



الهيئة السعودية للتخصصات الصحية  
Saudi Commission for Health Specialties

**سلسلة القواعد التنفيذية للتدريب:**

التقويم المستمر والترقية السنوية

١٤٣٩هـ

سلسلة القواعد التنفيذية للتدريب (التقييم المستمر والترقية السنوية):

القهرس:	
رقم الصفحة	المحتويات
٢	التعريفات
٦	القواعد العامة
٧	الترقية السنوية
١٥	اكمال التدريب
	الباب الأول
	الباب الثاني
	الباب الثالث
	الباب الرابع

## تعريفات

## الباب الأول

## ١

**المادة الأولى:** يقصد بالألفاظ الواردة في هذه الوثيقة المعاني الموضحة قرين كل منها:

هي الهيئة السعودية للتخصصات الصحية.	الهيئة
هو مجلس يعنى بالقرارات التنفيذية والقواعد الإجرائية المرتبطة بالاعتماد والتدريب والتقييم بما يتوافق مع أنظمة الهيئة ولوائحها المعتمدة من مجلس الأمناء.	المجلس التنفيذي للتعليم والتدريب
هي لجنة ممثلة من رؤساء المجالس العلمية بغرض الإشراف العام والتأكد من مستوى الجودة في التدريب.	اللجنة المركزية للتدريب
هو المرجع الرئيس للتخصص والمعتمد تشكيله من المجلس التنفيذي للتعليم والتدريب لإدارة شؤون تخصص علمي عام.	المجلس العلمي
هو المرجع الرئيس للتخصص والمعتمد تشكيله من المجلس التنفيذي للتعليم والتدريب لإدارة شؤون تخصص علمي دقيق.	اللجنة العلمية
هي لجنة تتألف من مدراء البرامج في المراكز التدريبية المشاركة بالإضافة إلى عضو يمثل المتدربين، وتتبع للمجلس العلمي أو اللجنة العلمية، وهي المسؤولة عن الإشراف المباشر على التدريب في التخصص في كل منطقة.	لجنة الإشراف المحلية
هي اللجنة التي تشرف على متابعة العملية التدريبية بالقسم المعني بالتدريب برئاسة مدير	لجنة التدريب بالمركز التدريبي

برنامج التدريب وعضوية عدد من أعضاء الهيئة التدريسية المشاركين بالعملية التدريبية وممثل عن المتدربين بالقسم.	
هي اللجنة المشرفة والمسؤولة عن التدريب في كل مركز تدريبي وتتكون من مدير ادارة التدريب بالمركز أو من ينيبه كرئيس وعضوية مدراء البرامج التدريسية المعتمدة من الهيئة وممثل عن المتدربين.	<b>لجنة الإشراف الأكاديمي بالمركز التدريبي</b>
هم الاستشاريون والأخصائيون الموجودون على رأس العمل بالمركز التدريبي المؤهلون للقيام بالتدريب والتعليم الصحي في مجال اختصاص كل منهم.	<b>الهيئة التدريبية</b>
هو المنشأة الصحية المؤهلة للمشاركة في برامج التدريب المعترف بها من قبل الهيئة ويشار إليه بالمركز في هذه اللائحة	<b>مركز التدريب</b>
المركز التدريبي الذي يتم اعتماد بعض دوراته ويشترك مع مراكز تدريبية أخرى لتكوين مجموعة تدريبية لإتمام متطلبات التدريب في برنامج معين.	<b>مركز تدريبي مشترك</b>
المركز التدريبي الذي استوفى متطلبات الاعتماد الكامل ببرنامج معين من البرامج العامة لشهادة الاختصاص السعودية، بجميع دوراته التدريبية.	<b>مركز تدريبي مكتمل</b>
عدد من مراكز التدريب المشتركة المعترف بها والتي تجتمع فيما بينها لاستيفاء جميع متطلبات التدريب في تخصص معين.	<b>المجموعة التدريبية</b>
هو عدد من الأنشطة والمشروعات التدريبية للتخصص المعتمدة من المجلس التنفيذي للتعليم والتدريب.	<b>برنامج التدريب</b>
هي أعلى شهادة مهنية تُمنح من الهيئة في التخصصات العامة.	<b>شهادة الاختصاص السعودية</b>

