

المستويات المهنية الأربعة لاعتماد ACDF

Arab Career Development Facilitator

برنامج الإرشاد والتيسير المهني للوطن العربي

يُعد برنامج **ACDF – Arab Career Development Facilitator** مسارًا مهنيًا متخصصًا لإعداد وتأهيل الممارسين في مجالات الإرشاد والتوجيه والتطوير المهني، وفق منهجية تجمع بين المعرفة العلمية والتطبيق العملي والممارسات المهنية والأخلاقية.

ولا تقتصر فلسفة البرنامج على إتمام الساعات التدريبية والحصول على شهادة، وإنما تمتد إلى بناء مسار متدرج للتطور المهني، يتيح للممارسين الانتقال من اكتساب الجدارات الأساسية إلى الممارسة المتقدمة، ثم التدريب ونقل المعرفة، وصولاً إلى الإسهام في تطوير الممارسات المهنية وإعداد الجدارات المتخصصة.

ويضم نظام الاعتماد المهني للبرنامج أربعة مستويات:

1. **ACDF – Associate Level** | المستوى الأول "الممارس"
2. **ACDF – Senior Level** | المستوى المتقدم "الممارس المحترف"
3. **ACDF – Instructor Level** | مستوى المدرب المعتمد
4. **ACDF – Master Level** | مستوى "كبير المدربين؛ أو الخبير"

ويعكس كل مستوى درجة مختلفة من التأهيل والخبرة والجدارات والمسؤوليات المهنية.

أولاً: المستوى الممارس

ACDF – Associate Level

ممارس مشارك في الإرشاد والتيسير المهني

1. التعريف بالمستوى

يمثل المستوى الممارس نقطة الانطلاق في المسار المهني لاعتماد ACDF، ويُمنح للمشاركين الذين أتموا المتطلبات الأساسية للبرنامج وأظهروا فهمًا مناسبًا للمفاهيم والنظريات والأدوات والجدارات المرتبطة بالإرشاد والتوجيه والتطوير المهني.

ويعكس هذا المستوى امتلاك الممارس للمعرفة التأسيسية والمهارات الأولية اللازمة للبدء في تطبيق ممارسات الإرشاد والتيسير المهني ضمن حدود كفاءاته وخبراته، مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية.

2. الفئات المستهدفة

يستهدف هذا المستوى:

- الراغبين في دخول مجال الإرشاد والتوجيه والتطوير المهني.



- العاملين في المؤسسات التعليمية والجامعات ومراكز الإرشاد الطلابي.
- مسؤولي الموارد البشرية والتطوير الوظيفي.
- العاملين في مراكز التوظيف والتأهيل المهني.
- المدربين والكوتشز الراغبين في إضافة الإرشاد المهني إلى مجالات تخصصهم.
- المهتمين بدعم الأفراد في استكشاف مساراتهم المهنية واتخاذ قراراتهم المستقبلية.

3. متطلبات الحصول على الاعتماد

المتطلبات التدريبية:

إتمام البرنامج التدريبي الأساسي ACDF بإجمالي 160 ساعة تدريبية وتطبيقية، وفق الهيكل المعتمد للبرنامج.

وتشمل:

- حضور اللقاءات النظرية والتفاعلية.
- دراسة المحتوى العلمي والجدارات المهنية.
- استكمال الأنشطة والتطبيقات العملية.
- المشاركة في التدريبات الفردية والجماعية.
- الالتزام بمتطلبات الحضور والمشاركة.

المتطلبات التطبيقية:

- استكمال كتاب الأنشطة والتطبيقات العملية.
- تقديم أربعة تقارير لحالات تطبيقية حقيقية.
- إعداد وتنفيذ ورشة تدريبية قصيرة مرتبطة بأحد موضوعات البرنامج، مع تقديم المواد والعرض والتسجيل المطلوب.
- استكمال المشروع النهائي.
- اجتياز التقييم النهائي وفق معايير لجنة تقييم ACDF.

4. الجدارات المهنية المتوقعة

بنهاية هذا المستوى، يُتوقع من الممارس أن يكون قادرًا على:

- فهم المفاهيم والنظريات الأساسية للتطوير المهني.
- التعرف على مراحل التطور المهني خلال حياة الإنسان.
- استخدام مهارات التواصل المهني والإنصات الفعال.
- مساعدة المستفيدين في استكشاف اهتماماتهم وقدراتهم وقيمتهم المهنية.
- التعرف على أدوات التقييم المهني الأساسية وحدود استخدامها.
- المساهمة في دعم اتخاذ القرارات المهنية.
- مساعدة المستفيدين في وضع أهداف وخطط مهنية أولية.
- إدراك أهمية السرية والخصوصية وأخلاقيات الممارسة.
- التعرف على الحالات التي تتطلب الإحالة إلى متخصصين آخرين.

