

٥ - مراجعة كشوفات حسابات الاندية بالبنوك ومقارنتها بالسجلات .

٦ - تقديم تقارير دورية عن نشاط وانجازات القسم .

٧ - مايعهد إلى القسم من مهام أخرى مماثلة .

## اللجنة العليا للتدريب المهني والعمل

قرار رقم ٩٦/٣

بإصدار لائحة تنظيم التدريب وفقاً للمؤهلات

المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية

إستناداً إلى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٧٣/٣٤ وتعديلاته .

وإلى المرسوم السلطاني رقم ٩١/٣١ بإنشاء لجنة عليا للتدريب المهني والعمل وتحديد

إختصاصاتها وتعديلاته .

وإلى المرسوم السلطاني رقم ٩١/١١٥ المتضمن إنشاء هيئة للتدريب المهني .

وإلى القرار رقم ٩٥/٤ بإصدار لائحة تنظيم التدرج المهني والتدريب على رأس العمل .

وإلى قرارات اللجنة العليا للتدريب المهني والعمل رقم ٩٦/٤ المتخذ في اجتماعها الأول لعام

١٩٩٦م ورقم ٩٦/١٠ المتخذ في اجتماعها الثاني لعام ١٩٩٦م ورقم ٩٦/٢٦ المتخذ في اجتماعها

الثالث لعام ١٩٩٦م .

وبناءً على ماتقتضيه المصلحة العامة .

### تقرر

مادة (١) : يعمل بلائحة تنظيم التدريب وفقاً للمؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية المرافقة .

مادة (٢) : يلغى القرار رقم ٩٥/٤ المشار إليه وكل حكم يخالف أحكام اللائحة المرافقة أو يتعارض معها .

مادة (٣) : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به إعتباراً من تاريخ نشره .

أحمد بن عبد النبي مكي

صدر في : ٧ من محرم ١٤١٧ هـ

وزير الاقتصاد الوطني - رئيس اللجنة

الموافق : ٢٥ من ماي ١٩٩٦ م

العليا للتدريب المهني والعمل

نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية رقم (٥٧٦)

- ٢٧٣ -

الصادرة في ١٩٩٦/٦/١

لائحة تنظيم التدريب وفقاً للمؤهلات  
المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية

الباب الأول

التعريفات

مادة (١) : تكون للكلمات والعبارات الآتية المعنى المحدد قرين كل منها ما لم ينص صراحة على

غيره أو يقتض سياق النص معنى آخر :

الهيئة : هيئة التدريب المهني .

الرئيس : رئيس هيئة التدريب المهني .

السلطة المختصة : المديرية العامة للتدريب المهني ( دائرة المؤسسات التدريبية

الخاصة) .

أعمال التدريب المهني : الجهود المنتظمة التي تبذل في نقل معلومات ومهارات نظرية أو

عملية أو كليهما وتتعلق بمهنة أو حرفة معينة وذلك خلال

فترة أو فترات زمنية محددة .

المُدرب : الشخص المكلف بتدريب المتدربين في مجال تخصصه داخل

الجهة التدريبية .

المقيّم : الشخص المكلف بتقييم المتدربين في مجال تخصصه داخل

الجهة التدريبية .

المراجع الداخلي : الشخص المكلف بفحص ومراجعة أداء المتدربين وأعمال

المقيمين في الجهة التدريبية .

المراجع الخارجي : هو الشخص المعين من قبل الجهة المانحة والذي تعهد إليه

مهمة القيام بزيارات لمواقع التدريب للوقوف على نوعية

المقررات وتطابقها مع الخطة التدريبية وفحص ومراجعة

سجل المتدرب وتقييم أعمال المقيّم والمراجع الداخلي ومناقشة

النواحي الادارية والفنية وفقاً للمعايير المهنية المحددة وتطوير

البرامج في الجهة التدريبية .

**سجل المتدرب :** الوثيقة الأساسية للمتدرب التي تشتمل على كافة البيانات المتعلقة بتدريبه من مراحل وعناصر الأنشطة والمهارات التفصيلية المحددة وفقاً لمتطلبات المؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية وتدوين فيه مراحل ومدى تقدمه والملاحظات الدورية التي يدونها كل من المقيم والمراجع الداخلي والمراجع الخارجي .

