

دليل جودة التدريب والأتماد  
اتحاد المدربين العرب  
2022



اتحاد المدربين العرب  
مجلس الوحدة الاقتصادية العربية  
جامعة الدول العربية



الدكتور يونس خطايبه  
رئيس اتحاد المدربين العرب  
2022

## إتحاد المدربين العرب

أسس نخبة من الهيئات التدريبية والخبراء العرب اتحاد المدربين العرب في 31 مارس / اذار 2012م ، بهدف بناء مظلة تعمل على تأصيل مهنة التدريب في الوطن العربي تعمل في نطاق مجلس الوحدة الاقتصادية العربية بجامعة الدول العربية، إضافة إلى تطوير منظومات عربية متكاملة في ميدان جودة الأداء المهني بالاستناد إلى أرقى المعايير العالمية المعمول بها والتي تعزز في نهاية المطاف حركة التطور الراهنة في المجتمعات العربية للحاق بمسيرة الركب العالمي والدول المتقدمة، لوضع الأمة العربية في المقام الذي تستحقه بتاريخها المضيء وشعبها المبدع المعطاء.

ويعتبر الاهتمام بجودة التدريب وتطبيق نظمها ونشر مبادئها خياراً استراتيجياً لاغنى عنه في الهيئات التدريبية التي تستجيب لهذا المطلب وتهتم بالجودة كمعيار للمخرجات التدريبية.

إن تطبيق دليل الجودة والاعتماد يؤكد وينمي قدرة الهيئات على تحسين وتطوير مخرجاتها كمياً ونوعاً، وتنمية قدرات المدربين بالإضافة الى ضمان مخرجات التعلم بالنسبة للمتدرب ومتطلبات سوق العمل، لذا ينبغي إخضاع منظومة التدريب بجميع مكوناتها للتقويم المستمر ضمن إطار دليل الجودة، وصولاً إلى الهدف المنشود من الاعتماد.

وتمثل مهمة تطوير معايير جودة حقيقية وقابلة للتطبيق في ميدان الأداء المهني بمختلف أشكاله للفئات المهنية الرفيعة في المجتمعات العربية إحدى الخطوات الجوهرية الواجب القيام بها، ويطمح اتحاد المدربين العرب للقيام بدوره الفعال والإيجابي في تلك المهمة من خلال تأصيل التدريب وفق المعايير المهنية العالمية وإعادة صياغتها بما ينسجم مع متطلبات واحتياجات الواقع في الوطن العربي الكبير من المحيط إلى الخليج.

**المادة الأولى : التعريفات:**

1. **الاتحاد:** اتحاد المدربين العرب.
2. **الرئيس:** رئيس اتحاد المدربين العرب.
3. **الأمين العام:** الأمين العام لاتحاد المدربين العرب.
4. **مجلس الإدارة:** مجلس إدارة اتحاد المدربين العرب المنتخب وفق النظام الاساسي ولائحة الانتخابات.
5. **المجلس النوعي:** مجلس مشكل بقرار رئيس الاتحاد يديره هيئة إدارية يهتم بشؤون الخبراء في مجال الاختصاص.
6. **الهيئة التدريبية:** وهي أي مركز أو معهد أو شركة أو مؤسسة تقوم بتقديم خدمات التدريب، أو التطوير والتعليم المستمر، من أجل تأهيل العاملين في الوطن العربي، أو صقل مهاراتهم، أو تطويرها، وذلك بالاعتماد على الجانب النظري والتطبيقي، وتمنح شهادات مشاركة أو اجتياز أو دبلوم تدريب.
7. **الدليل:** نظام اعتماد جودة التدريب في اتحاد المدربين العرب.
8. **إدارات التدريب:** وهي إدارات التدريب في مختلف المنظمات العربية المعنية بتأهيل وتطوير معارف ومهارات العاملين فيها في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة والمستقلة والإقليمية، والتي تعد الخطط والبرامج التدريبية لذلك، وتعتمد الجانب النظري والتطبيقي في التدريب، وتمنح شهادات مشاركة، أو اجتياز متطلبات، أو دبلوم تدريب، أو تستعين بالهيئات التدريبية المشار إليها آنفاً.
9. **التدقيق:** عملية مراجعة عمليات ونشاطات الهيئات التدريبية، ومدى توفر شروط الاعتماد فيها المنصوص عليها في هذا الدليل، للتأكد من اكتمالها وسلامتها.
10. **الاعتماد:** القبول والاعتراف بمستوى جودة العمليات لدى الهيئة التدريبية، والاعتراف بها كهيئة تدريب مسجلة في اتحاد المدربين العرب تتمتع بكافة الحقوق والامتيازات حسب الصفة التي تم تسجيلها بها في الاتحاد.

## المادة الثانية: أهداف الاتحاد وغاياته :

يهدف الاتحاد إلى تحقيق مايلي :