5. نطاق الممارسة المهنية



يؤهل هذا المستوى صاحبه للبدء في تقديم خدمات التيسير والإرشاد المهني الأساسية، وفق حدود تأهيله وكفاياته، مع الاستفادة من الإشراف أو التوجيه المهني عند الحاجة.

ولا يمنح هذا المستوى تلقائيًا صلاحية تدريب الآخرين على برنامج ACDF أو منح اعتماداته المهنية.

6. القيمة المهنية للمستوى

يمثل اعتماد Associate إثباتًا لاستكمال التأهيل الأساسي واكتساب الجدارات التأسيسية في مجال الإرشاد والتيسير المهني. كما يشكل نقطة البداية للتطور نحو مستويات مهنية أعلى.

ثانيًا: المستوى المتقدم

ACDF – Senior Level

ممارس متقدم "محترف" في الإرشاد والتيسير المهني

1. التعريف بالمستوى

يمثل المستوى المتقدم المرحلة الثانية من المسار المهني لاعتماد ACDF.

ويعكس انتقال الممارس من مرحلة اكتساب المعرفة والجدارات الأساسية إلى مرحلة توظيفها بصورة أكثر استقلالية وعمقًا في التعامل مع المواقف والحالات المهنية المتنوعة.

ويركز هذا المستوى على جودة الممارسة، والقدرة على تحليل احتياجات المستفيدين، واختيار التدخلات المناسبة، وتصميم مسارات دعم وتطوير مهني تتناسب مع احتياجات الأفراد والسياقات المختلفة.

2. الفئات المستهدفة

يستهدف هذا المستوى:

- الحاصلين على التأهيل الأساسي لبرنامج ACDF.
- الممارسين الذين اكتسبوا خبرة تطبيقية في الإرشاد والتطوير المهني.
- المرشدين المهنيين العاملين مع فئات متنوعة من المستفيدين.
- المتخصصين في التحولات والانتقالات المهنية.
- العاملين في برامج الإرشاد الجامعي والتوظيف والتطوير الوظيفي.
- الممارسين الراغبين في إثبات مستوى متقدم من الجدارات المهنية.

3. متطلبات الحصول على الاعتماد

أولًا: التأهيل العلمي والمهني

- استكمال التأهيل الأساسي لبرنامج ACDF.
- إثبات استيعاب الجدارات المهنية المطلوبة.



- الالتزام بالمعايير الأخلاقية للممارسة.

ثانيًا: الخبرة التطبيقية

إثبات وجود ممارسة فعلية في مجال الإرشاد والتوجيه والتطوير المهني، من خلال أدلة يمكن تقييمها، مثل:

- تقارير حالات مهنية.
- نماذج من خطط التطوير المهني.
- توثيق جلسات الإرشاد والتيسير المهني.
- أمثلة على استخدام أدوات التقييم المهني.
- أدلة على متابعة المستفيدين وقياس تقدمهم.

ثالثًا: التقييم المهني

الخضوع لتقييم لجنة ACDF لإثبات القدرة على:

- تحليل الحالات المهنية.
- اختيار التدخلات المناسبة.
- توظيف النظريات والنماذج المهنية.
- التعامل مع الحالات الأكثر تعقيدًا.
- تقديم ممارسات مهنية قائمة على الأدلة.

ملاحظة تنظيمية: يلزم تحديد الحد الأدنى الرسمي لساعات الخبرة التطبيقية وعدد الحالات المطلوبة لهذا المستوى ضمن لائحة الاعتماد، إذا لم يكن قد اعتمد بالفعل.

4. الجدارات المهنية المتوقعة

يُتوقع من الممارس المتقدم أن يمتلك القدرة على:

أ. التحليل والتقييم المهني

تحليل الاحتياجات المهنية للمستفيدين وربطها بظروفهم الشخصية والتعليمية والوظيفية.

ب. تصميم التدخلات المهنية

اختيار وتصميم التدخلات المناسبة لدعم المستفيدين في مواجهة التحديات المهنية.

