقدمة الطلب مدة خمسة أيام

عمل لرد التقرير إلى إدارة عمليات الإطار الوطني مع أي تصحيحات للأخطاء في الحقائق. ووفق هذه الخطوة، فإنه متاح للمؤسسات التي لا توافق على قرار الإسناد الفرصة لتقديم التظلم وفقاً لسياسات وإجراءات التظلم المتبعة في هيئة جودة التعليم والتدريب.

6.10 الموافقة والتسجيل

يتقدم طلب الإسناد الذي حاز على القرار العام "مُسند" إلى مرحلة الموافقة:

- توصيات قرار الإسناد للمؤهل من قبل اللجنة الاستشارية للإطار الوطني للمؤهلات.
- الموافقة على قرار الإسناد للمؤهل من قبل مجلس إدارة الهيئة.
- اعتماد قرار الإسناد للمؤهل من قبل مجلس الوزراء الموقر.

يتم نشر قرارات إسناد المؤهلات في سجل الإطار الوطني للمؤهلات وفقاً لإجراءات النشر الخاصة بالهيئة. وسوف يظهر مسمى المؤهل الأجنبي إضافة إلى المالك/ الجهة المانحة والمؤسسات على موقعها الإلكتروني. وسيحتوي السجل على أسماء المؤسسات التي تستوفي متطلبات شروط التقديم لعملية الإسناد (القسم 6.5.3.1) فقط.

6.11 المراجعة والأرشفة

من المفترض أن يتم مراجعة قرار الإسناد في غضون خمس سنوات من تاريخ نشره. وتتولى إدارة عمليات الإطار الوطني مسؤولية الترتيب لهذه العملية، وبالرجوع للمؤسسة المقدمة للطلب.

يحق لإدارة عمليات الإطار الوطني أرشفة المؤسسة أو المؤهلات من سجل الإطار الوطني للمؤهلات إذا لم تعد المؤسسة مرخصة/ موافق عليها، أو لم تعد تعمل. كما قد يتم أرشفة المؤهلات في لم تعد صالحة؛ (أي لا تستوفي معايير الإسناد)، أو تم إيقافها، ولم تعد تقدم في مملكة البحرين. وتعدّ إدارة عمليات الإطار الوطني مسؤولةً عن ضمان دقة وتحديث سجل الإطار الوطني للمؤهلات.

المتابعة والمراجعة

7 المتابعة والمراجعة

يصف هذا الباب متابعة ومراجعة المؤسسات المدرجة والمؤهلات المُسكَّنة في الإطار الوطني للمؤهلات من قبل إدارات هيئة جودة التعليم والتدريب ذات العلاقة.

تشمل السياسة العامة رقم: (10) للإطار الوطني للمؤهلات التي تتعلّق بتحسين الجودة المستمر، التزامات خاصة بإدارة عمليات الإطار الوطني فيما يتعلق بأنشطة تحسين الجودة المستمر.

7.1 المتابعة السنوية:

- **متابعة المؤسسات المدرجة:** سنويًا، وكجزءٍ من ضمان جودة ما يقدم، يُطلب من المؤسسات التعليمية والتدريبية إشعار إدارة عمليات الإطار الوطني بشأن أي تغييرات في الترتيبات الرسمية التي تتعلق بمعايير الإدراج المؤسسي. وإذا ما وجد أنّ التغييرات التي تم إشعار الإدارة بشأنها قد أحدثت تغييرًا كبيرًا في الترتيبات الرسمية للمؤسسة، تحتفظ إدارة عمليات الإطار الوطني بحق مطالبة المؤسسات التعليمية والتدريبية بتقديم طلب إدراج مؤسسي جديد.
- **متابعة المؤهلات المُسكَّنة:** تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني سنويًا بمراجعة المؤسسات التعليمية والتدريبية؛ للتأكد من أنها لم تُجرِ أية تغييرات على مؤهلاتها التي سُكِّنت في الإطار الوطني للمؤهلات. وفي حالة إذا تمَّ التخطيط للتغييرات أو إجراؤها، فيجب على المؤسسات التعليمية والتدريبية إبلاغ إدارة عمليات الإطار الوطني؛ للفصل فيما إذا كان للتغييرات أثرٌ كبيرٌ على المستوى والساعات المعتمدة المتفق عليها أم لا؛ إذ تتطلب التغييرات الجزئية إعادة التحقق من المؤهلات.
- **متابعة المؤهلات المُسندة:** تقوم إدارة عمليات الإطار الوطني سنويًا بمراجعة المؤسسات المقدمة للطلب؛ للتأكد من أنها لم تُجرِ أية تغييرات على مؤهلاتها التي أُسندت على الإطار الوطني للمؤهلات. بالإضافة إلى ذلك، يُتوقع من كل من الجهات المانحة والمؤسسات التعليمية والتدريبية إبلاغ إدارة عمليات الإطار الوطني بأي تغييرات قد تؤثر على مستوى المؤهل، أو ساعاته المعتمدة، أو أي تغييرات في الموافقات، أو التراخيص، أو الاتفاقات بينهما كإنهاء العقد بينهما.

7.2 مراجعة المؤسسات والبرامج

كجزءٍ من الدورة الاعتيادية لمراجعة أداء المؤسسات والبرامج، تقوم الإدارة المعنية في الإدارة العامة لمراجعة أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية بتقييم التزام المؤسسات التعليمية والتدريبية بمتطلبات الإدراج المؤسسي، وتسكين/ إسناد المؤهلات في/إلى الإطار الوطني للمؤهلات. وتؤثر نتيجة المراجعة على وضع المؤسسة والمؤهلات في سجل الإطار الوطني للمؤهلات على النحو التالي:

- في حالة لم تجتز المؤسسة المراجعة الدورية للإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، يتم تغيير وضعها ووضع مؤهلاتها في سجل الإطار الوطني للمؤهلات إلى "أرشفة المؤسسة"/ "أرشفة المؤهل".
- في حالة لم يجتز المؤهل المراجعة الدورية للإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، يتم تغيير وضعه في سجل الإطار الوطني للمؤهلات إلى "أرشفة المؤهل".
- في حالة اجتياز المؤسسة المدرجة أو المؤهل المسكن/ المسند للمراجعة الدورية للإدارة العامة لمراجعات أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية، فإنها تحافظ على وضعها كـ "قائم" في سجل الإطار الوطني للمؤهلات.

محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات

8 محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات

يصف هذا الباب ترتيبات إدارة عمليات الإطار الوطني لمحاذاة الإطار الوطني للمؤهلات بغيره من أطر المؤهلات الإقليمية والدولية .

8.1 الهدف

محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات هي العملية التي تؤدي إلى الاعتراف الدولي بالمؤهلات الوطنية. والهدف من عملية محاذاة الإطار الوطني لإطار وطني آخر هو تعزيز الثقة بالمعلمين الذين قد ينتقلون دوليًا، أو أولئك الذين يستخدمون المؤهلات للتوظيف الدولي. وفي عملية المحاذاة، تُكْتَسَبُ تلك الثقة من خلال إيجاد تفسير واضح لكيفية ارتباط مستويات المؤهلات في بلد ما بغيرها في بلد آخر.

يجب أن تستند عملية محاذة الإطار الوطني إلى نهج قوي، ومبادئ محددة بوضوح. فعادةً ما يتضمن ربط المستويات نهجًا تقنيًا يأخذ في الاعتبار الكلمات الموجودة في المحددات الوصفية، ومعاني مخرجات التعلم في كل إطار مؤهلات. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يمكن أخذ عينات من المؤهلات في كلا الإطارين؛ للتحقق من صحة عملية الربط. كما يتم تحليل ومقارنة ترتيبات ضمان الجودة التي يقوم عليها كلا الإطارين.

وتشمل العملية أيضًا الأطراف ذات العلاقة في كلا البلدين؛ لضمان رصانة وصحة النتائج. ونظرًا لضرورة تطبيق مبدأ الشفافية في أنظمة المؤهلات الوطنية، فإنه يتم عادةً نشر تقرير المحاذاة بعد أن يتم الموافقة عليه من قبل المؤسسة المعنية بكل إطار .

وفي العام 2018، تمت محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات رسميًا إلى إطار المؤهلات والساعات المعتمدة الأسكتلندي؛ استنادًا إلى مجموعة محددة من المبادئ، والتي سيتم الإشارة إليها فيما يلي.