1. إعداد وتطوير معايير مهنة التدريب في المجالات الادارية والمالية والفنية، أو أية مجالات أخرى يمكن تقديم أي شكل من أشكال التدريب و التعليم المستمر فيها.
2. إعداد ميثاق اخلاقيات مهنة التدريب في المجالات الإدارية والمالية والفنية، أو أية مجالات أخرى يمكن تقديم أي شكل من أشكال التدريب و التعليم المستمر فيها.
3. تقديم الخدمات الفنية والدراسات والأبحاث في مجال التدريب.
4. رفع كفاءة وصقل مهارات وتطوير قدرات الأعضاء وتطوير أداءهم العلمي والعملي.
5. تقديم الاستشارات العلمية والعملية في مجال التدريب.
6. عقد اتفاقيات تدريب مع الجهات والمنظمات المحلية والدولية.
7. تيسير تبادل الآراء والأفكار العلمية في مجال التدريب بين الهيئات والمؤسسات العامة.
8. تحقيق التواصل العلمي لأعضاء الاتحاد .
9. العمل على توفير البيئة المناسبة لإدارة العملية التدريبية عن طريق تبادل الخبرات وعقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل خاصة بالأنشطة التدريبية.
10. تزويد الأعضاء بالوسائل التقنية الحديثة في مجال إعداد البرامج التدريبية والبرامج التأهيلية المختلفة.
11. الإسهام في الفعاليات الدولية والمحلية لتطوير مهنة التدريب الاداري والمالي والفني، أو أية مجالات أخرى يمكن تقديم أي شكل من أشكال التدريب و التعليم المستمر فيها.
12. تنظيم مهنة التدريب وفق معايير مهنية عالمية.

## المادة الثالثة: مجالات تطبيق الدليل:

يطبق هذا الدليل على المعاهد ومراكز التدريب وإدارات التدريب في المنظمات العربية، والمدربين والمتدربين المؤهلين من الاتحاد لغرض ضمان جودة مخرجات العملية التدريبية في هذه المنظمات واعتمادها من اتحاد المدربين العرب.

**المادة الرابعة : العضوية****أولاً: الهيئات التدريبية ( العضوية العاملة )****أ. مهام الهيئات التدريبية:**

تمثل مهام الهيئات التدريبية العربية وسائل دعم ومساندة للمنظمات العربية في سعيها لتأهيل وصقل مهارات العاملين، وضمان خريجين مؤهلين وفق متطلبات السوق، ولحلّ مشكلات الأداء المهني والفني والتقني، ويمكن إيجاز تلك المهام بالآتي:

1. تصميم وإدارة البرامج التدريبية والتدريب و التعليم المستمر في مختلف المجالات المهنية والفنية والتقنية أو أية مجالات أخرى يمكن تقديم أي شكل من أشكال التدريب و التعليم المستمر فيها.
2. تنظيم وإدارة ورش العمل في المجالات التخصصية.
3. اقتراح الخطط السنوية لبرامج التدريب وورش العمل والندوات والمؤتمرات.
4. تنظيم وإدارة عملية نقل التجارب الناجحة والبرامج التدريبية إلى المنظمات العربية.

**ب. متطلبات وإجراءات الاعتماد:**

يهدف اعتماد الهيئات التدريبية إلى توكيد جودة البيئة التدريبية التي تؤثر بالتبعية على عملية التدريب، ويتم اعتماد الهيئات التدريبية من خلال عملية تتضمن إجراءات محددة تهدف إلى التأكد من استيفاء شروط الاعتماد المنصوص عليها في هذا الدليل. ويتم تطبيق تلك الإجراءات عند الاعتماد للمرة الأولى، أو تجديده، في إطار عمليات الرقابة والمتابعة الدورية وغير الدورية، بحسب مقتضى الحال.

**1. متطلبات اعتماد الهيئات التدريبية:**

لاعتماد أية جهة تدريبية كهيئة تدريبية في الاتحاد يجب أن تتوفر الشروط التالية:

- الحصول على التراخيص القانونية في بلد تسجيلها، واستيفاء كافة الشروط شروط الترخيص والمزاولة الوطنية المحلية المرتبطة بذلك، على أن تتضمن الغايات التدريب.
- تُعتبر الفروع التابعة للهيئات التدريبية – سواء كانت موجودة في مناطق أخرى من بلد تسجيلها، أو بلدان أخرى – مشمولة بالتبعية في طلب التسجيل والاعتماد وما يصدر عن الاتحاد بخصوصه من قرارات، شريطة تقديم ما يثبت تلك التبعية، وما يثبت استيفاء تلك الفروع للشروط المطبقة على الهيئة ذاتها بهذا الخصوص.
- أن يكون لها مقر دائم معروف العنوان مجهز بمتطلبات العملية التدريبية المنصوص عليها في هذا الدليل، وفي حال التنفيذ خارج المقر على الهيئة ان تثبت ذلك.
- أن يكون مدربو الهيئات التدريبية ومديرو التدريب ومنسقو التدريب معتمدين من الاتحاد.
- تسديد رسوم الاشتراك المنصوص عليها في هذا الدليل.

## 2. إجراءات اعتماد الهيئات التدريبية:

تقوم الهيئة التدريبية بتقديم طلب الاعتماد للاتحاد - حسب النموذج المعتمد لديه لتلك الغاية - مشفوعاً بكافة الوثائق اللازمة لإثبات قانونية وضع الهيئة التدريبية وصفة تمثيل مقدم الطلب عنها.