ج. إدارة الحالات المهنية

متابعة الحالات بصورة منظمة، وتوثيق الإجراءات، وقياس التقدم والنتائج.

د. التعامل مع التحولات المهنية

دعم المستفيدين خلال الانتقالات المهنية، وتغيير المسارات الوظيفية، وفترات البحث عن العمل.

هـ. توظيف أدوات التقييم



اختيار أدوات التقييم المهني المناسبة، واستخدامها وتفسير نتائجها ضمن حدود التأهيل والتصاريح المهنية اللازمة.

و. التقييم الذاتي والتطوير المستمر

مراجعة جودة الممارسة، وتحديد فرص التحسين، والاستفادة من التغذية الراجعة.

5. نطاق الممارسة المهنية

يمكن للممارس في هذا المستوى:

- تقديم خدمات الإرشاد والتيسير المهني بصورة أكثر استقلالية.
- إدارة حالات مهنية متنوعة.
- تصميم برامج وأنشطة لدعم التطوير المهني.
- تقديم جلسات فردية وجماعية.
- المساهمة في تطوير خدمات الإرشاد المهني داخل المؤسسات.
- تقديم التوجيه المهني الأولي للممارسين الأقل خبرة، وفق صلاحياته المعتمدة.

ولا يمنح مستوى Senior وحده الحق في تقديم البرنامج التدريبي الرسمي ACDF بوصفه مدرباً معتمداً.

6. القيمة المهنية للمستوى

يمثل اعتماد Senior اعترافاً بالتطور في كفايات الممارس وقدرته على توظيف المعرفة والخبرة في تقديم خدمات إرشاد وتطوير مهني أكثر تقدماً.

والفارق الأساسي بين Associate و Senior هو الانتقال من إثبات اكتساب الجدارات التأسيسية إلى إثبات القدرة على تطبيقها بكفاءة واستقلالية في مواقف مهنية حقيقية.

ثالثاً: مستوى المدرب المعتمد

ACDF – Instructor Level

مدرب معتمد لبرنامج الإرشاد والتيسير المهني

1. التعريف بالمستوى

يمثل مستوى Instructor المرحلة الثالثة من المسار المهني لاعتماد ACDF.

ويركز هذا المستوى على إعداد الممارسين المؤهلين لنقل المعرفة والخبرات والجدارات المهنية إلى الآخرين من خلال التدريب والتعليم التطبيقي.

ولا يعتمد هذا المستوى على الخبرة في الإرشاد المهني وحدها، وإنما يتطلب امتلاك كفايات إضافية في تصميم التدريب وتيسير التعلم وإدارة المجموعات وتقييم أداء المتدربين.



فالمدرّب المعتمد ليس مجرد ممارس يمتلك معرفة متقدمة، بل متخصص قادر على تحويل المعرفة والخبرة إلى تجارب تعلم منظمة وفعالة.

2. الفئات المستهدفة

يستهدف هذا المستوى:

- الممارسين المتقدمين في الإرشاد والتطوير المهني.
- الحاصلين على تأهيل ACDF ممن يمتلكون خبرات تدريبية مناسبة.
- أعضاء هيئات التدريس والمدربين المتخصصين.
- مسؤولي إعداد وتأهيل المرشدين المهنيين.
- المتخصصين في تصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني.
- الراغبين في المشاركة في إعداد أجيال جديدة من الممارسين.

3. متطلبات الحصول على الاعتماد

أولاً: المتطلبات المهنية

- استكمال البرنامج الأساسي ACDF.
- إثبات امتلاك الجدارات المهنية اللازمة للممارسة.
- تقديم أدلة على الخبرة التطبيقية المناسبة.
- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية.

ثانياً: متطلبات التأهيل التدريبي

استكمال متطلبات إعداد مدرّبي ACDF، بما يشمل:

- فهم فلسفة البرنامج وأهدافه التعليمية.
- الإلمام بهيكل المنهج والمحتوى التدريبي.
- استخدام دليل المدرّب والمواد التعليمية المعتمدة.
- تطبيق أساليب التدريب التفاعلي.
- إدارة الأنشطة والتطبيقات العملية.
- استخدام أدوات قياس التعلم وتقييم الأداء.
- تقديم التغذية الراجعة بصورة مهنية.