8.2 مبادئ المحاذاة

تم استخدام مبادئ المحاذاة التالية خلال عملية محاذاة الإطار الوطني للمؤهلات إلى إطار المؤهلات والساعات المعتمدة الأسكتلندي. حيث تستند تلك المبادئ إلى معايير المحاذاة المستخدمة في الإطار الأوروبي للمؤهلات، وإلى المعايير والعمليات المستخدمة في التقييم الذاتي لأطر التعليم العالي في بولونيا.

المبدأ الأول:

أن تكون أدوار ومسئوليات الهيئات والمؤسسات ذات الصلة واضحة وشفافة.

المبدأ الثاني:

أن توضح مقارنة أطر المؤهلات الربط بين مستويات الإطارين.

المبدأ الثالث:

أن تستند أطر المؤهلات إلى مخرجات التعلم، وأنظمة الساعات المعتمدة، والاعتراف بالساعات المعتمدة، متى وُجِدَت.

المبدأ الرابع:

أن تكون سياسات وعمليات تسكين المؤهلات في أطر المؤهلات واضحة وشفافة.

المبدأ الخامس:

أن يستند كلا إطارَي المؤهلات إلى مبادئ وعمليات ضمان الجودة التي تتوافق مع مبادئ ضمان الجودة الدولية.

الملاحق



هيئة جودة التعليم والتدريب
Education & Training Quality Authority
مملكة البحرين - Kingdom of Bahrain

الإطار الوطني للمؤهلات

إطار الساعات المعتمدة – الإرشادات

1. مقدمة

صُمم الإطار الوطني للمؤهلات كإطار شامل وبعشرة مستويات؛ لتصنيف المؤهلات الممنوحة من قبل كافة مؤسسات التعليم والتدريب في مملكة البحرين. ويتم تسكين المؤهلات على الإطار الوطني للمؤهلات، ويخصص لها مستوى من مستويات الإطار الوطني للمؤهلات والساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات. ويوضح كل مستوى مدى تعقيد عملية التعلم التي يمكن للمتعلم بيانها في نهاية عمليات التعلم سواء أكانت معرفة، أم مهارة، أم كفاية. وتوضح الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات الوقت المطلوب من قبل المتعلم لتحقيق مجموعة من مخرجات التعلم المصممة للحصول على مؤهل معين و/ أو الوحدات التي يتألف منها هذا المؤهل.

وضمن إطار عملية تسكين المؤهلات التي تتم إدارتها من قبل الإدارة العامة للإطار الوطني للمؤهلات والامتحانات الوطنية التابعة لهيئة جودة التعليم والتدريب؛ تخضع جميع المؤهلات لعملية التحقق؛ لضمان ملاءمتها للغرض. يشتمل إطار الساعات المعتمدة على إرشادات، والتي يجب ألا تُتبع بمنأى عن المحددات الوصفية لمستويات الإطار الوطني للمؤهلات ومعايير التحقق.

2. إطار الساعات المعتمدة – الإرشادات

2.1 مسميات المؤهلات ووصفها

2.1.1 مسميات¹ ووصف مؤهلات التعليم العالي

(أ) الدبلوم

تبدأ مجموعة المؤهلات الأكاديمية في التعليم العالي الممنوحة في مملكة البحرين² بالدبلوم (الأكاديمي)، والذي يُسكَّن على المستوى السادس للإطار الوطني للمؤهلات، ويكون الحد الأدنى لمدة الدبلوم 120 ساعة معتمدة من الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات، وقد تتضمن مؤهلات الدبلوم مجموعة واسعة من مجالات المواد، في حين يمكن أن تركز على فرع من فروع المعرفة، ويُتوقع تصميم هذه المؤهلات بالترابط المناسب مع المعايير المهنية الوطنية³.

(ب) درجة مشارك

تحل درجة مشارك محل مسمى الدبلوم المشارك⁴. ودرجة مشارك عبارة عن مؤهل أكاديمي يتيح للمتعلم فرصة ترك الجامعة/ الكلية بمؤهل متوسط معترف به (مؤهل الخروج)؛ مما يسمح له بإعادة الالتحاق ببرنامج تعليم عالٍ للحصول على درجة البكالوريوس. ويُسكَّن هذا المؤهل على المستوى السابع للإطار الوطني للمؤهلات، وحجم التعلم له يمتد إلى 240 ساعة معتمدة من الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات كحد أدنى، ويجب تصميم هذا المؤهل؛ ل يتيح

¹ إذا كانت الشهادة تتضمن مجال تخصص فرعي، فيجب أن يعكس المسمى محتوى كل من التخصصات الرئيسية والفرعية.

² أنظمة مجلس التعليم العالي.

³ أسفرت المرحلة الأولى من مشروع المعايير المهنية الوطنية عن إعداد المعايير للمعيار الخامس؛ غير أنه من المتوقع أن تكون هناك مرحلة ثانية تشمل أقسام التعليم العالي، وقد تم وضعها هنا مع الأخذ في الاعتبار أنه ستكون معايير مهنية وطنية للتعليم العالي في المستقبل.

⁴ هذا أخذًا في الاعتبار الممارسات الدولية الجيدة، بالإضافة إلى توصيات مجموعة العمل.

للمتعلمين فرصة مواصلة التعليم في برنامج بكالوريوس محدد بإتمام الساعات المعتمدة المتبقية المطلوبة؛ للحصول على درجة البكالوريوس؛ ومن ثم، يجب أخذ الربط المناسب للاستمرار المحتمل في التعلم والمسارات المحتملة الأخرى - في حال قابلية للتطبيق - في الاعتبار عند تصميم هذا المؤهل، إضافة إلى ربطه بالمعايير المهنية الوطنية.

(ج) درجة البكالوريوس

بشكل عام، يضم نطاق ما يتم تقديمه من مؤهلات البكالوريوس في المملكة العديد من الدرجات المتخصصة، مثل بكالوريوس إدارة الأعمال، وبكالوريوس الحقوق، وبكالوريوس الهندسة... وغيرها، في حين يسيطر بكالوريوس الآداب، وبكالوريوس العلوم على الساحة.

بالنسبة إلى مسمى درجة البكالوريوس وأثره على التصميم، فإنه يجب مراعاة اختلاف الأوزان، والتركيز في تصميم المؤهل وفقاً لمسمى ونوع درجة البكالوريوس. على سبيل المثال، تكون درجة بكالوريوس العلوم لمجالات تقنية ومحددة، وتأتي في العادة بتركيز على الجزء النظري للجوانب التقنية والعملية، وتُمنح في العادة في المجالات التقنية والعلمية مثل العلوم الطبيعية، وعلوم الأعمال، وعلوم الهندسة... وغيرها، ويتطلب هذا المؤهل المزيد من الساعات المعتمدة التي ترتبط مباشرة بتخصص/ فرع من فروع المعرفة، في حين يتطرق قليلاً إلى موضوعات خارجية. أما بكالوريوس الآداب فإنه يوفر المزيد من التعليم الممتد، ومع إتاحة فرصة التوسع في المواد الأدبية الليبرالية والإنسانيات، ويُمنح عادة في مجالات العلوم الاجتماعية، والعلوم الإنسانية، واللغويات، والأدب والتاريخ... وغيرها. أما بكالوريوس الهندسة، ففي العادة يركز على الجوانب العملية، وعلى الرغم من تقديم النظريات الأساسية للمتعلمين، يأتي تصميم هذه الدرجة بمزيد من التركيز والساعات المعتمدة على تطبيق النظريات والمفاهيم. وتُسكَّن درجة البكالوريوس على المستوى الثامن للإطار الوطني للمؤهلات، وحجم التعلم له يمتد إلى 480 ساعة معتمدة من الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات كحد أدنى، ويجب تصميم هذا المؤهل بربط واضح بالمعايير المهنية الوطنية⁵ واحتياجات سوق العمل (وبالأخص الجهات الاحترافية)، مع الحفاظ على غاية المؤهل (درجة البكالوريوس الآداب، أو درجة البكالوريوس العلوم، أو درجة البكالوريوس الهندسة... وغيرها).