- تتم مراجعة الطلب وتقييمه والتأكد من سلامة الوثائق المرفقة واكتمالها من قبل الامين العام، وفي حال مطابقة الطلب لمتطلبات الاعتماد، يتم رفعه إلى رئاسة الاتحاد مع التوصيات الملائمة لوضع الطلب بما لا يتجاوز مدة اسبوع واحد من تاريخ تقديم الطلب.
- تقوم رئاسة الاتحاد بمراجعة الطلب واتخاذ القرار المناسب بخصوصه وإبلاغ الهيئة التدريبية بما لا يتجاوز مدة اسبوع واحد من تاريخ استلامه للطلب.
- تقوم الهيئة التدريبية بتسديد رسوم التسجيل والاعتماد السنوية البالغة ثلاثمائة دولار امريكي (\$350) وهي عبارة عن رسوم اشتراك الهيئة التدريبية ورسوم اشتراك واعتماد ضابط الارتباط ممثل الهيئة التدريبية، ويقوم الاتحاد بإصدار وثائق التسجيل والاعتماد للهيئة التدريبية حسب مقتضى الحال.
- في حال وجود نواقص أو ملاحظات على الطلب، يقوم الامين العام بإبلاغ الهيئة التدريبية صاحبة الطلب بذلك خلال مدة لا تزيد عن اسبوع واحد من تاريخ تقديم الطلب، لتقوم الهيئة التدريبية بالمعالجة اللازمة لذلك، ولا يتم رفعه في هذه الحال إلى رئاسة الاتحاد.
- يحق للاتحاد القيام بزيارات للهيئات التدريبية التي تطلب التسجيل والاعتماد بواسطة إستشاريين تابعيين للاتحاد للتأكد من مدى تحقق الشروط القانونية والإدارية والفنية وشروط السلامة فيها ومطابقتها لمواصفات الاعتماد وفقاً لقائمة تدقيق (Check List) التي تم إعدادها طبقاً لمعايير الاتحاد. وتُعتبر تلك الزيارات جزءاً من إجراءات التسجيل والاعتماد إذا رأى الاتحاد القيام بها.
- يمكن للهيئات التدريبية تقديم طلب زيارة الاستشاري لها قبل التقدم بطلب التسجيل والاعتماد بغرض تقييم أوضاعها والتأكد من مدى اكتمال شروط التسجيل والاعتماد لديها برسوم يتم الاتفاق عليها.
- تمنح شهادة العضوية والاعتماد للهيئة التدريبية التي استوفت الشروط والمعايير.

### ج. تصنيف العضوية العاملة

تكون عضوية الهيئات التدريبية ( عضوية عاملة ) مع مراعاة إجراءات اعتماد الهيئات التدريبية، يتم تصنيف العضوية العاملة للهيئة التدريبية لدى اتحاد المدربين العرب في المستويات الثلاثة التالية:

#### 1. عضو عامل

ويحق بموجبها للهيئة التدريبية وضع شعار الاتحاد على منشوراتها بصفته عضو عامل، كما يحق لها نشر اسم الهيئة وشعارها على موقع الاتحاد، كما يحق للهيئة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة.

#### 2. عضو عامل مصنف

خلال السنة الأولى من اعتماد الهيئة التدريبية وحصولها على العضوية العاملة ويحق بموجبها للهيئة التدريبية التي حققت كامل متطلبات الانتساب فيما يخص التدقيق للاعتماد التقدم بطلب الحصول على هذه الصفة حسب تقرير مقيم الجودة المقدر من خمسة نجوم، ويحق لعضو العامل المصنف بأقل من ثلاث نجوم تنفيذ جميع برامج الاتحاد والشهادات الاحترافية، على أن يشرف الاتحاد مباشرة على تقديم الامتحانات، ويحق له نشر اربعة اعلانات شهريا على موقع الاتحاد إضافة إلى اسم الهيئة وشعارها على موقع الاتحاد ما دامت العضوية سارية المفعول، كما يحق للهيئة الانتخاب والترشح لعضوية مجلس الإدارة.

#### 3. عضو عامل زميل

ويحق بموجبها لأي عضو هيئة بصفة عامل زميل التقدم بطلب الحصول على هذه الصفة بعد مرور عام على عضويتها، وبعد أن يتم التأكد من ضمان الجودة لديها وتحقيقا لكامل متطلبات الجودة بتقدير لا يقل عن جيد جدا ( أكثر من ثلاثة نجوم)، ويحق للعضو العامل الزميل تنفيذ جميع برامج الاتحاد والشهادات الاحترافية، والإشراف على تقديم الامتحانات على أن يراقب الاتحاد حسن سير الامتحانات. مع الإشارة إلى أن الرمالة في اتحاد المدربين العرب ينظر إليها بكونها إحدى أهم الألقاب المهنية، ويمنح الاتحاد جائزة لأفضل الهيئات، ويحق للعضو الزميل المعتمد نشر ثمان اعلانات شهريا على موقع الاتحاد إضافة إلى اسم الهيئة وشعارها على موقع الاتحاد ما دام العضوية سارية المفعول، كما يحق للهيئة الانتخاب والترشح لعضوية مجلس الإدارة.

## إقرار

- أتقدم أنا الهيئة التدريبية ( ) بطلب رسمي لدى اتحاد المدربين العرب، وأقر بالآتي:
- أن جميع البيانات والوثائق المرفقة صحيحة وأتحمل مسؤوليتها، لقاء تخويلي حق استخدام شعار الاتحاد بعد الموافقة على هذا الطلب.
  - أدرك أنه للحصول على عضو عامل معتمد يتوجب علي إتاحة الفرصة وتهيئة البيئة المناسبة لمستشاري الاتحاد لتقييم الهيئة التدريبية.
  - أدرك بأنه يحق لاتحاد المدربين العرب تأجيل منح الرخصة لحين استكمال الزيارة وإعداد التقرير بشأنها للتأكد من استكمالنا للشروط، وبما لا يتجاوز سنة ميلادية واحدة بحد أقصى.
  - أدرك بأنه لا يجوز تقديم الطلب لعضوية زميل معتمد الا بعد إجراء تقييم الجودة والحصول على تقدير لا يقل عن جيد جداً ( أكثر من ثلاثة نجوم).
  - التزم بأن يكون جميع أعضاء هيئة التدريب ومدير التدريب والمنسقون معتمدين من اتحاد المدربين العرب.
  - أتعهد بدفع رسوم العضوية السنوية وقدرها ثلاثمائة دولار امريكي (\$350) وأية تكاليف اخرى ذات صلة بزيارة المستشار أن وجدت ( تكاليف الطيران والإقامة والضيافة والمواصلات).
  - أقرر بأنني اطلعت على النظام الأساسي لاتحاد المدربين العرب ومعايير اعتماد الهيئات التدريبية وأوافق على بنودهما.

