مسار
MASAR

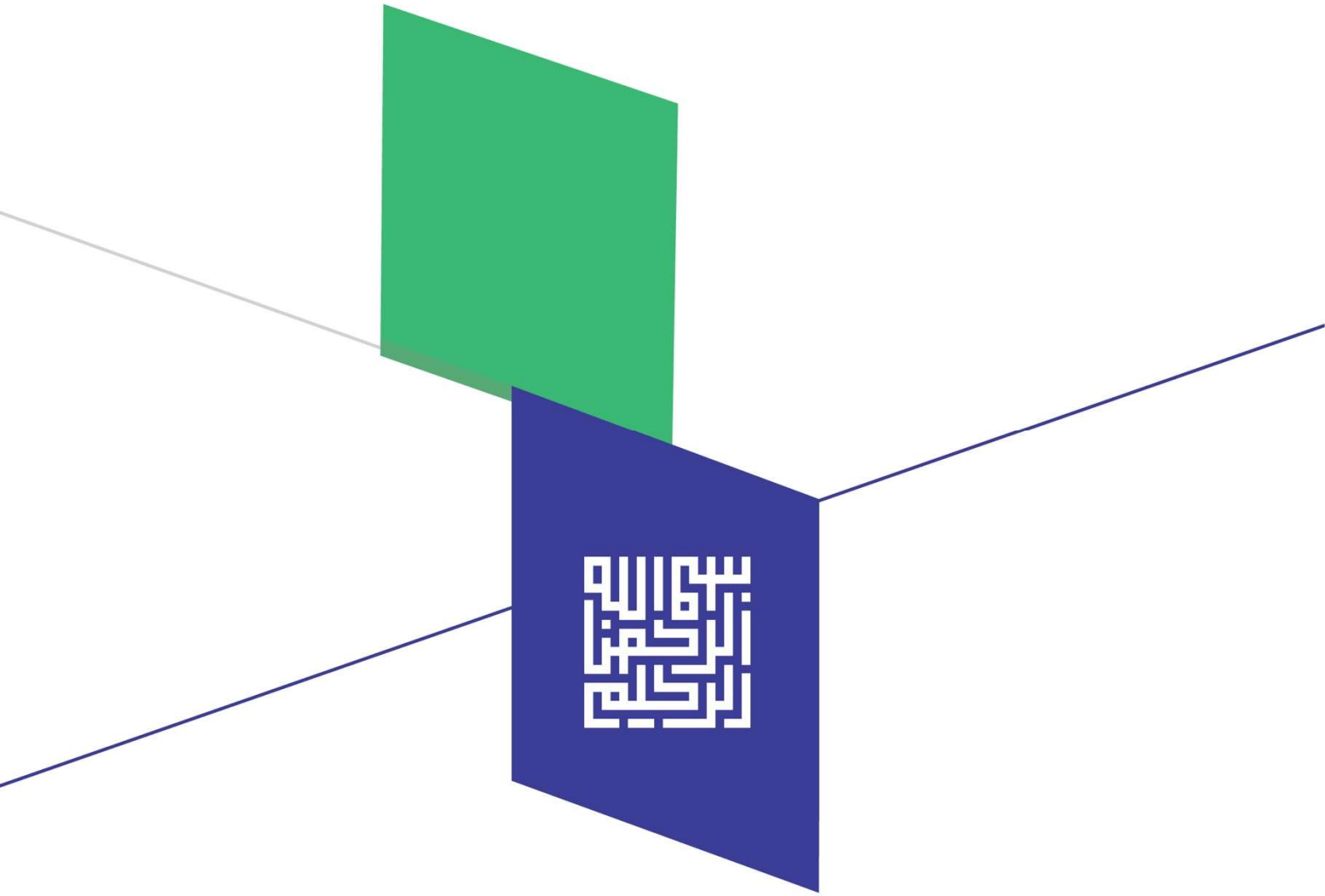
المركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب
The National Center for Training Evaluation & Accreditation

شرح تفصيلي لمعايير الاعتماد المؤسسي

مركز مسار

هيئة تقويم التعليم والتدريب
Education & Training Evaluation Commission

www.etec.gov.sa



المعيار الأول:

الشراكة مع أصحاب العمل

الشراكة مع أصحاب العمل	فهم ماهية المعيار الأول	يعد التدريب والتطوير المستمر من أولويات أصحاب العمل والمنشآت التدريبية بهدف زيادة مهارات القوى العاملة ورفع كفاءتهم الإنتاجية وتطوير قدراتهم العملية لضمان الاستدامة وخلق البيئة التنافسية بين المنشآت للمساهمة في تحقيق متطلبات وتوقعات سوق العمل. ومن هنا تأتي أهمية بناء الشراكة بين المنشآت التدريبية وأصحاب العمل والتي تعد عاملاً أساسيًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التعاون وبناء علاقات إيجابية بين أصحاب العمل والصناعات المتعددة، كما تُسهم في تنمية مخرجات تعلم المتدربين وتقدمهم الوظيفي، أو ريادة الأعمال أو الانتقال لمستويات أعلى من التدريب.
	أهمية المعيار الأول	أهمية معيار الشراكة مع أصحاب العمل: أكدت التجارب العملية محليا وعالميا أهمية الشراكة بين المنشآت التدريبية وأصحاب العمل وهو ما يدعم جهود المملكة في مواءمة مخرجات منظومتي التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل لدفع عجلة تقدم الاقتصاد الوطني وزيادة مساهمة قطاع الأعمال في إجمالي الناتج المحلي وتخفيض معدل البطالة، ومن هنا يمكن إيجاز أهمية الشراكة مع أصحاب العمل في التالي: - ربط المنشآت التدريبية بالأنشطة الاقتصادية داخل المملكة ومحيطها الإقليمي، خصوصا في ظل وجود ميزات تنافسية ومشاريع وطنية متعددة الحجم والتأثير تعتمد بشكل أساس على المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي تحظى بدعم كبير من الدولة. - تفعيل أنواع معينة من الشراكة مثل التلمذة المهنية والتدريب التعاوني والتدريب على رأس العمل كممارسات عالمية مثلى في قطاع التدريب لتخريج متدربين مؤهلين على درجة عالية من المهارة - قياس مدى جودة وفاعلية إشراف المنشآت التدريبية على المتدربين من خلال جمع وتسجيل بيانات وجهات المتدربين للتأكد من أن المنشآت تقيّم شراكاتها باستمرار من خلال توفير بيانات حقيقية ومحدثة. - تعظيم أثر منهجيات التدريب في بيئات العمل.
	عناصر المعيار الأول ومجال تطبيقه	يضم معيار الشراكة مع أصحاب العمل أربعة معايير فرعية وهي كالاتي: - إدارة الشراكات مع أصحاب العمل بشكل استراتيجي ومنهجي وفاعل يهدف دعم المتدربين في مسارهم نحو التوظيف، ريادة الأعمال أو انتقالهم لمستويات أعلى من التدريب.

		- التدريب التعاوني و/أو التدريب على رأس العمل و/أو التلمذة المهنية جزءاً لا يتجزأ من العملية التدريبية. - دعم المنشأة التدريبية المتدربين والإشراف عليهم بشكل كامل خلال التدريب التعاوني أو خلال (التلمذة المهنية و/أو التدريب على رأس العمل) لضمان حصولهم على التوظيف أو انتقالهم لريادة الأعمال، أو انتقالهم لمستويات أعلى من التدريب. - العمل على بيانات وجهات المتدربين بالشمولية والدقة واستخدامها بشكل فاعل. ويقيس معيار الشراكة مع أصحاب العمل وعناصره الفرعية مدى جودة وفاعلية إدارة الشراكات ككل لدى المنشآت التدريبية لضمان جودة المخرجات واستمرارية دعم المتدربين. وتطبق المنشآت التدريبية هذا المعيار الأول من خلال: - دعم المتدربين في مسارهم نحو التوظيف - ريادة الأعمال - نقل المتدربين لمستويات أعلى من التدريب - تبني آلية التدريب التعاوني - تبني آلية التلمذة المهنية - تبني آلية التدريب على رأس العمل - الإشراف الميداني على المتدربين - جمع وتسجيل وإدارة بيانات وجهات المتدربين.

المعيار الفرعي الأول	فهم المعيار الفرعي الأول	يُركز المعيار الفرعي الأول على أن تُدار الشراكة بين المنشآت التدريبية وأصحاب العمل بشكل استراتيجي فاعل بحيث يواكب التوجه الرسمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠ لما له من دور إيجابي في ازدهار الاقتصاد الوطني وتحقيق الميزة التنافسية بين جميع المنشآت وتحفيزها للارتقاء بنواتج التدريب ورفع جودة البرامج التدريبية التي تقدمها ودعم المتدربين وتطورهم في مسارهم نحو التوظيف وريادة الأعمال أو انتقالهم لمستويات أعلى من التدريب في ظل احتياجات سوق العمل وتطلعات المتدربين وأصحاب العمل في آن واحد لمواكبة التغيرات والتحديات الجديدة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الأول	يرتبط المعيار الفرعي الأول بمعيار الشراكة مع أصحاب العمل من خلال إدارة هذه الشراكة وفق استراتيجية تعمل على دعم المتدربين والمنشآت التدريبية على النحو التالي: أولًا: على مستوى المتدرب: - تقديم محتوى تدريبي مواكب لتطورات سوق العمل

		- تنمية مهارات وقدرات المتدربين من خلال التدريب العملي لدعمهم في مسارهم نحو التوظيف وتهيئتهم للحصول على فرص العمل المناسبة لاحتياجاتهم ومؤهلاتهم. - تعزيز التجربة التدريبية ورفع جودة البرامج التدريبية لتنمية مهارات وقدرات المتدربين للانتقال لمستويات أعلى من التدريب. ثانيًا على مستوى المنشأة: - تحقيق احتياجات وتطلعات سوق العمل من خلال تخريج كوادر سعودية مؤهلة للعمل والمنافسة وقادرة على الإنتاج وتحقيق الاستدامة. - تحقيق التكامل والفاعلية في أنظمة وعمليات الجودة الداخلية داخل المنشآت التدريبية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل.
	عناصر المعيار الفرعي الأول	يركز المعيار الفرعي الأول على العناصر التالية: - وضع خطة استراتيجية لإدارة المنشأة التدريبية وبناء شراكة مع أصحاب العمل. - تطوير البرامج التدريبية المقدمة وضمان التحسين المستمر لها. - تأهيل المتدربين بشكل فعال لتحقيق تقدم نحو مسارهم الوظيفي - نقل المتدربين لمستويات أعلى من التدريب تؤهلهم للارتقاء بمستواهم المهني. - تخريج كوادر سعودية مؤهلة للعمل في سوق العمل المحلي. - تحقيق استدامة المنشآت من خلال تزويدها بالكوادر الوطنية المؤهلة لأداء الأعمال.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الأول	يتحقق المعيار الفرعي الأول من خلال ثلاثة مستويات كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي. العمل وفق المستند المؤسسي في شكل لائحة أو نظام أو سياسة المعتمد من صاحب الصلاحية الذي تستند عليها المنشأة التدريبية لإدارة شراكاتها بشكل استراتيجي ومنهجي وفاعل لتحقيق أهداف المعيار المتمثلة في دعم المتدربين في مسارهم نحو التوظيف وريادة الأعمال أو انتقالهم لمستويات أعلى من التدريب. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثّقة ويتحقق من خلال جمع وتسجيل وإدارة بيانات وجهات المتدربين بشكل شمولي ودقيق واستخدامها في التطوير والتحسين المستمر بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى تطبيق المنشأة التدريبية لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية مالم تخالف توجهات المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية

		يتحقق هذا المستوى من خلال قيام المنشأة التدريبية بوضع مؤشرات أداء قابلة للقياس للتعرف على مدى الاستفادة من الشراكة مع أصحاب العمل. ولتحقيق هذا المستوى لابد من وجود أدلة وشواهد لقياس نتائج التطبيق ومقارنتها بمستهدفات مؤشرات الأداء بشكل مستمر لتحديد الوضع الراهن للمنشأة التدريبية ورصد جوانب القوة وأولويات التحسين والعمل على اتخاذ القرارات التصحيحية أو التطويرية وبناء الخطط التحسينية على ضوئها.

المعيار الفرعي الثاني	فهم المعيار الفرعي الثاني	يهتم المعيار الفرعي الثاني بتخريج متدربين على درجة عالية من المهارة من خلال التلمذة المهنية والتدريب التعاوني والتدريب على رأس العمل، وهي تعد من أهم أنواع الشراكة باعتبارها ممارسات مثلى في قطاع التدريب على مستوى العالم وذلك لما تحققه من مواءمة بين ما يكتسبه ويتقنه المتدربين من معارف ومهارات وخبرات في مجال تخصصهم وبين ما هو مطلوب في سوق العمل.
	ارتباطه بمجالات المعيار الأول	يرتبط المعيار الفرعي الثاني بمعيار الشراكة مع أصحاب العمل من خلال دعم المتدربين وتوفير فرص حقيقية لتدريبهم وفق ضوابط ومعايير محددة ترتبط بكل من المتدربين والمنشآت وأصحاب الأعمال على النحو التالي: أولًا: على مستوى المتدرب: - ادماج المتدربين في بيئات عمل حقيقية. - توفير فرص للمتدربين للحصول على وظائف مستدامة. - تدريب المتدربين واكسابهم مهارات التواصل مع المديرين والموظفين في بيئة العمل. - تطبيق ما تعلمه المتدربين من معارف وما اكتسبوه من مهارات خلال فترة دراستهم بالمنشأة التدريبية - اكتساب المتدربين معارف جديدة عن المشكلات والصعوبات التي يمكن أن تواجههم في بيئة العمل وكيفية معالجتها والتخفيف من آثارها. - تطوير المهارات التقنية والفنية للمتدربين للتفاعل مع متطلبات التدريب واحتياجات سوق العمل. ثانيًا: على مستوى أصحاب العمل (سوق العمل): - توفير بيئة عمل واقعية للمتدربين وفق ضوابط محددة. - توفير فرص عمل للمتدربين والاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم المهنية - تحقيق الاستدامة في العلاقة بين المنشآت التدريبية وأصحاب العمل. - تحقيق الميزة التنافسية من خلال الشراكة والحصول على كوادر وطنية قادرة على مواجهة المنافسة الوظيفية والسوقية.
	عناصر المعيار الفرعي الثاني	يركز المعيار الفرعي الثاني على العناصر التالية: - تهيئة المتدربين لتحمل المسؤولية وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.