هي أعلى شهادة مهنية تُمنح من الهيئة في التخصصات الدقيقة.	شهادة الزمالة السعودية
هو الاستشاري المختص المشرف على برنامج التدريب في المركز التدريبي.	مدير البرنامج
هو ممارس صحي يشارك في العملية التدريبية في أحد برامج الهيئة المعتمدة.	المدرّب
هو من تم قبوله والتحاقه ببرنامج التدريب المعتمد لدى الهيئة.	المتدرّب
هي فترة تدريبية مدتها اثنا عشر شهراً يحدد بدايتها اللجنة المركزية للتدريب وتشمل اجازة سنوية مدتها شهر واجازة أحد العيدين.	السنة التدريبية
هي اجتياز المتدرّب من سنته التدريبية إلى السنة التي تليها في برنامج التدريب.	الترقية
هي حجم استيعاب المركز لأعداد المتدرّبين في جميع المستويات خلال مدة اعتماد البرنامج.	الطاقة الاستيعابية
العدد المسموح به لقبول المتقدمين للبرنامج التدريبي في كل مركز في العام الواحد.	طاقة القبول السنوي
هو عملية تقييد بيانات المتدرّب في سجلات الهيئة بصفته الاعتبارية كمتدرّب.	التسجيل الأكاديمي
هو عملية تقييد بيانات المتدرّب في سجلات الهيئة بصفته الاعتبارية كممارس صحي.	التسجيل المهني
هو خطاب تصدره الهيئة للمتدرّب بعد إجراء عملية مفاضلة بين الحاصلين على الترشيحات الأولية لشغل مقعد تدريبي في أحد المراكز المعتمدة.	إشعار قبول
يحدد المجلس العلمي المستوى المبتدئ للمتدرّب بما لا يقل عن السنة الثانية في البرنامج	المستوى المبتدئ

يحدد المجلس العلمي المستوى المتقدم للمتدرب بما لا يقل عن السنة الأخيرة في البرنامج	المستوى المتقدم
هو ترك البرنامج التدريبي في تخصص معين بصفة نهائية.	الانسحاب
هو التوقف عن التدريب بعذر تقبله اللجنة لمدة مؤقتة لا تزيد عن سنة.	الانقطاع
هو التوقف عن التدريب في البرنامج لمدة سنة تدريبية.	التأجيل
هو فصل المتدرب من البرنامج التدريبي من قبل الهيئة.	طي القيد
هو التخصص الرئيس في أي فرع من فروع الطب أو التخصصات الصحية الأخرى.	التخصص العام
هو التخصص المتفرع من التخصص العام ويشترط للتخصص فيه الحصول على شهادة في التخصص العام.	التخصص الدقيق
هو مجلس يعنى بالقرارات التنفيذية والقواعد الإجرائية المرتبطة بالتصنيف والتسجيل بما يتوافق مع أنظمة الهيئة ولوائحها المتعمدة من مجلس الأمناء.	مجلس الممارسة المهنية
هي الجزاءات التي توقع على المتدرب بعد ثبوت ارتكابه مخالفة تخل بالعملية التدريبية أو أصول الممارسة المهنية.	العقوبات التأديبية