	أسم المخول كامل
	أسم الهيئة التدريبية
	المسمى الوظيفي
	التوقيع
	التاريخ



## ثانياً: عضوية الخبير

تشتمل عضوية الخبير على المهن الخاص بالتدريب والتنمية ومنها : المدرب، محلل احتياجات تدريبية، مصمم ومعد حقائب تدريبية، اختصاصي تدريب، منسق تدريب، مدقق جودة تدريب، خبير تدريب وتنمية، مستشار تدريب وتنمية، مدير تدريب...الخ.

تقبل عضوية الممارسين والراغبين في ممارسة التدريب بجميع اشكاله ومهنه، على أن يتقدم طالب العضوية بطلب أنتساب للاتحاد مرفق معه السيرة الذاتية واجتياز البرامج المخصصة للمهنة بنجاح وتمنح العضوية وفق اجراءات العضوية والاعتماد المحددة أدناه.

### 1. عضوية المدرب

المدرب هو الذي اجتاز متطلبات الاعتماد وحصل على شهادة وبطاقة الاعتماد من اتحاد ويمتلك مهارات متخصصة لتحقيق الاهداف المحددة لتمكين الأفراد وتمتينهم ولتطوير جداراتهم وتحسين أداءهم. يمكن لجدارات الأداء أن تتراوح من "صقل مهارات حياتية أو مهارات شخصية إلى "المهارات الرئيسية . هذا المصطلح عام ويمكن تطبيقه على أي مهارة تقريباً سواء كانت فنية أو مالية أو إدارية...الخ.

سعى أرباب العمل والهيئات التدريبية لسنوات البحث عن مقاييس ومعايير لمساعدتهم على التمييز بين ممارسين مهنة المدرب ممن يعرضون أنفسهم لتقديم نتائج من خلال تقديم عملية منهجية للتدريب. العديد يدعون بأنهم ممارسين ويطلقون على أنفسهم القاب ومسميات منها على سبيل المثال المدرب المحترف، المدرب العالمي...الخ. في الوقت نفسه، ثم ممارسين يسألون عن اعتماد يساعدهم على تقييم قدراتهم، وتركيز جهودهم بشكل أفضل للتطوير المهني، وتحقيق الاعتراف بقدراتهم. استجابة لهذه الحاجة، وضع اتحاد المدربين العرب معايير تعتمد على تقييم أداء الممارسين.

### أ. شروط عامة لاعتماد المدرب

المعايير المعتمدة من مجلس إدارة اتحاد المدربين العرب

- معايير اختيار المدرب ومؤهلاته وتقييمه من خلال ورشة العمل أو البرنامج التدريبي .
- يكون المدرب المعتمد عضواً بصفة خبير في اتحاد المدربين العرب بعد اجتياز اختبارات الاعتماد المعرفية والمهارية تقدم في مراكز الاختبارات المعتمدة لدى اتحاد المدربين العرب، ويصنف أما ندرج حرفي، أو مدرب مشارك، أو مدرب معتمد، أو مدرب محترف معتمد ، أو مدرب مستشار معتمد، وفق معايير التصنيف في هذا النظام.
- اجازة مزاولة مهنة المدرب، كل من اجتاز البرامج التدريبية: تصميم وتطوير الحقائب التدريبية، وتدريب المدربين وتقييم جودة التدريب.

- زميل اتحاد المدربين العرب للتدريب " استشاري تدريب وتنمية، كل من اجتاز البرامج التدريبية: تصميم وتطوير الحقائق التدريبية، وتدريب المدربين وتقييم جودة التدريب، وإدارة أداء التدريب، وإدارة المعرفة، وإدارة المواهب، والكوتشينج الحياتية، وإدارة التغيير، الذكاء العاطفي.

#### ب. مجالات التطبيق

- تطبق الشروط والمعايير على جميع المدربين العرب الراغبون بالحصول على الاعتماد واجازة مزاولة مهنة المدرب من ممتهي وممارسي مهنة المدرب والذين يسعون لتقييم قدراتهم وتطويرها بغرض ضمان جودة التدريب.
- يهدف تقييم المدرب لتوكيد جودة التدريب، حيث يتم التأكيد من استكمال المرشح للاعتماد لشروط اجتياز المعايير المحددة في هذا النظام من خلال مقيمي جودة التدريب يسميهم رئيس الاتحاد أو من ينوب عنه على ان يكون حاصل على مقيم جودة التدريب معتمد.

#### ج. شروط الترشح لاعتماد المدرب ومتطلباته

يجب على المرشح اجتياز البرنامج التدريبي تدريب المدربين من خلال هيئة تدريبية معتمدة أو مدرب معتمد فئة مستشار مرخص لتقديم برنامج تدريب المدربين عبر وسائط التدريب المختلفة، وتسديد رسوم العضوية (100 دولار أمريكي) ورسوم الاختبارات والاعتماد (50 دولار أمريكي) وتجدد سنويا برسوم العضوية (100 دولار أمريكي، وينطبق عليها أيضاً شهادة المدرب المعتمد حسب الفئة من الاتحاد الدولي للمدربين والمتحدثين ورسوم قدرها (50 دولار) تجدد سنوياً برسوم قدرها (25 دولار أمريكي)، وعلى المرشح اجتياز الشروط التالية:

أ. المدرب الحرفي: شهادة تدريب أو دبلوم تدريب لا يقل عن (300) ساعة تدريبية أو رخصة مزاولة المهنة معتمدة في مجال الاختصاص بحد أدنى واجتياز اختبارات المدرب المحترف.