**المتدرب :** أي مواطن يجري تدريبه داخل الجهة التدريبية ذكراً كان أم أنثى .

**المنشأة :** كل مشروع يديره شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه .

**عقد التدريب :** هو العقد الذي يبرم بين المتدرب والجهة التدريبية لتدريبه وفقاً للنموذج الذي تعده السلطة المختصة .

**المهنية :** كل عمل يحتاج إلى مهارات خاصة يمكن اكتسابها عن طريق التدريب النظري أو العملي أو الخبرة .

**مؤسسة تدريبية :** كل معهد أو مركز للتدريب توافق على إنشائه السلطة المختصة داخل السلطنة .

**الجهة التدريبية :** مؤسسة تدريبية أو منشأة خاصة مرخص لها عقد برامج تدريبية وفقاً للمؤهلات المهنية الوطنية العامة أو المؤهلات المهنية الوطنية .

**مفتش التدريس :** موظف السلطة المختصة الذي يقوم بمتابعة نشاط التدريب والمتدربين لدى الجهة التدريبية .

**مشرف تدريب :** موظف المنشأة المنوط به الاشراف على المتدربين لديها .

**المؤهلات المهنية الوطنية العامة ( جي . إن . في . كيجو ) :**

هي مؤهلات تغطي مجالات مهنية واسعة ومرادفة لمستوى تعليمي متقدم وغيرها من أنواع التعليم المتوفرة للأشخاص من الأعمار فوق (١٦) عاماً والذين يرغبون أن

تكون الخيارات مفتوحة أمامهم للدراسات الجامعية أو العمل . وتعد بمثابة جسر يربط بين النظامين المهني والاكاديمي .

### المؤهلات المهنية الوطنية ( إن . في . كيوذ ) :

هي مؤهلات مهنية تغطي مجالات مهنية محددة وتتميز بكونها مؤهلات عملية ومرنة صممت وفق معايير مهنية للصناعات والمهن ويمكن تطبيقها فى الجهات التدريبية وعلى رأس العمل فى المنشآت لتأهيل العاملين أو الطلبة المتفرغين .

الجهة المانحة : هي جهة معتمدة من قبل المجلس الوطني البريطاني للمؤهلات المهنية (إن . سي . في . كيوذ) لمنح المؤهلات المهنية الوطنية العامة أو المؤهلات المهنية الوطنية .

البرامج التجارية : البرامج التي تعقد فى المجالين الاداري والمحاسبي وبرامج تكنولوجيا المعلومات .

البرامج الفنية : البرامج التي لها صيغة نظرية وتدرجات عملية داخل الورش مثل الميكانيكا والكهرباء والنجارة واللحام والتشييد .. الخ .

البرامج الحرفية : البرامج التي لها صيغة نظرية وعملية فى المجال الحرفي مثل الطبخ والاقتصاد المنزلي والتجميل والخياطة والحلاقة والحرف التقليدية .. الخ .

### مادة (٢) : أهداف اللائحة :

١ - تنظيم عمليات تدريب المواطنين بغرض تعميم المهن والحرف فى ضوء مؤشرات العرض والطلب لسوق العمل وفقاً للمؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية .

٢ - النهوض بمستوى التعليم الفني والتدريب المهني فى السلطنة وتطويره .

٣ - فتح المجال أمام الراغبين من خريجي مختلف مراحل التعليم للالتحاق بسوق العمل عن طريق إعدادهم وتأهيلهم من خلال تحمل الحكومة تكاليف تدريبهم وفقاً

لأحكام المادة ١٤ من هذه اللائحة .

٤ - إعداد وتأهيل المواطنين العاملين فى منشآت القطاع الخاص .

- ٥ - حفز الجهات التدريبية على تحسين وتطوير برامجها التدريبية والدراسية ومساعدتها على تنظيم العملية التدريبية لتنمية القوى البشرية الوطنية .
- ٦ - إيجاد صيغة موحدة للتعليم الفني والتدريب المهني في السلطنة لتأهيل المواطنين وفق معايير مؤهلات مهنية موحدة لتحقيق متطلبات سوق العمل .
- ٧ - تطبيق نظم حديثة للتعليم الفني والتدريب المهني تتميز بالمرونة وسرعة التكيف مع المتغيرات في سوق العمل لمختلف المهن والوظائف وتتمتع بجودة مخرجاتها من حيث المهارة والمعرفة .