(د) الدبلوم العالي

يُعد الدبلوم العالي درجة عليا لمواصلة الطلبة تعلمهم لما بعد المرحلة الجامعية، فبعد حصول المتعلم على درجة البكالوريوس؛ يمكنه مواصلة الدراسة للحصول على درجة الدبلوم العالي. وتُسكَّن الدبلوم العالي على المستوى التاسع للإطار الوطني للمؤهلات، وعدد ساعاته المعتمدة يمتد إلى 72 ساعة معتمدة من الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات كحد أدنى، ويوفر الفرصة للمتعلمين الراغبين في الحصول على مؤهل في الدراسات العليا في أي مجال ذي علاقة بتخصصهم أو دراستهم، ويجب تصميم هذا المؤهل؛ ليشمل كفايات ترقى لمستوى الإتقان؛ مما من شأنه السماح للمتعلم بالتخصص، وتنمية مهاراته المكتسبة من خلال درجة البكالوريوس.

⁵ أسفرت المرحلة الأولى من مشروع المعايير المهنية الوطنية عن إعداد المعايير إلى ما يعادل المستوى الخامس من الإطار الوطني للمؤهلات؛ غير أنه من المتوقع أن تكون هناك مرحلة ثانية تشمل أقسام التعليم العالي، وقد تم وضعها هنا مع الأخذ في الاعتبار إمكانية توفر معايير مهنية وطنية للتعليم العالي مستقبلاً.

هـ) درجة الماجستير

درجة الماجستير، وعلى الرغم من أنها قد تكون أحد متطلبات التقدم الوظيفي، وبالأخص على المستوى الأكاديمي، فإنها تعد فرصة للتخصص المتعمق في موضوع ما أو مهنة/ حرفة محددة. وتُسكَّن درجة الماجستير على المستوى التاسع للإطار الوطني للمؤهلات وعدد ساعاته المعتمدة تصل إلى 120 ساعة معتمدة من الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات كحد أدنى، ويشترط أن تتضمن مناقشة للرسالة/ بحث. ويجب تصميم هذا المؤهل للتخصص في فرع محدد من فروع المعرفة، ويوفر المعرفة العميقة بمستوى متخصص من المهارات والاستقلالية.

و) درجة الدكتوراه

في الوقت الراهن، هناك عددٌ محدودٌ جدًا من برامج درجات الدكتوراه المقدمة في مملكة البحرين. وتُسكَّن درجة الدكتوراه على المستوى العاشر للإطار الوطني للمؤهلات مع غالبية الساعات المعتمدة على المستوى العاشر⁶ للإطار الوطني للمؤهلات.

2.1.2 مسميات ووصف مؤهلات التعليم والتدريب المهني

أ) المؤهلات المهنية الوطنية

تُوضع المؤهلات المهنية الوطنية بشكل مبدئي على مستويات الإطار الوطني للمؤهلات⁷ بحسب المبين في الشكل (1). وتقوم المؤهلات المهنية الوطنية على أساس الكفايات التي يتم تقديمها وتقييمها في مكان العمل. ومن المتوقع أن تتم دراسة هذا الأمر بمزيد من التفصيل في مرحلة تصميم المؤهلات المهنية الوطنية.

ب) المؤهلات المهنية

وفق أنظمة الترخيص الحالية لقطاع التعليم والتدريب المهني، فإن لوزارة العمل فئة للدورات القصيرة "الإجاز"، حيث إن مدة تلك الدورات لا تتجاوز 60 ساعة بحسب أنظمة وزارة العمل. ومؤخرًا، سمحت وزارة العمل أيضًا بتقديم دورات/ برامج تتألف من أكثر من 60 ساعة معتمدة، حيث يتم تزويدها بموافقة مبدئية، كما أنه لا يمكن تقديمها حتى يتم تسكينها في الإطار الوطني للمؤهلات، ومن ثمَّ استخراج الموافقة النهائية من قبل وزارة العمل. وتم إطلاق اسم "المؤهل المهني" على مجموعة من المؤهلات التي تنضوي تحت هذه الفئة، وستأتي بمستويات مختلفة للإطار الوطني للمؤهلات حسب المبين في الشكل (1). ويجب تصميم المؤهلات المهنية، بحيث تعمل على تطوير المهارات والمعارف في قطاع التعليم والتدريب المهني.

ج) المؤهلات الاحترافية

المؤهلات الاحترافية⁸: هي فئة جديدة من المؤهلات تُسكَّن على المستوى السابع، والمستوى الثامن، والمستوى التاسع للإطار الوطني للمؤهلات، والتي لها معايير مماثلة لتلك المؤهلات المعتمدة من الخارج، وهي ذات مستوى أعلى لمهنة

⁶ تخضع لمتطلبات معايير التحقق.

⁷ قابل للتغيير وفقًا لتطورات مشروع المؤهلات المهنية الوطنية.

⁸ لم يتم طرحها بعد.

محددة، وتأتي ضمن مسار مهني؛ لغرض تمديد أو توسعة المعرفة والمهارات الاحترافية، والحد الأدنى للساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات لهذه المؤهلات هو 12 ساعة معتمدة⁹، ويجب أن تتوافق مع معايير دولية ذات علاقة بالمهنة والمعايير الوطنية.

د) الشهادات

الشهادات¹⁰: هي فئة جديدة من المؤهلات توفر مسارات للتقدم، وتبدأ من المستوى الأول للإطار الوطني للمؤهلات حسب المبين في الشكل (1)، وتتسم بالمرونة فيما يتعلق بتغطية مجموعة واسعة من مجالات التدريب والمعرفة. وتكون الشهادتان الأولى والثانية (1 و2) مفيدتين على وجه الخصوص للمتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تعملان على إدماجهم في النظام، وتوفيران لهم مدخلاً إلى مسار تقديمي. كما يجب ربط هذه الشهادات بالمعايير المهنية الوطنية، وأن ترتبط مباشرة بمجال/ بفرع من فروع المعرفة المهنية. تُسكَّن الشهادات في المستويات: الأول، والثاني، والثالث، والرابع من مستويات الإطار الوطني للمؤهلات، في حين تُسكَّن الشهادات المتقدمة في المستوى الخامس. وتتألف الشهادات التي تُسكَّن في المستوى الأول والثاني من 60 إلى 120 ساعة معتمدة من ساعات الإطار الوطني للمؤهلات، في حين تتألف الشهادات الأخرى مما لا يقل عن 120 ساعة معتمدة من ساعات الإطار الوطني للمؤهلات.

هـ) الدبلوم الوطني

يُسكَّن **الدبلوم الوطني** على المستوى السادس للإطار الوطني للمؤهلات، وحجم التعلم له يمتد على الأقل إلى 120 ساعة معتمدة من الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات على نحو نموذجي، كما أنه يُصمَّم لإكساب المتعلمين المعارف النظرية مع التركيز على المهارات العملية في مجال/ فرع محدد من فروع المعرفة في قطاع التدريب المهني. ويجب ربط هذه المؤهلات بالمعايير المهنية الوطنية¹¹.

و) الدبلوم الوطني العالي

يوفر **الدبلوم الوطني العالي** مسارًا للمؤهلات المهنية. ويُسكَّن **الدبلوم الوطني العالي** على المستوى السابع للإطار الوطني للمؤهلات، وعدد ساعاته المعتمدة تصل على الأقل إلى 240 ساعة معتمدة من الساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات على نحو نموذجي، ويعدُّ الدبلوم الوطني العالي امتدادًا بمستوى أعلى للدبلوم الوطني، كما أنه يُصمَّم لإكساب المتعلمين المعارف النظرية مع التركيز على المهارات العملية في مجال/ فرع محدد من فروع المعرفة في قطاع التدريب المهني. ويجب ربط هذه المؤهلات بالمعايير المهنية الوطنية¹².

2.1.3 مسميات ووصف مؤهلات التعليم العام¹³

⁹ سوف يتم تحديد سقف لعدد الساعات المعتمدة بالتعاون مع الجهات التنظيمية المعنية في وقت لاحق.

¹⁰ لم يتم طرحها بعد.

¹¹ أسفرت المرحلة الأولى من مشروع المعايير المهنية الوطنية عن إعداد المعايير إلى المعيار الخامس؛ غير أنه من المتوقع أن تكون هناك مرحلة ثانية تشمل أقسام التعليم العالي، وقد تم وضعها هنا مع الأخذ في الاعتبار أنه ستكون معايير مهنية وطنية للتعليم العالي في المستقبل.