ب. المدرب المشارك: طلبة الجامعات في مستوى البكالوريوس، وهي مجانية العضوية والاعتماد ولا يحق له ممارسة المهنة ، وتهدف الى صقل مهاراتهم في مجالات العرض والتقديم، ويشترط اجتياز دورة تدريب المدربين.

ت. المدرب المعتمد: شهادة البكالوريوس ذات صلة بالمجال المختار للتدريب على الأقل، واجتياز اختبارات المدرب المعتمدة وتسديد رسوم العضوية والاعتماد.

## د. نقاط تصنيف المدربين المعتمدين

يتم تصنيف المدربين المعتمدين ( المدرب المعتمد، المدرب المحترف المعتمد، المدرب المستشار المعتمد) وفق المعايير التالية:

أولاً: الخبرة والمؤهل ( 100 نقطة) : ويقصد بها قدرة المدرب على القيام بأداء مهامه وتحقيق أهداف التدريب بكفاءة وفعالية وصولاً لتحقيق الجودة من خلال المعارف والخبرة العملية والخبرة التدريبية. وتتضمن الآتي:

- المؤهل العلمي في مجال التخصص
  - الخبرات العملية في مجال التخصص
  - سنوات الخبرات العملية في مجال التدريب
  - ساعات التدريب في مجال التخصص
- ويجب أن يقدم المدرب البيانات والوثائق الداعمة.

## جدول توزيع نقاط التصنيف

أولاً: الخبرات والمؤهل ونتائج التقييم (100نقطة)			
م.	العناصر	التقييم	
1	المؤهل العلمي ( 15 نقطة)	دكتوراة	ماجستير / دبلوم بكالوريوس
		15	10 5
2	الخبرات العملية في التخصص (15 نقطة)	أكثر من 10 سنوات	من 5 سنوات الى 10 أقل من 5 سنوات
		15	10 5
3	ساعات التدريب في مجال التخصص (30 نقطة)	أكثر 300 ساعة	من 100 – 300 ساعة أقل من 100
		30	20 10
4	سنوات الخبرات العملية في مجال التدريب (40 نقطة)	أكثر من 10 سنوات	من 5 سنوات الى 10 أقل من 5 سنوات
		40	25 10

ثانياً: قياس القدرات المهارية والسلوكية: ويتم ذلك بعد حضور دورة تدريب المدربين أو إعداد المدربين، ويقصد بها قياس قدرات المدرب على توظيف المعرفة وفق معايير القياس حرصاً وسعيًا من اتحاد المدربين العرب لضمان جودة المخرجات، وتتضمن الآتي:

ثانياً: المهارات والسلوك ( 50 نقطة )		
م.	العناصر	التقييم
		العلامة القصوى
1	التحضير والاستعداد للتدريب	3
2	الثقة بالنفس ولغة الجسد وتوزيع النظرات	4
3	الإنخراط وال جذب والانتباه	4
4	نبرة الصوت وجودته	3
5	مستوى وجودة وسائل التدريب المقدمة	4
6	مهارات طرح الأسئلة	3
7	مهارات إدارة الحوار والنقاش	4
8	تسلسل الأفكار وترابطها	3
9	الحيوية والنشاط	3
10	القدرة على خلق بيئة مرحة ومنشطة	3
11	مهارات إدارة المجموعات	3
12	مهارات التعامل مع المتدربين	3
13	مهارات العرض والتقديم	4
14	المظهر العام للمدرب	3
15	ردود أفعال المدرب في المواقف التدريبية	3
مجموع النقاط		50

ثالثاً: القدرات المعرفية: ويتم ذلك بعد حضور دورة تدريب المدربين أو إعداد المدربين، ويقصد بها قياس المعارف النظرية والمعرفية لتطبيق الأساليب التدريبية لدى المدرب من خلال اختبار معرفي أو الكتروني ( أما اختيار من متعدد أو اسايمنت ) ويشترط لدخول التقييم المهاري والسلوكي اجتياز الاختبار المعرفي.

ثالثاً: القدرات المعرفية ( 50 نقطة )				
	التقييم	العناصر		
الدرجات	90 فأعلى	80 الى 89	70 % الى 79 %	أقل من 70 %
النقاط	50	35	20	لم يحقق المطلوب للشهادة

**هـ. تصنيف المدربين المعتمدين**

بعد اجتياز برنامج تدريب المدربين وبناء على نتائج التقييم والوثائق المدعمة يتم تصنيف المدربين بالإضافة الى الشروط السابقة حسب الآتي:

1. **مدرب مستشار معتمد :** المدربين الذين يحصلون على تقييم لا يقل عن 160 نقطة من اجمالي النقاط وهي (200 نقطة) أو ممن مضى على حصوله على شهادة مدرب محترف معتمد سنة واحدة على الاقل، ويشترط اجتاز الاختبارات المهارية والسلوكية والقدرات المعرفية بما لا يقل (80 نقطة) في دورة مدرب مستشار، وشارك في ثلاث فعاليات للاتحاد من ( مؤتمرات أو ملتقيات أو ندوات) وقدم نشاطات في مجال المسؤولية المجتمعية دورات لعدد لا يقل عن (40 متدرب) وأن يكون عضواً في احد المجالس النوعية.
2. **مدرب محترف معتمد:** المدربين الذين يحصلون على تقييم لا يقل عن 150 نقطة أو ممن مضى على اعتماده مدرباً معتمد ما لا يقل عن سنة واحدة على الأقل، ويشترط اجتاز الاختبارات المهارية والسلوكية والقدرات المعرفية بما لا يقل (75 نقطة) لدورة مدرب محترف معتمد وشارك في ثلاث فعاليات للاتحاد من ( مؤتمرات أو ملتقيات أو ندوات) وقدم نشاطات في مجال المسؤولية المجتمعية دورات لعدد لا يقل عن (40 متدرب) وأن يكون عضواً في احد المجالس النوعية .
3. **مدرب معتمد:** المدربين الذين يحصلون على تقييم في الاختبارات المعرفي والمهارية والسلوكية بما لا يقل عن (70%) شريطة اجتياز الاختبار المعرفي أولاً بما لا يقل عن (35 من 50) وان يكون المدرب حاصل على الأقل شهادة بكالوريوس أو ما يعادلها على الأقل.
4. **مدرب مشارك معتمد:** طلبة الجامعات ممن ليس لديه خبره في التدريب والذي شارك في دورة تدريب المدربين أو إعداد المدربين المدربين بما لا يقل عن 100 ساعة تدريبية وحصل على تقييم أقل من 100 نقطة ، أو ممن لم يجتاز متطلبات المدرب المعتمد.
5. **مدرب حرفي معتمد:** المدرب الذي شارك في دورة تدريب المدربين أو إعداد المدربين وحصل على تقييم لا يقل عن 60% من التقييم المعرفي والمهاري والسلوكي ، وحاصل على شهادة تدريب في مجال الاختصاص بحد أدنى.

### و. اجازة مواولة مهنة مدرب عربي ودولية ( عضوية خبير) والجهات المانحة

يوفر اتحاد المدربين العرب من خلال مراكز الاختبارات المعتمدة في الدول العربية اختبارات ممارسة المهنة لمعظم التخصصات الكترونيا على مدار الأسبوع، وتعقد لجان لعدد محدود للاختبارات المهارية من خلال مقيمي جودة التدريب المعتمدين من الاتحاد غير المتوفرة الكترونيا.

ولا يجوز الحصول على اجازة مواولة مهنة المدرب الابعد المشاركة في دورات تدريب المدربين، تصميم وتطوير الحقائق التدريبية، وتقييم جودة التدريب واجتياز الاختبارات المعرفية والمهارية والسلوكية بتقدير لا يقل عن (70%) بالاضافة الى شروط المدرب المعتمد في هذا النظام. وفي حال الاجتياز يحصل على اجازة مواولة مهنة المدرب العربية والدولية من اتحاد المدربين العرب العامل في نطاق مجلس الوحدة الاقتصادية العربية بجامعة الدول العربية والدولية من الاتحاد الدولي للمدربين والمتحدثين مقره الولايات المتحدة الامريكية. وتكون رسم الاختبارات والاعتمادات وفق الاتي:

1. رسوم اجازة مواولة مهنة المدرب مئتان دولار أمريكي (200 دولار أمريكي) شامل العضوية السنوية. تجدد سنويا مع رسوم العضوية مئة دولار أمريكي (100 دولار أمريكي).
2. رسوم اجازة مواولة مهنة مدرب الدولية مئة دولار أمريكي (100 دولار أمريكي). تجدد سنويا برسوم خمسون دولار أمريكي (50 دولار أمريكي).

ملاحظة:

- أ. في حال مخالفة العضو أو المعتمد أو المرخص لنظام الاتحاد أو اخلاقيات المهنة تسحب جميع الشهادات والاعتمادات من ذات العضو.
- ب. المدربون المعتمدون والمرخصون يجوز لهم التدريب في مجالهم واستصدار شهادات بحيث تكون رسوم شهادة المشاركة (الحضور) برسوم قدرها ( 20 دولار أمريكي)، وشهادات اعتماد برسوم قدرها (50 دولار أمريكي) من اتحاد المدربين العرب العامل في نطاق مجلس الوحدة الاقتصادية العربية، ورسوم شهادة المشاركة ( الحضور) برسوم قدرها (50 دولار أمريكي)، وشهادة الاعتماد برسوم قدرها (100 دولار أمريكي) من الاتحاد الدولي للمدربين والمتحدثين ومقره الولايات المتحدة الأمريكية.

## ز. إجراءات العضوية والاعتماد

1. الاطلاع على النظام الاساسي واللوائح .
2. تعبئة طلب الانتساب وارساله مع السيرة الذاتية وصورة عن الشهادات العلمية واي وثائق ذات الصلة بالمهنة.
3. تصلك رسالة بشأن الطلب خلال يومي عمل أما بالموافقة المبدئية على الطلب مع اشتراطات العضوية والاعتماد ورخصة مزاولة المهنة أو الرفض.
4. في حال الموافقة المبدئية تسدد رسوم الاختبار والاعتماد وقدرها (50 دولار غير مستردة) حال الفشل في اجتياز متطلبات لاعتماد.
5. في حال اجتياز متطلبات الاعتماد تسدد العضوية وقدرها 100 دولار ولا تصدر البطاقة الا بعد الحصول على الاعتماد وتسديد رسوم العضوية والأعتماد.
6. في حال الموافقة المبدئية وتسديد الرسوم السنوية عليك المشاركة في دورة ذات الصلة بالصفة المطلوبة من خلال مراكز التدريب المعتمدة من اتحاد المدربين العرب ( يمكنك الاطلاع على المراكز المعتمدة من خلال الموقع الالكتروني [www.arabtrainers.org](http://www.arabtrainers.org)
7. تحدد المراكز المعتمدة رسوم المشاركة في الدورة.
8. بعد المشاركة يحدد الاختبار المعرفي والمهاري من خلال اتحاد المدربين العرب.
9. يتم تصنيف المعتمدين وفق معايير التصنيف المعتمدة من اتحاد المدربين العرب من خلال:
- أ. التصنيف الذاتي بتعبئة نموذج التصنيف الذاتي
- ب. يقيم خبراء التقييم والتصنيف ويحدد الخبراء التصنيف للمدرب المعتمد
10. تصدر شهادة الاعتماد وبطاقة العضوية مع التصنيف.
11. تجدد البطاقة سنويا بقيمة 5 دولار بعد تسديد الاشتراك السنوي.

