

شركة وادي مكة | المعرفة
Wadi Makkah Company | Knowledge

معايير جودة اعتماد مؤسسات التدريب

وشروط اعتماد المدرب

للتدريب على حقيبة أبجد للممارسين الصحيين
غير الناطقين باللغة العربية ووضع اشتراطات
ضمان جودة المدربين

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة	03
تعريف المعايير ومجالها	04
أهداف تطبيق المعايير	06
معايير اعتماد مؤسسات التدريب ونماذجها	08
مستويات جودة الشواهد ومعايرتها	16
توزيع الأوزان النسبية الرئيسية والفرعية	18
حساب الدرجة الكلية	26
شروط اعتماد مدرب حقيبة أبجد	28

أنشئت حقيبة أجد لتأهيل الممارسين الصحين وتدريبهم في اللغة العربية وتنمية الكفاية اللغوية التواصلية لدى غير الناطقين باللغة العربية من مختلف الجنسيات ولغاتنا ' بهدف الحد من المخاطر والأضرار الطبية الناجمة عن عدم معرفة اللغة العربية بالقدر الذي يساعد على التواصل اللغوي الفعال .

ولضمان جودة التدريب على الحقيبة وتحقيق أهدافها وضعت معايير جودة لاعتماد المؤسسات التدريبية التي تقدم خدمة التدريب على هذا المشروع، وبناء عليها يختار أفضل المؤسسات التدريبية وفق أفضل الممارسات ، التي تؤكد عليها تبني المؤسسة التدريبية معايير الجودة والعمل بمتطلباتها في الممارسات القيادية 'والقدرات الإدارية' مدعومة بالقدرات البشرية المؤهلة' و الإمكانيات المادية والخدمية المنظمة' وإدارة المخاطر والسلامة المهنية وذلك وفق عمليات أساسية وفرعية متناغمة مع معايير الجودة والتميز ' لتحقيق مستهدفات التدريب على حقيبة أجد المخطط له.

وقد بنيت هذه المعايير على متطلبات أساسية شملت جميع جوانب المؤسسة ' ويتفرع عنها معايير فرعية ' تنبثق عنها شواهد تؤكد الممارسات المتطابقة مع متطلبات الجودة الضامنة لأعلى مستويات الأداء المؤسسي.

وهذه المعايير ستسهم في رفع مستوى تقديم خدمات التدريب في المؤسسات المنفذة للحقيبة ، وإزكاء روح المنافسة الشريفة وتكافؤ الفرص بين مؤسسات التدريب لتحقيق الأهداف ورضا المستفيدين والمتعاملين على حد سواء .

تعريف المعايير ومجالها

مجال تقييم المعايير وتطبيقها

أثبتت تطبيق معايير الجودة والتميز فاعلية عالية في نماء الشركات والمؤسسات الملتزمة بها ومنها مؤسسات التدريب، ومن هذا المنطلق بنيت معايير اعتماد مؤسسات تدريب برنامج أوجد للممارسين الصحيين غير الناطقين باللغة العربية على الدمج والملاءمة في وضعها بين معايير الجودة ومبادئ التميز والمتطلبات المعرفية والمهارية لسياق مجال عملية التدريب على الحقيبة، وشروط اعتماد مدربيها التي تعد جزءاً لا ينفك عنها، لتكون إطاراً مرجعياً عاماً يشمل جميع مؤسسات التدريب الراجعة في تنفيذ التدريب على حقيبة أوجد المحلية منها والعالمية عبر معاييرها الرئيسية والفرعية والشروط الواجب تحققها في المدربين لتكون نموذجاً تقييمياً موحداً لاختيار المؤسسات التدريبية.

أهداف تطبيق المعايير

أهداف تطبيق معايير اعتماد مؤسسات تدريبية لمشروع
أبجد للممارسين الصحيين

أهداف تطبيق معايير اعتماد مؤسسات تدريبية مشروع أبجد للممارسين الصحيين:

- 1- التأكد من جودة الخدمات المقدمة من مؤسسات التدريب بما ينعكس على تعزيز تحقق أهداف الحقيبة التدريبية.
- 2- ضمان توثيق بيانات المتدربين وحفظها لدى المؤسسات التدريبية لتتبع أثر التدريب ومعرفة تحقق النتائج.
- 3- عمل شراكات استراتيجية مع مؤسسات التدريب المميزة لتحقيق منافع متبادلة وانتشار واسع.
- 4- التحقق من كفاءة المؤسسات التدريبية وفعاليتها في تقديم المادة التدريبية لتجنب المخاطر التي قد تنشأ في حال عدم تطبيق المعايير.
- 5- تحقيق حاجة المستفيدين من كفاية لغة الممارسين الصحيين للحد من الأخطاء الطبية الناتجة عن ضعف الاتصال اللغوي مع المرضى
- 6- ضمان جودة معارف المتدربين ومهاراتهم وقدراتهم في المحتوى العلمي اللغوي وتقييمهم بناءً على ذلك.

معايير اعتماد مؤسسات التدريب ونماذجها

القيادة الإدارية - التخطيط الاستراتيجي - الموارد البشرية
الموارد والشراكات - إدارة العمليات والمنتجات والخدمات
التدريب - المتدربين

1- القيادة الإدارية

المؤسسات الناجحة تنطلق وفق رؤية ورسالة وقيم واضحة ومناسبة تحفها في ظل إدارة مؤهلة وفاعلة تعمل على تحقيقها وقياس تقدمها عبر مؤشرات أداء ترصد وفق نظام معد لذلك، ووضع نظم لتقبل الشكاوى والاقتراحات وإدارتها في جو من العدل والمساواة والشفافية مع تبني سياسة الإعلان والإفصاح، ونشر فكر الجودة، وإيجاد البيئة المحفزة للإبداع والابتكار، وتعزيز علاقاتها مع المجتمع وتحمل مسؤوليتها المجتمعية، وجميع الأطراف المعنية وكيفية ضمان التواصل معهم بما يضمن بلوغ أهدافها، دون إغفال لإدارة المخاطر وطرق التعامل معها.

