

معايير اعتماد وتقييم المدربين المتعاونين بالعمادة

تهدف هذه الوثيقة إلى وضع إطار منهجي لاعتماد وتقييم المدربين المتعاونين بعمادة تطوير المهارات، بما يضمن توحيد آلية المفاضلة والاختيار، ورفع جودة البرامج التدريبية المقدمة، وتجديد الاعتماد وفق معايير مهنية تتوافق مع أفضل الممارسات المعتمدة محلياً ودولياً. وتشمل الوثيقة:

- معايير تقييم المدرب الجديد في مرحلة الجاهزية قبل تنفيذ التدريب.
 - معايير تقييم المدرب في مرحلة الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية.
 - آلية تصنيف المدربين بناءً على الدرجة النهائية للتقييم، لتحديد مستوى ونطاق اعتمادهم ضمن برامج العمادة.
- ويُسهم تطبيق هذه المعايير في دعم جودة المخرجات التدريبية، وضمان استمرارية التعاون مع المدربين المؤهلين، وتعزيز كفاءة منظومة التدريب بالعمادة.

م	المعيار	الوصف	الدرجة القصوى
١	المؤهل العلمي والأساس المعرفي (لقياس الأساس العلمي والمعرفي)	أن يمتلك المدرب مؤهلاً علمياً مناسباً في مجال ذي صلة بالمجال التدريبي، يوقر له أساساً معرفياً ومنهجياً داعماً لتقديم المحتوى التدريبي.	٥ - مؤهل علمي عالي (ماجستير/دكتوراه) في مجال ذي صلة مباشرة بالمجال التدريبي. ٤ - مؤهل جامعي مناسب (بكالوريوس) في مجال ذي صلة بالمجال التدريبي. ٣ - مؤهل جامعي في مجال قريب يوقر أساساً معرفياً عاماً. ١ - 2 - مؤهل ضعيف الصلة بالمجال التدريبي. ٠ - عدم وجود مؤهل جامعي أو مؤهل غير ذي صلة.
٢	الخبرة العملية والعمق التطبيقي في موضوع البرنامج (لقياس العمق التطبيقي)	امتلاك المدرب خبرة ميدانية مباشرة في موضوع البرنامج، تمكنه من الربط بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي وتقديم أمثلة واقعية من الممارسة.	٥ - خبرة ميدانية عميقة ومباشرة في مجال البرنامج مدعومة بشهادات احترافية متخصصة، مع قدرة عالية على الربط بين النظرية والتطبيق. ٤ - خبرة عملية واضحة وملثمة لموضوع البرنامج، أو شهادات احترافية قوية ذات صلة. ٣ - خبرة عامة في المجال دون عمق تطبيقي كبير أو شهادات داعمة محدودة. ١ - 2 - خبرة محدودة أو ارتباط ضعيف بموضوع البرنامج. ٠ - لا توجد خبرة أو شهادات احترافية ذات صلة.
٣	شهادة/ رخصة مدرب معتمد	الحصول على رخصة مدرب معتمد من معهد التدريب المهني أو دورة إعداد مدربين لا تقل عن ٢٠-٦٠ ساعة من جهة موثوقة ومعتمدة، تؤهله لتصميم وتقديم البرامج التدريبية وفق أسس مهنية.	٥ - شهادة من جهة معتمدة + ٦٠ ساعة فأكثر ٤ - شهادة بين ٤٠-٥٩ ساعة ٣ - شهادة بين ٣٠-٣٩ ساعة ١ - 2 - دورة قصيرة غير كافية أو غير موثوقة ٠ - لا توجد شهادة تدريب مدربين
٤	الخبرة التدريبية العملية (مع مرونة للخبراء المتخصصين)	ممارسة التدريب فعلياً في بيئات أكاديمية أو مهنية، أو امتلاك خبرة تطبيقية قوية في المجال تضمن جودة الطرح وتنوع الأساليب.	٥ - أكثر من ٣٠٠ ساعة تدريبية أو خبرة عملية قوية جداً ٤ 300-150 - ساعة تدريبية موثقة ٣ 149-80 - ساعة تدريبية ١ - 2 - خبرة محدودة جداً أو أقل من ٨٠ ساعة ٠ - بدون أي خبرة تدريبية فعلية
٥	الكفاءة التدريبية والتيسير (للمدرب الجديد تقاس من خلال المقابلة أو العرض التجريبي)	وضوح الشرح وتيسير المحتوى، التفاعل مع المتدربين وتشجيع المشاركة، إدارة الحوار والمداخلات، إدارة الوقت وتنظيم الجلسة، استخدام وسائل وأدوات التدريب بفاعلية. المدرب الجديد: لا يقيم على إدارة الوقت التفصيلية أو أدوات التفاعل في هذه المرحلة.	تقييم المدرب خلال تقديم دورة تدريبية: ٥ - تيسير متميز، تفاعل عالي، إدارة وقت دقيقة، استخدام فعال للأدوات، بيئة تعلم محفزة. ٤ - أداء جيد جداً مع ملاحظات طفيفة. ٣ - أداء مقبول مع حاجة لتحسين بعض الجوانب. ١ - 2 - ضعف واضح في التيسير أو إدارة الجلسة. ٠ - غير قادر على إدارة الجلسة التدريبية. المدرب الجديد (خلال المقابلة أو العرض التجريبي): ٥ - عرض واضح ومتناسك، تواصل قوي، حضور مهني متميز، إدارة جيدة للحوار. ٤ - عرض جيد وتواصل واضح مع ملاحظات بسيطة. ٣ - أداء متوسط، شرح مفهوم لكن تفاعل أو حوار محدود. ١ - 2 - ضعف واضح في العرض أو التواصل. ٠ - غير قادر على التقديم أو الإلقاء.