### ح. إجراءات اجازة المزاولة العربية والدولية للمدربين ( خبير التدريب والتنمية )

1. يقدم المدرب المعتمد طلب الحصول على إجازة المزاولة العربية أو الدولية للتدريب بصفة خبير مرفق شهادات المشاركة في دورات تدريب المدربين، وتصميم وتطوير الحقائب التدريبية، وتقييم جودة التدريب.
  2. يحدد للمدرب اختبار الكتروني ويسدد رسوم الاختبار 100 دولار أمريكي غير مسترد.
  3. يقدم المدرب اختبار الكتروني في حال الحصول على 70٪ فأكثر، يسدد المدرب رسوم العضوية وقدرها (100 دولار أمريكي).
  4. يحصل المدرب على شهادة المزاولة من اتحاد المدربين العرب العامل في نطاق مجلس الوحدة الاقتصادية العربية بجامعة الدول العربية ومن الاتحاد الدولي للمدربين والمتحدثين بصفة خبير في حال تسديد رسوم الاتحاد الدولي وقدرها (100 دولار أمريكي).
  5. في حال الدخول مباشرة لاجازة مزاولة المهنة العربية أو الدولية بعد اجراء قياس التعلم المسبق يدفع فقط رسوم رخصة المزاولة العربية والدولية ورسوم الاختبار والاشتراك السنوي.
- تجدد الأعتامد والعضوية سنوياً بعد تسديد رسوم (100 دولار أمريكي) أو استصدار 40 شهادة من اتحاد المدربين العرب، وتجدد البطاقة الدولية السنوية بعد تسديد (50 دولار أمريكي).



### ٥٠ زمالة اتحاد المدربين العرب (العربية والدولية) (مستشار التدريب والتنمية)

اطلق اتحاد المدربين العرب برنامج زمالة اتحاد المدربين العرب والمبني على القدرات ( الجدارات الحالية والمستقبلية) ولقب الحاصل على برنامج الزمالة بلقب زميل مستشار التدريب والتنمية، ويشترط لذلك حضور واجتياز تسعة برامج تدريبية وهي: دبلوم التدريب والتنمية - خبير التدريب والتنمية ويتضمن: (تدريب المدربين، وتصميم وتطوير الحقائق التدريبية، وتقييم جودة التدريب)، ودبلوم إدارة التدريب - مدير تدريب معتمد ويتضمن: (إدارة أداء التدريب، وإدارة المواهب، الكوتشيتج الحياتية) ، ودبلوم إدارة المعرفة - خبير إدارة معرفة معتمد ويتضمن (إدارة التغيير، الذكاء العاطفي، إدارة المعرفة).

يشترط للحصول على زمالة اتحاد المدربين العرب تقدم طلب الانتساب اتحاد المدربين العرب وتقديم شهادات المشاركة في البرامج المذكورة أعلاه واجتياز التقييم وهو عبارة عن اسايمنت لجميع المشاركين وايضا اختبار معرفي واخر مهاري لمن لم يحصل على شهادة مدرب معتمد من قبل.

## المادة الخامسة: معايير جودة التدريب

يتكون نظام جودة التدريب في اتحاد المدربين من أربعة مفاتيح رئيسية تغطي كافة المعايير والمؤشرات اللازمة للتميز في قطاع التدريب والتأهيل، يندرج تحت كل مفتاح مجموعة من المعايير الرئيسية ولكل معيار رئيسي مجموعة من المعايير الفرعية والمؤشرات.

لإجراء عمليات التقييم تم تصميم نماذج للقياس تمهيدا لاعداد تقارير الجودة.



## مفتاح الهيئات التدريبية (القيادة والإدارة)

### أولاً: معيار القيادة والإدارة

يتكون مفتاح القيادة والإدارة من ستة معايير رئيسية ومجموعة من المعايير الفرعية تتضمن مؤشرات للقياس وهي:

#### 1. معيار الرؤية والرسالة

مدى قدرة القيادة والإدارة على تطوير رؤية الهيئة التدريبية ورسالتها بما يضمن القدوة الحسنة وخلق ثقافة الابتكار والتميز.

#### 1.1 المعايير الفرعية:

- تطوير وصياغة رؤية ورساله تكون منسجمة مع رؤية التدريب ورسالتها.
- ترجمة الرؤية والرسالة إلى أهداف واضحة وقابلة للتحقق.
- مساهمة جميع العنبيين والعاملين في صياغة الرؤية والرسالة وتوحيد جهودهم من أجل تحقيق هذه الرؤية والرسالة.
- دعم القيادة لتحقيق الرؤية والرسالة على المستويات كافة بالتعاون مع الشركاء والمجتمع المحلي.