¹² أسفرت المرحلة الأولى من مشروع المعايير المهنية الوطنية عن إعداد المعايير إلى المعيار الخامس؛ غير أنه من المتوقع أن تكون هناك مرحلة ثانية تشمل أقسام التعليم العالي، وقد تم وضعها هنا مع الأخذ في الاعتبار أنه ستكون معايير مهنية وطنية للتعليم العالي في المستقبل.

¹³ تعدُّ أولية ومرحلية.

أ) المدخل

وفقاً لدستور مملكة البحرين¹⁴، يعدُّ التعليم الأساسي (حتى الصف التاسع) تعليمًا إلزاميًا؛ لمكافحة الأمية. ويتمثل الغرض الأساسي من مؤهلات المدخل في السماح للمتعلمين ممن بحاجة إلى دعم تعليمي خاص، وكذلك المتعلمين الذين لم يحصلوا على مؤهلات رسمية، استكمال تعلمهم في جميع المسارات الممكنة والمحتملة. وتُسكَّن مؤهلات المدخل 1 على المستوى الأول للإطار الوطني للمؤهلات، في حين تُسكَّن مؤهلات المدخل 2 على المستوى الثاني للإطار الوطني للمؤهلات.

ب) شهادة المرحلة الإعدادية

تُعرَّف شهادة المرحلة الإعدادية بـ "الصف التاسع" وفقاً لمنهج ونظام وزارة التربية والتعليم، أو ما يعادله في المدارس الخاصة. وتُسكَّن شهادة المرحلة الإعدادية على المستوى الثالث للإطار الوطني للمؤهلات، كما أنها تُصمَّم لتوفير نقطة انطلاق؛ للحصول على مؤهلات التخرج من المدرسة، ومؤهلات التعليم والتدريب المهني.

ج) مؤهل التخرج من المدرسة

يعد مؤهل التخرج من المدرسة، والذي يُعرَّف بشهادة الصف 12 (شهادة الثانوية العامة)، أو ما يعادله في المدارس الخاصة، بالمحور الأساسي للالتحاق ببرامج التعليم العالي. كما أنه يُصمَّم؛ بهدف توفير الخلفية العامة في عدد من فروع المعرفة/ التخصصات لإعداد المتعلمين لمتابعة التعليم ما بعد الثانوي (التعليم العالي في الأعم الأغلب)، وتكون مدة هذا المؤهل ثلاث سنوات دراسية، ويُسكَّن على المستوى الرابع للإطار الوطني للمؤهلات.

بالإضافة إلى ذلك، توفر مدارس وزارة التربية والتعليم العديد من المسارات في قطاع التعليم الصناعي - التعليم والتدريب المهني، والتي تُصمَّم لتسكينها على نفس مستوى الإطار الوطني للمؤهلات لشهادة التخرج من المدرسة (المستوى الرابع)، وتوفر خيار متابعة التعليم ما بعد الثانوي - مهنية، احترافية، أو تعليم عال - أو حتى الانخراط مباشرة في مهنة ما. وعلى خلاف شهادة الصف 12 (وما يعادله) فإنه يجب ربط مناهج المدارس الصناعية بالمعايير المهنية الوطنية بالنظر إلى طبيعة دراستها، وفرص التقدم من خلالها.

د) مؤهل التخرج المتقدم من المدرسة

يُصمم مؤهل التخرج المتقدم من المدرسة ليشمل مستوى أعلى من المواد التخصصية على المستوى الخامس للإطار الوطني للمؤهلات، كما أنه يوفر فرصة متقدمة للالتحاق بالبرامج الأكاديمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، مع إتاحة فرصة الحذف لبعض مواد المعادلة من مواد السنة الأكاديمية الأولى. ويُسكَّن مؤهل التخرج المتقدم من المدرسة على المستوى الخامس للإطار الوطني للمؤهلات، وتصل مدة دراسته إلى 3 سنوات من الصف التاسع أو ما يعادله.

¹⁴ دستور مملكة البحرين، الفصل 2، المادة 7.

2.2 توزيع المؤهلات على الإطار الوطني للمؤهلات

يوضح الشكل رقم (1) أدناه توزيع المؤهلات على الإطار الوطني للمؤهلات:

مهني (شاملا الاحتياجات الخاصة)		أكاديمي	المستوى
		درجة الدكتوراه	10
مؤهل احترافي - مستوى 9		درجة الماجستير الدبلوم العالي	9
مؤهل احترافي - مستوى 8		درجة البكالوريوس	8
مؤهل احترافي - مستوى 7	الدبلوم الوطني العالي	درجة مشارك	7
مؤهل مهني - مستوى 6	الدبلوم الوطني	الدبلوم	6
مؤهل مهني - مستوى 5	الشهادة المتقدمة	مؤهل التخرج المتقدم من المدرسة	5
مؤهل مهني - مستوى 4	الشهادة 4	مؤهل التخرج من المدرسة	4
مؤهل مهني - مستوى 3	الشهادة 3	شهادة المرحلة الإعدادية	3
	الشهادة 2	المدخل 2	2
	الشهادة 1	المدخل 1	1

2.3 وصف الساعات المعتمدة للمؤهلات

يوضح الجدول (1) إطار الساعات المعتمدة ووصفها للمؤهلات على الإطار الوطني للمؤهلات. إذ يجب أن يتم مراعاة استخدام هذا الوصف مع متطلبات معايير التحقق والمحددات الوصفية. وعلى وجه الخصوص المعايير 2، 3، 5 (توافق المؤهل مع متطلبات الإطار والجهة التنظيمية، وملاءمة تصميم، ومحتوى، وبنية المؤهل، وملاءمة مستوى المؤهل، وعدد الساعات المعتمدة). ويخضع مستوى الوحدات المتبقية من المؤهل، ومدى مساهمته في التصميم، والغرض الأساسي من المؤهل لحكم عملية التحقق، وذلك مع أخذ مسار التقدم بين الوحدات في الاعتبار كما يتناسب.

الجدول 1 وصف الساعات المعتمدة للمؤهلات¹⁵

الساعات المعتمدة لإطار الوطني للمؤهلات		مستوى الإطار الوطني للمؤهلات	الوضع	القطاع	مسمى المؤهل
الساعات المعتمدة العامة	وصف الساعات المعتمدة				
_____	أغلبية الساعات المعتمدة على المستوى العاشر	10	مرخص حالياً على 45 ساعة معتمدة للولايات المتحدة الأمريكية	التعليم العالي	درجة الدكتوراه
الحد الأدنى 120 ساعة معتمدة إجمالاً	85% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 9 أو أعلى	9	مرخص حالياً على 30 ساعة معتمدة للولايات المتحدة الأمريكية	التعليم العالي	درجة الماجستير
الحد الأدنى 72 ساعة معتمدة إجمالاً	85% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 9 أو أعلى	9	مرخص حالياً على 18 ساعة معتمدة للولايات المتحدة الأمريكية	التعليم العالي	الدبلوم العالي
الحد الأدنى 12 ساعة معتمدة إجمالاً	50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 9 أو أعلى	9	-----	التعليم والتدريب المهني	مؤهل احترافي - مستوى 9
الحد الأدنى 480 ساعة معتمدة إجمالاً	25% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 8 أو أعلى	8	مرخص حالياً على 120 ساعة معتمدة للولايات المتحدة الأمريكية	التعليم العالي	درجة البكالوريوس

¹⁵ تُمثل إرشادات عامة، وتظل المؤسسات لها حرية توزيع الساعات المعتمدة المتبقية ضمن مساحة الإرشادات المشار إليها، وقد تشمل الساعات المعتمدة مستوى أعلى من مستوى المؤهل طالما تمت المحافظة على التقدم المناسب داخل التصميم.