ثالثاً: التقييم العملي

اجتياز تقييم عملي يثبت قدرة المرشح على:

- تخطيط جلسة تدريبية.
- تقديم محتوى علمي دقيق.
- إدارة النقاشات والأنشطة.
- التعامل مع اختلاف مستويات المتدربين.
- توظيف أدوات التقييم.
- إدارة الوقت وتحقيق الأهداف التعليمية.

4. الجدارات المهنية المتوقعة

أ. تصميم وتخطيط التدريب

تحويل الجدارات المهنية إلى أهداف تعليمية وأنشطة وتطبيقات قابلة للقياس.

ب. تيسير التعلم

إدارة تجارب التعلم التي تشجع المشاركة والتفكير النقدي والتطبيق العملي.

ج. توظيف المنهج العلمي

تقديم المحتوى التدريبي بما يتوافق مع المنهج المعتمد ومعايير الجودة.

د. تقييم المتدربين

قياس مدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات والجدارات المطلوبة.

هـ. تقديم التغذية الراجعة

مساعدة المتدربين على تحديد نقاط القوة وفرص التطوير.

و. إدارة البيئة التدريبية

خلق بيئة تعلم آمنة ومحفزة تحترم التنوع والخلفيات المهنية المختلفة.

ز. الالتزام بجودة التدريب

تطبيق معايير الجودة والمحافظة على سلامة المحتوى العلمي وحقوق الملكية الفكرية.

5. نطاق الممارسة المهنية

وفق نطاق التفويض الممنوح له، يمكن للمدرب المعتمد:

- تقديم وحدات أو أجزاء من برنامج ACDF.
- المشاركة في تنفيذ البرنامج التدريبي المعتمد.
- تيسير الأنشطة والتطبيقات العملية.
- الإشراف التعليمي على مجموعات المتدربين.
- تقييم الأنشطة والتكاليفات وفق المعايير المعتمدة.
- المشاركة في تطوير الوسائل والأنشطة التعليمية.
- تقديم التغذية الراجعة والتوجيه للمتدربين.

تنبيه مهم: الحصول على اعتماد Instructor لا يعني تلقائيًا الحصول على تفويض مفتوح لتقديم البرنامج كاملاً أو منح شهادته أو اعتماداته بصورة مستقلة.

ويجب التمييز بين:



1. الاعتماد المهني كمدرّب. ACDF.
2. التفويض الرسمي لتقديم البرنامج أو أجزاء منه.

ويخضع التفويض لشروط الجهة المالكة للبرنامج ونظام ضمان الجودة المعتمد.

6. القيمة المهنية للمستوى

يمثل اعتماد Instructor إثباتاً لامتلاك الممارس كفايات التدريب ونقل المعرفة، بالإضافة إلى كفايات الممارسة المهنية. ويتيح له المساهمة في توسيع قاعدة الممارسين المؤهلين، والمحافظة على جودة التعليم والتدريب في مجال الإرشاد والتطوير المهني.

رابعاً: مستوى الخبير الرئيسي

ACDF – Master Level

كبير المدربين "الخبير" في الإرشاد والتيسير المهني وإعداد المدربين

1. التعريف بالمستوى

يمثل مستوى Master أعلى المستويات المهنية الأربعة في مسار اعتماد ACDF. ويعكس بلوغ الممارس مستوى متقدماً من الخبرة والجدارات والقدرة على القيادة المهنية والإشراف والتطوير والتقييم. ولا يقتصر هذا المستوى على امتلاك خبرة طويلة في الإرشاد أو التدريب، وإنما يتطلب إثبات القدرة على الإسهام في تطوير الممارسات المهنية، ورفع جودة البرامج، وإعداد المدربين، ودعم استدامة منظومة التأهيل المهني. فالخبير لا يكفي بتطبيق المعرفة أو نقلها، وإنما يسهم في تطويرها وتحسين جودة ممارستها ونشرها.

2. الفئات المستهدفة

يستهدف هذا المستوى:

- المدربين المعتمدين ذوي الخبرة المتقدمة.
- الخبراء المتخصصين في الإرشاد والتطوير المهني.
- قادة برامج الإرشاد والتوجيه المهني.
- المتخصصين في إعداد وتأهيل المدربين والممارسين.
- الخبراء المشاركين في تطوير المناهج والبرامج المهنية.
- أصحاب الخبرات المثبتة في الإشراف المهني وضمان الجودة.
- المتخصصين الذين قدموا إسهامات مؤثرة في تطوير المجال.