الرقم	المعايير	الشواهد				
		ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
1-1	الإدارة والحوكمة					
1-1-1	لدى المؤسسة رؤية ورسالة وقيم طموحة ضامنة لكفاءتها في مجالها، تراجع وتقوم دورياً.					
1-1-2	المؤسسة التدريبية هيكل ونظام إداري يتابع بمؤشرات أداء بهدف ضمان استدامته وتطوره					
1-1-3	تتخذ المنشأة قراراتها بناء على معلومات وبيانات مؤسسية ودراسات علمية.					
1-1-4	يتوفر في المؤسسة نظام لتقبل الشكاوى والتظلمات والاقتراحات مع وجود سياسات وإجراءات محددة وواضحة تضمن النزاهة والشفافية والعدالة.					
1-1-5	يختار أعضاء المجالس واللجان القيادية وفق سياسات واضحة ومعلنة تضمن اشتراط الخبرة الأكاديمية والإدارية وتكافؤ الفرص والبعث عن تقاطع المصالح.					
1-1-6	تنفذ المؤسسة التدريبية مبادرات مخططة وطنية أو مجتمعية مثل التعليم أو الصحة أو المعاقين أو دعم القطاع الخيري ... الخ					
1-2	دعم الجودة وتعزيز العلاقات وإدارة المخاطر					
1-2-1	تتبني قيادة المؤسسة التدريبية برامج لنشر الجودة والتميز داخل المؤسسة وخارجها.					
1-2-2	تلتزم المنشأة التدريبية بنظام فعال يتوافق مع البرامج التقليدية والالكترونية لضمان الجودة وإدارتها في جميع وحدات المنشأة وعملياتها ونشاطاتها.					
1-2-3	يراجع نظام ضمان الجودة دورياً، وتقدم تقارير بذلك تتضمن خطاً للتحسين					
1-2-4	تلتزم الإدارة بقيم الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وقواعد الممارسات الأخلاقية في جميع المجالات والأنشطة.					
1-2-5	تصنف المؤسسة التدريبية المعنيين لها وتحدد احتياجاتهم وتطلعاتهم.					
1-2-6	توفر المؤسسة طرق تواصل فعالة مع المعنيين لضمان تواصلهم بهدف تحسين العمليات والمنتجات والخدمات.					
1-2-7	لديها خطة لإدارة المخاطر والتعامل معها.					

٢- التخطيط الاستراتيجي:

تنتقل المنشآت المميزة بتخطيطها الإستراتيجي عبر تحليل بيئتها و العوامل المحيطة بها وحاجات معيبيها بما يتفق مع توجهها الاستراتيجي من خلال أهداف استراتيجية متزنة مولدة لبرامجها و مبادراتها الرئيسية، لتترجم إلى خطط و برامج تشغيلية و تطويرية مقاسة و مرتبطة بمؤشرات الأداء الرئيسية ذات العلاقة

الرقم	المعايير	الشواهد				
		ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
2-1	بناء الخطة الاستراتيجية ونشرها					
2-1-1	تحتوي خطة المؤسسة الاستراتيجية على تحليل البيئة الداخلية والخارجية SWAT و العوامل الخارجية.					
2-1-2	أهداف المؤسسة التدريبية الاستراتيجية متزنة، وتحقق تطلعات المعنيين واحتياجاتهم في مجالها ووفق العوامل المحيطة وبيئتها.					
2-1-3	المؤسسة التدريبية لديها برامج ومبادرات استراتيجية رئيسية مرتبطة بمؤشرات أداء واضحة لمتابعتها وتقييم إنجازها.					
2-1-4	تنشر الخطة الاستراتيجية من قبل المؤسسة التدريبية على مختلف المستويات والجهات والتحقق من استيعابها.					
2-1-5	إبراز الرؤية والرسالة و القيم داخل المؤسسة التدريبية أو في موقعها الإلكتروني.					
2-2	تطبيق الخطة الاستراتيجية					
2-2-1	وضع أهداف وخطط تشغيلية ومؤشرات أداء لمتابعة تقدمها ومستوى تحقيقها للأهداف الاستراتيجية، وربطها بالعمليات الأكاديمية و النظم الإدارية والبرامج التشغيلية.					
2-2-2	تتابع المؤسسة التدريبية مؤشرات الأداء لقياس تقدم الأعمال في جميع المجالات بواسطة نظام أو آليات موثوقة لاتخاذ القرارات التصحيحية بناء عليها.					

٣- الموارد البشرية:

الموارد البشرية رأس المال الأهم لنجاح المنشآت، فتوضع هياكل تنظيمية لهم مع صلاحياتهم ومهامهم و إمكاناتهم، وتدار من خلال خطط وسياسات وإجراءات أعدت لهذا الغرض، مع توفير بيئة جاذبة لهم في أجواء صحية وآمنة وتشاركية، بما يضمن رفع الولاء لديهم ورضاهم، وينعكس على أدائهم المقاس بصورة دورية للاستفادة منه في التطوير والتحسين المستمر.

الرقم	المعايير	الشواهد			
		ضعيف	مقبول	جيد	ممتاز
3-1	إدارة الموارد البشرية				
3-1-1	لدى المؤسسة التدريبية هيكل تنظيمي، وتوصيف وظيفي شامل الصلاحيات والمهام لكل وظيفة				
3-1-2	عدد أعضاء هيئة التدريب يتناسب وعدد البرامج التي تقدمها المؤسسة التدريبية				
3-1-3	يتمتع أعضاء هيئة التدريب بمؤهلات وخبرات مهنية توازي متطلبات البرامج التي يقدمونها.				
3-1-4	عدد الموظفين الإداريين والفنيين يتناسب مع الهيئة التدريبية والمتدربين لتقديم خدمات الدعم والمساندة.				
3-1-5	تدير المؤسسة التدريبية عمليات الموارد البشرية مثل (التوظيف، والترقيات، والنقل.. الخ) من خلال سياسات وآليات تضمن العدالة وتكافؤ الفرص				
3-1-6	لدى المؤسسة التدريبية نظاما لتقييم أداء الموارد البشرية وفق معايير معلنة، ويضمن تقديم التغذية الراجعة لهم لتطوير أدائهم بصورة دورية.				
3-2	بيئة العمل المحفزة				
3-2-1	بيئة العمل المادية والاجتماعية جاذبة و مريحة				
3-2-2	يوجد لدى المؤسسة التدريبية نظام جوائز وحوافز معنن داعم لتميز وإبداع الموارد البشرية				
3-3	تطوير القدرات والتواصل والمشاركة				
3-3-1	تخطط وتقيم المؤسسة التدريبية أنشطة (رياضية، ثقافية، اجتماعية) تدعم العلاقات الإيجابية بين مواردها البشرية				
3-3-2	تقيس المؤسسة التدريبية رضا الموارد البشرية وتستفيد من نتائجها في تطوير وتحسين خططها وبيئة العمل				
3-3-3	تقرير لما أُنجز من تحسين أو تطوير من خلال قياس رضا الموارد البشرية				
3-3-4	يوجد لدى المؤسسة التدريبية خطط لتدريب مواردها البشرية وموظفيها الجدد.				
3-3-5	المؤسسة التدريبية تقيس مخرجات برامجها التدريبية المقدمة لكواردها البشرية ومدى تحقيقها للاحتياجات التدريبية				

٤- الموارد والشراكات

تتمتع المؤسسات المميزة بشراكات استراتيجية تكاملية، مع توفير موارد مالية وتقنية ومرافق وتجهيزات تدار بعناية لتحقيق التوازن بين حاجاتها الحالية والمستقبلية شاملة لإدارة المعرفة واستثمارها.