#### مادة (٣) : مهام وصلاحيات السلطة المختصة :

- تكون السلطة المختصة مسؤولة عن تطبيق أحكام هذه اللائحة ويكون لها على الأخص مايلي :
- ١ - إعتداد برامج التدريب المقدمة من الجهات التدريبية وفقاً للمؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية في ضوء موافقة الجهة المانحة .
- ٢ - النظر في اللوائح والقرارات المنظمة للتدريب واقتراح ما تراه مناسباً في هذا الشأن .
- ٣ - متابعة وتقييم نتائج تطبيق هذه اللائحة وإنعكاساتها على وضع العمالة الوطنية في سوق العمل وتحديد إحتياجاته من مخرجات التدريب بصفة مستمرة ورفع تقرير سنوي بذلك إلى اللجنة العليا للتدريب المهني والعمل .
- ٤ - التأكد من حصول المدربين والمقيمين والمراجعين الداخليين على الشهادات العلمية والعملية التي تؤهلهم لمزاولة أعمالهم .
- ٥ - الإشراف ومتابعة حسن تطبيق برامج المؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية .
- ٦ - إعتداد التعويض وصرفه وفقاً لأحكام هذه اللائحة .
- ٧ - حل وتسوية النزاعات التي قد تنشأ بين المدربين والجهات التدريبية .
- ٨ - إبداء الرأي فيما قد يثار من خلاف بشأن تفسير أو تطبيق هذه اللائحة .

### الباب الثاني

#### البرامج التدريبية

#### مادة (٤) : شروط الالتحاق :

يشترط في المتدرب ما يلي :

- ١ - أن يكون متمتعاً بالجنسية العمانية .
- ٢ - ألا يقل عمره عن ١٦ عاماً .
- ٣ - أن يكون لائقاً للمهنة المراد التدريب عليها .
- ٤ - أن يكون قد مضى على تعيينه مدة ثلاثة أشهر على الأقل إن كان من العاملين بإحدى المنشآت .
- ٥ - أن يكون حاصلاً على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها عند التحاقه ببرامج المؤهلات المهنية الوطنية العامة .
- ٦ - أن يكون حاصلاً على الشهادة الإعدادية العامة أو ما يعادلها عند إلتحاقه بالبرامج التجارية أو الشهادة الابتدائية للبرامج الفنية أو الحرفية وذلك بالنسبة لغير العامل عند إلتحاقه ببرامج المؤهلات المهنية الوطنية .
- ٧ - أن يكون العامل المرشح من قبل المنشأة للالتحاق ببرامج المؤهلات المهنية الوطنية قد تم تقييم مستواه المهني من قبل الجهة المانحة في ضوء خبراته المهنية دون التقيد بالمؤهل الدراسي .

مادة (٥) : مدة التدريب :

تحدد مدة البرنامج التدريبي من قبل الجهة التدريبية للمؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية وفقاً لمستوى وقابلية وقدرات المتدرب على الحصول على المؤهل المهني طبقاً لما هو مبين في الجدول التالي :

المؤهلات المهنية الوطنية		المؤهلات المهنية الوطنية العامة	
الحد الأقصى لمدة البرنامج	المستوى المهني	الحد الأقصى لمدة البرنامج	المستوى المهني
( ١٨ ) شهراً	الأول	( ١٨ ) شهراً	التأسيسي
( ١٨ ) شهراً	الثاني	( ١٨ ) شهراً	المتوسط
( ٢٤ ) شهراً	الثالث فما فوق	( ٢٤ ) شهراً	المتقدم

وفى حالة عدم استكمال البرنامج خلال الفترة المحددة له فإنه يجب على الجهة التدريبية توضيح مبررات التأخير للسلطة المختصة للحصول على موافقتها على استكمال المتدربين للبرنامج .