يجب ألا يشمل أكثر من 20% من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 5 ¹⁶					
50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 8 أو أعلى	الحد الأدنى 12 ساعة معتمدة إجمالاً	8	-----	التعليم والتدريب المهني	مؤهل احترافي - مستوى 8
35% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 7 أو أعلى يجب ألا يشمل أكثر من 15% من مجموع الساعات المعتمدة على مستوى أقل من المستوى 6	الحد الأدنى 240 ساعة معتمدة إجمالاً	7	-----	التعليم العالي	درجة مشارك
50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 7 أو أعلى	الحد الأدنى 12 ساعة معتمدة إجمالاً	7	-----	التعليم والتدريب المهني	مؤهل احترافي - مستوى 7
50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 7 أو أعلى	الحد الأدنى 240 ساعة معتمدة إجمالاً	7	-----	التعليم والتدريب المهني	الدبلوم الوطني العالي
50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 6 أو أعلى	الحد الأدنى 120 ساعة معتمدة إجمالاً	6	مرخص حالياً على 18 ساعة معتمدة للولايات المتحدة الأمريكية	التعليم العالي	الدبلوم
50% على الأقل على المستوى 6 أو أعلى	الحد الأقصى ما يعادل 60 ساعة بالساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات (قد يتجاوز ذلك وفقاً لمواصفات الجهة التنظيمية)	6	حالياً مرخص على 60 ساعة	التعليم والتدريب المهني	مؤهل مهني - مستوى 6
75% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 6 أو أعلى	الحد الأدنى 120 ساعة معتمدة إجمالاً	6	-----	التعليم والتدريب المهني	المؤهل الوطني
سنة واحدة بعد أدنى على المستوى الخامس. ويجب ألا تشمل أي ساعات معتمدة على المستوى الثالث أو أقل	----- -----	5	حالياً مرخص على 3 سنوات من الصف 9 أو ما يعادله	التعليم العام	مؤهل التخرج المتقدم من المدرسة

¹⁶ أي وجود للساعات المعتمدة أقل من المستوى الخامس؛ (أي المستوى الرابع)، ويجب تبريره مع توفير إثبات واضح.

مؤهل مهني - مستوى 5	التعليم والتدريب المهني	حاليا مرخص على 60 ساعة	5	الحد الأقصى ما يعادل 60 ساعة بالساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات (قد يتجاوز ذلك وفقا لمواصفات الجهة التنظيمية)	50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 5 أو أعلى
شهادة متقدمة	التعليم والتدريب المهني	-----	5	الحد الأدنى 120 ساعة معتمدة إجمالاً	50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 5 أو أعلى
مؤهل التخرج من المدرسة الصف 12 وما يعادله	التعليم العام	حاليا مرخص على 3 سنوات من الصف 9 أو ما يعادله	4	-----	الحد الأقصى 10% على المستوى 5 الحد الأدنى 80% على المستوى 4 الحد الأقصى 10% على المستوى 3
مؤهل التخرج بعد المدرسة: مؤهل التعليم الصناعي (التلمذة المهنية المتقدمة) ¹⁶	التعليم العام/التعليم والتدريب المهني	حاليا مرخص على 3 سنوات من الصف 9 أو ما يعادله	4	-----	الحد الأقصى 10% على المستوى 5 الحد الأدنى 80% على المستوى 4 الحد الأقصى 10% على المستوى 3
مؤهل التخرج بعد المدرسة: مؤهل التعليم الصناعي (التلمذة المهنية) ¹⁶	التعليم العام/التعليم والتدريب المهني	حاليا مرخص على سنتين من الصف 9 أو ما يعادله	4	-----	الحد الأدنى 85% على المستوى 4 الحد الأقصى 15% على المستوى 3
مؤهل مهني - مستوى 4	التعليم والتدريب المهني	حاليا مرخص على 60 ساعة	4	الحد الأقصى ما يعادل 60 ساعة بالساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات (قد يتجاوز ذلك وفقا لمواصفات الجهة التنظيمية)	50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 4 أو أعلى
الشهادة 4	التعليم والتدريب المهني	-----	4	الحد الأدنى 120 ساعة معتمدة إجمالاً	50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 4 أو أعلى
شهادة المرحلة الإعدادية وما يعادلها ¹⁶	التعليم العام	حاليا على 3 سنوات	3	-----	الحد الأقصى 5% على المستوى 4 الحد الأدنى 80% على المستوى 3 الحد الأقصى 15% على المستوى 2
مؤهل مهني - مستوى 3	التعليم والتدريب المهني	-----	3	الحد الأقصى ما يعادل 60 ساعة بالساعات المعتمدة للإطار الوطني للمؤهلات (قد يتجاوز ذلك وفقا لمواصفات الجهة التنظيمية)	50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 3 أو أعلى

	يتجاوز ذلك وفقا لمواصفات الجهة التنظيمية)				
الشهادة 3	التعليم والتدريب المهني	-----	3	الحد الأدنى 120 ساعة معتمدة إجمالا	50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 3 أو أعلى
المدخل 2 ¹⁶	التعليم العام	-----	2	-----	-----
الشهادة 2	التعليم والتدريب المهني	-----	2	من 60 إلى 120 ساعة معتمدة إجمالا	50% على الأقل من مجموع الساعات المعتمدة على المستوى 2 أو أعلى
المدخل 1 ¹⁶	التعليم العام	-----	1	-----	-----
الشهادة 1	التعليم والتدريب المهني	-----	1	من 60 إلى 120 ساعة معتمدة إجمالا	الحد الأقصى 25% على المستوى الثاني

الملحق رقم (2): المحددات الوصفية لمستويات الإطار الوطني للمؤهلات

يُحدّد كلٌّ من المستويات العشرة للإطار الوطني للمؤهلات من خلال محدد وصفي فريد يتألف من ثلاث فئات منفصلة تغطّي المعرفة والمهارات والكفاية، وتنقسم بدورها إلى خمس فئات فرعية. ويوضّح الجدول التالي الفئات والفئات الفرعية بالتفصيل.

1. المعرفة – الفهم النظري
تشمل المعرفة المفاهيم والنظريات التي تقوم عليها المعرفة، بالإضافة إلى المعرفة الضمنية المكتسبة؛ نتيجة أداء مهام معينة. أمّا المفهوم، فيشير إلى معرفة أكثر شمولية بالعمليات والسياقات، والتي يمكن تمييزها باعتبارها معرفة الأسباب الكامنة وراء الحقائق بدلاً من مجرد معرفة الحقائق فحسب. وتبدأ مستويات الإطار الوطني للمؤهلات بالمعرفة الأساسية للحقائق، وتتقدّم لتصل إلى النقطة التي توجب على المتعلّمين تأمل ذلك الجزء من المعرفة، وسبب صحته أو عدمها، واكتساب أو بناء معرفة جديدة بناء على ذلك.
2. المعرفة – المعرفة التطبيقية
تأتي الممارسة المتقنة من خلال تطبيق المعرفة والمفهوم النظري؛ مما ينطوي على القدرة على ربط المعرفة بالسياقات لتطبيقها في العديد من الممارسات والمواقف المختلفة. وتتقدم مستويات الإطار الوطني من ربط المعرفة بالقليل من السياقات اليومية إلى استخدام مجموعة من المهارات، والتقنيات، والممارسات المعقدة. فيُظهر المتعلّمون أصالةً وإبداعاً في تطوير وتطبيق مفهوم ومعرفة جديدة.
3. المهارات – مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية
تتطوي مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية على عملية اكتساب المعرفة والمفهوم النظري من خلال الأفكار والخبرات والحواس. وتشمل هذه المهارات القدرة على: حل المشكلات/ القضايا والتحديات، واستخدام الابتكار والإبداع، والاستجابة للتغيير، والمتابعة، وتقييم وتعزيز التطور المستمر. وغالباً ما تميل مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية إلى أن تكون قابلة للنقل؛ أي إنّه من الممكن تطبيقها في مختلف المواقف، وعلى أدوار العمل المختلفة متى تمّ تطويرها. وتتقدّم مستويات الإطار الوطني للمؤهلات من تلقّي الدعم والتشجيع إلى التعامل مع مواقف الحياة اليومية، وتحليل وتقييم المسائل والحالات المعقدة على أساس نقدي، وتطوير استجابات أصلية وإبداعية.
4. المهارات – مهارات التواصل، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية
تعدّ مهارات التواصل، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والحساب ضرورية في تحقيق ممارسة فعّالة، وتعزيز العديد من الأدوار و/ أو المهام. ومع ذلك، فليس من الضروري امتلاك المهارات في جميع الجوانب الثلاثة من الاتّصال، وتكنولوجيا المعلومات والاتّصالات، والمهارات العددية، بل إنّ امتلاكها بمستوى متساوٍ في المجالات الثلاثة لا يعدّ مطلباً ضرورياً أيضاً. وعلى الرغم من أنّ لأدوار العمل، والتعليم والتدريب متطلبات محددة فيما يتعلق بالتواصل وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات العددية، إلا أنّ العديد من هذه المهارات يعدّ عامّاً وقابلاً للتقلّب بين الأدوار المختلفة داخل المؤسسات التعليمية والتدريبية، أو مجالات العمل.
5. الكفاية – الاستقلالية والمسئولية والسياق

