

معايير اختيار وتقييم المدربين بعمادة تطوير المهارات

تعتمد العمادة لتقييم المدرب عدة مراحل:

المرحلة الأولى : عند اختيار المدرب والتدريب لأول مرة في العمادة يتم تقييمه من خلال سيرته الذاتية والخبرة التدريبية واللقاء الشخصي والحقيبة التدريبية (نموذج تقييم اختيارمدرب 1). بحيث تكون الدرجة من 100 ويتم تصنيف المدربين إلى 4 أقسام: مدرب ممارس – مدرب متميز – مدرب محترف – مدرب خبير حسب درجة التقييم.

المرحلة الثانية : تقييم الأداء التدريبي للمدرب أثناء عملية التدريب لتقييم أسلوب وأدوات التدريب وكذلك سوك المدرب ودرجة التفاعل مع المتدربين من خلال قائمة أسئلة (نموذج تقييم مدرب أثناء التدريب 2) ويتم ذلك عادة مرة واحدة مع أول تدريب للمدرب بالعمادة أو يتم التكرار حسب الاحتياج ، ويقوم بالتقييم متخصصون ويتم بعدها تأكيد اعتماده بقائمة تدريب المدربين المعتمدين حسب درجة التقييم.

المرحلة الثالثة: يتم تقييم المدرب والبيئة التدريبية والبرنامج التدريبي دوريا بعد كل دورة تدريبية من خلال تقييم المتدربين (نموذج تقييم برنامج تدريبي 3).

مكافآت التدريب:

يتم تحديد مكافآت المدربين حسب درجة كفاءة كل مدرب وحسب لائحة الجامعة المالية وحسب لائحة وزارة التعليم العالي مع الأخذ في الاعتبار الدرجة العلمية : (أستاذ- أستاذ مشارك – أستاذ مساعد) لأعضاء هيئة التدريس.

رقم النموذج 050110-0007

نموذج تقييم اختيار المدرب قبل التدريب - 1

| درجة التقييم | م عنصر التقييم الدرجة* |
|--------------|---|
| | 1- مؤهلات المدرب العلمية (30 درجة) 10 درجات لكل مرحلة (بكالوريوس – ماجستير – دكتوراة) |
| | 2- دورات تدريب المدربين (20 درجة) 10 درجات لكل دورة لمدة أسبوع |
| | 3- الخبرة التدريبية للمدرب (20 درجة) 10 درجات لكل 500 ساعة تدريب |
| | 4- الصفات الشخصية للمدرب (10 درجات) (المظهر الشخصي للمدرب وسلوكه) |
| | 5- التحضير و الاستعداد للتدريب والحقيبة التدريبية (20 درجات) |

*الدرجة من 100 ويتم تصنيف المدربين إلى 4 أقسام:

مدرب ممارس : (60 - 69)

مدرب متميز : (70 - 79)

مدرب محترف : (80 - 89)

مدرب خبير: (90 - 100)