الرقم	المعايير	الشواهد			
		ضعيف	مقبول	جيد	ضعيف
4-1	إدارة الموارد المالية والشراكات والتقنية				
4-1-1	يتوافر لدى الإدارة التمويل المالي الكافي لاستمرارية البرامج وتحقيق الأهداف				
4-1-2	يوجد لدى المؤسسة التدريبية نظام لمتابعة النفقات وفق الميزانية المعتمدة.				
4-1-3	تعد المؤسسة التدريبية تقارير مالية تشمل المصروفات، والإيرادات، والتدفقات النقدية.				
4-1-4	لدى المؤسسة مصفوفة شركائها الاستراتيجيين، تصنفهم وتخطط لتعزيز العلاقات بهم.				
4-1-5	توفر المؤسسة التدريبية الموارد التقنية والفنية الكافية لتقديم خدماتها التدريبية والإدارية للمعنيين.				
4-1-6	لدى المؤسسة التدريبية أنظمة مناسبة لحماية المعلومات للمؤسسة وللأفراد.				
4-2	إدارة الممتلكات والمرافق				
4-2-1	يوجد لدى المؤسسة التدريبية نظام وخطط لصيانة المرافق والممتلكات بصورة دورية وطارئة				
4-2-2	مرافق المؤسسة مجهزة بمكاتب وبقاعات دراسية ومعامل لغة ومصادر تعلم لأنواع التدريب التقليدي والإلكتروني.				
4-2-3	للمؤسسة مرافق لممارسة الأنشطة المصاحبة الثقافية والتعليمية				
4-2-4	للمؤسسة التزام بالنمط العالمي في عدد الطلاب في فصول اللغة، إذ لا تتجاوز ١٠-١٥ طالبًا في الفصل الواحد.				
4-2-5	توفر المؤسسة التدريبية جميع متطلبات النظافة والاشتراطات الصحية في المرافق والتجهيزات.				
4-2-6	مرافق المؤسسة التدريبية تم تجهيزها لتراعي ذوي الاحتياجات الخاصة.				
4-2-7	توفر خطة لإخلاء المبنى في حال الطوارئ مع التأكد من جاهزية أدوات السلامة ومخارج الطوارئ.				

0 - إدارة العمليات والمنتجات التعليمية والخدمات

المنشآت المتفوقة لديها عمليات محددة تحول المدخلات لمنجزات مخططة تحقق استراتيجيتها بإبداع منتجات وخدمات مميزة للمتدربين تنال ثقتهم ورضاهم لكسب المزيد من العملاء الجدد عبر عدة منافذ تسويقية وترويجية نابعة من التحسين والتطوير المستمر لها، وتعرض المعايير أسس تصميم البرامج والخدمات المقدمة ومتابعتها وتقييمها ودعمها لضمان جودتها وفعاليتها.

الرقم	المعايير	الشواهد			
		ضعيف	مقبول	جيد	ممتاز
5-1	إدارة العمليات والتسويق والتحسين				
5-1-1	يوجد لدى المؤسسة التدريبية عمليات تفي باحتياجات المعنيين، يحدد بها مالي العمليات وأدوارهم ومسؤولياتهم.				
5-1-2	لدى المؤسسة التدريبية قنوات فعالة للتعريف والتسويق لمنتجاتها وخدماتها التدريبية.				
5-1-3	تولي المؤسسة التدريبية موظفي الخطوط الأمامية اهتماماً ورعاية لنقل صورة إيجابية.				
5-1-4	يوجد لدى المؤسسة نظام لإدارة شكاوى المستفيدين، ومعالجتها بسرعة وكفاءة، والاستفادة منها لرصد التحسينات وتطوير الخدمات.				
5-1-5	تقوم المؤسسة بتكريم المتدربين وفق سياسات تزيد ولاعهم للمؤسسة				
5-1-6	ترصد المؤسسة التدريبية فرص التحسين من عدة مصادر مثل (استطلاعات الرأي، والاجتماعات، وعمليات التقييم الذاتي ... الخ				
5-1-7	لدى المؤسسة آلية محددة لتحديد أولويات التحسين التي تخطط لها المؤسسة و تنفذها.				
5-2	تصميم المنتجات والخدمات وإدارتها				
5-2-1	تصمم وتقر المؤسسة التدريبية برامجها استجابة لنتائج دراسة السوق واحتياجات المعنيين				
5-2-2	لدى المؤسسة التدريبية خطة مجدولة لبرامجها التدريبية تحوي اسم البرنامج والمدرّب وتاريخ إقامته، و عدد ساعاته.				
5-2-3	تبين المؤسسة التدريبية للمتدربين الخصائص والخبرات والمعارف المطلوبة للالتحاق بالبرامج التدريبية.				
5-2-4	تحدد المؤسسة التدريبية نواتج تعلم مستهدفة يكتسبها المتدربون لكل برنامج متفقة مع المطلوبات التعليمية والتدريبية والمهنية وسوق العمل.				
5-2-5	تجري المؤسسة التدريبية القياسات القبلية والبعديّة والحالية وقياس رضا المستفيدين وقياس العائد عن البرامج التي تقدمها بصورة مستمرة، للتطوير والتحسين				
5-2-6	لدى المؤسسة التدريبية سياسات لعمل مراجعات منتظمة لبرامجها التدريبية، لعمل التعديلات والتحسينات اللازمة لضمان جودة البرامج المقدمة.				
5-2-7	للمؤسسة اعتراف بالكفاءة من جهة أكاديمية، واعتماد بالكفاءة من جهة اختصاص محلية أو دولية، وتقييم مدى أثرها على أدائها				

6- التدريب

تولي المؤسسة التدريبية أهمية بالغة لإدارة عملية التدريب بما يسهم في تنمية العائد التدريبي من البرامج والخدمات المقدمة، مع الاهتمام بالتنوع في أساليب التعليم واستراتيجياته مراعية لتنوع حاجات المتدربين واهتمامهم، وفي بيئة واقعية وافترضية معززة لأثر التدريب.

الرقم	المعايير	الشواهد			
		ضعيف	مقبول	جيد	ضعيف
6-1	الأداء التعليمي والتدريبي				
6-1-1	يوجد لدى المؤسسة نظام واضح ومعلن ينظم عمليات التعليم والتدريب والتقييم متفقة مع سياساتها ومحققة لأهدافها.				
6-1-2	تستخدم المؤسسة التدريبية استراتيجيات تعليم وتدريب متنوعة لتلبي احتياجات أكبر شريحة من المتدربين لتحفيزهم وضمان تعلمهم.				
6-1-3	توازن المؤسسة في برامجها التدريبية بين الأنشطة الصافية وغير الصافية بما يحقق التكامل في مخرجات التعلم.				
6-1-4	توفر المؤسسة التدريب بأسلوب التعليم التقليدي والمتزامن وغير المتزامن والمدمج				
6-1-5	للمؤسسة الخبرة في تطبيق النمط المكثف في برامج تعليم اللغة				
6-1-6	للمؤسسة الخبرة في تطبيق النمط العام في برامج تعليم اللغة				
6-2	البيئة التعليمية				
6-2-1	توفر المؤسسة مصادر تعلم مختلفة لتعزيز أثر التدريب مناسبة للبرامج المنفذة وملبية لحاجات المتدربين والحقيبة التدريبية.				
6-2-2	تقدم المؤسسة التدريبية برامجها في بيئة تعليمية ورقمية داعمة.				
6-2-3	يوجد لدى المؤسسة التدريبية بوابة إلكترونية ذات نظام دخول موحد لتقديم خدماتها التدريبية الإلكترونية.				