يرتبط كلٌّ من الاستقلالية والمسئولية والسياق بطبيعة علاقات العمل، ومستويات تحمّل المسؤولية تجاه الذات والآخرين، وإدارة التغيّرات، والطرق التي يعمل بها الأفراد، وأثر ذلك على وظائفهم أو على غيرهم. توفّر مواقف الإنسان - سواء المهنية، أو الاجتماعية، أو المدنية - السياق الذي تتوزع ضمنه المهارات والمعرفة؛ لتحقيق غايات عملية، وتتفاوت هذه المواقف من حيث التعقيد فيما تفرضه على المتعلم أو الفرد. وتعتمد مجموعة الاستجابات المطلوبة، ومدى استرشاد المهارات والمعارف ذات المستوى الأعلى أو الأوسع نطاقاً بها على مستوى التنبؤ بالسياق. وتتطوّر مستويات الإطار الوطني للمؤهلات من العمل الذاتي على مهام بسيطة، وروتينية تحت إشراف مباشر إلى درجة أكبر من الاستقلالية، وتحمل المسؤولية، حيث يصبح المتعلم أقلّ اعتماداً وأكثر استقلالاً و/ أو يركز بشكلٍ أكبر على الإدارة والقيادة، والنقد الذاتي، والقدرة على التفكير في المسائل المهنية والأخلاقية. كما أنّها تتطور أيضاً من السياقات، أو المواقف الهيكلية، أو المحددة التي تقيد سلوك الفرد في التصرف بفاعلية واستقلالية إلى السياقات، أو المواقف المعقدة وغير المحددة، أو المتوقعة.

المحددات الوصفية لمستويات الإطار الوطني للمؤهلات

المستوى	المعرفة - الفهم النظري	المعرفة - المعرفة التطبيقية	المهارات - مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المهارات - مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	الكفاية - الاستقلالية والمسئولية والسياق
1	إظهار معرفة أولية في مادة ما/ تخصص معين، في: • بعض الحقائق البسيطة.	استخدام المهارات البسيطة للقيام بما يلي مع التشجيع والمساندة: • إتمام مهام يومية، وبسيطة، • تمييز واستخدام آمن لأكثر الأدوات والمواد الأساسية شيوعاً تحت الإشراف.	مع التشجيع والمساندة، استخدام مراحل واضحة المعالم، للقيام بما يلي: • حل المشكلات البسيطة جداً، • تمييز بعض النتائج المحددة والمترتبة على القيام بالعمل أو عدم القيام به.	استخدام المهارات البسيطة للقيام بما يلي مع المساندة: • إنشاء واستجابة لاتصال كتابي/ شفهي بسيط جداً، • تنفيذ مهام بسيطة جداً مع معلومات وبيانات، • تفسير نطاق ضيق من البيانات البسيطة جداً والمألوفة.	العمل تحت الإشراف: • في السياقات اليومية، • في سياقات منظمة وواضحة بدرجة كبيرة.
2	إظهار معرفة أولية وفهم في مادة ما/ تخصص معين، في: • بعض الحقائق والأفكار البسيطة.	استخدام المهارات البسيطة للقيام بما يلي مع المساندة: • إتمام مهام مألوفة، ومخطط لها مسبقاً،	مع المساندة، استخدام مراحل واضحة المعالم، للقيام بما يلي: • إنشاء واستجابة لاتصال كتابي وشفهي بسيط،	استخدام المهارات الأولية للقيام بما يلي: • إنشاء واستجابة لاتصال كتابي وشفهي بسيط،	العمل تحت الإشراف: • في السياقات المباشرة والمألوفة والروتينية،

المستوى	المعرفة - الفهم النظري	المعرفة - المعرفة التطبيقية	المهارات - مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المهارات - مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	الكفاية - الاستقلالية والمسئولية والسياق
		<ul style="list-style-type: none"> • استخدام الأدوات والمواد الأساسية الشائعة بصورة آمنة وفاعلة تحت الإشراف. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد عملية للتعامل مع المواقف أو القضايا البسيطة والمألوفة، • لتمييز النتائج المحددة والمرتبة على القيام بالعمل أو عدم القيام به. 	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ مهام بسيطة للحصول على المعلومات ومعالجة البيانات، • تفسير نطاق محدود من البيانات العددية والرسوم البيانية البسيطة والمألوفة 	<ul style="list-style-type: none"> • في سياقات مخطط لها مسبقاً ومحددة.
3	<p>إظهار معرفة أساسية بالحقائق، متعلقين بمادة ما/ بتخصص معين، لما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الحقائق والأفكار البسيطة، • بعض العمليات و/ أو المواد و/ أو المصطلحات الأساسية. 	<p>استخدام المهارات البسيطة، وبعض المهارات الأساسية للقيام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إتمام مهام مألوفة، ومباشرة، وروتينية، • اختيار واستخدام الأدوات والمواد الأساسية الشائعة بصورة آمنة وفاعلة مع قدرٍ قليل من الإشراف. 	<p>مع بعض المساندة، استخدام مراحل معروفة من أساليب حل المشكلات، للقيام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التعامل مع مواقف و/ أو قضايا و/ أو مشكلات مباشرة، • تحديد النتائج المترتبة على القيام بالعمل، أو عدم القيام به. 	<p>استخدام المهارات البسيطة للقيام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنشاء واستجابة لاتصال كتابي وشفهي بسيط، ولكنه تفصيلي، • استخدام خصائص التطبيقات المألوفة؛ للحصول على المعلومات ومعالجة البيانات، • تفسير البيانات العددية والرسوم البيانية والمألوفة، وغير المعقدة. 	<p>العمل تحت إشراف قليل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • في السياقات المألوفة والروتينية، • مما يتيح قدرًا قليلاً من الاستقلالية، وقدرًا محدودًا من المسئولية.
4	<p>إظهار معرفة أساسية، وفهم متعلقين بمادة ما/ بتخصص معين، لما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • نطاق من الحقائق والأفكار، 	<p>استخدام المهارات الأساسية للقيام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تخطيط وتنظيم مهام مألوفة، 	<p>مع درجة مساندة ضئيلة، استخدام طرق حل المشكلات، للقيام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنتاج واستجابة لاتصال كتابي وشفهي مألوف، 	<p>استخدام المهارات الأساسية للقيام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنتاج واستجابة لاتصال كتابي وشفهي مألوف، 	<p>العمل تحت إشراف ضئيل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • في السياقات المألوفة وبعض السياقات غير المألوفة،

المستوى	المعرفة - الفهم النظري	المعرفة - المعرفة التطبيقية	المهارات - مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المهارات - مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	الكفاية - الاستقلالية والمسئولية والسياق
	<ul style="list-style-type: none"> العمليات و/ أو المواد و/ أو المصطلحات الأساسية، بعض النظريات والمفاهيم الرئيسية. 	<ul style="list-style-type: none"> الربط ببعض النظريات والمفاهيم الرئيسية. إتمام مهام مألوفة وغير مألوفة تتضمن بعض العناصر غير الروتينية، اختيار واستخدام الأدوات والمواد الأساسية بصورة آمنة وفاعلة تحت أقل قدر من الإشراف، وإدخال التعديلات عند اللزوم. 	<ul style="list-style-type: none"> للتعامل مع مواقف و/ أو قضايا و/ أو مشكلات مألوفة وغير مألوفة، تقديم تعميمات واستخلاص الاستنتاجات في مواقف محددة. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام خصائص التطبيقات الاعتيادية؛ للحصول على المعلومات ودمجها ومعالجة البيانات، تفسير واستخدام البيانات العددية والرسوم البيانية الروتينية بدرجة متدنية من التعقيد. 	<ul style="list-style-type: none"> مع بعض الاستقلالية والمسئولية
5	<ul style="list-style-type: none"> إظهار معرفة عامة، وفهم متعلقين بمادة ما/ بتخصص معين، لما يلي: نطاق واسع من الحقائق والأفكار، العمليات و/ أو المواد و/ أو السمات و/ أو الممارسات و/ أو التقنيات و/ أو المصطلحات، النظريات والمفاهيم الرئيسية. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات الأساسية للقيام بما يلي: تخطيط وتنظيم مهام مألوفة وجديدة، الربط بالنظريات والمفاهيم الرئيسية، إتمام مهام روتينية وغير روتينية، التكيف، حسب الحاجة، مع العمليات و/ أو الممارسات و/ 	<ul style="list-style-type: none"> مع بعض الإرشاد، الحصول على المعلومات وتنظيمها واستخدامها للقيام بما يلي: التعامل مع مواقف و/ أو قضايا و/ أو مشكلات محددة وروتينية، تقديم تعميمات وتوقعات لاستخلاص الاستنتاجات، واقتراح الحلول في مواقف محددة. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات الأساسية للقيام بما يلي: إنتاج واستجابة لاتصال كتابي وشفهي مألوف وغير مألوف، بعضه تفصيلي، اختيار واستخدام التطبيقات الاعتيادية؛ للحصول على المعلومات، ودمجها ومعالجة البيانات، 	<ul style="list-style-type: none"> العمل مع بعض الإرشاد: في السياقات المألوفة وغير المألوفة، لتنفيذ المهام الروتينية وغير الروتينية، مع استقلالية وتحمل مسئولية طبيعة المخرجات التعليمية وجودتها.