## القواعد العامة

## الباب الثاني

## ٢

## المادة الثانية: قواعد عامة

- ١- يحق للمجالس/اللجان العلمية تحديد تشكيلة مختلفة من صيغ التقويم لكل مستوى (مبتدئ، متقدم) كما يفضل تقييم كل سنة تدريبية بما يتناسب مع أهداف التدريب فيها.
- ٢- ينبغي على المجالس/اللجان العلمية الإعلان لمتدربيها عن صيغ التقويم المعتمدة خلال ٩٠ يوماً من بدء كل سنة تدريبية.
- ٣- تنطبق أنظمة ومعايير التقويم المستمر والترقية السنوية على برامج الزمالة السعودية للتخصصات الدقيقة وبرامج الاتفاقيات والدبلومات.
- ٤- نتيجة كل معيار من معايير التقويم السنوي تعتبر صالحة للسنة التي تمت بها فقط، ولا تُرحل إلى السنة التي تليها في حال عدم الترقية أو الانقطاع عن التدريب أو التأجيل أو ما في حكمهم.
- ٥- لا يتم ترقية المتدرب من مستوى إلى مستوى أعلى إلا إذا تم ما لا يقل عن ٩ أشهر تدريبية بنجاح خلال السنة التي تم ترقيته فيها.
- ٦- لا يجوز ترقية المتدرب من المستوى المبتدئ إلى المستوى المتقدم في البرنامج دون اجتيازه لاختبار الجزء الأول بنجاح.
- ٧- اجتياز المتدرب لاختبار الجزء الأول خلال السنة التدريبية لا يؤهله للترقية للمستوى التالي خلال نفس السنة.
- ٨- لا يجوز ترقية المتدرب من المستوى الذي التحق به إلى المستوى الأعلى أثناء السنة الدراسية أو دون إكماله التدريب في المستوى / المستويات السابقة له.
- ٩- عند إعادة السنة التدريبية يجب على المتدرب إعادة كافة الدورات التدريبية لتلك السنة.
- ١٠- حتى يتحقق للمتدرب الفائدة المرجوة من عملية التقويم المستمر، فإنه يجب عليه استكمال كافة معايير التقويم السنوية المطلوبة منه للعام الأكاديمي بغض النظر عن احتمالية استحقاقه للترقية من عدمها.

## الترقية السنوية

## الباب الثالث

## ٣

## المادة الثالثة: الترقية

- يستحق المتدرب الترقية من المستوى التدريبي إلى المستوى الذي يليه بشرطين اثنين:
- استكمال الأهلية للنظر في الترقية.
  - اجتياز معايير التقويم السنوية.

يشترط لأهلية المتدرب عند النظر في ترقيته السنوية استكمال الشروط التالية:

- استكمال إجراءات التسجيل الأكاديمي السنوية حسب ما ورد في القواعد التنفيذية للتسجيل السنوي.
- أن يكون التسجيل المهني ساري المفعول.
- سداد الرسوم الدراسية السنوية الخاصة بالتدريب.
- تقديم شهادة استكمال متطلب المواضيع الموحدة (Universals Topics).

## المادة الرابعة: التقويم المستمر

- يجب أن تشمل معايير التقويم السنوية للمتدربين التابعين لبرامج شهادة الاختصاص السعودية والزمالة ومن في حكمها على عناصر شاملة لتقييم جوانب التدريب الثلاثة (المعرفة والمهارة والسلوك) وهي على النحو التالي:

صيغ التقويم الممكنة	جوانب التدريب
١- الاختبار الشفهي المنظم (SOE*)	المعرفة
٢- الاختبارات الدولية لذات الاختصاص	
٣- مهام أكاديمية محددة	
٤- اختبار نهاية السنة التدريبية الكتابي	
١- الاختبار السريري الموضوعي (OSCE*)	المهارة
٢- النشاط البحثي	
٣- كتيب الحالات (Log Book*)	
٤- الأنشطة المجتمعية	
١- التقارير الدورية المستمرة (ITERS*)	السلوك**

\*مختصرات: ( SOE: structured oral examination, OSCE: objective structured clinical

(examination, ITER: in-training evaluation reports

\*\*صيغ التقويم هنا قد تشمل على جوانب سلوكية بالإضافة لجوانب معرفية و مهارية.

- ٢- يقوم كل مجلس/ لجنة علمية وبناءً على احتياجات البرنامج بتحديد صيغ التقييم الخاصة بالبرنامج.
- ٣- يجب استخدام أربع صيغ تقويم على الأقل مما سبق ذكره، على أن تكون شاملة لجوانب التدريب الثلاثة (المعرفة، المهارة، السلوك).
- ٤- يجب موافقة اللجنة المركزية للتدريب على استخدام أي صيغ أخرى للتقويم المستمر لم تذكر أعلاه.
- ١١- عند اعتماد صيغ التقييم الخاصة بالبرنامج من اللجنة المركزية للتدريب، لا يحق للمجالس/ اللجان العلمية تغيير الآلية إلا بعد موافقة اللجنة المركزية للتدريب خلال ٩٠ يوماً من بدء السنة التدريبية.