٧- المتدربون

تركز المؤسسات التدريبية المثالية على مستفيديها من المتدربين فتضع سياسات وإجراءات واضحة للقبول لتحقيق نتائج متفوقة ومستدامة، وتعلن ما للمتدربين و ما عليهم، وتولي بياناتهم أهمية بالغة من حيث جمعها وإدارتها وحمايتها، مع وضع نظام لمتابعة تقدم المتدربين وتحليله وتقييمه وعمل الإجراءات التصحيحية اللازمة للتحسين.

الرقم	المعايير	الشواهد			
		ضعيف	مقبول	جيد	ممتاز
7-1	القبول وإدارة البيانات				
7-1-1	لدى المؤسسة سياسات ومعايير لقبول المتدربين تسهم في تأكيد أثر التدريب وتحقيق توجه المؤسسة ورسالتها.				
7-1-2	تعلن المؤسسة حقوق المتدربين وواجباتهم للمستفيدين، ويقيم أثرها ويرصد رضا المستفيدين واقتراحاتهم حيالها.				
7-1-3	وجود نظام توثيق وحفظ وتصنيف المتدربين حسب مستوياتهم، لعمل الإحصاءات، واسترجاع البيانات، مع المحافظة على سرية معلوماتهم الخاصة وحماية بياناتهم الشخصية.				
7-2	ضمان جودة التدريب				
7-2-1	وجود نظام لرصد تقدم المتدربين بعد أخذ البرنامج التدريبي (قياس أثر التدريب البعدي)				
7-2-2	وجود أدوات تقييم لقياس الأداء التواصلي باللغة العربية للمتدربين.				
7-2-3	تنفذ المؤسسة أدوات قياس مناسبة لرصد تحقق نواتج التعلم حسب المستويات				
7-2-4	رصد أسباب تباين مستوى أثر التدريب عما خطط له، وتحديد التحسينات بناء على ذلك.				
7-2-5	لدى المؤسسة التدريبية سياسات وإجراءات لمتابعة خريجي برامجها والتعرف على آرائهم حول كفاية التدريب، ومساهمتهم في الحصول على توظيف، أو ريادة أعمال، أو ترقيات .				

مستويات جودة الشواهد ومعايرتها

مستويات جودة الشواهد ومعايرتها

يُعد التدقيق أداة هامة من أدوات الجودة للتعرف على مدى تطبيق معاييرها وكفاءتها، والحكم أيضاً على فاعلية تطبيق النظام لتحقيق حاجات المعنيين وتوقعاتهم، من خلال الحصول على أدلة للممارسات لتحديد مستوى ممارسة المعايير المدقق عليها، لإعطاء الثقة في استنتاج التدقيق.

ولأهمية ثبات التقييم وفق الأدلة والشواهد المرتبطة بالممارسات الفعلية للمؤسسات التدريبية وكيفية معايرتها وإعطاء قيمة لها بناء على جودة الإثبات المقدم، فقد وضعت خمسة مستويات للحكم على درجة الممارسة للمؤشر المستهدف، وهي كما يلي:

المستوى الأول (ضعيف) :

لا يوجد دليل أو شاهد موثق يبرهن ممارسة المؤسسة للمؤشر المستهدف بالتدقيق رغم أن المؤسسة قد تمارسه وتتعامل معه أو وفقه عبر ممارسة نشاطها في مجال التدريب، وهنا يعطى المؤشر (0 - 20) درجة.

المستوى الثاني (مقبول) :

يوجد دليل أو شاهد محدود و ضعيف يثبت جزءاً يسيراً من ممارسة المؤسسة للمؤشر المستهدف ولا يقدم صورة وافية عن مدى تطبيق الممارسة، وهنا يعطى المؤشر (21 - 40) درجة.

المستوى الثالث (جيد) :

توجد أدلة وشواهد تثبت الممارسة المستهدفة ولكنها لا تعكس استمرارية العمل ومدى ترابطه بالخط التشغيلية و التقارير الختامية، وهنا يعطى المؤشر (41 - 60) درجة.

المستوى الرابع (جيد جداً) :

توجد أدلة وشواهد تبرهن الممارسة بشكل قوي تعكس ديمومة العمل منطلقاً من الخطط المؤسسية والمثبتة بالتقارير الختامية عن الأعمال التي تقوم بها المؤسسة التدريبية. وهنا يعطى المؤشر (61 - 80) درجة.

المستوى الخامس (ممتاز) :

توجد أدلة وشواهد تبرهن الممارسة بشكل متكامل و منظم وكفاء يعكس تمكن المؤسسة التدريبية من تسيير أعمالها وترابطها وتناغمها عبر عمليات التدقيق المستمرة و التحسينات المنفذة للوصول للمستويات المميزة من الممارسة، وهنا يعطى المؤشر (81 - 100) درجة.

توزيع الأوزان النسبية الرئيسة والفرعية

١- القيادة الإدارية

الدرجة الموزونة الكلية : ٢٠٠ درجة

الدرجة	المعايير	الرقم
110	الإدارة والحوكمة	1-1
40	لدى المؤسسة رؤية ورسالة وقيم طموحة ضامنة لكفاءتها في مجالها, تراجع وتقوم دورياً.	1-1-1
20	المؤسسة التدريبية لديها نظام إداري يتابع من خلال مؤشرات أداء بهدف ضمان استدامته وتطوره	1-1-2
15	المؤسسة تتخذ قراراتها بناء على معلومات وبيانات مؤسسية ودراسات.	1-1-3
15	يتوفر في المؤسسة نظام لتقبل الشكاوى والتظلمات والاقتراحات مع وجود سياسات وإجراءات محددة وواضحة تضمن النزاهة والشفافية والعدالة.	1-1-4
10	يتم اختيار أعضاء المجالس واللجان القيادية وفق سياسات واضحة ومعلنة تضمن تكافؤ الفرص والبعد عن تعارض المصالح..	1-1-5
10	تنفذ المؤسسة التدريبية مبادرات مخططة وطنية أو مجتمعية مثل التعليم أو الصحة أو المعاقين أو دعم القطاع الخيري ... الخ	1-1-6
90	دعم الجودة وتعزيز العلاقات وإدارة المخاطر	1-2
15	تتبني قيادة المؤسسة التدريبية برامج لنشر الجودة والتميز داخل المؤسسة وخارجها.	1-2-1
10	تلتزم المنشأة التدريبية بنظام فعال يتوافق مع البرامج التقليدية والالكترونية لضمان الجودة وإدارتها في جميع وحدات المنشأة وعملياتها ونشاطاتها.	1-2-2
10	يراجع نظام ضمان الجودة دورياً, وتقدم تقارير بذلك تتضمن خططاً للتحسين	1-2-3
15	تلتزم الإدارة بقيم الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وقواعد الممارسات الأخلاقية في جميع المجالات والأنشطة.	1-2-4
15	تصنف المؤسسة التدريبية المعنيين لها وتحدد احتياجاتهم وتطلعاتهم.	1-2-5
10	توفر المؤسسة طرق تواصل فعالة مع المعنيين لضمان تواصلهم بهدف تحسين العمليات والمنتجات والخدمات.	1-2-6
15	لديها خطة لإدارة المخاطر والتعامل معها.	1-2-7