٦	التصميم التعليمي وجوده والملاءمة للفتة المستهدفة	تصميم المادة التدريبية وفق منهجية تعليمية واضحة، وربط الأهداف بالمرجات، وتكييف المحتوى والأمثلة والأنشطة بما يتناسب مع الفتة المستهدفة واحتياجاتها، مع تضمين أدوات تقييم قبل/بعد، بما يعكس جودة الحقبة التدريبية وجاهزيتها للتنفيذ.	٥ - منهجية تعليمية واضحة، أهداف مرتبطة بالمرجات، محتوى مكيف بدقة للفتة المستهدفة، أمثلة وأنشطة مناسبة، وتضمن أدوات تقييم قبل/بعد. ٤ - محتوى جيد ومنظم وملائم للفتة المستهدفة مع وجود فجوات محدودة. ٣ - محتوى مقبول لكنه عام ويحتاج تحسين في التوجيه أو البناء التعليمي. ١ - 2- ضعف واضح في التصميم التعليمي أو ملاءمة المحتوى للفتة المستهدفة. ٠ - لا توجد حقبة تدريبية أو الحقبة غير مناسبة للفتة المستهدفة.
٧	المهارات اللغوية والتواصل	قدرة المدرب على التقديم الواضح والمقنع، من حيث التحكم بالصوت وسلامة اللغة، والحضور والثقة، والحركة والانسجام أثناء التقديم، والتعامل المهني القائم على الاحترام والذكاء العاطفي والاجتماعي، بما ينعكس إيجاباً على تجربة المتدربين. تعد إحادة التدريب باللغة العربية واللغة الإنجليزية نقطة قوة إضافية.	٥ - صوت واضح، لغة سليمة، حضور واثق، الحركة والانسجام أثناء التقديم، تعامل مهني راق، وإحادة التدريب بالعربية والإنجليزية. ٤ - أداء جيد جدًا في معظم الجوانب مع ملاحظات طفيفة. ٣ - أداء مقبول، تواصل مفهوم لكنه يحتاج تحسين في بعض الجوانب. ١ - 2- ضعف واضح في أكثر من جانب يؤثر على جودة التقديم. ٠ - صعوبات كبيرة في التواصل أو السلوك تمنع التقديم الفعّال.
٨	التطوير المهني والهوية الرقمية	المشاركة في فعاليات ومؤتمرات التطوير المهني، نشر محتوى معرفي أو تدريبي، وتحديث الملف الرقمي أو الهوية المهنية بشكل مستمر.	٥ - مشارك نشط، محتوى معرفي منشور، ملف رقمي محدث ٤ - تطوير مهني جيد ٣ - تطوير محدود ١-٢ - تطوير بسيط ٠ - لا يوجد أي نشاط أو هوية مهنية
معايير إضافية لتقييم مدرّبين سبق لهم التدريب في العمادة			
٩	التقييمات السابقة	وجود مؤشرات رضا المتدربين أو جهات الإشراف، وتقارير أداء إيجابية تدعم استمرارية التعاون.	٥ - متوسط تقييمات ٤,٥ فأكثر ٤ - تقييمات بين ٤,٠ - ٤,٤٩ ٣ - تقييمات بين ٣,٥ - ٣,٩٩ ١ - 2- تقييمات أقل من ٣,٥ ٠ - لا توجد تقييمات أو تقييمات سلبية
١٠	الأثر التدريبي	إثبات أثر البرنامج التدريبي من خلال نتائج تقييمات قبل/بعد أو ملاحظات نوعية تعكس تحقق الفائدة لدى المتدربين. يشمل ذلك توصيات من جهات سبق درب بها أو من مستفيدين.	٥ - نتائج قبل/بعد واضحة أو أثر نوعي قوي ٤ - أثر جيد مثبت ٣ - أثر محدود ١ - 2- أثر ضعيف ٠ - لا يوجد أي أثر مثبت
١١	الالتزام التشغيلي	الالتزام بمواعيد التدريب، تسليم المواد المطلوبة، التواصل المهني مع فرق العمادة، والالتزام بإجراءات وسياسات التدريب.	٥- التزام كامل بالمواعيد والتسليمات والتواصل ٤ - التزام جيد مع تأخيرات بسيطة ٣ - التزام متوسط ١-2 - تأخير متكرر 0 - عدم التزام