3. متطلبات الحصول على الاعتماد

أولاً: الخبرة المهنية المتقدمة



إثبات خبرة مهنية متقدمة ومتنوعة في مجالات الإرشاد والتوجيه والتطوير المهني.

ثانيًا: الخبرة التدريبية

تقديم أدلة على المشاركة الفعالة في تدريب وتأهيل الممارسين، بما يشمل:

- تقديم برامج تدريبية متخصصة.
- الإشراف على متدربين أو مدربين.
- تقييم الأداء التدريبي.
- تطوير الأنشطة والمحتوى التعليمي.

ثالثًا: الإسهامات المهنية

تقديم أدلة على إسهامات ملموسة في تطوير المجال، مثل:

- تطوير برامج أو مناهج تدريبية.
- إعداد أدلة أو موارد مهنية.
- تصميم نماذج وأدوات تطبيقية.
- قيادة مبادرات مهنية.
- تقديم بحوث أو أوراق علمية أو مشاركات تخصصية.
- المساهمة في تطوير معايير جودة الممارسة.

رابعًا: التقييم المهني المتقدم

الخضوع لتقييم شامل من لجنة مختصة، يتناول:

- مستوى الخبرة المهنية.
- جودة الممارسة.
- الجدارات التدريبية.
- القدرة على الإشراف والتوجيه.
- الإسهامات المهنية.
- الالتزام بالمعايير الأخلاقية.
- القدرة على القيادة والتطوير.

ويُوصى بأن يتضمن التقييم ملف إنجاز مهنيًا ومقابلة تخصصية وتقييمًا عمليًا عند الحاجة.

4. الجدارات المهنية المتوقعة

أ. القيادة المهنية

القدرة على قيادة المبادرات والبرامج التي تسهم في تطوير جودة الإرشاد والتوجيه المهني.

ب. إعداد المدربين

المساهمة في تأهيل المدربين وتطوير كفاياتهم التدريبية والمهنية.

ج. الإشراف المهني

تقديم الإشراف والتوجيه للممارسين والمدربين وفق أطر مهنية منظمة.

د. تطوير المناهج

المشاركة في مراجعة وتطوير المحتوى العلمي والتدريبي والأنشطة التطبيقية.

هـ. ضمان الجودة

تطبيق معايير تقييم جودة التدريب والممارسة، واقتراح التحسينات المناسبة.

و. التقييم المهني المتقدم

تحليل أداء الممارسين والمدربين، وتحديد مستويات الجدارة وفرص التطوير.

ز. التطوير والابتكار

المساهمة في تطوير أدوات وأساليب وممارسات جديدة تستجيب للتغيرات في سوق العمل واحتياجات المستفيدين.

ح. التمثيل المهني

المشاركة في المبادرات والمؤتمرات واللجان المهنية بما يعزز جودة الممارسة وانتشارها.

5. نطاق الممارسة المهنية

وفق الصلاحيات والتفويضات المعتمدة، يمكن للخبير الرئيسي:

- قيادة تنفيذ برامج ACDF التدريبية.
- الإشراف على المدربين المعتمدين.
- المشاركة في إعداد وتأهيل مدربين جدد.
- تقديم التدريب المتقدم.
- المشاركة في تقييم المتقدمين للاعتماد.
- المساهمة في لجان تطوير المناهج.
- دعم تطبيق معايير ضمان الجودة.
- قيادة المبادرات المهنية المرتبطة بالبرنامج.
- تقديم الاستشارات المهنية والتدريبية المتخصصة.

ولا يعني الحصول على مستوى Master امتلاك صلاحية مستقلة لتعديل معايير الاعتماد أو إصدار الشهادات دون موافقة الجهة المخولة.