٢- التخطيط الاستراتيجي:

الدرجة الموزونة الكلية : ١٠٠ درجة

الدرجة	المعايير	الرقم
60	بناء الخطة الاستراتيجية ونشرها	2-1
15	تحتوي خطة المؤسسة الاستراتيجية على تحليل البيئة الداخلية والخارجية SWAT و العوامل الخارجية	2-1-1
15	أهداف المؤسسة التدريبية الاستراتيجية متزنة، وتحقق تطلعات واحتياجات المعنيين في مجالها ووفق العوامل المحيطة وبيئتها.	2-1-2
10	المؤسسة التدريبية لديها برامج ومبادرات استراتيجية رئيسية مرتبطة بمؤشرات أداء واضحة لمتابعتها وتقييم إنجازها.	2-1-3
10	تم نشر الخطة الاستراتيجية من قبل المؤسسة التدريبية على مختلف المستويات والجهات والتأكد من استيعابها.	2-1-4
10	إبراز الرؤية والرسالة و القيم داخل المؤسسة التدريبية أو في موقعها الإلكتروني.	2-1-5
40	تطبيق الخطة الاستراتيجية	2-2
20	وضع أهداف وخطط تشغيلية ومؤشرات أداء لمتابعة تقدمها ومستوى تحقيقها للأهداف الاستراتيجية ، وربطها بالعمليات الأكاديمية و النظم الإدارية والبرامج التشغيلية.	2-2-1
20	تتابع المؤسسة التدريبية مؤشرات الأداء لقياس تقدم الأعمال في جميع المجالات بواسطة نظام أو آليات موثوقة لاتخاذ القرارات التصحيحية بناء عليها.	2-2-2

٣- الموارد البشرية:

الدرجة الموزونة الكلية : ١٥٠ درجة

الدرجة	المعايير	الرقم
70	إدارة الموارد البشرية	3-1
10	لدى المؤسسة التدريبية هيكل تنظيمي، وتوصيف وظيفي شامل الصلاحيات والمهام لكل وظيفة	3-1-1
15	عدد أعضاء هيئة التدريب يتناسب وعدد البرامج التي تقدمها المؤسسة التدريبية	3-1-2
10	يتمتع أعضاء هيئة التدريب بمؤهلات وخبرات مهنية توازي متطلبات البرامج التي يقدمونها.	3-1-3
10	عدد الموظفين الإداريين والفنيين يتناسب مع الهيئة التدريبية والمتدربين لتقديم خدمات الدعم والمساندة.	3-1-4
15	تدير المؤسسة التدريبية عمليات الموارد البشرية مثل (التوظيف، و الترقيات ، والنقل ..الخ) من خلال سياسات وآليات تضمن العدالة وتكافؤ الفرص	3-1-5
10	تضع المؤسسة التدريبية نظاما لتقييم أداء الموارد البشرية وفق معايير معلنة، ويضمن تقديم التغذية الراجعة لهم لتطوير أدائهم بصورة دورية.	3-1-6
30	بيئة العمل المحفزة	3-2
15	بيئة العمل المادية والاجتماعية جاذبة ومريحة	3-2-1
15	يوجد لدى المؤسسة التدريبية نظام جوائز وحوافز معلن داعم لتمييز وإبداع الموارد البشرية	3-2-2
50	تطوير القدرات والتواصل والمشاركة	3-3
10	تخطط وتقيم المؤسسة التدريبية أنشطة (رياضية ، ثقافية ، اجتماعية) تدعم العلاقات الإيجابية بين مواردها البشرية	3-3-1
10	تقيس المؤسسة التدريبية رضا الموارد البشرية وتستفيد من نتائجها في تطوير وتحسين خططها وبيئة العمل	3-3-2
10	تقرير لما تم من تحسين أو تطوير من خلال قياس رضا الموارد البشرية	3-3-3
10	يوجد لدى المؤسسة التدريبية خطط لتدريب كوادرها البشرية و موظفيها الجدد.	3-3-4
10	المؤسسة التدريبية تقيس مخرجات برامجها التدريبية المقدمة لكوادرها البشرية ومدى تحقيقها للإحتياجات التدريبية	3-3-5

٤- الموارد والشراكات

الدرجة الموزونة الكلية : ١٠٠ درجة

الدرجة	المعايير	الرقم
60	إدارة الموارد المالية والشراكات والتقنية	4-1
10	يتوافر لدى الإدارة التمويل المالي الكافي لاستمرارية البرامج وتحقيق الأهداف	4-1-1
10	يوجد لدى المؤسسة التدريبية نظام لمتابعة النفقات وفق الميزانية المعتمدة.	4-1-2
10	تعد المؤسسة التدريبية تقارير مالية تشمل المصروفات، والإيرادات، والتدفقات النقدية.	4-1-3
10	لدى المؤسسة مصفوفة شركائها الاستراتيجيين، تصنفهم وتخطط لتعزيز العلاقات بهم.	4-1-4
10	توفر المؤسسة التدريبية الموارد التقنية والفنية الكافية لتقديم خدماتها التدريبية والإدارية للمعنيين.	4-1-5
10	لدى المؤسسة التدريبية أنظمة مناسبة لحماية المعلومات للمؤسسة وللأفراد.	4-1-6
40	إدارة الممتلكات والمرافق	4-2
10	يوجد لدى المؤسسة التدريبية نظام وخطط لصيانة المرافق والممتلكات بصورة دورية وطارئة	4-2-1
5	مرافق المؤسسة مجهزة بمكاتب وبقاعات دراسية ومعامل لغة ومصادر تعلم لأنواع التدريب التقليدي والالكتروني.	4-2-2
5	للمؤسسة مرافق لممارسة الأنشطة المصاحبة الثقافية والتعليمية	4-2-3
5	للمؤسسة التزام بالنمط العالمي في عدد الطلاب في فصول اللغة، إذ لا تتجاوز ١٠-١٥ طالبًا في الفصل الواحد.	4-2-4
5	توفر المؤسسة التدريبية جميع متطلبات النظافة والاشتراطات الصحية في المرافق والتجهيزات.	4-2-5
5	مرافق المؤسسة التدريبية تم تجهيزها لتراعي ذوي الاحتياجات الخاصة.	4-2-6
5	توفر خطة لإخلاء المبنى في حال الطوارئ مع التأكد من جاهزية أدوات السلامة ومخارج الطوارئ.	4-2-7