		- التعاون مع قطاع الأعمال لتدريب المتدربين داخل بيئة عمل واقعية - تهيئة المتدربين للتفاعل مع بيئة العمل الواقعية والتعامل مع سوق العمل. - الربط بين نواتج التعلم واحتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل. - التدريب العملي للمتدربين لإعدادهم مهنيًا وفنيًا وسلوكيًا. - إعداد المتدربين مهنياً وفنياً وإكسابهم سلوكيات الالتزام والضبط واحترام المواعيد.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثاني	يتحقق المعيار الفرعي الثاني من خلال ثلاثة مستويات كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي العمل وفق المستند المؤسسي في شكل لائحة أو نظام أو سياسة المعتمد من صاحب الصلاحية لتبني منهجية وآليات التدريب التعاوني و/أو التلمذة المهنية و/أو التدريب على رأس العمل كجزء لا يتجزأ من العملية التدريبية. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثّقة يتحقق من خلال جمع أدلة وشواهد تطبيق منهجيات التدريب التعاوني و/أو التدريب على رأس العمل و/أو التلمذة المهنية كجزء لا يتجزأ من العملية التدريبية وبشكل مستمر وموثق، ويضاف إليها شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية مالم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لتبني وتطبيق المنشأة لمنهجيات وآليات التدريب التعاوني و/أو التدريب على رأس العمل و/أو التلمذة المهنية كجزء لا يتجزأ من العملية التدريبية. بالإضافة إلى توفير أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر واتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثالث	فهم المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على دعم المنشأة التدريبية للمتدربين والإشراف عليهم بشكل كامل خلال (التدريب التعاوني والتلمذة المهنية والتدريب على رأس العمل) لضمان حصولهم على التوظيف، أو انتقالهم لريادة الأعمال، أو انتقالهم لمستويات أعلى من التدريب، وفق منهجية شاملة تعمل على تحديد الاحتياجات المطلوبة للمتدربين بدقة والعمل على تطويرها بآلية تناسب متطلبات واحتياجات سوق العمل.
	ارتباطه بمجالات المعيار الأول	يرتبط المعيار الفرعي الثالث بمعيار الشراكة مع أصحاب العمل من خلال مساعدة أصحاب الأعمال في الاشراف على المتدربين على رأس العمل أو أثناء التدريب التعاوني أو التلمذة المهنية على النحو التالي: أولًا: على مستوى المتدرب والمنشأة التدريبية: - رفع مستوى جودة المنشأة التدريبية - الإشراف الفعال على المتدربين والعمل على تطوير مهاراتهم بما يناسب متطلبات سوق العمل - اعداد تقارير دورية لكل متدرب لمعرفة مستواه المعرفي والمهاري وتقديم الدعم والمساعدة عند الحاجة. - توفير معلومات للمتدربين عن التحديات التي يمكن أن تواجه مجالات عملهم المستقبلي لتهيئتهم للتكيف معها والعمل على معالجتها أو التخفيف من آثارها. - توفير فرص عمل دائمة للمتدربين أو نقلهم لمستوى أعلى من التدريب - توجيه وإرشاد المتدربين أثناء فترة التلمذة أو التدريب التعاوني لإكسابهم المهارات المناسبة. ثانيًا: على مستوى قطاع الأعمال (سوق العمل): - تزويد قطاع الأعمال باحتياجاته من الكوادر والكفاءات الوطنية. - التعاون المشترك لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بما يخدم الاقتصاد الوطني - توفير فرص عمل دائمة للمتدربين والاستفادة من الشراكة مع المنشآت التدريبية -
	عناصر المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على العناصر التالية: - دعم المتدربين طوال فترة تدريبهم بالمنشآت التدريبية لتأهلهم لسوق العمل. - اعطاء الثقة للمتدربين بقدرتهم على مواكبة متطلبات سوق العمل. - الإشراف على المتدربين بشكل كامل خلال فترة التدريب التعاوني أو التلمذة المهنية أو التدريب على رأس العمل والحصول على تقارير

		أداء فردية للتعرف على المستوى المعرفي والمهاري لكل متدرب. - تكاملية التدريب من خلال الربط بين التدريب النظري والتدريب على رأس العمل. - اتخاذ إجراءات تصحيحية عند الحاجة لانتقالهم لمستوى أعلى من التدريب أو في حال مساعدتهم في الحصول على وظيفة. - مساعدة المتدربين في تخطي العقبات والمشكلات التي يمكن أن تواجههم. - تعميق فهم المتدربين للمعارف والمهارات التي اكتسبوها طوال فترة تدريبهم بالمنشأة التدريبية. - دعم أصحاب الأعمال بكوادر بشرية تمتلك مهارات ومعارف عالية - مساعدة أصحاب الأعمال في خلق فرص عمل للمساهمة في إجراءات القضاء على البطالة
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثالث	يتحقق المعيار الفرعي الثالث من خلال ثلاثة مستويات كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي العمل وفق المستند المؤسسي في شكل لائحة أو نظام أو سياسة المعتمد من صاحب الصلاحية لدعم المتدربين والإشراف الميداني عليهم بشكل كامل خلال التدريب التعاوني أو خلال) التلمذة المهنية و/أو التدريب عل رأس العمل) المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثّقة ويتحقق من خلال توافر أدلة وشواهد تطبيق دعم المتدربين والإشراف الميداني عليهم بشكل كامل خلال التدريب التعاوني أو خلال) التلمذة المهنية و/أو التدريب على رأس العمل وبشكل مستمر وموثق ويضاف إليه شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية مالم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية تتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لمخرجات دعم المتدربين والاشراف الميداني عليهم خلال التدريب التعاوني أو خلال التلمذة المهنية و/أو التدريب على رأس العمل) ، بالإضافة إلى أدلة نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الرابع	فهم المعيار الفرعي الرابع	يركز المعيار الفرعي الرابع على قياس مدى جودة وفاعلية جمع وتسجيل بيانات وجهات المتدربين وذلك للتأكد من أنها تتسم بالشمولية والدقة وتستخدم بشكل فاعل، وهذا يساعد المنشأة التدريبية على اكتشاف فرص بناء شراكات جديدة أو توسيع وتطوير شراكاتها القائمة، من خلال تحليل هذه البيانات والتعرف على احتياجات المتدربين ومؤهلاتهم وفئاتهم العمرية لمساعدة المنشآت التدريبية في وضع خطة تناسب احتياجاتهم وتحقق أهداف شراكتها مع أصحاب العمل.
	ارتباطه بمجالات المعيار الأول	يرتبط المعيار الفرعي الثالث بمعيار الشراكة مع أصحاب العمل من خلال العمل على تحليل بيانات وجهات المتدربين بدقة ووضوح واستخدامها بشكل فاعل يخدم كل من المتدرب والمنشأة التدريبية وأصحاب العمل على النحو التالي: أولًا: على مستوى المتدرب والمنشأة التدريبية: - إعداد المحتوى العلمي بما يلائم احتياجات المتدربين وفقًا لمستحدثات سوق العمل. - العمل على تطوير طرق التدريب المناسبة لاحتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل. - توفير فرص تدريبية مناسبة للمتدربين وفقًا لأماكن الإقامة - عقد شراكة مع أصحاب عمل جدد وفقًا لوجهات بيانات المتدربين التي تمتلكها المنشأة التدريبية بما يناسب تخصصاتهم ومؤهلاتهم ثانيًا: على مستوى أصحاب العمل (سوق العمل): - التعرف على الكوادر البشرية المتوافرة وطبيعة المهارات التي يمتلكونها. - التعاون مع المنشآت التدريبية في توفير فرص العمل اللازمة للمتدربين للمساهمة في تحقيق أهداف الاستدامة والتنمية الاقتصادية. - الاستفادة من مهارات القوى البشرية الابداعية في التطوير لزيادة القدرة على التنافس في الاسواق المحلية والدولية.
	عناصر المعيار الفرعي الرابع	يركز المعيار الفرعي الرابع على العناصر التالية: - إنشاء نموذج يشتمل على كافة البيانات التي تحتاجها المنشأة التدريبية بدقة ووضوح مثل: (الاسم – العمر – مكان الإقامة - المؤهل العلمي – الخبرات – التخصص – وضع بعض الاسئلة لمعرفة مستوي المتدرب في مجال الدورة التدريبية - ...) واستخدامها في كل من: • التعرف على احتياجات المتدربين التدريبية والعمل على توفيرها. • إعداد مادة علمية مناسبة لاحتياجات المتدرب ومتطلبات سوق العمل.

		• اختيار طريقة التدريب المناسبة وفقًا لاحتياجات المتدربين. • التعرف على سمات المتدربين اللازمة في التدريب والعمل على تطويرها وتنميتها - تحليل واستخدام بيانات وجهات المتدربين للتعاون مع أصحاب العمل واستخدامها في توفير فرص للتدريب التعاوني أو توفير فرص عمل دائمة.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الرابع	يتحقق المعيار الفرعي الرابع من خلال ثلاثة مستويات كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي العمل وفق المستند المؤسسي في شكل لائحة أو نظام أو سياسة المعتمد من صاحب الصلاحية تستند عليه المنشأة لجمع وتسجيل وإدارة بيانات وجهات المتدربين بشكل شمولي ودقيق واستخدامها في التصحيح والتطوير المستمر. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثّقة يتحقق من خلال توفير أدلة وشواهد جمع وتسجيل وإدارة بيانات وجهات المتدربين بشكل شمولي ودقيق واستخدامها في التصحيح والتطوير المستمر وبشكل مستمر وموثق بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية مالم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لجمع وتسجيل وإدارة بيانات وجهات المتدربين بشكل شمولي ودقيق، بالإضافة إلى شواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر والعمل على اتخاذ القرارات التصحيحية أو التطويرية وبناء الخطط التحسينية على ضوئها.

المعيار الثاني:

الحوكمة والإدارة

الحوكمة والإدارة	فهم ماهية المعيار الثاني	توفر حوكمة المنشأة التدريبية ونظمها الإدارية أُطرًا أخلاقية، وتنظيمية، وتوزيعًا للصلاحيات والمسؤوليات حيث يعتمد مبدأ الحوكمة على ما تقوم به إدارة المنشأة من وضع للإجراءات والنظم لتسهيل عملية اتخاذ القرار وتطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة لحماية حقوق جميع الأطراف في المنشأة، إضافة إلى خلق بيئة عمل سليمة تعين المنشأة على تحقيق مستويات أداء أعلى، لتحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل. ونظراً لأن الحوكمة من الموضوعات التي تسعى المملكة على تعزيزها للمساهمة في التنمية الاقتصادية، فقد تم العمل على توجيه المنشآت التدريبية باتباع آليات لتنظيم العلاقات المختلفة بينها وبين أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.
	أهمية المعيار الثاني	- أهمية الحوكمة والإدارة: تشير العديد من الدراسات على أهمية الحوكمة والتي يمكن ذكرها في النقاط التالية: - تحقيق الشفافية، والمساءلة، والمساواة، وتنظيم وتقسيم كافة المسؤوليات والحقوق. - إشراك أصحاب المصلحة على المستوى المحلي للمنشأة أو المستوى الوطني. - تحقيق الانضباط المالي والإداري والسلوكي في كافة المنشآت التدريبية. - جذب الاستثمارات والدعم الحكومي للمنشآت، بالإضافة لرفع الكفاءة المالية للمنشأة نظير انفتاحها على استثمارات محلية وعالمية. ونظرًا لحجم التدريب والعمليات المرتبطة به؛ تبرز أهمية بناء نظم معلومات إدارية لجمع وتحليل بيانات الأداء، واتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء ذلك؛ حيث تشير الدراسات إلى أن المنشآت التي تستخدم نظم معلومات إدارية تكون قادرة على: - اتخاذ قرارات ناجحة وفعالة. - توفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب. - تقييم نشاطاتها من خلال تقديم معلومات وبيانات دقيقة عن أدائها.

		- مساعدة المنشآت على التخطيط والتنبؤ للمستقبل.
	عناصر المعيار الثاني ومجال تطبيقه	يضم معيار الحوكمة والإدارة سبعة معايير فرعية تعمل على تحقيق العناصر التالية للمنشآت التدريبية: - توفير حوكمة واضحة وفاعلة تتضمن أصحاب المصلحة المناسبين. - توفير خطة استراتيجية فاعلة وشاملة. - التخطيط للموارد البشرية وإدارتها بما يتوافق مع أهدافها الاستراتيجية. - ضمان مستوى تواصل فعال مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. - أن يتولى نظام إدارة معلومات مركزي جمع وإدارة وتحليل أداء المنشأة التدريبية وقياسه بفاعلية. - تُدار مرافق المنشأة التدريبية ويتم صيانتها بشكل فاعل. - تفي تدابير الصحة والسلامة في المنشأة التدريبية بكافة المعايير والأنظمة واللوائح الوطنية. ويتأكد تطبيق المعيار الثاني من خلال: - وجود خطة استراتيجية فاعلة للمنشأة التدريبية. - وجود سياسات وإجراءات واضحة للموارد البشرية في ضوء استراتيجية المنشاة. - وضع نظام إداري فاعل لإدارة الأصول المادية والمرافق. - الالتزام بأنظمة الصحة والسلامة الوطنية، والإدارة الفاعلة لنظم المعلومات.

المعيار الفرعي الأول	فهم المعيار الفرعي الأول	يتوفر لدى المنشأة التدريبية حوكمة واضحة وفاعلة تتضمن عضوية أصحاب المصلحة المناسبين. يركز المعيار الفرعي الأول على أن يتوفر لدى المنشأة التدريبية حوكمة واضحة وفاعلة تتضمن عضوية أصحاب المصلحة المناسبين، لتنظيم وتوثيق العلاقة بين إدارة المنشأة التدريبية وأصحاب المصلحة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثاني	يرتبط المعيار الفرعي الأول بمعيار الحوكمة والإدارة الذي يسعى لتوفير حوكمة واضحة وفاعلة للمنشأة التدريبية تتضمن عضوية أصحاب المصلحة المناسبين، من خلال التخطيط والتنفيذ الجيد، ولتحقيق ذلك يجب أن:

		- تشتمل الحوكمة على عناصر وعمليات يتم ربطها وترتيبها كأساسات للإدارة الرشيدة. - الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وإدارتها بصورة سليمة وفق معايير معينة، مثل الكفاءة، والفاعلية، والاستدامة. - ضمان عضوية جميع أصحاب المصلحة المناسبين للعمل نحو تحقيق أهداف المنشأة.
	عناصر المعيار الفرعي الأول	يركز المعيار الفرعي الأول على العناصر التالية: - وضع مجموعة من القواعد والمعايير والإجراءات لإدارة المنشأة التدريبية. - وضع نظام للحوكمة الفاعلة للمنشأة التدريبية يتضمن أصحاب المصلحة المناسبين. - تطبيق نظام إداري فاعل مبني على سياسات وإجراءات مناسبة لإدارة المنشأة التدريبية بشكل يحقق الأهداف المطلوبة ويضمن حقوق جميع المشاركين. - تطبيق مبدأ الشفافية والمساءلة مما يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة. - تحقيق الميزة التنافسية وخلق فرص شراكة جديدة مع أصحاب مصلحة جدد.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الأول	يتحقق المعيار الفرعي الأول من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي الالتزام بالمستند المؤسسي في شكل لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية بحيث تستند عليه المنشأة للحوكمة الواضحة والفاعلة، وبما يتضمن عضوية أصحاب المصلحة المناسبين وفق طبيعة عمل المنشأة. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة بشكل مستمر وموثق ويتحقق هذا المستوى من خلال وجود أدلة وشواهد تطبيق حوكمة المنشأة بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية للحوكمة نص عليها المستند المرفوع؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال قيام المنشأة التدريبية بوضع مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس مخرجات حوكمة المنشأة، بالإضافة إلى وجود أدلة وشواهد قياس نتائج تطبيق الحوكمة ومقارنتها بالمستهدفات بشكل

		مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج تطبيق الحوكمة مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثاني	فهم المعيار الفرعي الثاني	يتوفر لدى المنشأة التدريبية خطة استراتيجية فاعلة وشاملة. يركز المعيار الفرعي الثاني على توفير خطة استراتيجية فاعلة وشاملة تتضمن مجموعة من الأهداف والمبادرات الاستراتيجية التي تسعى المنشأة التدريبية لتحقيقها خلال فترة زمنية محددة، بمشاركة جميع أصحاب المصلحة. فالخطة الاستراتيجية تساعد إدارة المنشأة في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، من خلال دراسة المتغيرات الداخلية والخارجية للمنشأة، إضافة إلى معرفة الممارسات المثلى عالمياً.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثاني	يرتبط المعيار الفرعي الثاني ارتباطًا رئيسيًّا بمعيار الحوكمة والإدارة، فالخطة الاستراتيجية تُعد العنصر الأساس في عملية الحوكمة التي تقوم بها إدارة المنشأة من خلال مجموعة من الأهداف والمبادرات الاستراتيجية لتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، ويتحقق هذا الارتباط من خلال: - الإعداد الشامل للخطة الاستراتيجية. - التحليل البيئي لجميع المتغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر على المنشأة التدريبية. - وضع خطة أخلاقية وتنظيمية. - توزيع الصلاحيات والمسؤوليات.
	عناصر المعيار الفرعي الثاني	يركز المعيار الفرعي الثاني على العناصر التالية: - وضع رؤية واضحة ومحددة للمنشأة. - تنفيذ التحليل الرباعي SWOT لمعرفة نقاط القوة وجوانب التحسين والتهديدات والعمل على استغلال الفرص المتاحة. - وضع خطط بديلة لاستخدامها في حال تعثر تنفيذ الخطة الاستراتيجية أو بعضاً من مبادراتها الاستراتيجية لظروف طارئة. - وضع مؤشرات أداء لقياس مدى فاعلية تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثاني	يتحقق المعيار الفرعي الثاني من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق هذا المعيار من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي، في شكل لائحة أو نظام أو سياسة معتمدة من صاحب الصلاحية تستند عليه المنشأة لبناء وتنفيذ وقياس فاعلية خطتها الاستراتيجية. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة بشكل مستمر وموثق

		يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد لبناء وتحديث الخطة الاستراتيجية بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة وقابلة لقياس أهداف الخطة الاستراتيجية. ولكي يتحقق هذا المستوى لا بد من وجود أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق الميداني للخطة الاستراتيجية، ومقارنتها بمؤشرات الأداء بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بمؤشرات الأداء.
المعيار الفرعي الثالث	فهم المعيار الفرعي الثالث	تخطط المنشأة التدريبية لمواردها البشرية، وتديرها بما يتوافق مع أهدافها الاستراتيجية. يُعد المورد البشري من أهم الثروات التي تمتلكها الدول، لذا تبذل المملكة الكثير من الجهود لتوفير الكفاءات البشرية القادرة على مواكبة احتياجات التطوير والتنمية الوطنية. ومن هنا فالمعيار يركز على أن تخطط المنشآت التدريبية لمواردها البشرية بشكل يتوافق مع أهدافها الاستراتيجية.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثاني	إن التخطيط للموارد البشرية وإدارتها يرتبط بشكل وثيق بمعيار الحوكمة والإدارة من خلال: - التخطيط المستقبلي للموارد البشرية. - إدارة الموارد البشرية بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للمنشأة التدريبية. - إشراك أصحاب المصلحة بشكل يضمن تنمية قدرات الموارد البشرية لمواكبة تحديات سوق العمل.
	عناصر المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على العناصر التالية: - وضع تصور كامل لجميع الوظائف التي يحتاجها سوق العمل. - التخطيط للموارد البشرية لتحقيق الاستدامة. - تنمية وتأهيل الموارد البشرية لتوفير الكوادر المؤهلة للعمل بالسوق المحلي. - اتخاذ القرارات التصحيحية المناسبة في الوقت المناسب للمساهمة في تحقيق أهداف المنشأة التدريبية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثالث	المستوى الأول: أدلة وشواهد وجود الممارسة على المستوى المؤسسي

		وجود المستند المؤسسي في شكل لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة لإدارة مواردها البشرية والتخطيط لها بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة بشكل مستمر وموثق توفر أدلة وشواهد لإدارة الموارد البشرية والتخطيط لها بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للمنشأة بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يطبق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس مخرجات إدارة الموارد البشرية وبما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للمنشأة، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج إدارة الموارد البشرية والتخطيط لها بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للمنشأة، ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنةً بالمستهدفات.
المعيار الفرعي الرابع	فهم المعيار الفرعي الرابع	تضمن إدارة المنشأة التدريبية مستوى تواصل فعال مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. للتواصل الفعال دور هام في نجاح العملية الإدارية؛ من خلال الدور الذي يقوم به في جميع الممارسات الإدارية بما في ذلك جمع المعلومات وتداولها باستخدام وسائل التواصل والاتصال المباشرة وغير المباشرة لتحقيق أهداف المنشأة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثاني	يرتبط التواصل الفعال مع معيار الحوكمة والإدارة بشكل وثيق من خلال: - اختيار وسائل التواصل المناسبة بين المنشأة وأصحاب المصلحة. - إدارة عملية تبادل ونقل المعلومات بشكل فاعل بين المنشآت التدريبية وأصحاب المصلحة. - إدارة عملية اتخاذ القرارات بشكل فاعل باستخدام أساليب التواصل المناسبة.
	عناصر المعيار الفرعي الرابع	يركز المعيار الفرعي الرابع على العناصر التالية:

		- توفير ودعم كافة وسائل التواصل بين المنشأة التدريبية وأصحاب المصلحة. - تنفيذ جميع العمليات الإدارية بفاعلية. - تقييم عملية التواصل بشكل مستمر لأغراض التحسين والتطوير.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الرابع	المستوى الأول: أدلة وشواهد وجود الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق هذا المستوى من خلال وجود المستند المؤسسي في صورة لائحة أو نظام أو سياسة معتمدة من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة لإدارة وضمان تواصلها الفعال مع كافة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة بشكل مستمر وموثق يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد على إدارة وضمان تواصل المنشأة مع كافة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين بمستوى فعال وبشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى وجود شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال توافر أدلة وشواهد ووجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لمخرجات تواصل المنشأة مع كافة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق، ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنةً بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الخامس	فهم المعيار الفرعي الخامس	توفير نظام إدارة معلومات مركزي يتولى عمليات جمع وإدارة وتحليل أداء المنشأة التدريبية وقياسه بفاعلية. يركز المعيار الفرعي الخامس على أن يتولى نظام إدارة معلومات مركزي جمع وإدارة وتحليل أداء المنشأة التدريبية وقياسه بفاعلية حيث يتوقف نجاح أية منشأة على نظام المعلومات المتوفر لديها، والذي يتكون من مجموعة السياسات والإجراءات والوحدات الإدارية الخاصة بجمع وتحليل ومعالجة البيانات وتبادلها بشكل يسهم في اتخاذ القرارات السليمة، والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمهارات المطلوبة بسوق العمل، بالإضافة إلى أنه يساعد على التعاون بين المنشأة التدريبية وأصحاب المصلحة؛
	ارتباطه بمجالات المعيار الثاني	إن وجود نظام لجمع وإدارة وتحليل المعلومات في المنشأة التدريبية يرتبط بشكل مباشر بمعيار الحوكمة والإدارة من خلال: - تقليص الوقت المهدر على الأعمال الروتينيَة، والإجراءات البسيطة. - المساهمة في تحقيق أهداف المنشأة الاستراتيجية. - تنفيذ مختلف المهام الإدارية بيسر وسهولة. - دراسة المشاكل التي تؤثر على أداء المنشأة بمختلف أنواعها والمساعدة في حلها. - تحقيق نتائج مثالية بأقل الجهد والوقت والتكاليف، وزيادة نسبة العائدات للمنشأة التدريبية وأصحاب المصلحة. - التعرف على التطورات في سوق العمل.
	عناصر المعيار الفرعي الخامس	يركز المعيار الفرعي الخامس على العناصر التالية: - توفير نظام لدعم عمليات جمع وتحليل المعلومات ومعالجتها لتسهيل التعامل بين المنشأة التدريبية وأصحاب المصلحة. - توفير نظام لدعم الإدارة لاتخاذ القرارات بشكل صحيح. - توفير نظام للتعاون بين أصحاب المصلحة والمنشأة التدريبية لتحسين عملية الاتصال وتبادل المعلومات. - فتح مجال لشراكات جديدة وتحسين وتطوير العمليات الإدارية بين المنشأة التدريبية وأصحاب المصلحة. - تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الخامس	المستوى الأول: أدلة وشواهد وجود الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال العمل على مستند مؤسسي في شكل لائحة، أو نظام، أو سياسة، معتمد من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة لبناء

		وتوظيف نظام إدارة معلومات مركزي بهدف إدارة وتحليل أداء المنشأة وقياسه باستمرار. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة بشكل مستمر وموثق يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد بناء وتوظيف المنشأة لنظام معلومات مركزي بهدف تحليل أدائها، وقياسه بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لتوظيف المنشأة لنظام معلومات مركزي لإدارة وتحليل أدائها وقياسه باستمرار، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج توظيف المنشأة لنظام معلومات مركزي لإدارة وتحليل أدائها وقياسه باستمرار، ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنةً بالمستهدفات.

المعيار الفرعي السادس	فهم المعيار الفرعي السادس	إدارة مرافق المنشأة التدريبية وصيانتها بشكل فاعل يركز المعيار الفرعي السادس على كيفية إدارة مرافق المنشأة التدريبية وصيانتها بشكل فاعل، فالشكل العام للمرافق يعد أحد العناصر الرئيسة في نجاح المنشأة التدريبية، سواء في مجالات التدريب أو في الشراكة مع أصحاب المصلحة، فإدارة المرافق هي مجال متعدد التخصصات مهتم بعملية تنسيق الأعمال بين المباني والأفراد والبنى الأساسية وخدمات موارد الأنظمة والكهرباء والمياه والصيانة من أجل تناغم الخدمات المتداخلة وإطالة العمر الافتراضي للبني التحتية والأجهزة والمعدات,
	ارتباطه بمجالات المعيار الثاني	إن إدارة المرافق وصيانتها يرتبط بشكل وثيق بمعيار الحوكمة والإدارة من خلال: - التخطيط لتطوير إدارة المرافق وصيانتها في تحقيق أهداف المنشأة التدريبية. - تنظيم وصيانة ومتابعة جميع مرافق المنشأة التدريبية. - الالتزام بسياسات وإجراءات الحوكمة.
	عناصر المعيار الفرعي السادس	يركز المعيار الفرعي السادس على العناصر التالية: - تطوير خطة لتطوير إدارة المرافق وصيانتها في تحقيق أهداف المنشأة التدريبية. - ضمان التشغيل الفعال لجميع المرافق والتجهيزات والمعدات.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي السادس	المستوى الأول: أدلة وشواهد وجود الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق هذا المستوى من خلال مستند مؤسسي في شكل لائحة، أو نظام، أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة لإدارة وصيانة مرافقها. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة بشكل مستمر وموثق يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد على إدارة وصيانة المرافق بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لإدارة وصيانة مرافق المنشأة، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق، ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي السابع	فهم المعيار الفرعي السابع	تفي تدابير الصحة والسلامة في المنشأة التدريبية بكافة المعايير والأنظمة واللوائح الوطنية. يركز المعيار الفرعي السابع على تنفيذ تدابير الصحة والسلامة في المنشأة التدريبية والتزامها بكافة المعايير والأنظمة واللوائح الوطنية، لتعزيز ممارسات الصحة والسلامة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثاني	إن تطبيق معايير ولوائح الصحة والسلامة بالمنشآت التدريبية يرتبط بشكل مباشر بالحوكمة والإدارة، من خلال: - التوعية بأهمية الصحة والسلامة. - تعزيز المعرفة والموارد والقدرات في مجال الصحة والسلامة. - تطوير اللوائح الإدارية والمواصفات والمعايير الفنية للصحة والسلامة. - ضخ كوادر وطنية مؤهلة لسوق العمل في مجال الصحة والسلامة.
	عناصر المعيار الفرعي السابع	يركز المعيار الفرعي السابع على العناصر التالية: - تطوير اللوائح الإدارية والمواصفات والمعايير الفنية المتعلقة بالصحة والسلامة. - التوعية بأهمية السلامة والصحة المهنية وتعزيز ثقافة الوقاية. - تعزيز المعرفة وبناء الكوادر والقدرات والموارد في السلامة والصحة المهنية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي السابع	المستوى الأول: أدلة وشواهد وجود الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي في شكل لائحة أو نظام أو سياسة معتمدة من صاحب الصلاحية، والذي تستند عليه المنشأة لإدارة تدابير الصحة والسلامة المهنية، وفي ضوء كافة المعايير والأنظمة واللوائح الوطنية المنظمة للصحة والسلامة المهنية في المنشأة وفق سياقها وطبيعتها. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة بشكل مستمر وموثق يتحقق من خلال توافر أدلة وشواهد تطبيق تدابير الصحة والسلامة المهنية وفي ضوء كافة المعايير والأنظمة واللوائح الوطنية المنظمة للصحة والسلامة في المنشأة وفق سياقها وطبيعتها بشكل

		مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لإدارة الصحة والسلامة بالمنشأة، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق، ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الثالث:

القبول وخدمات المتدربين

القبول وخدمات المتدربين	فهم ماهية المعيار الثالث	للمنشأة التدريبية إجراءات قبول شفافة تُطبَّق باستمرار، وتقدم المنشأة التدريبية الدعم الكامل للمتدربين من خلال مجموعة من الخدمات؛ بهدف تعزيز تحصيلهم. يُعد التدريب أحد المتطلبات الرئيس للمنافسة في سوق العمل؛ إذ أنه يعمل على تنمية المهارات والقدرات المطلوبة للمتدربين للمساهمة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية. لذا تقوم كل منشأة باتباع معايير وإجراءات قبول شفافة لاستقطاب المتدربين للدورات التدريبية الملائمة لاحتياجاتهم وبما يلبي متطلبات سوق العمل مع توفير الدعم الكامل لنجاحهم.
	أهمية المعيار الثالث	أهمية معيار القبول وخدمات المتدربين: تبرز أهمية معيار القبول وخدمات المتدربين في الجوانب التالية: - يساعد في تحقيق الاستدامة وزيادة الإنتاجية للمنشأة التدريبية. - يساعد في تحقيق أهداف المنشأة واستغلال الموارد بشكل أفضل. - يساعد في رفع مستوى التنافسية للمنشأة التدريبية من خلال: • تجويد معايير قبول واستقطاب المتدربين وما يتم تقديمه لهم من خدمات وفق سياق المنشأة وطبيعتها وحجمها. • اعتماد نظرية النظم من خلال رفع جودة المدخلات وتحسين عمليات دعم احتياجات المتدربين.
	عناصر المعيار ومجال تطبيقه	يضم معيار القبول وخدمات المتدربين أربعة معايير فرعية، وهي كالآتي: - أن تتسم إجراءات استقطاب المتدربين والتسويق للبرامج التدريبية بالشفافية والملاءمة. - أن تدير المنشأة التدريبية عمليات القبول والتسجيل بدقة وثبات، وتلتزم بمتطلبات الالتحاق بالبرنامج التدريبي. - أن تدعم خدمات المتدربين جميع احتياجاتهم خلال فترتهم التدريبية مع المنشأة التدريبية.

		- تدار وتطور علاقات وشؤون الخريجين في المنشأة التدريبية بشكل فاعل. ويطبق هذا المعيار من خلال قياس معيار خدمات وقبول المتدربين وعناصره الفرعية لمدى جودة وفاعلية إجراءات استقطاب المتدربين؛ بدءًا من التسويق للمنشأة وبرامجها، مرورًا بمتطلبات الاختبار والقبول. وتقوم المنشآت التدريبية بتطبيق هذا المعيار من خلال: - اتباع آلية لتسويق المنشأة التدريبية لبرامجها التدريبية بشفافية. - إنشاء برامج دعم المتدربين بداية من تقديمهم للتدريب حتى تخرجهم. - تبني سياسة إدارة علاقات وشؤون الخريجين بشكل فاعل للحفاظ على استمراريتها. - تبني سياسات تدعم تعلم المتدربين المستمر بعد تخرجهم. - إنشاء نظام سهل وسلس يساعد المتدربين للتقدم إلى الدورات التي يحتاجونها بدقة. - الالتزام بتحقيق الشفافية من خلال جودة البرامج التدريبية. - تبني آلية لقياس مستوى رضا المتدرب؛ بداية من تقدمه للدورة التدريبية وحتى تخرجه منها.