## المادة الخامسة: آلية اتخاذ قرار الترقية السنوية

١. يتم تقييم أداء المتدرب في كل من صيغ التقييم وفق نظام المعايرة التالي:

المعايرة	أقل من ٥٠ %	٥٩,٤ % - ٥٠ %	٦٩,٤ % - ٦٠ %	أكثر من ٧٠ %
التوصيف	Clear Fail	Borderline Fail	Borderline Pass	Clear Pass

- ١- لترقية المتدرب من مستوى تدريبي إلى المستوى الذي يليه يشترط حصوله على ما لا يقل عن (Borderline Pass) في كل صيغة من صيغ التقييم.
- ٢- يمكن لمدير البرنامج الرفع بتوصية لجنة الإشراف المحلية للمطالبة بترقية المتدرب الذي لم يحقق شرط الترقية السابق وذلك وفق التالي:

أ. للبرامج التي تستخدم (٤) معايير فقط للتقويم:

- ١.أ: في حال الحصول على نسبة borderline failure في أحد المعايير بحد أقصى
- ٢.أ: يجب اجتياز باقي المعايير بشرط الحصول على نسبة clear pass في أحد المعايير على الأقل

ب. للبرامج التي تستخدم (٥-٦) معايير للتقويم:

- ١.ب: في حال الحصول على نسبة borderline failure في اثنين من المعايير بحد أقصى، بحيث ألا تندرج هذه المعايير تحت نفس الجانب (معرفة أو مهارة أو سلوك).
- ٢.ب: يجب اجتياز باقي المعايير بشرط الحصول على نسبة clear pass في اثنين من المعايير على الأقل.

- ج. للبرامج التي تستخدم (أكثر من ٦) معايير للتقييم:
- ج.١: في حال الحصول على نسبة borderline failure في ثلاثة من المعايير بحد أقصى، بحيث ألا تدرج هذه المعايير تحت نفس الجانب (معرفة أو مهارة أو سلوك)
  - ج.٢: يجب اجتياز باقي المعايير بشرط الحصول على نسبة clear pass في ثلاثة من المعايير على الأقل
- د. يجب اعتماد قرار الترقية في هذه الحالات من المجلس/اللجنة العلمي للتخصص.
- ٣- يفضل استخدام نماذج اختبارات وفق خارطة محتوى اختبار (blueprint) تناسب كل مستوى تدريبي على حده.
- ٤- يجوز استخدام التخصص لنموذج اختبار موحد لأكثر من مستوى تدريبي، وفق التوصيات التالية:
- أ. يفضل أن يكون نموذج اختبار المستوى المبتدئ مختلفاً عن نموذج المستوى المتقدم بما يتوافق مع أهداف البرنامج التدريبي.
  - ب. يحدد معيار الاجتياز في السنة الأعلى من المستوى وفق نظام المعايرة المحدد تحت المادة الرابعة (البند ١).
  - ج. يمكن معادلة نتيجة الاختبار في السنوات الأقل من المستوى المحدد في الفقرة (ب) وفق معامل تصحيحي.
  - د. يهدف المعامل التصحيحي لإعطاء درجة موزونة لمتدربي السنوات الأقل في المستوى بما يضمن عدالة استخدام النموذج الموحد لكافة سنوات التدريب ضمن نطاق المستوى.
  - هـ. لتوضيح استخدام المعامل التصحيحي في هذه الحالة يمكن استخدام الممثل التوضيحي التالي:
- لبرنامج يتكون من ست سنوات تدريبية، بواقع ثلاث سنوات في المستوى المبتدئ وثلاث سنوات في المستوى المتقدم (مع افتراض أن البرنامج لا يشتمل على معيار اختبار كتابي في المستوى النهائي) واستخدام نموذج اختبار مستقل في كل من المستوى المبتدئ والمتقدم، يتم اتباع التالي:
١. معايرة نتيجة المستوى المبتدئ:
    - استخدام نتيجة الاختبار كما هي لمتدربي السنة الثالثة
    - ضرب نتيجة اختبار متدربي السنة الثانية بمعامل (١,١)
    - ضرب نتيجة اختبار متدربي السنة الأولى بمعامل (١,٢)
  ٢. معايرة نتيجة المستوى المتقدم:
    - استخدام نتيجة الاختبار كما هي لمتدربي السنة الخامسة
    - ضرب نتيجة اختبار متدربي السنة الرابعة بمعامل (١,١)
    - تم السكوت عن متدربي السنة السادسة لعدم اشتغال معايير الترقية في تلك السنة على اختبار كتابي