المدرّب الجديد (تقييم جاهزية – ٤٠ درجة):

الفئة	النطاق (من ٤٠)	التفسير المناسب للمدرّب الجديد	الإجراء
جاهز للاعتماد الكامل (مسار الخبرة)	٣٦ - ٤٠	يملك مؤهلات قوية وشهادة مدرّب معتمد وخبرة كافية وحقيقية مكتملة.	يعتمد مباشرة دون إشراف.
جاهز للتجربة بإشراف (مسار المختص)	٣٢ - ٣٥	مؤهل وجيد في العرض، يحتاج متابعة أولية للتأكد من جودة التنفيذ.	اعتماد مؤقت لدورة واحدة مع ملاحظات بعد التنفيذ.
يحتاج تطوير (مسار الممارس)	٢٤ - ٣١	أساسيات موجودة مع نواقص في الخبرة أو الحقيبة أو التيسير.	يُسمح له بتقديم دورات عامة وغير تخصصية فقط؛ على أن يُعاد تقييمه بعد التنفيذ لتحديد قابليته للارتقاء لمستوى أعلى.
غير مستوفي للمتطلبات	أقل من ٢٤	لا تتوفر المتطلبات الأساسية أو لم يثبت كفاءة كافية.	عدم قبوله مع إعطائه توصية مهنية إختبارية لتحسين ملفه قبل التقديم مرة أخرى مستقبلاً.

مدرّب سبق له التدريب في العمادة (تقييم أداء فعلي – ٥٥ درجة):

الفئة	الدرجة (من ٥٥)	الوصف	التكليف / الإجراء
خبير (Expert)	٥٠ - ٥٥	يملك خبرة متقدمة وكفاءة عالية في جميع المعايير، ويظهر أثرًا تدريبيًا واضحًا وتقييمات ممتازة.	يرشح لتقديم برامج قيادية، وطنية، وبرامج متقدمة عالية الأهمية.
مختص (Specialist)	٤٤ - ٤٩	يملك تخصصًا واضحًا وخبرة جيدة، وأداء مستقرًا في التيسير والمحتوى ورضا المتدربين.	يرشح لتقديم برامج تخصصية ومتوسطة المستوى.
ممارس (Practitioner)	٣٣ - ٤٣	يملك الحد الأدنى من المؤهلات والمهارات التي تضمن جودة مقبولة للتدريب، مع إمكانية التطوير المستقبلي.	يرشح لتقديم برامج عامة ومهارية (وهو الحد الأدنى للتكليف داخل العمادة).
غير مستوفي للمتطلبات	أقل من ٣٣	لم يعد مستوفيًا لمتطلبات الاستمرار في التدريب داخل العمادة.	يُوقف اعتماده مؤقتًا من تقديم أي برامج تدريبية داخل العمادة ولا يُرشح لأي دورة قادمة.