المعيار الفرعي الأول	فهم المعيار الفرعي الأول	تتسم إجراءات استقطاب المتدربين والتسويق للبرامج التدريبية بالشفافية والملاءمة. يركز المعيار الفرعي الأول على أن تتسم إجراءات استقطاب المتدربين والتسويق للبرامج التدريبية بالشفافية والملاءمة، لرفع مستوى جودة التدريب بجميع مكوناته وممارساته وتحسين المخرجات لتلبية احتياجات سوق العمل والمساهمة بفاعلية في تحقيق خطط التنمية الوطنية.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثالث	يرتبط المعيار الفرعي الأول بمعيار القبول وخدمات المتدربين من جانب نشاطات التسويق التي تقوم بها المنشأة التدريبية للتسويق لبرامجها التدريبية من خلال:

		- الإعلان عن الدورات التدريبية لاستقطاب أكبر عدد ممكن من المتدربين. - التعريف بالخدمات التدريبية المتوافقة مع متطلبات سوق العمل واحتياجات المتدربين.
	عناصر المعيار الفرعي الأول	يركز المعيار الفرعي الأول على العناصر التالية: - وضع خطة تسويقية للدورات التدريبية التي ستقدمها المنشأة التدريبية من خلال التركيز على المهارات والمعارف التي سيحصل عليها المتدربين. - بحث وتحليل وتقييم الفرص التسويقية لتحديد الفئات المستهدفة. - اتباع معايير وإجراءات تضمن للمتدربين جودة مخرجات الدورات التدريبية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الأول	يتحقق المعيار الفرعي الأول من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد وجود الممارسة على المستوى المؤسسي المستند المؤسسي في شكل لائحة أو نظام أو سياسة يتم اعتماده من صاحب الصلاحية الذي تستند عليه المنشأة التدريبية في استقطاب المتدربين والتسويق لبرامجها بشكل شفاف وملائم. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة ويتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد تنفيذ عمليات استقطاب المتدربين وتسويق برامج المنشأة بشكل شفاف وملائم ومستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المعيار من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس شفافية وملاءمة إجراءات استقطاب المتدربين وتسويق المنشأة لبرامجها بشفافية، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنةً بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثاني	فهم المعيار الفرعي الثاني	تدير المنشـأة التدريبية عمليات القبول والتسـجيل بدقة وثبات، وتلتزم بمتطلبات الالتحاق بالبرنامج التدريبي. وفقًا للتقارير والملاحظات الواردة من أصـحاب المصـلحة بشـأن الوضع الراهن للمنشآت التدريبية والمعايير المتبعة لقبول المتدربين؛ اتضحت أهمية إدارة المنشأة التدريبية لعمليات القبول والتسجيل بـدقـة وثبـات، والالتزام بمتطلبـات الالتحـاق بـالبرنـامج التـدريبي والشروط المحددة له لضمان جودة البرامج التدريبية ومخرجاتها.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثالث	يرتبط هـذا المعيـار الفرعي بشـكل وثيق بمعيـار القبول وخـدمـات المتدربين وذلك لما له من دور كبير في متابعة عملية قبول المتدربين بالبرامج أو الدورات التدريبية التي يلتحقون بها، من خلال: - وضـع نبذة تعريفية مع توضـيح شـروط الالتحاق بكل برنـامج تـدريبي لتعريف المتـدربين بـالبرامج أو الـدورات المقدمة ومدى وملاءمتها لاحتياجاته. - وضع اختبارات قَبْلية لبعض البرامج أو الدورات التدريبية لقياس مدى ملاءمتها لمؤهلات المتدربين. - وضع سياسة لمتابعة عملية قبول المتدربين ومدى التزامهم بشروط الالتحاق بالبرامج أو الدورات التدريبية.
	عناصر المعيار الفرعي الثاني	يركز المعيار الفرعي الثاني على العناصر التالية: - تبني قواعـد تنظيميـة لإجراءات التسـجيـل بـالبرنـامج أو الدورة التدريبية لضمان جودة التدريب. - وضـع شـروط لالتزام المتدربين بشـروط الالتحاق بالبرامج أو الدورات التدريبية. - مراجعـة بيـانـات تسـجـيـل المتـدربين بـالبرامج أو الـدورات التدريبية بدقة للتأكد من استيفاء الشروط المحددة. - تخصـيص إدارة لمتابعة ودعم عمليات قبول وتسـجيل المتدربين في البرامج أو الدورات التدريبية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثاني	يتحقق المعيار الفرعي الثاني من خلال ثلاثة مسـتويات أسـاسـية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي المسـتند المؤسـسـي هو عبارة عن لائحة أو نظام أو سـياسـة يتم اعتماده من صـاحب الصـلاحية؛ تسـتند عليه المنشـأة التدريبية في إدارة عمليات القبول والتسجيل بدقة وثبات، وبما يضـمن الالتزام بمتطلبات الالتحاق بالبرنامج التدريبي لكل متدرب.

		المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة هي أدلة وشواهد تنفيذ عمليات القبول والتسجيل بدقة وثبات، وبما يضمن الالتزام بمتطلبات الالتحاق بالبرنامج التدريبي لكل متدرب بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى وجود أدلة وشواهد لتطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لإدارة عمليات القبول والتسجيل بدقة وثبات، وبما يضمن الالتزام بمتطلبات الالتحاق بالبرنامج التدريبي لكل متدرب، بالإضافة إلى وجود أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق الفعلي ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثالث	فهم المعيار الفرعي الثالث	تدعم خدمات المتدربين جميع احتياجاتهم خلال فترتهم التدريبية مع المنشأة التدريبية. للمنشأة التدريبية دور كبير في إعداد وتأهيل ودعم وتوجيه وإرشاد المتدربين أثناء التدريب لمساعدتهم في تحقيق نواتج التدريب المستهدفة وامتلاك المعارف والمهارات الإبداعية لمواكبة مستجدات وتطورات سوق العمل في ظل وجود المنافسة والمتغيرات التكنولوجية السريعة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثالث	يرتبط المعيار الفرعي الثالث بمعيار القبول وخدمات المتدربين من خلال العمل على تقديم الخدمات التي يحتاجها المتدربون طول فترة تدريبهم من خلال: - توفير البيئة التقنية اللازمة لتنفيذ الدورات التدريبية. - تبني خطة لتوفير ودعم متطلبات المتدربين طوال فترة تدريبهم. - ضمان حصول المتدرب والمدرب على المساعدة الفنية اللازمة طوال فترة التدريب. - ضمان جودة الوسائل والتجهيزات والمعدات التدريبية المستخدمة بما يلبي احتياجات المتدربين.

		- تبني سياسة الإشراف على المتدربين طوال فترة التدريب للوقوف على المشكلات وحلها.
	عناصر المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على العناصر التالية: - توفير بيئة تدريب داعمة وفق لوائح وإجراءات محددة. - تقديم خدمات دعم وإرشاد تفاعلي لجميع المتدربين. - توفير محتوى متقدم من الدورات التدريبية مواكب لمتغيرات سوق العمل. - توفير مدربين مؤهلين قادرين على تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات التدريبية اللازمة لسوق العمل. - توظيف التقنية والوسائل التعليمية والتدريبية الحديثة بما يتناسب مع احتياجات التدريب والفئة المستهدفة.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثالث	يتحقق المعيار الفرعي الثالث من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي والذي يمكن أن يكون لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية وتستند عليه المنشأة لبناء وتقديم الخدمات التي تلبي جميع احتياجات المتدربين خلال فترة التدريب مع المنشأة التدريبية وفق طبيعة التدريب المقدم في المنشأة وسياقها. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد الخدمات المقدمة للمتدربين والتي تلبي جميع احتياجاتهم خلال فترة التدريب بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لدعم خدمات المتدربين لتلبية كافة احتياجاتهم، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الرابع	فهم المعيار الفرعي الرابع	تُدار وتُطوَّر علاقات وشؤون الخريجين في المنشأة التدريبية بشكل فاعل. يركز المعيار الفرعي الرابع على بناء ودعم وتعزيز المنشأة التدريبية للعلاقات مع الخريجين وإدارتها بشكل فاعل من خلال تبني العديد من أساليب التواصل والاتصال معهم، وترشيحهم لعدد من الوظائف، ومتابعة ودعم مسارهم الوظيفي، وحثهم على التطوير المستمر، وإشراكهم في الفعاليات والأنشطة التي تنظمها المنشأة التدريبية.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثالث	يرتبط المعيار الفرعي الرابع بمعيار القبول وخدمات المتدربين من خلال تحقيق الاستمرارية في دعم المتدربين حتى بعد تخرجهم، من خلال: - تحديث بيانات الخريجين باستمرار لتسهيل التواصل معهم. - اتباع إجراءات التوجيه المهني والبحث عن العمل لإرشاد المتدربين للحصول على وظائف مناسبة. - تبني سياسة الدعم المستمر والمتبادل بين الخريجين وأصحاب المصلحة من خلال: • حصول أصحاب العمل على كوادر مؤهلة. • تحقيق التنمية المستدامة من خلال استغلال المهارات الإبداعية التي يمتلكها الخريجون.
	عناصر المعيار الفرعي الرابع	يركز المعيار الفرعي الرابع على العناصر التالية: - تبني استراتيجية معتمدة لتطوير العلاقات مع جميع الخريجين. - دعم الخريجين وترشيحهم لعدد من الوظائف المناسبة لنوع التدريب الذي حصلوا عليه. - توفير المعلومات المطلوبة لجميع الخريجين والتي يمكن أن تفيدهم في عملية التوظيف. - التعاون مع أصحاب المصلحة لتوفير الدعم الكامل للخريجين للحصول على وظائف مناسبة لكل منهم.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الرابع	يتحقق المعيار الفرعي الرابع من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال وجود المستند المؤسسي والذي يكون عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية تستند

		عليه المنشأة لتطوير وإدارة علاقات وشؤون الخريجين وفق طبيعة التدريب المقدم في المنشأة التدريبية وسياقها. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق هذا المستوى من خلال وجود أدلة وشواهد تطوير وإدارة علاقات وشؤون الخريجين بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لأهداف تطوير وإدارة علاقات وشؤون الخريجين، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الرابع:

تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم

تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم	فهم ماهية المعيار الرابع	يُحدد تصميم البرامج التدريبية بوضوح نواتج التعلم، والموارد المساعدة، وآليات قياس ملائمة لقياس المخرجات. إن نجاح البرامج التدريبية يتوقف على مدى قدرتها على تحديد مخرجات التدريب المناسبة والمتوافقة مع احتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل، إضافة إلى اختيار أدوات القياس والتقييم الملائمة لتلك المخرجات، والدعم والتوجيه الذي توفره المنشأة للمتدربين أثناء فترة التدريب وما يتصل بذلك من خدمات وموارد مساعدة لرفع مستوى التحصيل لدى المتدربين وإكسابهم المهارات والمعارف المطلوبة لسوق العمل،
	أهمية المعيار الرابع	أهمية معيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم: تشير الكثير من الدراسات إلى أهمية التصميم السليم لنواتج التعلم الخاصة بالتدريب، وذلك لأنها تعمل على: - سد فجوة حاجة السوق من المعارف والمهارات المطلوبة. - المنافسة بين المنشآت التدريبية لمواكبة التغيرات الاقتصادية لتحقيق أفضل نواتج تعلم، وتقديم مخرجات تلبي احتياجات سوق العمل. - المراجعة والمواكبة المستمرة للمتغيرات السريعة في سوق العمل. - تقوم المنشأة التدريبية بربط نواتج التعلم بمتطلبات السوق؛ مما يساهم في: • انخفاض معدلات البطالة بالمواءمة مع قطاع الأعمال. • التركيز على البرامج المهنية التي يحتاجها سوق العمل لتأهيل خريجها لتقديم قيم مضافة لهذه المهنة. - تعريف المتدربين بمستوى التقدم الذي حققوه أثناء التدريب. - تطوير وتحسين العملية التدريبية باستمرار من خلال أدوات القياس والتحليل المستخدمة.
	عناصر المعيار الرابع ومجال تطبيقه	يضم معيار "تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم" خمسة معايير فرعية، وهي كالآتي:

		- أن تتوفر نواتج تعلم محدثة للبرامج التدريبية وتفي باحتياجات سوق العمل. - أن تخضع البرامج التدريبية لدورة منتظمة من المراجعة والتحديث. - تعزز الموارد المساعِدة تقديم المنهج بشكل فاعل. - يرتبط تصميم منهجيات القياس والتقويم بنواتج التعلم المعرفية والعملية. - تُدار وتنظم عمليات القياس والتقويم عبر لوائح وسياسات وإجراءات فاعلة. ويسعى هذا المعيار من خلال معاييره الفرعية التطبيق المنهجي في تصميم المنشأة لبرامجها التدريبية بالشراكة مع سوق العمل. وتقوم المنشآت التدريبية بتطبيق هذا المعيار من خلال: - قياس مدى خضوع برامجها التدريبية للمراجعة والتحديث. - التركيز على سياسات ولوائح وإجراءات ملائمة للقياس والتقويم تراعي الجانب التقني والنظري وفقًا لطبيعة كل برنامج تدريبي. - قياس مدى الاستفادة من الموارد المساعدة التي تساهم في تعزيز تقديم البرامج بشكل فاعل. - تبني أدوات قياس وتحليل مناسبة ومتوافقة مع الأهداف التدريبية المحددة.

المعيار الفرعي الأول	فهم المعيار الفرعي الأول	تتوفر نواتج تعلم محدثة للبرامج التدريبية، وتفي باحتياجات سوق العمل. يركز هذا المعيار على أن تتوفر نواتج تعلم محدثة للبرامج التدريبية تأخذ في الاعتبار احتياجات المتدربين وتلبي احتياجات سوق العمل بما يحقق التنمية المستدامة. وفي هذا الإطار تؤكد خطط التنمية الوطنية على ضرورة تطوير معارف ومهارات واتجاهات وقيم محتوى البرامج التدريبية، لتخريج كوادر سعودية مؤهلة للعمل

		قادرة على مواكبة التغيرات الاقتصادية ومنافسة التحديات السوقية، وتحقيق الرفاه الاقتصادي الوطني.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرابع	يرتبط المعيار الفرعي الأول بمعيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم من خلال: - صياغة نواتج تعلم قابلة للقياس والتقييم. - صياغة نواتج تعلم واقعية وملائمة للزمن المتاح للدورة التدريبية واحتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل. - تحديد المعارف والمهارات والقيم التي يحتاجها المتدربين. - تقديم محتوى تدريبي مواكب لتطورات سوق العمل. - تقديم معارف ومعلومات حديثة تزيد من معارف المتدربين. - صياغة نواتج تعلم تضمن تقديم مستوى عالٍ من جودة التدريب الذي يحصل عليه المتدربين. - الارتقاء الدائم بمستوى جودة البرامج التدريبية وتحسين نواتجه.
	عناصر المعيار الفرعي الأول	يركز هذا المعيار على العناصر التالية: - تخطيط وتنظيم العملية التدريبية بما يضمن التركيز على المعارف والمهارات والقيم المطلوب إكسابها للمتدربين. - تحديد الأهداف الخاصة بمحتوى الدورات التدريبية وربطها بمتطلبات سوق العمل. - تبني استراتيجيات للتعلم والتدريب تمكن المتدربين من تحقيق نواتج التعلم المستهدفة. - إنشاء ملف إنجاز لكل متدرب والاطلاع عليه لتحديد نقاط القوة وتدعيمها وتحديد نقاط الضعف وعلاجها. - تطوير أنشطة التعلم والتدريب وطرق التقييم وأدوات القياس المناسبة.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الأول	يتحقق المعيار الفرعي الأول من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي المستند المؤسسي هو عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة يتم اعتماده من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة التدريبية لبناء وتصميم نواتج تعلم محدثة وتفي باحتياجات سوق العمل في كافة برامجها التدريبية.

		المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة ويتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد بناء وتصميم نواتج تعلم محدثة وتفي باحتياجات سوق العمل في كافة البرامج التدريبية للمنشأة بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المعيار من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس عملية بناء وتصميم نواتج تعلم محدثة تفي باحتياجات سوق العمل لكافة البرامج التدريبية للمنشأة، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثاني	فهم المعيار الفرعي الثاني	تخضع البرامج التدريبية لدورة منتظمة من المراجعة والتحديث. يركز هذا المعيار الفرعي على أهمية تحديث ومراجعة البرامج التدريبية التي تقدمها المنشآت التدريبية بشكل مستمر لتواكب المتغيرات والتطورات الاقتصادية المحلية والدولية. فالمراجعة المنتظمة للبرامج التدريبية تسهم في تعزيز قوة البرامج التدريبية وتقوية وسائلها وتجهيزاتها وتجويد مخرجاتها.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرابع	يرتبط المعيار الفرعي الثاني بشكل وثيق بمعيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم من خلال التأثير بشكل مباشر على كل من: أولًا: على مستوى المتدرب: - تزويد المتدربين بأحدث المعارف والمهارات المطلوبة في سوق العمل. - رفع نسبة التمكين للمتدربين من خلال المعلومات التي يحصلون عليها. - تنمية وزيادة فرص المتدربين للمساهمة في قيادة خطط التطوير والتحسين المستمر.