- و. بنفس المبدأ يمكن استخدام معامل تصحيحي مشابه في حال إقرار استخدام نموذج اختبار موحد لكافة المستويات.
- ز. في حال أقر المجلس/اللجنة العلمية استخدام نتيجة اختبار الجزء الأول عوضاً عن اختبار نهاية السنة الكتابي لسنة تدريبية معينة فيجب اتباع التالي:
١. يتم معايرة نسبة الاجتياز بما يعادل (٧٠٪) لمن اجتاز الاختبار ضمن معايير الترقية.
  ٢. في حال عدم اجتياز اختبار الجزء الأول فيتم تطبيق ما تقتضيه لائحة التدريب والقواعد التنفيذية للتدريب.

## المادة السادسة: توصيف صيغ التقويم السنوية

### أ. الاختبار الشفهي المنظم (SOE):

١. يشرف على الاختبار الشفهي المنظم لجان الإشراف المحلية للتدريب والهدف العام من هذا الاختبار تحديد قدرة المرشح على ممارسة المهنة بشكل آمن حسب مستواه التدريبي.
٢. يقام الاختبار في المركز/ المراكز التدريبية حسب ما تراه اللجنة المحلية للإشراف على التدريب.

### ب. الاختبارات الدولية لذات الاختصاص:

١. يحق للمجالس/اللجان العلمية اعتماد اختبارات دولية معتمدة -في حال وجودها - وذلك كأحد معايير التقويم المستمر. تتولى المجالس/اللجان العلمية كافة جوانب تطبيق هذه الوسيلة في التقويم خاصة المتعلقة منها بالجوانب المالية وإيجاد حلول لها.

### ج. مهام أكاديمية محددة:

١. يحق للمجالس/اللجان العلمية تحديد مهام أكاديمية أو تدريبية كناقش الحالات (CBD: case-based discussion) أو حضور أنشطة محددة (Academic Days) أو اختبارات دورية (Quizzes) أو غيرها خلال السنة التدريبية.
٢. تحدد المجالس/ اللجان العلمية آلية واضحة لتقييم درجات هذه الوسيلة.

## د. اختبار نهاية السنة التدريبية الكتابي:

١. يُعقد الاختبار تحت إشراف المجلس/اللجنة العلمية.
٢. يتكون الاختبار الكتابي من ورقة واحدة لا يقل عدد الأسئلة بها عن ١٠٠ سؤال من أسئلة الاختيارات المتعددة (إجابة صحيحة واحدة من أحد أربعة اختيارات).
٣. يقوم المجلس/اللجنة العلمية بتحديد خارطة الاختبار (Blueprint) ومن ثم يتولى المجلس/اللجنة العلمية اعداد وتنظيم الاختبار الكتابي، ويمكن للمجلس/اللجنة العلمية الاستعانة بخدمات اللجنة العلمية للاختبارات لذات التخصص في إعداد الاختبار.
٤. يجوز للمجالس / اللجان العلمية استخدام صيغ اختبارات أخرى بما يتناسب مع طبيعة التخصص بعد اعتمادها من المدير التنفيذي للتدريب.

## هـ. الاختبار السريري الموضوعي (OSCE):

١. يشرف على الاختبار السريري الموضوعي (OSCE) لجان الاشراف المحلية للتدريب في كل منطقة، والهدف العام من هذا الاختبار هو التأكد من أن المرشح يملك الكفاءة والمهارة الإكلينيكية اللازمة في تخصصه، يفضل تضمين جميع الكفاءات الواردة ضمن المناهج الدراسية الأساسية في الاختبار ( CanMED Roles ).
٢. تُحدد لجان الاشراف المحلية للتدريب مكان عقد الامتحان في أحد المراكز التدريبية المناسبة ويمكن استخدام مراكز الاختبار السريري المجهزة لدى الهيئة حال توفرها وبما يخدم مصلحة التدريب.