0 - إدارة العمليات والمنتجات والخدمات

الدرجة الموزونة الكلية : ٢٠٠ درجة

الدرجة	المعايير	الرقم
110	إدارة العمليات والتسويق والتحسين	5-1
20	يوجد لدى المؤسسة التدريبية عمليات تفي باحتياجات المعنيين، يحدد بها مالكي العمليات وأدوارهم ومسؤولياتهم.	5-1-1
15	لدى المؤسسة التدريبية قنوات فعالة للتعريف والتسويق لمنتجاتها وخدماتها.	5-1-2
15	تولي المؤسسة التدريبية موظفي الخطوط الأمامية اهتماماً ورعاية لنقل صورة إيجابية.	5-1-3
15	يوجد لدى المؤسسة نظام لإدارة شكاوى المستفيدين، ومعالجتها بسرعة وكفاءة، والاستفادة منها لرصد التحسينات وتطوير الخدمات.	5-1-4
15	تقوم المؤسسة بتكريم المتدربين وفق سياسات تزيد ولاءهم للمؤسسة	5-1-5
15	ترصد المؤسسة التدريبية فرص التحسين من عدة مصادر مثل (استطلاعات الرأي , والاجتماعات, وعمليات التقييم الذاتي ... الخ	5-1-6
15	لدى المؤسسة آلية محددة لتحديد أولويات التحسين التي تخطط لها المؤسسة و تنفيذها.	5-1-7
90	تصميم وإدارة المنتجات والخدمات	5-2
15	تصمم و تقر المؤسسة التدريبية برامجها استجابة لنتائج دراسة السوق واحتياجات المعنيين	5-2-1
15	لدى المؤسسة التدريبية خطة مزمنة لبرامجها التدريبية تحوي اسم البرنامج والمدرّب و تاريخ إقامته, و عدد ساعاته.	5-2-2
10	تبين المؤسسة التدريبية للمتدربين الخصائص والخبرات والمعارف المطلوبة للالتحاق بالبرامج التدريبية.	5-2-3
10	تحدد المؤسسة التدريبية نواتج تعلم مستهدفة يكتسبها المتدربون لكل برنامج متفقه مع المطلوبات التعليمية والتدريبية والمهنية وسوق العمل.	5-2-4
15	تقيس المؤسسة التدريبية رضا المستفيدين عن البرامج التي تقدمها بصورة مستمرة, للتطوير والتحسين	5-2-5
15	لدى المؤسسة التدريبية سياسات لعمل مراجعات منتظمة لبرامجها التدريبية, لعمل التعديلات والتحسينات اللازمة لضمان جودة البرامج المقدمة.	5-2-6
10	للمؤسسة اعتراف بالكفاءة من جهة أكاديمية, و اعتماد بالكفاءة من جهة اختصاص محلية أو دولية , وتقييم مدى أثرها على أدائها	5-2-7

٦- التدريب

الدرجة الموزونة الكلية : ١٠٠ درجة

الدرجة	المعايير	الرقم
55	الأداء التدريبي	6-1
15	يوجد لدى المؤسسة نظام واضح ومعلن ينظم عمليات التدريب والتدريب والتقييم متفقة مع سياساتها ومحقة لأهدافها.	6-1-1
10	تستخدم المؤسسة التدريبية استراتيجيات تعليم وتدريب متنوعة لتلبي احتياجات أكبر شريحة من المتدربين لتحفيزهم وضمان تعلمهم.	6-1-2
10	توازن المؤسسة في برامجها التدريبية بين الأنشطة الصفية وغير الصفية بما يحقق التكامل في مخرجات التعلم.	6-1-3
10	توفر المؤسسة التدريب بأسلوب التعليم التقليدي والمتزامن وغير المتزامن والمدمج	6-1-4
5	للمؤسسة الخبرة في تطبيق النمط المكثف في برامج تعليم اللغة	6-1-5
5	للمؤسسة الخبرة في تطبيق النمط العام في برامج تعليم اللغة	6-1-6
45	البيئة التدريبية	6-2
15	توفر المؤسسة مصادر تعلم مختلفة لتعزيز أثر التدريب مناسبة للبرامج المنفذة وملبية لحاجات المتدربين والحقيبة التدريبية.	6-2-1
15	تقدم المؤسسة التدريبية برامجها في بيئة تعليمية ورقمية داعمة.	6-2-2
15	يوجد لدى المؤسسة التدريبية بوابة إلكترونية ذات نظام دخول موحد لتقديم خدماتها التدريبية الإلكترونية.	6-2-3

٧- المتدربون

الدرجة الموزونة الكلية : ١٠٠ درجة

الدرجة	المعايير	الرقم
60	القبول وإدارة البيانات	7-1
20	لدى المؤسسة سياسات ومعايير لقبول المتدربين تسهم في تأكيد أثر التدريب وتحقيق توجه المؤسسة ورسالتها.	7-1-1
15	تعلن المؤسسة حقوق المتدربين وواجباتهم للمستفيدين , وقيم أثرها ويرصد رضا المستفيدين واقتراحاتهم حيالها.	7-1-2
25	وجود نظام توثيق وحفظ وتصنيف المتدربين حسب مستوياتهم, لعمل الإحصاءات, واسترجاع البيانات, مع المحافظة على سرية معلوماتهم الخاصة وحماية بياناتهم الشخصية.	7-1-3
90	ضمان جودة التدريب	7-2
20	وجود نظام لرصد تقدم المتدربين بعد أخذ البرنامج التدريبي (قياس أثر التدريب البعدي)	7-2-1
15	وجود أدوات تقييم لقياس الأداء التواصلي باللغة العربية للمتدربين.	7-2-2
20	تنفذ المؤسسة أدوات قياس مناسبة لرصد تحقق نواتج التعلم حسب المستويات	7-2-3
20	رصد أسباب تباين مستوى أثر التدريب عما خطط له, وتحديد التحسينات بناء على ذلك.	7-2-4
15	لدى المؤسسة التدريبية سياسات وإجراءات لمتابعة خريجي برامجها والتعرف على آرائهم حول كفاية التدريب, ومساهمته في الحصول على توظيف, أو ريادة أعمال, أو ترقيات .	7-2-5

حساب الدرجة الكلية

حساب الدرجة الكلية

بما أن احتساب الدرجة في استمارة تقويم معايير جودة اعتماد المؤسسات التدريبية للتحريب على مشروع أوجد للممارسين الصحيين، تعطى نسبة مئوية بحسب مدى ممارسة المؤسسة للمؤشرات والمعايير و دلالة الشواهد والبراهين على تميز الأداء من عدمه، وبما أن لكل معياراً رئيسياً و فرعياً وممارسة درجة موزونة حسب أهميتها في الأداء، فيتم المماهات بينها لإعطاء الدرجة المعيارية للمركز أو المؤسسة التدريبية قيمة من مجموع الدرجات الكلية للمعايير وهي ١٠٠ درجة، ويكون ذلك وفق المعادلة التالية:

الدرجة المئوية المعطاة للممارسة، مضروبة في الدرجة الموزونة لنفس الممارسة، مقسومة على ١٠٠ ، لتنتج الدرجة المستحقة للمؤسسة عن كل ممارسة مدقق عليها.