		- تزويد المتدربين بمهارات تؤهلهم لوظائف أعلى وأكثر مسؤولية. ثانيًا: على مستوى أصحاب العمل: - توفير كوادر مؤهلة قادرة على تحقيق الإنتاجية المطلوبة. - تحقيق الاستدامة المهنية من خلال الحصول على المهارات المطلوبة لكافة الوظائف. - العمل على التطوير والتحسين لجميع الوظائف من خلال الكوادر الشابة المدربة والمؤهلة لذلك.
	عناصر المعيار الفرعي الثاني	يركز المعيار الفرعي الثاني على العناصر التالية: - تبني إجراءات وأساليب واضحة ودقيقة تعمل على متابعة المستجدات في سوق العمل باستمرار. - تحديد المؤثرات العامة في محتوى البرنامج التدريبي. - تحديد مدى الاحتياج الحالي والمستقبلي لمحتوى البرامج التدريبية. - تحديد وتحديث الإمكانيات لضمان تفاعل المتدربين مع المحتوى التدريبي.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثاني	يتحقق المعيار الفرعي الثاني من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي المستند المؤسسي هو عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة يتم اعتماده من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة التدريبية لإدارة عمليات مراجعة وتحديث البرامج التدريبية بشكل منتظم. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد إدارة عمليات مراجعة وتحديث البرامج وفق متطلبات سوق العمل بشكل منتظم ومستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لإدارة عمليات مراجعة وتحديث البرامج بشكل منتظم ووفق متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق الفعلي ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ

		قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنةً بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثالث	فهم المعيار الفرعي الثالث	تعزز الموارد المساعِدة تقديم المنهج بشكل فاعل. تُعزز الموارد المساعِدة من تقديم المنهج التدريبي بشكل فاعل يساعد على تحقيق مخرجات التدريب المستهدفة وتزويد المتدربين بالمعارف والمهارات المناسبة التي تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل للمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة وتحقيق أهداف واستراتيجيات خطط التنمية الوطنية.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرابع	يرتبط المعيار الفرعي الثالث بمعيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم بشكل مباشر من خلال العمل على تعزيز الموارد المساعدة التي تهدف لتقديم تقديم المنهج بشكل فاعل؛ وذلك من خلال: - تنمية المهارات الإبداعية لدى المتدربين من خلال تعاملهم مع الموارد والتقنيات المساعدة. - تثبيت المهارات والمعارف التي يتلقاها المتدرب. - إبراز الفروق الفردية لدى المتدربين؛ مما يساعد المنشأة في تحديد الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الأهداف التدريبية لدى جميع المتدربين. - توفير وقت وجهد المدرب في تقديم المنهج. - تحقيق الاستفادة القصوى لدى جميع المتدربين من المنهج التدريبي.
	عناصر المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على العناصر التالية: - تبني تصنيف واضح ومحدد للموارد المساعدة التي تستخدم في كل دورة تدريبية، والتأكد من مدى ملاءمته لطبيعة المنهج التدريبي المقدم، ومن بين هذه التصنيفات على سبيل المثال: • سمعية • ممثلة • مرئية ومسموعة - وضع أساليب تعمل على تقوية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المتدربين. - تصميم نماذج جديدة من التقنيات لاستخدامها في تعزيز تقديم المنهج التدريبي.

		- تطوير الموارد التقليدية المستخدمة في تقديم المنهج التدريبي لمواكبة تطورات سوق العمل.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثالث	يتحقق المعيار الفرعي الثالث من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي والذي يمكن أن يكون لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة للتأكد من تضمين موارد مساعدة في تصميم البرامج تساهم في تقديم المنهج بشكل فاعل. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد تضمين موارد مساعدة في تصميم البرامج بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس للتأكد من تضمين موارد مساعدة في تصميم البرامج تساهم في تقديم المنهج بشكل فاعل، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الرابع	فهم المعيار الفرعي الرابع	يرتبط تصـــميم منهجيات القياس والتقويم بنواتج التعلم المعرفية والعملية. يركز المعيار الفرعي الرابع على تصـميم منهجيات للقياس والتقويم ترتبط ارتبـاطـا وثيقـاً بنواتج التعلم المعرفيـة والعمليـة للبرامج التدريبية. إن التصـميم السـليم لمنهجيات القياس والتقويم وربطها بنواتج التعلم المعرفية والعملية يســاعد في نجاح البرامج التدريبية في ضـــمان جودة مخرجاتها لتحقيق مســتهدفات التنمية الوطنية وتلبية احتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرابع	يرتبط المعيـار الفرعي الرابع بمعيـار تطوير البرامج وأدوات القيـاس والتقويم بشكل وثيق من خلال: - تقييم وتقويم محتوى البرامج التـدريبيـة وتحـديثهـا باستمرار لمواكبة سوق العمل. - التحســين المســتمر من خلال قيـاس إنجـاز المتـدربين باستخدام تقنيات تقييم مناسبة. - تحقيق الاسـتفادة القصـوى من المحتوى التدريبي المقدم للمتدربين والتأكد من ممارسته في الحياة العملية. - قيـاس مـدى ملائمـة مخرجـات التـدريـب للواقع العملي للمتدرب. - توفير إمكانية تقييم المتدرب للمحتوى التدريبي.
	عناصر المعيار الفرعي الرابع	يركز المعيار الفرعي الرابع على العناصر التالية: - تبني معـايير وصـــفيـة محـددة ترتبط بتقييم أعمـال ومشاركات المتدربين. - وضـــع طرق وأســاليب تقويم متنوعة ومناســبة لكل دورة تدريبية. - اختيـار أدوات لقيـاس أهـداف ومخرجـات تعلم الـدورة التدريبية لتتناسب مع أنشطة وموارد المنهج التدريبي. - توفير تقييم ذاتي يمكن المتـدرب من التحقق من تقـدمـه ويوفر له تغذية راجعة. - توفير آليـة تقنيـة لقيـاس تفـاعـل واندمـاج المتـدرب أثنـاء البرنـامج التـدريبي والعمـل على تقويم النتـائج بمـا يتوافق مع الأهداف التدريبية المحددة. - تبني سياسـة درجات تقييم وتقويم الدورات التدريبية التي تحقق العدالة والموثوقية.

	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الرابع	يتحقق المعيار الفرعي الرابع من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال وجود المستند المؤسسي والذي يكون عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة لتصميم منهجيات قياس وتقويم معرفية وعملية مرتبطة بنواتج التعلم. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق هذا المستوى من خلال وجود أدلة وشواهد ربط تصميم منهجيات القياس والتقويم بنواتج التعلم المعرفية والعملية بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس للتأكد من ربط تصميم منهجيات القياس والتقويم بنواتج التعلم المعرفية والعملية، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنةً بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الخامس	فهم المعيار الفرعي الخامس	تُدار وتنظَّم عمليات القياس والتقويم عبر لوائح وسياسات وإجراءات فاعلة. التقويم جزء لا يتجزأ من العملية التدريبية ويرمي إلى الحكم الكلي على أداء المدرب، أو تقويم برنامج تدريبي؛ باعتباره عملية إصدار أحكام يتبعها إنجاز قرارات عملية تهدف لضمان التحسين المستمر، فهو يتطلب استخدام أدوات قياس متعددة لأنه عملية تشخيصية علاجية، أما القياس فعملية يقدَّر بها إنجاز الفرد بالنسبة لخاصية معينة باستخدام أداة ملائمة أو مقياس مناسب، ويُعبَّر عن القياس بقيمة رقمية فيرمي إلى الحكم التحليلي الذي يعتمد على الاختبارات لقياس تحصيل المتدرب، ولهذا يركز هذا

		المعيار على أن تُدار وتنظم عمليات القياس والتقويم عبر لوائح وسياسات وإجراءات فاعلة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	يرتبط المعيار الفرعي الخامس بمعيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم من خلال: • رفع مستوى جودة المنشأة التدريبية من خلال تحسين وتطوير مخرجاتها التدريبية. • رفع مستوى جودة المحتوى التدريبي المقدم للدورات التدريبية بما يحقق أعلى استفادة. • تطوير البرامج التدريبية باستمرار لمواكبة مستحدثات سوق العمل. • تخريج كوادر يمتلكون المهارات والمعارف التي تؤهلهم للعمل بأعلى كفاءة.
	عناصر المعيار الفرعي الخامس	يركز المعيار الفرعي الخامس على العناصر التالية: - تبني سياسات وإجراءات منهجية لتحسين عمليات القياس والتقويم، ومنها: - اتخاذ إجراءات تصحيحية بناءً على نواتج عملية القياس والتقويم للمحتوى التدريبي، وتشمل: • التخطيط المنظم في تصميم وإعداد البرامج التدريبية. • تحديد وسائل تحسين تفاعل المتدربين في عملية التدريب. • تطوير عملية التدريب بناء على نتائج القياس والتقويم بما يحقق الأهداف ويلائم مستجدات سوق العمل.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق هذا المعيار من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال وجود المستند المؤسسي والذي يكون عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة لإدارة وتنظيم عمليات القياس والتقويم وإجراءاته. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق هذا المستوى من خلال وجود أدلة وشواهد تطبيق لوائح وسياسات وإجراءات القياس والتقويم بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو

		إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة للقياس لإدارة عمليات القياس والتقويم، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنةً بالمستهدفات.

المعيار الخامس:

التدريب والموارد

التدريب والموارد	فهم ماهية المعيار الخامس	تستخدم المنشأة التدريبية استراتيجيات تدريب فاعلة، مع الاستخدام الأمثل للموارد والمعدات. يُعد التدريب ذا أهمية بالغة للفرد والمنشأة؛ إذ يهدف بشكل أساس إلى اكساب المتدربين للمعارف والمهارات التي يتم تزويدهم بها من خلال برامج تدريبية منظمة تراعي التطبيق الأمثل للمناهج التدريبية وما تحويه من استراتيجيات تدريب متنوعة تلائم احتياجات المتدربين مع الاستخدام الأمثل للموارد والمعدات.
	أهمية المعيار الخامس	أهمية معيار التدريب والموارد: تظهر أهمية التدريب والموارد في النقاط التالية: - تعريف المتدربين بالأساليب الإدارية والفنية المتبعة بمختلف المنشآت التدريبية، وتوضيح دورهم في تحقيق أهداف المنشأة. - تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم الوظيفية لرفع مستوى مهاراتهم وتنمية قدراتهم للمساهمة في تحقيق رسالة أهداف المنشأة التدريبية. - رفع مستوى أهمية التغيير وفهمه وممارسة متطلباته بنجاح بما يخدم الإبداع والابتكار والتجديد. - إتاحة الفرصة لرفع مستويات المتدربين وتأهيلهم لوظائف أكثر مسؤولية لمقابلة الاحتياجات المتزايدة للتنمية الوطنية. - تحقيق إنجاز وظيفي أفضل كمًّا ونوعًا مما يؤثر إيجابيًّا على زيادة الإنتاجية، وخفض في التكاليف. - تعريف المتدربين بأدوارهم المتنوعة والمختلفة، وتزويدهم بالمهارات والمعارف التي تمكنهم من القيام بتلك الأدوار بكفاءة وفاعلية.
	عناصر المعيار الخامس ومجال تطبيقه	يضم المعيار الخامس للتدريب والموارد أربعة معايير فرعية، وهي كالآتي: - تطبق المنشأة التدريبية استراتيجيات تدريبية متنوعة للوصول لكافة شرائح المتدربين. - يقدم التدريب بشكل مبتكر لدعم المتدربين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم. - تدمج التقنية ويتم توظيفها في تقديم كافة أنواع التدريب. - تستخدم الموارد والمعدات المناسبة بشكل فاعل.

		وتقوم المنشآت التدريبية بتطبيق هذا المعيار من خلال: - اتباع استراتيجيات تدريب تناسب الفروق الفردية لجميع المتدربين. - دعم المتدربين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية. - إحداث تطورات وتغييرات إيجابية في اتجاهات المتدربين وسلوكياتهم، وإكسابهم معرفة جديدة. - تحفيز المتدربين للعمل على تنمية وتطوير قدراتهم بشكل يواكب مستجدات وتطورات سوق العمل. - تنمية المسار الوظيفي للموظفين. - تدريب الأفراد على استخدام التقنيات الحديثة. - تنمية المهارات العملية لدى المتدربين في استخدام الموارد والمعدات بشكل فاعل.

المعيار الفرعي الأول	فهم المعيار الفرعي الأول	تطبق المنشأة التدريبية استراتيجيات تدريبية متنوعة للوصول لكافة شرائح المتدربين. ينطلق اهتمام المنشآت التدريبية بتطبيق استراتيجيات تدريب متنوعة إلى التزامها المهني والوطني بتقديم برامج تدريبية متنوعة تناسب الاحتياجات المعرفية والمهارية الحقيقية لجميع فئات المتدربين وتلبى المتطلبات الآنية والمستقبلية لسوق العمل.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	يرتبط المعيار الفرعي الأول بمعيار التدريب والموارد من خلال تطبيق استراتيجيات تدريبية متنوعة للوصول لكافة شرائح المتدربين، لتحقيق التالي: - تنمية المهارات الإبداعية لدى المتدربين. - محاكاة المتدربين لبيئة العمل الحقيقية. - مراعاة الفروق الفردية للمتدربين. - تقديم تدريب يتلاءم ومتطلبات سوق العمل. - توفير كوادر مؤهلة للعمل بشكل تعاوني وقادرة على تحمل المسؤولية.
	عناصر المعيار الفرعي الأول	يركز المعيار الفرعي الأول على العناصر التالية:

		- تبني واتباع استراتيجيات تدريب مناسبة لإكساب جميع المتدربين المهارات والمعارف المطلوبة؛ مع مراعاة الفروق الفردية لكل منهم. - إتباع أسلوب منهجي لتأهيل المتدربين لسوق العمل. - استخدام الموارد المساعدة المناسبة لاستراتيجيات التدريب. - وضع آلية لتقويم وتقييم استراتيجيات التدريب.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الأول	يتحقق المعيار الفرعي الأول من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي المستند المؤسسي هو عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة يتم اعتماده من المنشأة التدريبية لبناء وتطبيق استراتيجيات تدريبية متنوعة تضمن الوصول لكافة شرائح المتدربين. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة ويتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد تتضمن بناء وتطبيق استراتيجيات تدريبية متنوعة تضمن الوصول لكافة شرائح المتدربين بشكل مستمر وموثوق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المعيار من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس فاعلية استراتيجيات التدريب وضمان الوصول لكافة شرائح المتدربين، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنةً بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثاني	فهم المعيار الفرعي الثاني	يقدم التدريب بشكل مبتكر لدعم المتدربين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم. يركز هذا المعيار على أن يقدم التدريب بشكل مبتكر لدعم المتدربين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم، مهما كان أسلوب التدريب المتبع ومهما كانت وسيلته؛ فتحقيق أهدافه مرهون بالنشاطات التي تقدم للمتدرب والطرق الإبداعية المساعدة على تحقيق تلك الأهداف، وهذا يضاعف مسؤولية المنشأة التدريبية في مجال بناء النشاطات وتنويعها لتكون دافعًا مهمًّا للمتدرب.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	يرتبط المعيار الفرعي الثاني بشكل وثيق بمعيار التدريب والموارد من خلال: - تقديم المحتوى التدريبي بطرق إبداعية ومبتكرة ومواكبة للتغيرات التكنولوجية الحديثة. - تحقيق جودة التدريب من خلال رفع مستوى أداء المتدربين. - تنمية المهارات الإبداعية لدى المتدربين والتي تجعلهم قادرين على القيام بعمليات التحليل وحل المشكلات بطرق إبداعية. - تخريج كوادر قادرة على استغلال صعوبات العمل في تحسين الأداء وحلها بشكل مبتكر. - تطوير الأساليب التي يمكن أن يستخدمها المتدربون في العمل لزيادة الإنتاجية بوقت وجهد أقل.
	عناصر المعيار الفرعي الثاني	يركز المعيار الفرعي الثاني على العناصر التالية: - تبني الاستراتيجيات التدريبية التي تعمل على تنمية المهارات الإبداعية. - استخدام الأساليب والتقنيات الحديثة أثناء تقديم المحتوى التدريبي. - اتباع آلية لصياغة الأهداف التدريبية ومعالجة المشكلات التي تعرقل سير العملية التدريبية بطرق مبتكرة. - تبني أساليب تنمية التفكير الإبداعي لدى المتدربين.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق هذا المعيار من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي المستند المؤسسي هو عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة يتم اعتماده من صاحب الصلاحية؛ وتستند عليه المنشأة التدريبية