**مادة (٦) : برنامج التدريب :**

تتقدم الجهة التدريبية إلى السلطة المختصة بطلب الموافقة على عقد البرامج التدريبية لمنح المؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية قبل بداية تنفيذ البرنامج بمدة لا تقل عن (٢١) يوماً ، ويرفق بالطلب صورة من موافقة الجهة المانحة ، ويجوز للرئيس التجاوز عن التأخير عن هذا الميعاد إذا كانت هناك أسباب مقنعة تستدعي ذلك ، وعلى السلطة المختصة البت فى الطلب خلال مدة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب .

**مادة (٧) : مقر إقامة البرنامج :**

١ - داخل السلطنة فى المؤسسات التدريبية أو المنشآت الخاصة أو فى كليهما معاً .  
٢ - خارج السلطنة فى حالة عدم توفر البرنامج التدريبي أو فى حالة عدم إمكانية عقده داخل السلطنة شريطة موافقة السلطة المختصة على أن يتم التعويض عن هذه البرامج وفقاً لأحكام هذه اللائحة .

**مادة (٨) : عقد التدريب :**

تقوم الجهة التدريبية بإبرام عقد تدريب مع المتدرب وفقاً للنموذج المعد من قبل الهيئة ويحرر من ثلاث نسخ توقع عليها الجهة التدريبية والمتدرب وتسلم تلك الجهة نسخة من العقد للمتدرب وتحفظ بأخرى وترسل النسخة الأخيرة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

### **الباب الثالث**

#### **الشروط الواجب توافرها فى الجهة التدريبية**

**مادة (٩) :** يشترط فى الجهة التدريبية أن يكون مرخصاً لها عقد برامج المؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية من قبل كل من الجهة المانحة والسلطة المختصة .

## الباب الرابع

### إلتزامات الجهة التدريبية والمتدرب

مادة (١٠) : تلتزم المؤسسة التدريبية بما يلي :

- ١ - التقيد بمعايير الاعتماد المتعلقة بالتنظيم الإداري والعلمي والتدريبي والمرافق ومباني الدراسة والتجهيزات .
- ٢ - تطبيق المبادئ الأساسية المطلوبة لعقد برامج المؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية الواردة في ملحق هذه اللائحة .

مادة (١١) : تلتزم المنشأة بما يلي :

- ١ - التقيد بالشروط والمعايير المعتمدة من الجهة المانحة بشأن عقد البرامج التدريبية خاصة فيما يتعلق بتطبيق المبادئ الأساسية المطلوبة لمنح المؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية الواردة في الملحق .
- ٢ - توفير جميع مستلزمات ومهمات التدريب ومتطلبات الأمن الصناعي للمتدربين في حالة إقامة كل أو جزء من البرنامج التدريبي على رأس العمل .

مادة (١٢) : يلتزم المتدرب بما يلي :

- ١ - العمل لدى المنشأة التي رشحته للتدريب مدة لا تقل عن مدة التدريب .
- ٢ - عدم الانتقال من منشأة إلى أخرى أثناء مدة التدريب أو خلال مدة العمل التي لا تقل عن مدة التدريب إلا بعد موافقة كل من المنشأة التي رشحته للتدريب والسلطة المختصة .
- ٣ - توقيع تعهد برد تكاليف التدريب للجهة التدريبية في حالة إنهاء عقد التدريب من جانبه أو إنقطاعه عن التدريب بعد أسبوعين من بدء البرنامج التدريبي بدون عذر مقبول أو عدم وفائه بالالتزام بالعمل لدى المنشأة التي رشحته للتدريب مدة لا تقل عن مدة التدريب .

## الباب الخامس

### أسس وقواعد التعويض

مادة (١٣) : تتقدم الجهة التدريبية إلى السلطة المختصة بطلب التعويض عن تكاليف تدريب المتدربين لديها خلال شهر من تاريخ إتمام تسجيل المتدربين وبدء البرنامج التدريبي وذلك وفقاً للنموذج المعد من قبل السلطة المختصة ويرفق بالطلب المستندات التالية :



١ - قائمة بأسماء المتدربين المسجلين بالبرنامج مع بيان المؤهل الدراسي لكل منهم ورقم البطاقة الشخصية أو جواز السفر .