مثال لحساب الدرجة للممارسة المبينة أدناه :

الرقم	المعايير	الدرجة
1-1-1	لدى المؤسسة رؤية ورسالة وقيم طموحة ضامنة لكفاءتها في مجالها، ويتم مراجعتها وتقييمها	40

أعطى المقيمون للممارسة رقم ١-١-١ بعد الاطلاع على الأدلة والشواهد، الدرجة التالية ٨٠ من مئة، ولتحويلها للدرجة الموزونة لنفس الممارسة نجد أنها أعطيت الدرجة الموزونة ٤٠، فيتم تحويل الدرجة وفق المعادلة المبينة أعلاه كما يلي:

$$٨٠ * ٤٠ / ١٠٠ = ٣٢$$

إذن استحققت المؤسسة التدريبية في الممارسة رقم ١-١-١ بعد تحويل الدرجة من مئوية إلى موزونة ٣٢ من ٤٠ درجة.

وهكذا في جميع الممارسات، ثم تجمع مع الدرجات الموزونة لإعطاء التقييم النهائي لمعدى جودة المؤسسة التدريبية في تطبيق ممارستها وفق معايير الجودة والتميز.

شروط اعتماد مدرب حقيبة أجد

شروط اعتماد مدرب حقيبة أجد

١. أن يكون حاصلاً على مؤهل جامعي معتمد (بكالوريوس فما فوقها) في تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها.
٢. أن تكون لديه خبرة في تعليم اللغة العربية أو تدريب غير الناطقين بها عليها.
٣. أن يكون لديه بحث أو مؤلف في تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها أو مناهج وطرق تدريسها.
٤. أن تكون لديه عدد (٥٠ ساعة تدريبية فما فوق) درب أو تدرب خلالها.
٥. ارفاق مقطع فيديو (٢٠ دقيقة) أو تقديم نموذج تدريبي أثناء المقابلة.
٦. اجتياز المقابلة الشخصية وتعدد بعد إرسال المتطلبات.
٧. أن يقدم تقريراً طبياً بأنه لائق صحياً، وحاصل على جرعتي لقاح كورونا أو الأولى منها ولا يعتمد من لم يحصل عليها.
٨. أن يكون من الناطقين الأصليين باللغة العربية أو شبه الأصليين.

معايير كفاءة المدرب وتقييمه في قياس شروط اعتماده

وضعت شروط اعتماد المدرب بناءً على معايير جودة التدريب (ISO 10015) ومعايير جودة التقييم والتدقيق (ISO 19011) ومواصفات معهد الإدارة السعودي لاعتماد المدرب، و المعايير الأمريكية لمواصفات معلم اللغة للناطقين بغيرها، ومتطلبات سياق الحقيبة التدريبية ومجالها وبناءً على ذلك فإنه يجب على فريق تقييم المدرب ولجنة المقابلة، أن يدركوا أهداف معايير الجودة التي وضعت على أساسها الشروط، وآلية قياس مطابقتها على المدرب لاعتماده واختياره، وتتكون معايير ضمان جودة المدرب من ثلاثة عناصر تتضمن عليها الشروط السبعة وتقاس بها، وهي كما يلي:

أولاً: المعارف والمهارات ثانياً: القدرات والسلوك ثالثاً: التقييم والاختيار

أولاً: المعارف والمهارات: وتشمل أربعة أقسام هي:

١. الكفايات:

- أ. الكفاية التواصلية، التمكن من مهارات التواصل في الاستماع والتحدث والقراءة والكتابة.
- ب. الكفاية اللغوية، فهم عناصر اللغة (الأصوات والمفردات والتراكيب)، وتطوير نفسه فيها.
- ج. الكفاية الثقافية، التمكن من ثقافة اللغة ومعرفة التقابل بين اللغة الأم والمستهدفة أوجه التشابه والاختلاف.

٢. المعارف والمهارات في التدريب:

- أ. المعرفة بالخارطة العملية للتدريب (ماذا، لماذا، كيف) والمهارة في دمج أساليب التعليم النشط في ممارسة مهامه، دون أن يتحول الى محاضرة، لأن الهدف منه اكتساب المهارة من المعرفة لا نقل المعرفة فقط.
- ب. المهارة في تخطيط عناصر التدريب الأخرى (الحقيبة التدريبية، المدرب، البيئة) وقيادة العملية التدريبية، وإجراء قياساتها القبليّة والبعديّة والحالية، وتقييمها لعمل التحسينات اللازمة.
- ج. المهارة في استخدام التقنية والوسائل التدريبية المرفقة بالحقيبة المعدة للممارسين الصحيين.

٣. معارف بسياق مجال العملية التدريبية:

- أ. معارف باحتياجات عناصر مكونات التدريب في مجال اكتساب المهارات اللغوية للممارسين الصحيين غير الناطقين باللغة العربية من حيث مادة الحقيبة العلمية، وشريحة المتدربين، والبيئة المادية اللازمة.
- ب. أساليب الدمج بين المستوى النظري والتطبيقي للمحتوى اللغوي في ممارسة عملية الاتصال اللغوي الميداني.
- ج. معارف بطرائق قياس مكونات العملية التدريبية، وإجراءات التحسين المستمر لها.

٤. معارف تنظيمية وقانونية:

- أ. إجراءات الصحة والسلامة المهنية للمدرب والمتدربين والبيئة المحيطة.
- ب. أخلاقيات مهنة التدريب وسرية المعلومات.
- ج. الالتزام بالحقوق والواجبات.

ثانياً: القدرات والسلوك المهني:

١. تطبيق جميع المعارف المذكورة في المتطلبات المعرفية والمهارية في الميدان العملي لتنفيذ التدريب.
٢. كتابة التقارير وإجراء التقييم لعناصر العملية التدريبية واقتراح التحسين المستمر لضمان جودتها واستدامة تأثيرها الإيجابي.
٣. إدارة الازمات والمخاطر في جميع عناصر التدريب، وضع الخطط الاستباقية للحد من تأثيرها السلبي، والاستفادة من الفرص المتاحة.