		لتقديم التدريب بشكل مبتكر لدعم المتدربين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد تقديم التدريب بشكل مبتكر ومستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس تقديم التدريب بشكل مبتكر لدعم المتدربين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثالث	فهم المعيار الفرعي الثالث	تدمج التقنية ويتم توظيفها في تقديم كافة أنواع التدريب. في السنوات الأخيرة شهدت تقنيات التدريب نموًّا وتطورًا كبيرًا، واتضح ذلك في مجالات ونماذج عديدة ساهمت في تحسين وتطوير العملية التدريبية وإيصالها بالطريقة المثلى للمتدرب، وتحقق هذه التقنيات وتلك الوسائل مجموعة من التسهيلات للمدرب مما يساعد على تحقيق الأهداف التدريبية المرجوة، وإعداد كوادر بشرية مؤهلة للعمل محليًّا أو دوليًّا؛ لذا يركز هذا المعيار على أنه لا بد أن تدمج التقنية بالتدريب ويتم توظيفها في تقديم كافة أنواع التدريب في جميع المجالات.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	يرتبط المعيار الفرعي الثالث بمعيار التدريب والموارد من خلال: - تنمية مهارات حل المشكلات بشكل أسرع وأقل جهدًا باستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة. - تحقيق تطلعات سوق العمل من خلال توفير كوادر مؤهلة للعمل باستخدام أحدث التقنيات. - تطوير المعلومات والمهارات لدى جميع المتدربين في كافة الدورات التدريبية باستخدام التقنيات الحديثة. - تحقيق الميزة التنافسية من خلال اندماج المتدربين في العمل على أحدث التقنيات المستخدمة.

		- كسب المتدربين الخبرات اللازمة والضوابط المحددة للعمل بالمنشآت من خلال تنمية مهاراتهم ومعارفهم.
	عناصر المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على العناصر التالية: - تبني آليات استخدام التقنيات والتطبيقات التكنولوجيا الحديثة. - تطوير كافة البرامج التدريبية بشكل يتماشى مع مستجدات سوق العمل. - نقل المتدربين لمستوى أعلى في التدريب من خلال تنمية قدراتهم العلمية والعملية باستخدام التقنيات الحديثة. - تحقيق الاستدامة المهنية من خلال توفير كوادر مؤهلة للعمل في كافة الوظائف.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثالث	يتحقق المعيار الفرعي الثالث من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي والذي يمكن أن يكون لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة لضمان دمج التقنية وتوظيفها في تقديم كافة أنواع التدريب. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد تنفيذ دمج التقنية وتوظيفها في تقديم كافة أنواع التدريب بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس دمج التقنية وتوظيفها في تقديم كافة أنواع التدريب، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج تطبيق دمج التقنية وتوظيفها في تقديم التدريب ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الرابع	فهم المعيار الفرعي الرابع	تُستخدم الموارد والمعدات المناسبة بشكل فاعل. يركز المعيار الفرعي الرابع على استخدام الموارد والمعدات المناسبة بشكل فاعل، لما لها من أثر إيجابي كبير في اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات اللازمة لرفع مستوى أدائهم الشخصي والمهني وتحقيق متطلبات سوق العمل.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	يرتبط المعيار الفرعي الرابع بمعيار التدريب والموارد من حيث الاستخدام الفعال والأمثل للمعدات والموارد المتاحة أثناء العملية التدريبية: - التدريب العملي للمتدربين لإعدادهم، وتنميتهم معرفياً ومهنيًّا وسلوكيًّا من خلال التطبيقات المتعددة للتقنيات الحديثة. - تنمية مهارة الرقابة الذاتية للمتدربين أثناء التدريب. - تنمية معارف المتدربين بالاستخدام الأمثل للمعدات والموارد المتاحة أثناء العملية التدريبية. - تحقيق التنمية المهنية المستدامة من خلال تخريج كوادر مؤهلة.
	عناصر المعيار الفرعي	يركز هذا المعيار على العناصر التالية: - تبني استراتيجيات متنوعة تُستخدم في تقديم البرامج التدريبية لتنمية الجانب التقني والنظري لدى المتدربين. - توفير بيئة تدريبية آمنة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد والمعدات المتوفرة. - اتباع الأساليب الحديثة في إنشاء ورش عمل تدريبية مخصصة ومجهزة بكل المواد والمعدات المناسبة للبرامج التدريبية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق هذا المعيار من خلال ثلاثة مستويات أساسية، وهي كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي يتحقق من خلال وجود المستند المؤسسي والذي يكون عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية؛ تستند عليه المنشأة لاستخدام الموارد والمعدات المناسبة لكل نوع من التدريب الذي تقدمه وفق طبيعتها وسياقها. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة

		يتحقق هذا المستوى من خلال وجود أدلة وشواهد استخدام الموارد والمعدات المناسبة بشكل مستمر وموثق، بالإضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس الاستخدام الأمثل للموارد والمعدات المناسبة بشكل فاعل، بالإضافة إلى أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار السادس:

تحصيل المتدربين

تحصيل المتدربين	فهم ماهية المعيار السادس	تُظهر المنشأة التدريبية مدى التطور الذي يحققه المتدربون، ومستوى تقدمهم وتحصيلهم، من خلال متابعة اكتسابهم للمعارف والمهارات والقيم المستهدفة في نواتج التعلم للبرامج. يُمثل التدريب رافدًا مهمًّا يُعزز ما لدى المتدرب من تحصيل علمي وقدرات ذاتية وخبرات مكتسبة، كما يضاعف من فرص التوظيف والإنتاج، لذلك فإن متابعة تحصيل المتدربين يرتبط بشكل مباشر بمدى رغبة المنشأة التدريبية في متابعة التطوُّر الذي يحققه المتدربون، وقياس مستوى تقدمهم وتحصيلهم والذي ينعكس مباشرة على أدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم في العمل، وذلك من خلال متابعة اكتسابهم للمعارف والمهارات والقيم المستهدفة في نواتج التعلم للبرامج التدريبية.
	أهمية المعيار السادس	أهمية معيار تحصيل المتدربين: يساعد التدريب في تطوير مهارات المتدرب وتوظيفها في تحسين أدائه وتحقيق نواتج التعلم المستهدفة. فهدف التدريب هو تكوين الاتجاهات الإيجابية لدى المتدرب وإثارة دافعيته لبذل الجهد لاكتساب المعارف والمهارات وفق إمكانياته. وتبرز أهمية تحصيل المتدربين؛ من خلال: - التعرف على مدى قدرة المتدربين على تطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبوها أثناء التدريب في بيئة العمل الواقعية. - تقويم ومتابعة مستوى التحصيل المعرفي والمهاري الذي حققه المتدربون أثناء التدريب. - استخدام مقاييس كمية ونوعية لتقييم مستوى تحصيل المتدربين.
	عناصر المعيار ومجال تطبيقه	يضم معيار تحصيل المتدربين أربعة معايير فرعية، وهي كالآتي: - تُظهر سجلات تطوُّر المتدربين وتحصيلهم إنجازات ملموسة. - يتم مراقبة معدلات استبقاء المتدربين، ومدى تقدمهم وتحصيلهم بحزم وعناية، وتُتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

		- تُنمَّى المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف –بما في ذلك أخلاقيات العمل– لدى المتدربين بحزم وعناية، وتُتَّخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. - تتابع المنشأة التدريبية حصول المتدربين على وظائف في مجالاتهم وتخصصاتهم بشكل منهجي وفاعل، وتتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. ويطبق هذا المعيار من خلال قيام المنشأة التدريبية ببناء سجل إنجازات خاص بكل متدرب يستخدم لتسجيل إنجازاته أثناء التحاقه بالبرنامج التدريبي، يلي ذلك تقييم تلك الإنجازات لمعرفة مستوى تحصيل المتدرب المعرفي والمهاري أثناء التدريب. وتمنح هذه الممارسة المتدرب الثقة كما تجعله أكثر مسؤولية وإدراكًا لمستوى التطور لديه، وبالتالي مساعدته في اتخاذ القرارات المناسبة لتحسين أدائه باستمرار. وتقوم المنشآت التدريبية بتطبيق هذا المعيار من خلال: - متابعة تطور مهارات المتدربين والمعارف الجديدة المكتسبة، وتنمية المهارات الفعالة للتوظيف. - تسجيل إنجازات كل متدرب خلال الفترة التدريبية لتكون حافزًا له على استكمال فترة التدريب. - اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان حصول المتدربين على وظائف في تخصصاتهم المهنية. - وضع سياسات مناسبة تمكن المنشأة التدريبية من متابعة تقدم المتدربين بشكل مستمر.

المعيار الفرعي الأول	فهم المعيار الفرعي الأول	تُظهر سجلات تطور المتدربين وتحصيلهم إنجازات ملموسة. يُركز المعيار الأول على تطور سجلات المتدربين وتحصيل إنجازاتهم الملموسة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	يرتبط المعيار الفرعي الأول بمعيار تحصيل المتدربين من حيث قيام المنشأة التدريبية بالاحتفاظ بسجلات إنجاز تتضمن إنجازات المتدربين والتي تُظهر مستوى التقدم المعرفي والمهاري الذي حققوه أثناء التحاقهم بالبرامج التدريبية. ويمكن الاستفادة من سجلات الإنجاز على مستوى المتدربين والمنشآت التدريبية على النحو التالي: أولًا: على مستوى المتدرب: - يمثل سجل الإنجازات مرجعًا مهمًّا للمتدرب؛ حيث يمكنه من متابعة تقدمه وإنجازه في البرنامج التدريبي. - وجود سجل إنجازات يشكل حافزًا كبيرًا للمتدرب لزيادة مهاراته لمستوى أفضل. ثانيًا: على مستوى المنشأة: - تساعد سجلات إنجازات المتدربين المنشآت التدريبية في معرفة مدى فاعلية برامجها التدريبية. - تساعد سجلات إنجازات المتدربين المنشآت التدريبية في وضع السياسات والخطط التدريبية المناسبة.
	عناصر المعيار الفرعي الأول	يركز المعيار الفرعي الأول على العناصر التالية: - تطوير البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين بما يتناسب مع احتياجاتهم. - وضع خطط تدريبية مستقبلية تلائم مختلف احتياجات المتدربين. - تأهيل المتدربين بشكل فعال لتلبية متطلبات سوق العمل. - نقل المتدربين لمستويات أعلى في التدريب تؤهلهم من الارتقاء بمستواهم ومستوى المؤسسة بشكل فعال.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الأول	يتحقق المعيار الفرعي الأول من خلال ثلاثة مستويات كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي الذي يمكن أن يكون لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه

		المنشأة لبناء واستخدام سجلات متابعة الإنجاز للمتدربين؛ لمتابعة تحصيلهم المهاري والوظيفي بشكل مستمر وملموس. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة ويتحقق من خلال استخدام أدلة وشواهد تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس تطور المتدربين ومتابعة تحصيلهم بشكل مستمر وملموس من خلال سجلاتهم، كما يجب توافر أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر لتساعد على اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثاني	فهم المعيار الفرعي الثاني	يتم مراقبة معدلات استبقاء المتدربين، ومدى تقدمهم وتحصيلهم بحزم وعناية، وتُتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. يهتم المعيار الفرعي الثاني بمراقبة معدلات استبقاء المتدربين من بداية البرنامج وحتى نهايته، ومتابعة مدى تقدمهم وتحصيلهم بحزم وعناية، وتقديم الإرشادات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
	ارتباطه بمجالات المعيار السادس	يرتبط هذا المعيار الفرعي بمعيار تحصيل المتدربين من خلال وجود لوائح محددة تسمح بمراقبة أعداد المتدربين المستمرين في التدريب بشكل متواصل، كما تراقب عدد المتسربين منه لمعرفة مدى فاعلية البرنامج التدريبي من خلال معدلات التقدم والاستبقاء التي يتم متابعتها على النحو التالي: أولًا: على مستوى المتدرب: - اكساب المتدربين للمعارف والمهارات المناسبة لاحتياجاتهم ومتابعة تقدمهم بشكل مستمر. - توفير الدعم والتوجيه والإرشاد للمتدربين لضمان اجتيازهم للبرامج التدريبية بنجاح. ثانيًا: على مستوى أصحاب العمل (سوق العمل):

		- المحافظة على المنتسبين للبرنامج التدريبي من بداية البرنامج حتى نهايته، وذلك من خلال المتابعة المستمرة لهم خلال التدريب، وإرشادهم لتصحيح مسارهم الوظيفي عند وجود أي خطأ. - اتباع منهجية محددة لتقييم المتدربين طوال فترة البرنامج التدريبي. - قياس المخرجات التدريبية للمتدربين بشكل دوري.
	عناصر المعيار الفرعي الثاني	يركز المعيار الفرعي الثاني على العناصر التالية: - اتباع سياسات محددة لمراقبة معدلات استبقاء المتدربين، ومدى تقدمهم، وتحصيلهم المعرفي، والمهاري. - اتباع إجراءات تصحيحية مناسبة لضمان تحسين معدلات استبقاء وتقدم المتدربين، ورفع مستوى جودة تحصيلهم المعرفي والمهاري.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثاني	يتحقق المعيار الفرعي الثاني من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي الذي يمكن أن يكون لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة لمراقبة معدلات استبقاء المتدربين وقياس مدى تقدمهم وتحصيلهم بحزم وعناية واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال جمع أدلة وشواهد معدلات استبقاء المتدربين وقياس مدى تقدمهم بشكل مستمر وموثق. أضف إلى ذلك شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس معدلات استبقاء المتدربين ومدى تقدمهم وتحصيلهم بحزم وعناية والقدرة على قياس نتائج التطبيق الميداني ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر، بما يحقق اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثالث	فهم المعيار الفرعي الثالث	تُنمى المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف (بما في ذلك أخلاقيات العمل) لدى المتدربين بحزم وعناية، وتُتَّخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. يركز المعيار الفرعي الثالث على أهمية قيام المنشأة التدريبية بتصميم برامج لتُنمية المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف (بما في ذلك أخلاقيات العمل) لدى المتدربين تتلاءم ومتطلبات سوق العمل.
	ارتباطه بمجالات المعيار السادس	يرتبط المعيار الفرعي الثالث بمعيار تحصيل المتدربين من حيث تنمية مهارات المتدربين الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف (بما في ذلك أخلاقيات العمل) لدعمهم في أداء وظائفهم بشكل أفضل. ويتضح أهمية ذلك من خلال: أولًا: على مستوى المتدرب: - تساعد المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف (بما في ذلك أخلاقيات العمل) المتدربين على التكيف مع بيئة العمل بشكل أسرع كما أنها تعمل على تحقيق مستوى أعلى من الأداء الوظيفي. ثانيًا: على مستوى المنشآت: - تساعد المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف (بما في ذلك أخلاقيات العمل) التي تقدمها المنشآت التدريبية في شكل برامج أو مقررات للمتدربين في رفع مستوى جودة البرامج التدريبية وتحسين مخرجاتها بحيث تكون متوائمة مع متطلبات سوق العمل.
	عناصر المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على العناصر التالية: - تزويد المتدربين بالمهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف (بما في ذلك أخلاقيات العمل) التي تتيح لهم التكيف مع بيئة العمل بفاعلية. - اتخاذ المنشأة للإجراءات التصحيحية اللازمة لتنمية مهارات المتدربين الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف (بما في ذلك أخلاقيات العمل).
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق المعيار الفرعي الثالث من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي الذي يمكن أن يكون لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند

		عليه المنشأة لتنمية المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف وأخلاقيات العمل لدى المتدربين. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة ويتحقق من خلال توافر أدلة وشواهد تطبيق ما يشير إلى تنمية المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف –بما في ذلك أخلاقيات العمل– لدى المتدربين بحزم وعناية وبشكل مستمر وموثق، ويضاف شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية وتتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس تنمية المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف –بما في ذلك أخلاقيات العمل– لدى المتدربين بحزم وعناية، ومعرفة نتائج التطبيق الميداني ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر، ومعرفة متى يمكن اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الرابع	فهم المعيار الفرعي الرابع	تتابع المنشأة التدريبية حصول المتدربين على وظائف في مجالاتهم وتخصصاتهم بشكل منهجي وفاعل، وتتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. تهتم المنشأة التدريبية بمتابعة حصول المتدربين الذين استكملوا متطلبات البرامج التدريبية على وظائف تتناسب وتخصصاتهم من خلال التواصل المباشر وغير المباشر مع المتدربين وأصحاب المصلحة.
	ارتباطه بمجالات المعيار السادس	يرتبط المعيار الفرعي الرابع بمعيار تحصيل المتدربين من خلال قدرة المنشأة على الاحتفاظ ببيانات المتدربين وتحديثها بشكل مستمر، إضافة إلى سجلات تبرز إنجازاتهم وما اكتسبوه من مهارات اثناء فترة التدريب ليسهل التواصل معهم ومتابعة توظيفهم في المجالات التخصصية المناسبة. وتبرز أهمية لك من خلال التالي: أولًا: على مستوى المتدرب: - تحديث بيانات المتدرب بشكل دوري لتمكين المنشأة التدريبية من متابعته في الحصول على وظيفة تناسب مجال تخصصه.