## و. النشاط البحثي:

١. يجب على المجالس/ اللجان العلمية تحديد مخرجات محددة للنشاط البحثي وربطها بالمستوى التدريبي المعني بهذه الصيغة من التقييم.
٢. يجب تطبيق معايير وأخلاقيات البحث العلمي وفق نظام الأخلاقيات البحثية العالمية وقوانين المنشآت الصحية في المملكة العربية السعودية.
٣. يجب أن يشرف على البحث أحد الاستشاريين المؤهلين.
٤. يجب على المتدرب اجتياز متطلبات البحث العلمي ويقوم مدير البرنامج بتقييم درجات النشاط البحثي بالتنسيق مع مشرف البحث ووفق آلية تقييم معلنة للمتدربين.
٥. يتم اعتماد النتائج من قبل لجان الإشراف المحلية.

## ز. كتيب الحالات (Log Book):

١. يقوم كل مجلس/لجنة علمية بتحديد نوع وعدد الحالات (إجراءات أو عمليات جراحية) المطلوبة من المتدرب.
٢. يجب على المتدرب تسجيل ما يقوم به خلال عمله في كتيب الحالات.
٣. يجب اعتماد الحالات من قبل المشرف المباشر على المتدرب أثناء عمل الحالات.
٤. تُعرض كتيبات الحالات على لجان الإشراف المحلية للتدريب لتقييم أداء المتدرب وتحديد آلية احتساب نسبة التقييم.
٥. يمكن استخدام وسائل تقييم ميدانية توفر للمتدرب تغذية راجعة بناءة مثل: (DOPS: direct observation of procedural skills).
٦. ينبغي على المجالس / اللجان العلمية استخدام أفضل الوسائل كالسجلات الالكترونية (e-portfolios) لتتبع وتقييم أداء المتدربين متى ما كان ذلك ممكناً.

## ح. الأنشطة المجتمعية:

١. يحق للمجالس/اللجان العلمية تحديد وطلب مشاريع مجتمعية تهدف لتحسين الرعاية الصحية (quality improvement projects) أو أعمال تطوعية صحية أو إغاثية أو غيرها.
٢. تحدد آلية واضحة من قبل المجالس/اللجان العلمية لتقييم هذه الوسيلة.
٣. تُعرض تقارير الأنشطة على اللجان المحلية لتقدير درجة أداء المتدرب واعتمادها.

## ط. التقارير الدورية المستمرة (ITERS):

١. يتم تقييم المتدرب من قبل لجنة التدريب بالمركز الذي يتدرب فيه أو الاستشاري المشرف عليه في نهاية كل فترة تدريبية (كل ثلاثة أشهر على الأكثر) وذلك حسب نموذج التقييم المعتمد.
٢. ترفع التقارير الدورية إلى لجان الإشراف المحلية بالهيئة أو لجان التدريب والشؤون الأكاديمية في المراكز التدريبية المكتملة والتي تقوم بدراستها ومتابعة سير المتدرب.
٣. ترسل نتائج تقارير المتدربين الدورية إلى إدارة شؤون التدريب بالهيئة السعودية بعد نهاية فترة التقييم مباشرة لتحتفظ ضمن السجل الأكاديمي للمتدرب.
٤. يتم احتساب الدرجة الاجمالية للتقاييم الدورية المستمرة (ITERS) كمتوسط درجات كافة الدورات التدريبية للعام الأكاديمي (هما لا يقل عن ٩ أشهر) .

٥. يجب على المتدرب إعادة الدورة التدريبية في حال حصوله على نسبة تقييم تقل عن ٥٠%، ويتم تحديد آلية دورات الاعادة وفق توجيه مدير البرنامج ولجان الاشراف على البرنامج.
٦. في حال تجاوزت فترات اعادة التدريب للمتدرب الثلاثة أشهر خلال السنة (الدورات التدريبية)، لا يتم ترقية المتدرب إلى المستوى التالي.
٧. ينبغي على المجالس/اللجان العلمية استخدام أفضل الوسائل كالسجلات الالكترونية (e-portfolio) لتتبع وتقييم أداء المتدربين متى ما كان ذلك ممكناً.
٨. يوصى باستخدام وسائل تقييم ميدانية توفر للمتدرب تغذية راجعة بناءة مثل:
  - ❖ Mini-CEX: mini-clinical evaluation exercise.
  - ❖ COT: consultation observation tool.