٢ - قائمة بأسماء العاملين المرشحين من قبل المنشأة الخاصة للتدريب مع بيان رقم البطاقة الشخصية أو جواز السفر ورقم بطاقة عمل كل منهم ، ويفرق بتلك القائمة صور من الشهادات المعتمدة من الجهة المانحة والتي تحدد مستويات المهني .

٣ - ما يثبت حصول الجهة التدريبية على موافقة السلطة المختصة على عقد البرنامج التدريبي .

٤ - صور من العقود المبرمة مع المتدربين .

مادة (١٤) : يكون التعويض عن تكاليف التدريب بنسبة (١٠٠٪) شريطة الا يتجاوز مبالغ التعويض الواردة فى المادة (١٨) من هذه اللائحة ، ويتم صرف مبلغ التعويض وفقاً للأسس التالية :

١ - (٢٠٪) دفعة مقدمة من القيمة الاجمالية للتعويض مقابل ضمان حسن التنفيذ بواقع (٣٪) من قيمة إجمالي رسوم البرامج التدريبية شريطة أن يكون ساري المفعول لمدة سنة .

٢ - (٣٠٪) من القيمة الاجمالية للتعويض بعد استكمال المتدرب (٥٠٪) من الوحدات التدريبية المقررة للمستوى المهني .

٣ - (٥٠٪) من القيمة الاجمالية للتعويض بعد استكمال المتدرب جميع المقررات بنجاح، ويجب على الجهة التدريبية تقديم بيان من الجهة المانحة يثبت استكمال المتدربين للوحدات التدريبية المقررة .

مادة (١٥) : إذا تسرب المتدرب من البرنامج قبل استكمال (٥٠٪) من الوحدات المقررة للتدريب فانه لايجوز التعويض عنها ، وعلى الجهة التدريبية تسوية المبالغ المحصل عليها كدفعة مقدمة مع الهيئة ، أما إذا تسرب المتدرب بعد استكمال (٥٠٪) من الوحدات المقررة للتدريب فانه يحق للجهة التدريبية تقديم طلب التعويض إلى السلطة المختصة عن الوحدات التدريبية التي استكملها المتدرب بنجاح بعد انتهاء البرنامج التدريبي .

مادة (١٦) : تقدم الجهة التدريبية بياناً عن استحقاقاتها للتعويض مرة واحدة كل شهر .

مادة (١٧) : يحق للمنشأة طلب التعويض عن تدريب العاملين لديها وفقاً لبرامج المؤهلات المهنية

الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية المقامة خارج السلطنة بعد موافقة السلطة المختصة وذلك في حالة عدم توفر البرنامج التدريبي محلياً وعدم إمكانية إقامته في السلطنة ، ويتم تعويض المنشأة عن تكاليف التدريب بعد ثبات نجاح العامل المتدرب وإنهاء الوحدات التدريبية المقررة للمستوى بحيث لا يتعدى سقف التعويض المحدد في المادة (١٨) من هذه اللائحة .

مادة (١٨) : تستحق الجهة التدريبية تعويضاً في حدود المبالغ الواردة في الجدول التالي :

المؤهلات المهنية الوطنية		المؤهلات المهنية الوطنية العامة		المجال المهني
المبلغ بالريال العماني	المستوى المهني	المبلغ بالريال العماني	المستوى المهني	
١٢٨٥	الأول	١٤٢٨	التأسيسي	البرامج التجارية
١٤٢٨	الثاني	١٥٧١	المتوسط	
١٥٧١	الثالث فما فوق	١٧١٤	المتقدم	
١٤٢٨	الأول	١٥٧١	التأسيسي	البرامج الفنية
١٥٧١	الثاني	١٧١٤	المتوسط	
١٧١٤	الثالث فما فوق	١٧٨٥	المتقدم	
١٣٥٧	الأول	—	التأسيسي	البرامج الحرفية
١٥٠٠	الثاني	—	المتوسط	
١٦٤٢	الثالث فما فوق	—	المتقدم	

ويجوز للرئيس تعديل مبالغ سقف التعويض في هذا الجدول إذا اقتضت الضرورة ذلك بعد موافقة اللجنة العليا للتدريب المهني والعمل .