٤. العمل بمبادئ التدريب وأخلاقياته وتطبيقها في الممارسة الميدانية، وهي:

- أ. حسن الخلق في التعامل مع المتدربين، وعدم التمييز بينهم في عرق أو جنس.
- ب. المهنية الموضوعية في تنفيذ التدريب وفق أهدافه ومناهجه وعملياته ووسائله الموضوعية وعدم انحرافه إلى محاضرة في معارف نظرية، فالهدف اكساب مهارة تطبيقية في ممارسة الاتصال.
- ج. الأمانة والنزاهة في التعامل مع عناصر التدريب الأخرى:
 - المتدربين: بتقديم كل ما يحتاجونه من معارف ومهارات محددة لمستواهم، وعدم استغلالهم بأي شكل من الأشكال، والتنوع في أساليب التدريب لحثهم على التفاعل والاكتساب الذاتي.
 - الحقيبة: استيفاء مادتها العلمية وتخطيط وقتها وشمول أساليب التدريب النشاط والفعال في تقديمها بحسب المقام، وعدم تسريبها لمراكز أخرى.
 - البيئة: استخدام الوسائل السمعية والبصرية المرفقة بالحقيبة وطلب تجهيز المكان المناسب لعرضها في المركز والرفع بذلك لإدارته.

٥. التعاون والعمل ضمن فريق، وذلك بتبادل المعارف مع الزملاء، وكتابة التقارير والتوصيات التي تسهم في تطوير التدريب والحقيبة وعلاج نقاط الضعف، وإجراء التحسين المستمر.

٦. التغذية الراجعة:

قياس رضا المستفيدين من العملية التدريبية، وهم المتعاملون الداخليون والخارجيون، ووضع الاستبانات والمؤشرات المناسبة لكل فئة لقياس مدى رضاهم ودرجة تلبية احتياجاتهم، والمردود الفعلي للتدريب داخلياً وخارجياً في المجتمع.

ثالثاً: التقييم والاختيار:

تقيس الشروط الموضوعية درجة تقييم كفاءة المدرب بمدى مطابقته لمعايير الجودة التي وضعت على أساسها، وتشتمل على نوعي القياس: الكمي والكيفي وحددنا لكل نوع (١٠٠) درجة، وإجمالي (٢٠٠) درجة كمعيار لتحديد مستوى المدرب واختياره إذا حقق ما بين (١٤٠ إلى ٢٠٠) واعتماده بلا شرط أو اعتماده المشروط عند (١٢٠) درجة.

• القياس الكمي لكفاءة المدرب:

هو إعطاء رقم يحدد مدى مطابقة الشرط على المدرب بالأدلة المادية التي يقدمها لتلبية متطلبات الشرط الموضوع وقياس درجته، ويطبق على الشروط الأربعة المادية، ويتم توزيع درجاتها المائة (١٠٠) لقياسها كما يلي:

١. شرط المؤهل العلمي المعتمد يحتسب له (٥٠) درجة، وتقدر لكل مرحلة كما يلي:
(البكالوريوس ٣٠ درجة، الماجستير ٤٠ درجة، الدكتوراه ٥٠ درجة)
٢. شرط الخبرة تحتسب له (٢٠) درجة، توزع على كل سنة خبرة (٥) درجات.
٣. شرط النشر والتأليف تحتسب له (١٥) درجة، يمكن تقسيمها عند المفاضلة على عدد البحوث.
٤. شرط الساعات التدريبية (درب أو تحرب خلالها) تحتسب لها (١٥) درجة، يمكن تقسيمها للمفاضلة.

• القياس الكيفي لكفاءة المدرب:

هو قياس نوعي تقدر درجاته المائة (١٠٠) لتقييم المدرب عبر ملاحظة قدراته وسلوكه وردوده في المقابلة الشخصية، وفي مقطع الفيديو المرفق أو تقديم نموذج تدريبي وتقدر له (٤٠) درجة، وتقدر للمقابلة (٦٠) درجة تقسم بعد (١٠) درجات لكل عنصر من العناصر الستة الواردة في القدرات والسلوك.

• جدول القياس الكمي لتقييم واعتماد المدربين

درجة القياس الكمي لتقييم مدرب حقيبة أوجد واختياره (٢٠٠) درجة، توزع بحسب الشروط إلى (١٠٠) درجة لقياس متطلبات الشروط المثبتة بالأدلة الورقية، و (١٠٠) درجة لتقدير المتطلبات المرغوب توافرها في قدراته وسلوكه المهني عبر ملاحظاتها.

الأدلة الورقية	
الدرجة	الدليل
50	المؤهل العلمي
20	الخبرة
15	النشر
15	ساعات التدريب

الأدلة التطبيقية	
الدرجة	الدليل
60	المقابلة الشخصية
40	مقطع الفيديو أو نموذج التدريب

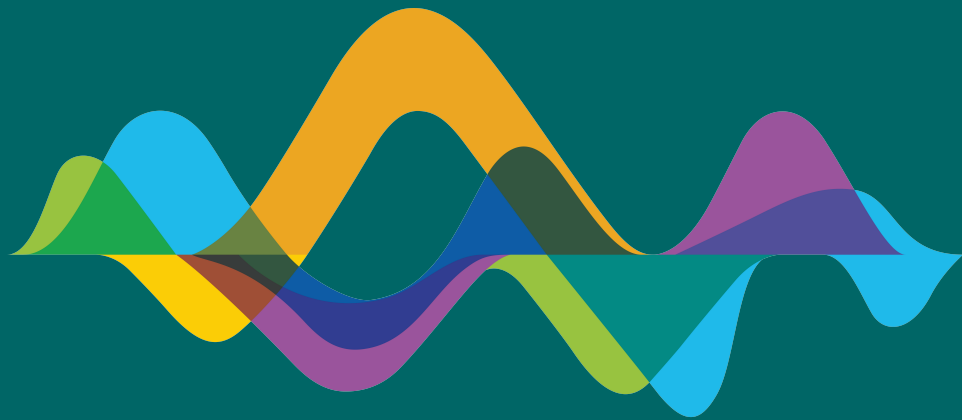
• الاختيار والاعتماد:

يعتمد المدرب بلا شرط إذا حصل على درجة تقييم كلية (١٤٠) فما فوق، ويصنف من الفئة (أ) إذا حصل على درجة (١٧٠ الى ٢٠٠) وفئة (ب) إذا حصل على (١٤٠ الى ١٦٩) أما إذا حصل على (١٢٠ حتى ١٣٩) فلا يعتمد إلا بشرط تأهيله ويصنف فئته (ج)، ولا يقبل من نزل عند الفئة (ج).

إلى الدرجة	من الدرجة	الفئة
200	170	أ
169	140	ب
139	120	ج

... انتهى ...

وبالله التوفيق



شركة وادي مكة | المعرفة
Knowledge | Wadi Makkah Company