المستوى	المعرفة – الفهم النظري	المعرفة – المعرفة التطبيقية	المهارات – مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المهارات – مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	الكفاية – الاستقلالية والمسئولية والسياق
		أو التقنيات و/ أو الأدوات و/ أو المواد للتعامل مع مواقف و/ أو قضايا و/ أو مشكلات روتينية محددة.		• تفسير واستخدام البيانات العددية والرسوم البيانية الروتينية، وغير الروتينية التي تحتوي على بعض التعقيد.	
6	إظهار معرفة تفصيلية، وفهم متعلقين بمادة ما/ بتخصص معين، تكون متضمنة في النظريات والمفاهيم والمبادئ الرئيسة وتشمل ما يلي: • الحقائق والأفكار، • العمليات و/ أو المواد و/ أو السمات و/ أو التقنيات و/ أو المصطلحات، • الطبيعة المتغيرة للمعرفة المرتبطة بمادة ما/ تخصص معين، • الفرق بين التفسيرات المستندة إلى أدلة و/ أو البحث وغيرها من التفسيرات.	استخدام المهارات الأساسية وبعض المهارات المتقدمة للقيام بما يلي: • تخطيط وتنظيم مهام مألوفة وجديدة، البعض منها في مستوى متقدم، • الربط بالنظريات والمفاهيم الرئيسة، • إتمام مهام روتينية وغير روتينية وبعض المهام التي تكون في مستوى متقدم، • التكيف، حسب الحاجة، مع العمليات و/ أو الممارسات و/ أو التقنيات و/ أو الأدوات و/ أو المواد للتعامل مع مواقف و/ أو مشكلات	استخدام وتنظيم المعلومات للقيام بما يلي: • التعامل مع مواقف وقضايا ومشكلات محددة وبعضها غير محدد، • تقديم وتقييم الحجج والمعلومات والأفكار.	استخدام المهارات الأساسية وبعض المهارات المتقدمة للقيام بما يلي: • التواصل بصورة واضحة ومنظمة جدًا لنقل المعلومات والأفكار المعقدة، • اختيار واستخدام التطبيقات الاعتيادية؛ للحصول على المعلومات المتنوعة ودمجها ومعالجة البيانات، • دمج البيانات العددية والرسوم البيانية؛ لقياس مدى التقدم بناءً على الأهداف.	العمل: • في السياقات المألوفة وغير المألوفة. • في مجالات العمل المحددة و/ أو تطبيقات للموارد، • مع استقلالية وتحمل مسؤولية طبيعة المخرجات التعليمية وجودتها، • مع المسئولية في تحديد وتحقيق المخرجات الفردية.

المستوى	المعرفة – الفهم النظري	المعرفة – المعرفة التطبيقية	المهارات – مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المهارات – مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	الكفاية – الاستقلالية والمسئولية والسياق
		روتينية محددة وبعضها غير محدد.			
7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إظهار معرفة متقدمة وفهم متعلقين بمادة ما/ بتخصص معين، لما يلي: • العمليات و/ أو المواد و/ أو السمات و/ أو التقنيات و/ أو الأعراف و/ أو المصطلحات النظرية والمبادئ والمفاهيم الجوهرية، • التخصصات والمجال والخصائص المميزة، • بعض القضايا المعاصرة المهمة، ▪ إظهار معرفة عامة وفهم لما يلي: • بعض طرق البحث العلمي و/ أو أساليب التقصي الأخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات المتقدمة وبعض المهارات المتخصصة للقيام بما يلي: • تخطيط وتنظيم المهام المتقدمة. • الربط بالنظريات والمفاهيم الجوهرية، • التكيف، حسب الحاجة، مع العمليات و/ أو الممارسات و/ أو التقنيات و/ أو الأدوات و/ أو المواد للتعامل مع مواقف و/ أو قضايا و/ أو مشكلات محددة وغير محددة، • إجراء بحوث علمية، أو تقصي المواقف و/ أو القضايا و/ أو المشكلات المتقدمة. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام نطاق من الأساليب للقيام بما يلي: • تحليل وتقييم و/ أو تركيب المعلومات والمفاهيم التي تقع ضمن فهم مشترك في مادة ما/ تخصص معين، • إجراء تقييم ناقد للأدلة، • صياغة حلول مستندة إلى أدلة. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات المتقدمة للقيام بما يلي: • التواصل بصورة واضحة ومنظمة جداً؛ لنقل المعلومات والأفكار المعقدة، وتكييف الرسالة حسب متطلبات الجمهور المستهدف ومستواه، • اختيار واستخدام التطبيقات الاعتيادية، وبعض التطبيقات المتخصصة؛ للحصول على المعلومات متنوعة ودمجها ومعالجة البيانات، • تفسير وتقييم البيانات العددية والرسوم البيانية؛ لقياس مدى التقدم بناءً على الأهداف. 	<ul style="list-style-type: none"> العمل بمستوى متقدم: • في السياقات المتغيرة، • في مجالات العمل المحددة وغير المحددة، • مع تحمل بعض المسئولية تجاه أعمال الآخرين، • مع المسئولية في تحديد وتحقيق المخرجات الفردية و/ أو الجماعية.

المستوى	المعرفة - الفهم النظري	المعرفة - المعرفة التطبيقية	المهارات - مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المهارات - مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	الكفاية - الاستقلالية والمسئولية والسياق
8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إظهار معرفة ناقدة وفهم متعلقين بمادة ما/ بتخصص معين، في: • العمليات و/ أو المواد و/ أو السمات و/ أو التقنيات و/ أو الأعراف و/ أو المصطلحات • بعض النظريات والمبادئ والمفاهيم المتخصصة، • القضايا المعاصرة المهمة، • والتي تدمج النظريات والمبادئ والمفاهيم الجوهرية. ▪ إظهار معرفة تفصيلية وفهم في: • تخصص أو أكثر في مادة/ تخصص معين، • طرق البحث العلمي و/ أو أساليب التقصي المعمول بها. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات المتخصصة للقيام بما يلي: • التعامل مع المواقف المتقدمة وبعض المواقف المعقدة و/ أو المشكلات التي تتضمن على عنصر من المتغيرات غير المتوقعة، • الربط والتكيف ببعض النظريات والمفاهيم المتخصصة. • تطبيق طرق وأساليب البحث العلمي أو التقصي الاعتيادية، • تخطيط وتنفيذ مشروعات محددة في مجال التطوير والبحث العلمي والتقصي في مواقف و/ أو قضايا و/ أو مشكلات ذات المستوى الاحترافي، • إظهار إبداع في تطبيق المعرفة و/ أو الفهم و/ أو الممارسات. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام نطاق من الأساليب للقيام بما يلي: • إجراء التحليل النقدي و/ أو التقييم و/ أو تركيب المعلومات والمفاهيم والمهارات والممارسات في مادة ما/ تخصص معين لتحديد وتعريف المواقف و/ أو القضايا و/ أو المشكلات، • إظهار البصيرة والتفسير والابتكار والإبداع في المواقف و/ أو القضايا و/ أو المشكلات المعقدة، • تحديد وتطبيق الحلول ذات العلاقة، • إصدار أحكام مطلعة في مواقف تكون فيها البيانات/ المعلومات محدودة ومن مصادر متعددة. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات المتخصصة للقيام بما يلي: • التواصل مع الأقران والزملاء الأعلى درجة والمتخصصين، • تقديم عروض رسمية حول موضوعات متخصصة، مع تكييف الفكرة الرئيسة؛ لتلائم الجمهور، • اختيار واستخدام التطبيقات الاعتيادية والمتخصصة، • تحديد التعديلات والتحسينات اللازمة للتطبيقات حسب الحاجة، • تفسير وتقييم البيانات العددية والرسوم البيانية؛ لتحديد الأهداف وقياس التقدم. 	<ul style="list-style-type: none"> العمل بمستوى اختصاصي: • في السياقات المتغيرة وغير المتوقعة بعض الشيء، • في بعض مجالات العمل المعقدة، • مع تحمّل مسئولية تجاه أعمال الآخرين بشكل كبير، • قيادة مجموعات ومشروعات متعددة مع مسئولية صناعة القرارات ذات العلاقة.