مادة (١٩) : يجب على المنشأة تحمل تكاليف تقييم المتدربين لديها ومنحهم المؤهل المهني قبل إلحاقهم بالبرامج التدريبية المتقدمة .

#### الباب السادس

#### إنهاء عقد التدريب

مادة (٢٠) : لايجوز للجهة التدريبية إنهاء عقد التدريب إلا وفقاً لأحكام هذه اللائحة وبعد إخطار السلطة المختصة ، كما لايجوز لها مطالبة المتدرب برد تكاليف التدريب إذا قامت بانتهاء العقد دون إخطار السلطة المختصة .

مادة (٢١) : يجوز لكل من الجهة التدريبية والمتدرب إنهاء عقد التدريب خلال إسبوعين من بدء البرنامج التدريبي ، وتعتبر المدة التي قضاها المتدرب بمثابة مدة إختبار ولا يتم التعويض عنها .

مادة (٢٢) : دون الاخلال بحكم المادة السابقة لايجوز للمتدرب إنهاء عقد التدريب بعد بدء البرنامج التدريبي إلا فى حالة إخلال الجهة التدريبية بالتزاماتها المنصوص عليها فى عقد التدريب المبرم بينهما .

مادة (٢٣) : إذا قام المتدرب بانتهاء عقد التدريب من جانبه بعد مرور أسبوعين فأكثر من بدء البرنامج التدريبي فإنه يلتزم بسداد رسوم التدريب عن المدة التي قضاها فى الجهة التدريبية ، وللجهة التدريبية الحق فى إتخاذ إجراءات المطالبة القانونية إذا إمتنع عن السداد وإذا إستمر المتدرب على إمتناعه عن السداد على الرغم من صدور حكم قضائي بالزامه بذلك تفرض عليه العقوبتين التاليتين :

١ - عدم السماح له بالتدريب طبقاً لأحكام هذه اللائحة لمدة سنة .

٢ - عدم السماح له بالعمل بالقطاع الحكومي لمدة سنة .

ويجب على الجهة التدريبية إخطار السلطة المختصة وذلك خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ إنهاء المتدرب لعقد التدريب .

وتسري أحكام هذه المادة فى حالة ما إذا تسرب المتدرب من البرنامج بعد مضي إسبوعين من بدئه .

## الباب السابع

### أحكام عامة

مادة (٢٤) : تقوم السلطة المختصة باخطار جهات التوظيف بالسلطنة (ديوان البلاط السلطاني ، وزارة الدفاع ، شرطة عمان السلطانية ، وزارة الخدمة المدنية ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ) بعدم تعيين أي من العاملين فى منشآت القطاع الخاص والخاضعين لعقد التدريب المبرم أثناء سريانه إلا بعد موافقة السلطة المختصة .

مادة (٢٥) : تعتبر موافقة السلطة المختصة على البرامج التدريبية المنصوص عليها فى المادة (٦)

من هذه اللائحة لازمة فى كل برنامج تدريبي حتى لو كان البرنامج معاداً أو متشابهاً  
مع برنامج سابق .

( ملحق )

المبادئ الأساسية للمعايير الخاصة بتطبيق المؤهلات المهنية  
الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية فى الجهات التدريبية

مبادئ أساسية	الحد الأدنى من المتطلبات
فرص متساوية	تطبيق الجهات التدريبية لسياسة تتيح فرصاً متساوية للمتدربين فى التقييم .
وسائل إتصال مفتوحة	تحديد الجهات التدريبية للمعوقات التي تحول دون الاتصال الفعال بكافة الأطراف .
برامج خاصة	تبني الجهات التدريبية نظاماً خاصاً لتحديد التحصيل السابق للمتدربين لوضع البرنامج التدريبي المناسب لذلك .
إعتماد التحصيل السابق	إستخدام الجهات التدريبية لأسلوب إعتماد التحصيل السابق كجزء من عملية تحديد التحصيل ، ومن ثم إعتماد ذلك التحصيل السابق كلما كان ذلك عملياً .
الإستمرارية	إتباع الجهات التدريبية الأساليب الكفيلة بضمان إستمرارية تطبيق البرنامج بنفس الكفاءة خصوصاً فى الحالات الطارئة مثل سفر أو مرض البعض من أعضاء الهيئة التدريسية .
الإلتزام بالبرنامج	إلتزام الجهات التدريبية بتطبيق البرنامج بالطريقة المثلى والوفاء بكافة متطلباته بالإضافة إلى توفير التسهيلات والدعم للفريق المسؤول عن برنامج المؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية .
كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية	أن يكون الكادر التدريسي والمقيمون ممن يتمتعون بخبرات ومؤهلات مناسبة ويشترط أن تقوم الجهات التدريبية باقامة علاقات مع القطاعات المهنية والحرفية ذات الصلة .