		ثانيًا: على مستوى المنشأة التدريبية: - تتابع المنشأة التدريبية حصول المتدربين على وظائف في مجالاتهم وتخصصاتهم بشكل منهجي وفاعل. - تتخذ المنشأة التدريبية الإجراءات التصحيحية اللازمة لضمان حصول المتدربين على وظائف في مجالاتهم وتخصصاتهم بشكل منهجي وفاعل. - -
	عناصر المعيار الفرعي	يركز المعيار الفرعي الرابع على العناصر التالية: - متابعة المنشأة التدريبية للمتدربين للحصول على وظائف في تخصصاتهم. - اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لضمان حصول المتدربين على وظائف في تخصصاتهم. - التركيز على المهارات الوظيفية وخاصة مهارات التعامل مع الآخرين؛ حيث إنها ذات أهمية بالغة عند البحث عن عمل. - التركيز على المهارات التي يحتاجها سوق العمل والعمل على إدراجها ضمن المقررات والبرامج التدريبية. - التركيز على المهارات التي يحتاجها المتدربون والعمل على إدراجها ضمن المقررات والبرامج التدريبية..
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الرابع	يتحقق المعيار الفرعي الرابع من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي الذي يمكن أن يكون لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة لمتابعة حصول المتدربين على وظائف في مجالاتهم وتخصصاتهم بشكل منهجي. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال حصول المتدربين على وظائف في مجالاتهم وتخصصاتهم بشكل منهجي ومستمر وموثق، إضافة إلى شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية

		يتحقق المعيار الفرعي الرابع من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس حصول المتدربين على وظائف في مجالاتهم وتخصصاتهم بشكل منهجي، مع وجود أدلة قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر بما يحقق اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار السابع:

تأهيل وتطوير المدربين

تأهيل وتطوير المدربين	فهم ماهية المعيار السابع	تُعيّن المنشـــأة التدريبية مدربين مؤهلين وتُقوّم أداءَهم بانتظام بهدف التطوير المهني المستمر. يركز المعيار السابع على تأهيل وتطوير المدربين، حيث تحرص المنشأة التدريبية على تعيين مدربين أكفاء تتوافق مؤهلاتهم وخبراتهم العلمية مع رسالتها ومتطلبات برامجها التدريبية، كما تُقوّم المنشأة أداء هؤلاء المدربين بانتظام بهدف التطوير المهني المستمر.
	أهمية المعيار	أهمية معيار تأهيل وتطوير المدربين: تكمن أهمية تأهيل وتطوير المدربين باعتبار التدريب والتطوير من الروافد الأساسية التي تعزز أداء المدربين في مجالات تخصصاتهم إضافة إلى تمكينهم من اكتساب معارف ومهارات جديدة تتلاءم مع احتياجاتهم الشخصية ومتطلبات البرامج التدريبية، كما تساعدهم في إيجاد حلول مبتكرة للكثير من المشاكل التي تواجههم أثناء التدريب.
	عناصر المعيار السابع ومجال تطبيقه	يضـــم معيار تأهيل وتطوير المدربين أربعة معايير فرعية، وهي كالآتي: - تعكس مؤهلات المدربين وخبراتهم المهنية المستوى المطلوب للبرامج التدريبية التي يقدمونها. - يُظهر مشرفو المدربين الممارسة الجيدة في إدارة، وتقويم ودعم، وتوجيه المدربين. - يدعم التطوير المهني المستمر للمدربين تطورهم الذاتي وتحسين ممارساتهم المهنية. - يتوفر لدى المنشأة التدريبية خطط فاعلة لبناء القدرات الداخلية للمدربين ودعم نقل المعرفة والسعودة.

المعيار الفرعي الأول	فهم المعيار الفرعي الأول	تعكس مؤهلات المدربين وخبراتهم المهنية المستوى المطلوب للبرامج التدريبية التي يقدمونها. يُركز المعيار الفرعي الأول على أهمية أن تكون هناك علاقة وثيقة بين المؤهلات العلمية للمدربين وخبراتهم المهنية، وطبيعة البرامج التدريبية التي يقدمونها لكي يتمكنوا من تقديم محتوى تلك البرامج وتحقيق مخرجاتها التدريبية بفاعلية.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	. يرتبط المعيار الفرعي الأول بمعيار تأهيل وتطوير المدربين في ضرورة حصول المدربين على المؤهلات العلمية والمهنية التي تمكنهم من أداء أدوارهم الوظيفية بكفاءة، إضافة إلى أهمية اكتساب المزيد من المهارات من خلال التطوير المهني المستمر، ويتضح هذا الارتباط فيما يلي: أولًا: على مستوى المدرب: - امتلاك المدرب للدرجة العلمية والخبرة المهنية التي تؤهله لتقديم التدريب. - التحاق المدرب بالبرامج التأهيلية والتطويرية المستمرة. ثانيًا: على مستوى المنشأة: - وضع سياسات لتوظيف المدربين وفق احتياجات المنشأة التدريبية. - مراعاة توافق المؤهل العلمي للمدرب مع طبيعة البرامج التدريبية التي تقدمها المنشأة. - إتاحة فرص التطوير المهني المستمر للمدربين.
	عناصر المعيار الفرعي	يركز المعيار الفرعي الأول على العناصر التالية: - استقطاب المدربين المؤهلين لتقديم البرامج التدريبية بفاعلية. - توافق مؤهلات المدربين وخبراتهم المهنية مع طبيعة البرامج التدريبية. - رفع مستوى أداء المدربين المهني وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة من خلال برامج تطويرية تراعي احتياجاتهم الشخصية والمهنية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الأول	يتحقق المعيار الفرعي الأول من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي

		وهو عبارة عن مستند مؤسسي يمكن أن يكون لائحة أو نظام أو سياسة يتم اعتماده من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة لتحديد المؤهلات والخبرات المطلوبة للمدربين لاستقطابهم وتعيينهم لتقديم البرامج التدريبية وبما يعكس المستوى المهني المطلوب للبرامج التي يقدمونها. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة ويتحقق من خلال تحديد المؤهلات والخبرات المطلوبة للمدربين لتقديم البرامج التدريبية والتي تعكس المستوى المهني المطلوب بشكل مستمر وموثق، ويضاف لذلك شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس فاعلية تحديد المؤهلات والخبرات المطلوبة للمدربين لتقديم البرامج التدريبية والتي تعكس المستوى المهني المطلوب، ومعرفة أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر مع وجود أدلة وشواهد اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثاني	فهم المعيار الفرعي الثاني	يُظهر مشرفو المدربين الممارسة الجيدة في إدارة، وتقويم، ودعم، وتوجيه المدربين. يركز المعيار الفرعي الثاني على أهمية دور المشرفين في إدارة، وتقويم، ودعم، وتوجيه المدربين أثناء التدريب لما لذلك من دور فاعل في تحسين أداء المدربين المهني ورفع مستوى جودة تقديم البرامج التدريبية وتحقيق مخرجاتها بنجاح.
	ارتباطه بمجالات المعيار السابع	يرتبط المعيار الفرعي الثاني بمعيار تأهيل وتطوير المدربين من خلال دعم المدربين وتوفير فرص لتنمية مهاراتهم التدريبية وكفاءاتهم العلمية، بما يحقق الوصول لأهداف المنشأة التدريبية. أولًا: على مستوى المتدرب: - يوفر وجود مشرفين على المدربين مناخًا أفضل للتعلم والتدريب.

		- يوفر وجود مشـــرفين على المدربين الدعم والتوجيه اللازم للمدربين لتحقيق الأهداف التدريبية. - يوفر وجود مشـــرفين على المدربين فرصـــة لتقويمهم في المجالات التي تحتاج إلى تطوير. - ثانيًا: على مستوى المنشأة: - يساعد وجود مشرفين على المدربين المنشأة التدريبية في معرفة المجالات التي يحتاج فيها المدربون للدعم والتوجيه لتحسين أدائهم المهني. - - يساعد وجود مشرفين على المدربين المنشأة التدريبية في رفع مستوى جودة برامجها التدريبية. - يساعد وجود مشرفين على المدربين المنشأة التدريبية في تقويم كوادرها التدريبية للتعرف على نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لوضع خطط التحسين المناسبة للتغلب عليها ومعالجتها.
	عناصر المعيار الفرعي الثاني	يركز المعيار الفرعي الثاني على العناصر التالية: - وجود سياسات وإجراءات للإشراف عل المدربين. - تحقيق الجودة في أداء المـدربين من خلال إدارتهم وتقويمهم ودعمهم وتوجيهم. - تحقيق أهداف ومخرجات المنشأة التدريبية. - تحقيق الاسـتدامة بالمحافظة على المدربين من خلال إدارتهم وتقويمهم ودعمهم وتوجيهم.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثاني	يتحقق المعيار الفرعي الثاني من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي وهو عبارة عن مستند مؤسسي يمكن أن يكون لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة لدعم مشرفي المدربين وإعطائهم التدريب والصلاحيات اللازمة لإدارة وتقويم ودعم وتوجيه المدربين. المســتوى الثاني: أدلة وشــواهد تطبيق الممارســة المســتمرة الموثَّقة يتحقق من خلال جمع أدلة وشواهد لدعم مشرفي المدربين وإعطائهم التدريب والصلاحيات اللازمة لإدارة وتقويم ودعم وتوجيه المدربين وبشكل مستمر وموثق، يضاف إليها شواهد

		وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية: يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس أهداف أداة تقويم ودعم وتوجيه المدربين من قبل مشرفي الجودة، ووجود أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق الميداني ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر، وشواهد اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثالث	فهم المعيار الفرعي الثالث	يدعم التطوير المهني المستمر للمدربين تطورهم الذاتي وتحسين ممارساتهم المهنية. يركز المعيار الفرعي الثالث على أهمية التطوير المهني المستمر لدعم التطوير الذاتي للمدربين وتحسين ممارساتهم المهنية من خلال الحاقهم ببرامج تدريبية وورش عمل وحلقات نقاش تساعدهم على اكتساب المعارف والمهارات اللازمة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	يرتبط المعيار الفرعي الثالث بمعيار تأهيل وتطوير المدربين من خلال مساعدة المنشآت التدريبية على تحقيق أفضل النتائج والارتقاء بموظفيها معرفياً ومهارياً على النحو التالي: أولًا: على مستوى المدرب: - يساعد التطوير المهني في تزويد المدربين بالمعارف والمهارات الضرورية لتحسين جودة تقديم البرامج التدريبية. - يساعد التطوير المهني المدربين على تنويع استراتيجيات التدريب وطرق تقييمها. - يساعد التطوير المهني في تحسين أداء المدربين. - يساعد التطوير المهني المدربين على مواكبة التطورات الحديثة في تخصصاتهم المهنية. ثانيًا: على مستوى المنشأة: - تحسين مستوى الأداء المهني للمدربين. - تحقيق أهداف ومخرجات المنشأة التدريبية. - نقل المعرفة وتوطينها بين منسوبي المنشأة التدريبية.
	عناصر المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على العناصر التالية: - اتاحة فرصة التطوير المهني المستمر للمدربين. - دعم التطور الذاتي للمتدربين. - تحسين الممارسات المهنية للمدربين ورفع مستوى أدائهم. - الحفاظ على مستوى معين من الكفاءة المهنية للمدربين.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق المعيار الفرعي الثالث من خلال ثلاثة مستويات كالتالي:

		المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي الذي يمكن أن يتكون من لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة لدعم التطوير المهني المستمر للمدربين وتطورهم الذاتي وتحسين ممارساتهم المهنية. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة ويتحقق من خلال التطوير المهني المستمر للمدربين وتطورهم الذاتي وتحسين ممارساتهم المهنية بشكل مستمر وموثق، ويضاف لذلك شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية تتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس أهداف دعم التطوير المهني المستمر للمدربين وتطورهم الذاتي وتحسين ممارساتهم المهنية، ومعرفة ما هي أدلة وشواهد قياس نتائج التطوير المهني للمدربين ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر، بالإضافة لأدلة وشواهد اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الرابع	فهم المعيار الفرعي الرابع	يتوفر لدى المنشـــأة التدريبية خطط فاعلة لبناء القدرات الداخلية للمدربين ودعم نقل المعرفة والسعودة. يركز المعيار الفرعي الرابع على اهتمام المنشـــأة التدريبية ببنـاء الخطط القصـيرة والطويلة المدى لبنـاء القـدرات الداخلية للمدربين لإكسـابهم المعارف والمهارات اللازمة التي تؤهلهم لتقديم البرامج التدريبية بكفاءة، إضـــافة إلى دعم وتشجيع نقل المعرفة وسعودة الكوادر البشرية.
	ارتباطه بمجالات المعيار السابع	يرتبط المعيار الفرعي الرابع بمعيار تأهيل وتطوير المدربين، من خلال قيام المنشـــأة ببناء خطط تدريبية فاعلة لبناء قدرات المدربين تتناسب ورسالتها وخطتها الاستراتيجية لرفع مستوى أدائهم المعرفي والمهاري، ويتضح ذلك مما يلي: أولًا: على مستوى المدرب: - يساعد التخطيط في تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرب، إضـــافة إلى نوعية البرامج التي تتناســـب مع قدراته والدعم الذي يحتاجه. - يســـاعـد التخطيط لبنـاء القـدرات الـداخليـة للمـدربين في تلبيـة احتيـاجـاتهم وتحســـين أدائهم المهني. ثانيًا: على مستوى المنشأة: - يســـاعد تخطيط بناء القدرات الداخلية للمدربين على رفع مســـتوى جودة البرامج التدريبية وتحقيق أهداف المنشأة التدريبية. - يســـاعد التخطيط لســـعودة المهن إلى توطين المهن واســـتقرارها مما يعزز المســـاهمة في تحقيق خطط التنمية. - يســـاعد تخطيط بناء القدرات الداخلية للمدربين على الاستجابة السريعة لتطورات سوق العمل.
	عناصر المعيار الفرعي	يركز المعيار الفرعي الرابع على العناصر التالية: - بناء الخطط لبناء القدرات الداخلية للمدربين. - بناء الخطط لنقل المعرفة. - بناء الخطط لسعودة المهن التدريبية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق المعيار الفرعي الرابع من خلال ثلاثة مســـتويات، كالتالي:

		المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي العمل وفق المستند المؤسسي والذي يمثل لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية الذي تستند عليه المنشأة في توفير خطط فاعلة لبناء القدرات الداخلية للمدربين ودعم نقل المعرفة بين المدربين الخبراء والمبتدئين. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال خطط فاعلة لبناء القدرات الداخلية للمدربين ودعم نقل المعرفة بشكل مستمر وموثق، ويضاف لذلك شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة قابلة لقياس خطط بناء القدرات الداخلية للمدربين ودعم نقل المعرفة بشكل فاعل بالإضافة لأدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر، ومعرفة أدلة وشواهد اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الرئيسي الثامن:
الاستدامة والفاعلية

الاستدامة والفاعلية	فهم ماهية المعيار الثامن	تحقق المنشأة التدريبية الاستدامة والفاعلية من خلال الاستقرار المالي، والشراكات، والتخطيط طويل المدى. يركز المعيار الثامن على أهمية تحقيق المنشأة للاستدامة والفاعلية من خلال توافر الملاءة المالية اللازمة والمستقرة لها لتحقيق أهدافها، والوفاء بالتزاماتها بالنفقات الثابتة وتحقيق التوسع والنمو، وأيضاً بناء الشراكات الاستراتيجية مع قطاع الأعمال لتحسين وتطوير البيئة التدريبية وتمكينها من تحقيق متطلبات سوق العمل، التخطيط طويل المدى الذي يوفر للمنشأة فرصة إحداث التغيرات التي تساعدها في تحقيق توجهاتها الاستراتيجية.
	أهمية المعيار الثامن	أهمية معيار الاستدامة والفاعلية: تظهر أهمية هذا المعيار في مدى قدرة المنشأة على تحقيق الاستدامة المالية والبشرية وبناء الشراكات الاستراتيجية الهادفة للارتقاء بجودة التدريب وتلبية متطلبات سوق العمل، إضافة إلى التخطيط طويل المدى والذي يساعد المنشأة في مواجهة التطورات والتغيرات المستقبلية، فضلا عن قدرته على إحداث تغيرات جذرية في ممارسات المنشأة ومنسوبيها.
	عناصر المعيار ومجال تطبيقه	يضم معيار الاستدامة والفاعلية خمسة معايير فرعية، وهي كالآتي: - تضمن المنشأة التدريبية الاستقرار والجودة من خلال إدارة المخاطر، والتقويم الذاتي المستمر، والتخطيط بهدف التحسين. - تدعم الشراكات أهداف المنشأة التدريبية للاستدامة. - يضمن النموذج المالي استمرار تغطية الاحتياجات التشغيلية للمنشأة التدريبية. - تُدار قنوات وآليات التمويل في المنشأة التدريبية بشكل فاعل. - تعكس خطط التطوير توجهاً نحو الاستدامة يتوافق مع اتجاهات سوق العمل المستقبلية.

المعيار الفرعي الأول	فهم المعيار الفرعي الأول	تضمن المنشأة التدريبية الاستقرار والجودة من خلال إدارة المخاطر، والتقويم الذاتي المستمر، والتخطيط بهدف التحسين. يُركز المعيار الفرعي الأول على أهمية ضمان المنشأة للاستقرار المادي والبشري وجودة الممارسات التدريبية في تأدية رسالتها وتحقيق أهدافها من خلال تحليل المخاطر المتوقعة والتي قد تعيقها من الوصول إلى غاياتها وما يتبع ذلك من وضع الاستراتيجيات المناسبة لتقليص أثرها أو التغلب عليها، إضافة إلى التقويم الذاتي المستمر والشامل لجميع مكونات المنشأة، ووضع الخطط التحسينية اللازمة لمعالجة المشكلات التي تواجهها.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثامن	يرتبط المعيار الفرعي الأول بمعيار الاستدامة والفاعلية من خلال إدارة المنشأة التدريبية للمخاطر، وعقد شراكات، وتخطيط طويل المدى لدعم المتدربين والمنشآت التدريبية على النحو التالي: أولًا: على مستوى المتدرب: - تقديم برامج تدريبية ذات جودة عالية تتناسب واحتياجات المتدربين ومتطلبات سوق العمل. - رفع جودة التدريب لتحسين أداء المتدربين وتحقيق مخرجاته. - توعية المتدربين ونشر ثقافة التقويم المستمر. ثانيًا: على مستوى المنشأة: - تحقيق الاستدامة المالية والبشرية لتحقيق رسالة المنشأة وأهدافها. - رفع مستوى المنشأة التدريبية ومنسوبيها من خلال تطبيق معايير الجودة. - التقويم المستمر لجميع مكونات المنشأة للتعرف على نقاط القوة لتعزيزها والمحافظة عليها ونقاط الضعف لمعالجتها والتغلب عليها. - عقد الشراكات الاستراتيجية الداعمة لتوجهات المنشأة الاستراتيجية.

		- التخطيط طويل المدى لجميع المجالات الوظيفية للمنشأة.
	عناصر المعيار الفرعي الأول	يركز المعيار الفرعي الأول على العناصر التالية: - إدارة المخاطر المحتملة التي سوف تواجهها المنشأة. - الشراكات الاستراتيجية مع أصحاب الأعمال. - التقويم الذاتي المستمر لجميع مكونات المنشأة التدريبية. - التخطيط طويل المدي لتحسين أداء المنشأة وتحقيق رسالتها. -
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق المعيار الفرعي الأول من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي وهو عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة يتم اعتمادها من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة لتحقيق الاستقرار والجودة من خلال إدارة المخاطر، والتقويم الذاتي المستمر، والتخطيط بهدف التحسين. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق الاستقرار والجودة من خلال إدارة المخاطر، والتقويم الذاتي المستمر، والتخطيط بهدف التحسين بشكل مستمر وموثق، ويضاف لذلك شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق هذا المستوى من خلال قيام المنشأة التدريبية بوضع أدلة وشواهد ووجود مؤشرات أداء واضحة وقابلة لقياس تحقيق الاستقرار والجودة من خلال إدارة المخاطر، والتقويم الذاتي المستمر، والتخطيط بهدف التحسين، وأدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر. ومعرفة أدلة وشواهد اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثاني	فهم المعيار الفرعي الثاني	تدعم الشراكات أهداف المنشأة التدريبية للاستدامة. يهتم المعيار الفرعي الثاني بالشراكات ودورها في دعم أهداف المنشأة التدريبية لتحقيق الاستدامة في مجال التدريب وتنمية وتطوير الموارد البشرية، وتحقيق الاستقرار المالي والبشري.
	ارتباطه بمجالات المعيار الرئيسي	يرتبط المعيار الفرعي الثاني بمعيار الاستدامة والفاعلية من خلال بناء المنشأة التدريبية لشراكات هادفة مع قطاع الأعمال لتحقيق الاستدامة مما ينعكس أثره على المتدربين والمنشأة التدريبية فيما يلي: أولًا: على مستوى المتدرب: - توفير فرص عمل أفضل للمتدربين. - إكساب المتدربين مهارات استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية. ثانيًا: على مستوى المنشأة: - تزويد المنشأة بالمهارات التي يحتاجها سوق العمل. - إتاحة فرصة التدريب للمتدربين على أجهزة ومعدات حديثة. - توفير الدعم المالي اللازم لتطوير التدريب.
	عناصر المعيار الفرعي الثاني	يركز المعيار الفرعي الثاني على العناصر التالية: - تعزيز شراكات تتبع سياسات موجهة نحو التنمية لدعم الأنشطة الإنتاجية، وتوفير فرص العمل، وتشجيع الإبداع والابتكار. - تساعد الشراكات على تعزيز قدرة المؤسسات التدريبية على تقديم برامج تدريبية تنافسية تلبى متطلبات سوق العمل. - تدعم الشراكات تطوير البنى التحتية المستدامة للمنشآت التدريبية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي الثاني	يتحقق المعيار الفرعي الثاني من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي وهو عبارة عن مستند مؤسسي في شكل لائحة أو نظامًا أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة

		لدعم الشراكات بما يحقق أهداف المنشأة التدريبية للاستدامة. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال الدخول في شراكات تضمن تحقيق أهداف المنشأة التدريبية للاستدامة بشكل مستمر وموثق، ويضاف لذلك شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية: يتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد ووجود مؤشرات أداء واضحة وقابلة لقياس تحقيق الشراكات أهداف المنشأة التدريبية للاستدامة ومعرفة أدلة وشواهد قياس نتائج التطبيق الميداني ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر، وذلك لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الثالث	فهم المعيار الفرعي الثالث	يضمن النموذج المالي استمرار تغطية الاحتياجات التشغيلية للمنشأة التدريبية. يركز المعيار الفرعي الثالث على أن يكون لدى المنشأة التدريبية نموذج مالي مستقر يغطي جميع احتياجاتها التشغيلية (رواتب، صيانة، تكلفة البرامج التدريبية) وبشكل مستمر.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثامن	يرتبط المعيار الفرعي الثالث بمعيار الاستدامة والفاعلية من خلال مساعدة المنشآت التدريبية على تحقيق أداء أفضل في التدريب على النحو التالي: أولًا: على مستوى المتدرب: - اقتناء المنشأة التدريبية للأجهزة والمعدات التدريبية الحديثة لتمكين المتدربين من الحصول على أفضل فرص التدريب. - تمكين المتدربين من التدريب في بيئة تدريبية فاعلة. ثانيًا: على مستوى المنشأة التدريبية:

		- تمكين المنشـــأة التـدريبيـة من تحقيق رســـالتها وأهدافها. - رفع مســـتوى جودة المنشـــأة التـدريبيـة والمواد التدريبية بها.
	عناصر المعيار الفرعي الثالث	يركز المعيار الفرعي الثالث على العناصر التالية: - وجود نموذج مالي مستقر. - تغطية الاحتياجات التشغيلية للمنشأة التدريبية. - تعزيز كفـاءة وفـاعليـة الإنفـاق داخـل المنشـــأة التدريبية ومســـتوى الخدمات المقدمة بما يحقق الاستدامة المالية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق المعيار الفرعي الثالث من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي من خلال الالتزام بالمستند المؤسسي والذي قد يكون لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة لإدارة سياستها المالية ونموذجها المالي كمنشأة وبما يضمن تغطية الاحتياجات التشغيلية. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة ويتحقق من خلال توافر أدلة وشواهد تطبيق نموذج مالي يضمن استمرار تغطية الاحتياجات التشغيلية للمنشأة بشكل مستمر وموثق، بالإضافة لشواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية تتحقق من خلال وجود أدلة وشواهد ووجود مؤشرات أداء واضحة وقابلة لقياس ضمان النموذج المالي لاستمرار تغطية الاحتياجات التشغيلية، وشواهد قياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر ومعرفة أدلة وشواهد اتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الرابع	فهم المعيار الفرعي الرابع	تُدار قنوات وآليات التمويل في المنشـــأة التدريبية بشـــكل فاعل. يركز المعيـار الفرعي الرابع على أهميـة وجود نظـام فـاعـل بالمنشأة التدريبية لإدارة قنوات وآليات التمويل حيث تتمثل تلك القنوات في الجهات الداعمة للمنشـأة مالياً سـواء كانت حكومية أو خاصة.
	ارتباطه بمجالات المعيار الثامن	يرتبط المعيار الفرعي الرابع بمعيار الاستدامة والفاعلية من خلال العمل على توفير اســتدامة مالية تُدار بشــكل فاعل من خلال قنوات وآليات تمويل، بالإضافة إلى ما يلي: - يوفر التمويل المالي المسـتقر والمسـتمر للمنشـآت التدريبية الاسـتدامة والفاعلية في القيام بوظائفها وتقديم خدماتها. - توفر الشـراكات قنوات لتمويل المنشـآت التدريبية لتحقيق أهدافها. - يســاعد التخطيط طويل المدى في إيجاد مصــادر تمويـل لتمكين المنشـــآت التـدريبيـة من تغطيـة احتياجاتها التشغيلية. -
	عناصر المعيار الفرعي	يركز المعيار الفرعي الرابع على العناصر التالية: - إدارة فـاعلـة لقنوات وآليـات تمويـل المنشـــأة التدريبية. - تحقيق نظام مالي متكامل للمنشـــأة التـدريبيـة لتغطية الاحتياجات التشغيلية. - وجود قنوات وآليـات متعـددة لتمويـل أنشـــطـة وبرامج وخدمات المنشآت التدريبية.
	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق المعيار الفرعي الرابع من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي العمل وفق المستند المؤسسي والذي قد يكون عبارة عن لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، تستند عليه المنشأة لإدارة قنوات وآليات التمويل بشكل فاعل.

		المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال توفير إدارة قنوات وآليات التمويل في المنشأة التدريبية بشكل مستمر وموثق، ويضاف لذلك شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة وقابلة لقياس أهداف إدارة قنوات وآليات التمويل في المنشأة التدريبية بشكل فاعل، وقياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر؛ لاتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.

المعيار الفرعي الخامس	فهم المعيار الفرعي الخامس	تعكس خطط التطوير توجهًا نحو الاستدامة يتوافق مع اتجاهات سوق العمل المستقبلية. يركز المعيار الفرعي الخامس على أهمية بناء خطط التطوير والتحسين في المنشأة التدريبية بما يتوافق مع إمكاناتها وبشكل يتناسب وتوجهات واتجاهات سوق العمل المستقبلي وبما يحقق الاستدامة للمنشأة التدريبية
	ارتباطه بمجالات المعيار الثامن	يرتبط المعيار الفرعي الخامس بمعيار الاستدامة والفاعلية من خلال العمل على بناء خطط تطويرية تحقق أهداف المنشأة التدريبية على النحو التالي: - تطوير وتنفيذ برامج تدريبية تلبي احتياجات سوق العمل. - توفير مصادر التمويل اللازم لتغطية الاحتياجات التشغيلية وتنفيذ البرامج والمشاريع التطويرية.
	عناصر المعيار الفرعي	يركز المعيار الفرعي الخامس على العناصر التالية: - موائمة خطط تطوير المنشأة التدريبية مع اتجاهات سوق العمل المستقبلية. - بناء خطط التطوير لتحقيق استدامة وظائف ونشاطات وخدمات المنشأة التدريبية.

	طريقة تحقيق المعيار الفرعي	يتحقق المعيار الفرعي الخامس من خلال ثلاثة مستويات، كالتالي: المستوى الأول: أدلة وشواهد الممارسة على المستوى المؤسسي العمل وفق المستند المؤسسي والذي قد يكون لائحة أو نظام أو سياسة معتمد من صاحب الصلاحية، وتستند عليه المنشأة لبناء خطط التطوير التي تتوافق مع توجه اتجاهات سوق العمل المستقبلية وتعكس توجهاً نحو الاستدامة. المستوى الثاني: أدلة وشواهد تطبيق الممارسة المستمرة الموثَّقة يتحقق من خلال إدارة خطط التطوير التي تعكس توجهات تتوافق مع اتجاهات سوق العمل المستقبلية بشكل مستمر وموثق، ويضاف لذلك شواهد وأدلة تطبيق المنشأة لأية اشتراطات أو إجراءات تفصيلية إضافية نص عليها المستند المرفوع في المستوى الأول؛ ما لم تخالف توجه المعيار وأهدافه. المستوى الثالث: أدلة وشواهد الفاعلية يتحقق من خلال وجود مؤشرات أداء واضحة وقابلة لقياس أهداف خطط التطوير التي تعكس توجهًا مع اتجاهات سوق العمل المستقبلية بفاعلية، وقياس نتائج التطبيق ومقارنتها بالمستهدفات بشكل مستمر، واتخاذ قرارات تصحيحية أو تطويرية في ضوء قياس نتائج التطبيق مقارنة بالمستهدفات.