خامسًا: المقارنة بين المستويات الأربعة



Master	Instructor	Senior	Associate	عنصر المقارنة
خبرة وقادة	تدريب وتأهيل	متقدم	تأسيسي	المستوى المهني
شاملة ومتعمقة	متقدمة ومتخصصة	متقدمة	أساسية	المعرفة النظرية
خبير	متقدم	متقدم	أساسي	التطبيق العملي
متقدمة ومعقدة	متقدمة	متقدمة	أساسية	إدارة الحالات المهنية
استراتيجية	متقدمة	متقدمة	أولية	تصميم التدخلات المهنية
نعم	نعم	نعم	نعم، ضمن الجدارات	تقديم الجلسات المهنية
وفق التفويض	وفق التفويض	ليس ضمن صلاحيات الاعتماد	ليس ضمن صلاحيات الاعتماد	تقديم التدريب
نعم، وفق التفويض	المساهمة وفق التفويض	لا	لا	إعداد المدربين
إشراف متقدم	إشراف تعليمي	توجيه محدود	يستفيد من الإشراف	الإشراف المهني
مساهمة متقدمة	مساهمة تطبيقية	مساهمة محدودة	لا يشترط	تطوير المناهج
تطوير ومراجعة الجودة	تطبيق ومتابعة الجودة	تطبيق المعايير	الالتزام بالمعايير	ضمان الجودة
وفق التفويض	وفق التفويض	وفق التكاليف	لا	المشاركة في التقييم
قيادة مهنية متقدمة	قيادة التدريب	قد تكون ضمن الخبرة	ليست مطلبًا	القيادة المهنية

يمثل اعتماد Master اعترافًا بقدرة الخبير على الجمع بين الممارسة المتقدمة والتدريب والقيادة والإشراف والإسهام في تطوير المجال.

ويعكس مستوى عاليًا من المسؤولية المهنية تجاه جودة الممارسة وتأهيل الأجيال الجديدة من المتخصصين.

سادسًا: فلسفة التدرج المهني في ACDF



يقوم نظام المستويات الأربعة على مبدأ أن التطور المهني لا يتحقق بمجرد مرور الوقت أو تراكم الشهادات، وإنما من خلال نمو الجدارات وتطور الخبرات وتحمل مستويات أعلى من المسؤولية.

ويمكن تلخيص فلسفة المستويات كما يلي:

— Associate أتعلم وأبدأ الممارسة

Learning & Foundational Practice

يمتلك الممارس المعارف والجدارات الأساسية، ويبدأ في تطبيقها بصورة مهنية.

— Senior أمارس بكفاءة واستقلالية

Advanced & Independent Practice

يُظهر الممارس قدرة متقدمة على توظيف المعارف والخبرات في التعامل مع الاحتياجات والحالات المهنية المتنوعة.

— Instructor أمارس وأنقل المعرفة

Professional Practice & Training

يجمع الممارس بين الجدارات المهنية والقدرة على تدريب الآخرين وتأهيلهم.

— Master أقود وأطور وأؤهل الخبراء

Professional Leadership & Development

يسهم الخبير في تطوير الممارسة، وإعداد المدربين، وضمان الجودة، والارتقاء بالمجال.

سابعاً: ضوابط مهمة لنظام الاعتماد

حتى يكون نظام المستويات الأربعة واضحاً وموثوقاً، من المهم التمييز بين ثلاثة مفاهيم:

١. إتمام البرنامج التدريبي

Training Completion

يعني استكمال الساعات التدريبية والأنشطة والمتطلبات التعليمية المحددة.

٢. الحصول على الاعتماد المهني

Professional Credentialing

يعني اجتياز عملية تقييم تثبت استيفاء الجدارات والمتطلبات الخاصة بالمستوى المهني.



٣. الحصول على التفويض التدريبي

Training Authorization

يعني الحصول على إذن رسمي لتقديم برنامج ACDF أو أجزاء منه وفق شروط الجهة المالكة للبرنامج.

وهذه المفاهيم مترابطة، لكنها ليست متطابقة.

كما ينبغي التأكيد على أن اعتماد ACDF لا يمثل ترخيصاً حكومياً لمزاولة مهنة منظمة، ولا يحل محل أي تراخيص أو متطلبات قانونية قد تفرضها الدول المختلفة.

ثامناً: العلاقة بين ACDF والاعتمادات الدولية

يستند برنامج ACDF إلى إطار كفايات التطوير المهني، ويرتبط بمسارات التأهيل والاعتماد ذات الصلة، ومن بينها المسار المؤهل لاعتماد **GCDF – Global Career Development Facilitator**.

ومع ذلك، ينبغي التمييز بين:

اعتماد المستوى المهني ACDF الذي يُمنح وفق نظام تقييم البرنامج، وبين **الاعتمادات المهنية الدولية** التي تصدرها الجهات المانحة لها وفق متطلباتها وإجراءاتها المستقلة.

وبالتالي، فإن حصول المشارك على أحد مستويات ACDF لا يعني تلقائياً حصوله على اعتماد GCDF أو CCSP، وإنما قد يشكل استكمال البرنامج أساساً للأهلية للتقدم عبر المسارات المعتمدة، بحسب شروط كل جهة.