مبادئ أساسية	الحد الأدنى من المتطلبات
إلمام الخبراء بفحوى المشروع	- إعداد خطط للتأكد من قدرة كل عضو من أعضاء هيئة تدريس البرنامج على إستيعاب هيكل ومحتوى نظام المؤهلات . - يمكن تعيين مراجع داخلي في الجهة التدريسية . - يمكن تعيين منسق في الجهة التدريسية .
تنمية القوى العاملة	إعداد خطط لتدريب المقيمين على مستويات الجهاز القيادي للتدريب والتطوير والنظر في خطط أخرى لمنح أعضاء الهيئة التدريسية شهادات بعد إستكمال التدريب .
إجتماعات ومناقشات داخل فريق العمل	- عقد إجتماعات منتظمة للتنسيق ضمناً لحسن الأداء مع التأكيد على ضرورة حضور جميع أعضاء الفريق تلك الاجتماعات . - تنسيق غير رسمي بين أعضاء الفريق متى كان ذلك ممكناً خاصة بين المدققين الداخليين والمقيمين .
الموارد	تمكين أعضاء فريق العمل من معرفة كيفية توفير التسهيلات والمعدات الخاصة للتقييم في المناطق المختارة .
الأنظمة الادارية	- ضرورة حصول الجهات التدريسية على وثيقة المؤهلات والارشادات المرفقة بها لدراستها . - وضع نظام إداري قادر على الوفاء بمتطلبات ال ( آر . أس . آيه ) من حيث التسجيل والرسوم والتقييم والتوثيق وزيارات المراجعين واستحداث نظام داخلي لمتابعة مستوى التطور الدراسي للمتدربين من خلال التدوين . - ضرورة تفهم أعضاء الهيئة التدريسية والمتدربين لكيفية تعبئة إستمارة التقييم التراكمي .
انظمة ضبط النوعية / التحكم	- إعداد كافة الأنظمة الخاصة بضبط النوعية . - إعداد أنظمة لتوحيد أساليب التقييم . - إعداد أنظمة لمراقبة نوعية الأداء لدى القائمين على تنفيذ البرنامج ، وأنظمة أخرى لتقنين تنمية القوى العاملة .
التنسيق مع الجهة المانحة للشهادات	- إعداد أنظمة لاستقبال وتوزيع المعلومات الخاصة بالشهادات من الجهة المانحة . - تحديد أنظمة لإدارة الاتصالات مع المراجعين الخارجيين .

مبادئ أساسية	الحد الأدنى من المتطلبات
الخبرات السابقة للمدرّبين	على الجهات التدريبية أخذ الخبرات السابقة للمدرّبين في الاعتبار عند مناقشة البرامج التدريبية .
البرامج الاستقرائية	وضع برامج إستقرائية لكافة الأطراف المختصة خاصة المقيمين والمدرّبين .
التقييم	- توفير الفرص الكافية لإجراءات التقييم في ظروف وأوضاع مختلفة ومتعددة بحيث تعكس إحتياجات المدرّبين الحقيقية . - أن تكون إجراءات وأنشطة التقييم المقترحة سليمة ومضمونة النتائج .
العلاقات مع القطاع الصناعي	على الجهات التدريبية إقامة علاقات مع القطاعات المهنية ذات الصلة عن طريق ممثليها بفرض تطوير المناهج وأساليب التقييم بما في ذلك الخبرات العملية .
الوحدات الاختبارية للمؤهلات المهنية	تلتزم الجهات التدريبية بلوائح ( آر . أس . آيه ) عند تطبيق الوحدات الاختبارية للمؤهلات المهنية الوطنية العامة والمؤهلات المهنية الوطنية .