## المادة السابعة: العلاقة بين اختبار الجزء الأول واختبار نهاية السنة التدريبية الكتابي

١. هناك فرق بين اختبار الجزء الأول لشهادة الاختصاص السعودية واختبار نهاية السنة التدريبية الكتابي:
  - أ. هذا الاختلاف ينبثق من كون اختبار الجزء الأول متطلباً إلزامياً لشهادات الاختصاص السعودية بينما اختبار نهاية السنة التدريبية الكتابي خاضعاً لقرار المجلس العلمي المختص ضمن باقة متكاملة للتقويم المستمر (كما هو مفصل في المادة الثالثة والرابعة أعلاه).
  - ب. يعتبر اختبار الجزء الأول اختباراً مرحلياً (summative) ضمن متطلبات الانتقال من المستوى المبتدئ للمستوى المتقدم وكمطلب رئيسي للحصول على شهادة الاختصاص. بينما يشكل اختبار نهاية السنة التدريبية الكتابي اختباراً تقويمياً تفصيلياً (formative) لأداء المتدرب للعام الأكاديمي للتأكد من جدارته العلمية.
  - ج. بالتالي فإن الأصل أن لكل اختبار مواصفات مختلفة من حيث المحتوى (blueprint) ومن حيث الصياغة (exam format) بما يخدم الهدف من كل اختبار وبما يتوافق مع اللوائح العامة للتقييم والتدريب.
٢. ينبغي على ما تقدم أن الأصل أن المتدرب يحتاج اجتياز كل اختبار على حدة.

٣. في حال تطابق محتوى (blueprint) وصيغة (exam format) هذين الاختبارين فإن للمجلس العلمي المختص أن يرفع للجنة المركزية للتدريب الموافقة على أن يغني اجتياز اختبار الجزء الأول عن الجلوس لاختبار نهاية السنة التدريبية الكتابي لعام أكاديمي محدد.
٤. في حال تم إقرار الاستعاضة باختبار الجزء الأول عوضاً عن اختبار نهاية السنة التدريبية الكتابي لسنة تدريبية معينة فيجب اتباع التالي:
- أ. يتم معايرة نسبة الاجتياز بما يعادل (٧٠٪) لمن اجتاز الاختبار ضمن معايير الترقية.
- ب. في حال عدم اجتياز اختبار الجزء الأول فيتم تطبيق ما تقتضيه لائحة التدريب والقواعد التنفيذية للتدريب.

## إكمال التدريب

## الباب الرابع

## ٤

## المادة الثامنة: إكمال التدريب

١. تحدد معايير اكمال التدريب لكل برنامج من قبل المجلس العلمي/ اللجنة العلمية للتخصص.
٢. يتم اتخاذ قرار إكمال التدريب بعد التأكد من إيفاء المتدرب بكامل متطلبات البرنامج ومتطلبات الهيئة المعتمدة (النظرية والعملية والبحثية) واجتياز معايير التقييم المستمر للسنة النهائية وفق المادة الرابعة (آلية اتخاذ قرار الترقية السنوية)، وتُصدر لجنة الإشراف المحلية بالهيئة أو لجان التدريب والشؤون الأكاديمية في المراكز التدريبية المكتملة قرار بإكمال التدريب.
٣. يتم إصدار شهادة إكمال التدريب بعد اعتماد قرار إكمال التدريب من الإدارة التنفيذية للتدريب.
٤. يجوز للمتدرب الذي تبقى عليه فترة تعويضية - لا تزيد عن ثلاث أشهر - دخول الامتحان النهائي الكتابي ويستكمل باقي الفترة بعد الامتحان مباشرة ووفق ماتنص عليه القواعد التنفيذية للتقييم.
٥. في حال وجود أي فترات تعويضية على المتدرب، يجب عليه تعويضها قبل إصدار شهادة إكمال التدريب.
٦. إذا لم يجتز المتدرب الفترة المتبقية بنجاح بعد دخوله للاختبار النهائي الكتابي، يصدر قرار بإعادة السنة التدريبية للمتدرب وفق المادة الرابعة ( آلية اتخاذ قرار الترقية السنوية).