المستوى	المعرفة - الفهم النظري	المعرفة - المعرفة التطبيقية	المهارات - مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المهارات - مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	الكفاية - الاستقلالية والمسئولية والسياق
9	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إظهار معرفة ناقدة وفهم متعلقين بمادة ما/ بتخصص معين، لما يلي: • العمليات و/ أو المواد و/ أو السمات و/ أو التقنيات و/ أو الأعراف و/ أو المصطلحات النظرية والمبادئ والمفاهيم المتخصصة، • القضايا المعاصرة المهمة المتعلقة بمادة ما/ بتخصص معين، والتي تدمج النظريات والمبادئ والمفاهيم الجوهرية المتعلقة بالتخصص. ▪ إظهار معرفة تفصيلية شاملة وفهم في: • تخصص أو أكثر في مادة/ تخصص معين، والتي تستند إلى التطورات المتقدمة في المجال، 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات الاحترافية، التي تستند إلى التطورات المتقدمة في مادة ما/ تخصص معين، للقيام بما يلي: • التعامل مع مواقف و/ أو القضايا و/ أو المشكلات المعقدة وغير المتوقعة، • الربط والتكيف بالنظريات والمفاهيم المتخصصة، • تطبيق طرق وأساليب البحث العلمي و/ أو التقصي الاعتيادية والمتخصصة، • تخطيط وتنفيذ مشروعات كبيرة في مجال التطوير أو البحث العلمي أو التقصي في مواقف جديدة و/ أو قضايا و/ أو مشكلات. • إظهار وفهم إبداع و/ أو ابتكار في تطبيق المعرفة و/ أو الممارسات. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام مزيج من الأساليب للقيام بما يلي: • التحليل النقدي و/ أو التقييم و/ أو تركيب المعلومات التي توسع المعرفة والمفاهيم الحالية في مادة ما/ تخصص معين. • تحديد وتصوّر وتعريف المشكلات الجديدة والمجردة، • إظهار مستوى احترافي من البصيرة والتفسير والأبداع والابتكار في المواقف و/ أو القضايا و/ أو المشكلات المعقدة • إعداد إجابات أصيلة ومبتكرة؛ للتعامل مع المواقف و/ أو القضايا و/ أو المشكلات المعقدة. إصدار أحكام مسببة في مواقف تكون فيها البيانات/ المعلومات محدودة و/ أو غير منسجمة. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات الاحترافية للقيام بما يلي: • اختيار طريقة مناسبة للتواصل مع نطاق من الجماهير من مستويات متفاوتة من المعرفة/ الخبرة، • التواصل مع الأقران والزملاء الأعلى درجة والمتخصصين. • امتلاك معرفة عميقة بالتطبيقات المناسبة؛ لتعزيز العمل وتحسينه، • تحديد التعديلات والتحسينات اللازمة للتطبيقات؛ لزيادة فاعليتها، • إجراء تقييم نقدي لمجموعة متنوعة من البيانات العددية والرسوم البيانية. 	<ul style="list-style-type: none"> العمل بمستوى احترافي: • في سياقات متغيرة تكون عادةً معقدة، وغير متوقعة، وغير محددة بوضوح، • مع المسئولية المتمكنة تجاه أعمال الأفراد والمجموعات، • المبادرة وقيادة الأنشطة/ المشروعات/ الأعمال، • أخذ دور في اتخاذ القرارات الإستراتيجية.

المستوى	المعرفة - الفهم النظري	المعرفة - المعرفة التطبيقية	المهارات - مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المهارات - مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	الكفاية - الاستقلالية والمسئولية والسياق
	<ul style="list-style-type: none"> • لطرق البحث العلمي و/ أو أساليب التقصي المتخصصة المعمول بها. 				
10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إظهار معرفة ناقذة تفصيلية وفهم متعلقين بالعلوم المتقدمة لمادة ما/ تخصص معين، لما يلي: • العمليات و/ أو المواد و/ أو السمات و/ أو التقنيات و/ أو الأعراف و/ أو المصطلحات • المبادئ الرائدة و النظريات والمبادئ والمفاهيم المتخصصة. ▪ إظهار معرفة تفصيلية شاملة، وفي كثير من الأحيان رائدة وفهم: • في تخصص أو أكثر في مادة/ تخصص معين، تم إنشاؤه من خلال البحث العلمي الشخصي و/ أو أساليب 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام المهارات بمستوى عالٍ من التخصص، التي تستند إلى التطورات المتقدمة في مادة ما/ تخصص معين، للقيام بما يلي: • التعامل مع المواقف الجديدة وغير المألوفة و/ أو القضايا و/ أو المشكلات المعقدة، وغير متوقعة. • تطبيق طرق وأساليب البحث العلمي و/ أو التقصي الاعتيادية والمتخصصة. • الربط والتكيف مع المبادئ الرائدة، والنظريات، والمفاهيم المتخصصة، • تخطيط وتنفيذ مشروعات ضخمة في مجال التطوير، أو البحث العلمي أو التقصي في 	<ul style="list-style-type: none"> ارتجال واستخدام مزيج من عدة أساليب؛ للقيام بما يلي: • التحليل النقدي و/ أو التقييم و/ أو تركيب أفكار ومعلومات معقدة جداً لتطوير إجابات أصلية، ومبتكرة للمشكلات والقضايا. • التعامل مع مواقف و/ أو قضايا و/ أو مشكلات معقدة جداً و/ أو جديدة. • إصدار أحكام مسببة في المواقف التي تكون فيها البيانات/ المعلومات محدودة جداً و/ أو غير متطابقة. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام نطاق واسع من المهارات الاحترافية؛ للقيام بما يلي: • التواصل بمستوى ملائم مع نطاق من الجماهير، وتكييف الاتصال حسب السياق والهدف، • التواصل مع الأقران، ومع الآخرين بخصوص نتائج البحوث والابتكار، • المشاركة في الحوار النقدي، • استخدام نطاق من التطبيقات؛ لتعزيز العمل وتحسينه، • إجراء تقييم نقدي للبيانات العددية والرسوم البيانية. 	<ul style="list-style-type: none"> العامل بمستوى الخبراء: • في سياقات مختلفة تكون عادة معقدة، وغير متوقعة، وغير محددة بوضوح، • مع تحمل شخصي للمسئولية تجاه أعمال الأفراد، والمجموعات، والمشروعات، • ابتكار الأنشطة/ المشروعات/ الأعمال المعقدة وقيادتها، • اتخاذ قرارات إستراتيجية.

الكفاية - الاستقلالية والمسئولية والسياق	المهارات - مهارات التواصل، وتقنية المعلومات والاتصالات، والمهارات العددية	المهارات - مهارات حل المشكلات العامة والمهارات التحليلية	المعرفة - المعرفة التطبيقية	المعرفة - الفهم النظري	المستوى
			<p>مواقف و/ أو قضايا و/ أو مشكلات جديدة ورائدة،</p> <ul style="list-style-type: none"> • إظهار إبداع و/ أو ابتكار في تطوير وتطبيق المعرفة و/ أو الفهم و/ أو الممارسات الجديدة. 	<p>التقصي المعمول بها، والتي قد تسهم بشكل مهم في الممارسات والمعرفة الحالية.</p>	