## 2.1 المؤشر الرئيسي (1):

مدى قدرة القيادة والإدارة على إشراك المعنيين والعاملين على صياغة رؤية واضحة ومحددة ومتسقة وذات ميزة تنافسية ورسالة تعبر عن ميزة الهيئة التدريبية التنافسية. وتعمل الهيئة على مراجعتها على نحو دائم وفعال لتكون مرجعية لتحقيق أهداف الهيئة التدريبية. الرؤية والرسالة تعكس سياسة القيادة والإدارة وخطتها المستقبلية والمتغيرات العالمية.

## 2. القيم الجوهرية

مدى التزام القيادة والإدارة في تطوير وتطبيق منظومة من القيم الجوهرية والثقافة المؤسسية.

## 1.2 المعايير الفرعية

- اعتماد منظومة من القيم الجوهرية وعكسها على جميع مجالات العمل في الهيئة التدريبية وأنشطتها.
- المساهمة في إيجاد ثقافة مؤسسية ضمن منظومة المعايير الأخلاقية والقيم الشخصية والسلوكيات الإيجابية تضمن تحقيق رؤية الهيئة.
- التزام القيادة والإدارة في القيم المؤسسية ومدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات التدريب والعمل وتبنيهم لأعلى معايير السلوك المهني.
- التأكد من تطبيق المساءلة والعدالة المهنية والتقييم الموضوعي لدى التزام العاملين في الهيئة بالقيم والثقافة المؤسسية والقوانين واللوائح وأنظمة العمل.

## 2.2 المؤشر الرئيسي (2):

مدى قدرة القيادة والإدارة على توفير منظومة من القيم الجوهرية والأساسية المتنوعة والمتعددة تتمثل في المواقف المختلفة، وتعكس القيادة والإدارة القيم الجوهرية على جميع أنشطة الهيئة التدريبية، وتحرص أن تكون أنموذجاً يحتذى به في كافة واجبات القيادة والإدارة وتعكسها على العاملين والمتدربين، إلى جانب التأكد من التزام العاملين فيها بمدونة السلوك وأخلاقيات التدريب.

## 3. الخطة الإستراتيجية

درجة تطبيق ومساهمة القيادة والإدارة لدى الهيئة التدريبية في إعداد ومراجعة وتحديث وتطبيق الخطة الإستراتيجية والخطط التشغيلية للهيئة التدريبية.

## 1.3 المعايير الفرعية

- التأكد من الاستجابة لاحتياجات وتوقعات جميع المعنيين واستخدامها كمدخل لتحديث الإستراتيجية والسياسات الداعمة، مع متابعة التغييرات التي قد تحصل عليها.
- مدى الاستفادة من تحليل نتائج مؤشرات الأداء الإستراتيجية والتشغيلية ومعرفة الجدارات التي تمتلكها الهيئة التدريبية لفهم القدرات الحالية والمحتملة.

- مدى المساهمة في إعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية بحيث تتضمن أهداف واقعية ومحددة وقابلة للقياس والتحقيق، ضمن مؤشرات أداء واضحة مرتبطة في خطة التدريب.

- مدى المشاركة في المجموعات المهنية المتخصصة في مجال عمل الهيئة التدريبية وفي القعاليات والندوات على المستويين الداخلي والخارجي.

### 2.3 المؤشر الرئيسي (3):

لدى القيادة والإدارة وعي عال جداً في فلسفة التدريب والسياسات والأهداف الإستراتيجية للنظام التدريبي، ولديها خطة إستراتيجية تُعد بمشاركة جميع العاملين، والأطراف المعنية كافة ومرتبطة بالأهداف الإستراتيجية للتدريب، ويتم ترجمتها إلى أهداف واقعية محددة وقابلة للقياس والتقييم، ومؤشرات أداء واضحة (كمية ونوعية) لقياس النواتج وصولاً إلى تحقيق الأهداف المؤسسية المرجوة بكفاءة وفاعلية وتحديد المخاطر والأزمات المحتملة (بما في ذلك المخاطر البيئية) وتحديد احتمالية حدوثها والآثار الناجمة عنها.

### 4. التنظيم الإداري للهيئة التدريبية والحاكمية

تعمل القيادة والإدارة لدى الهيئة التدريبية على ايجاد تنظيم إداري للهيئة وتفعيل الثقافة المؤسسية.

### 1.4 المعايير الفرعية

- مدى اعتماد هيكل تنظيمي واضح ومعلن للجميع.
- مدى اعتماد نظام الصلاحيات والمسؤوليات وتفويض الصلاحيات والتمكين الوظيفي للموارد البشرية في الهيئة التدريبية وحسب وصفها التنظيمي والوظيفي وعلى جميع المستويات الوظيفية.

- مدى تحديد مجالات العمل التي تدخل في نطاق الخطة الإستراتيجية ودرجة ارتباط تصميم العمليات والأنظمة الإدارية الأخرى والخطة الإستراتيجية المعدة ليتم التقييم والمساءلة.

- مدى وجود معايير قياس ومراجعتها وتحديثها لضمان كفاءة وفاعلية الخطط الإستراتيجية والتشغيلية وفق النتائج وبرامج الهيئة التدريبية.

- مدى توفر لائحة الحاكمة لدى الهيئة التدريبية بمشاركة جميع العاملين والمعنيين، ودرجة تطبيقها.

### 2.4 المؤشر الرئيسي (4):

مدى امتلاك الهيئة التدريبية تنظيمياً إدارياً تعتمد على هيكل تنظيمي واضح ومعلن للجميع، وتحدد جميع الأعمال المرتبطة وتصنف بعضها مع بعض ضمن الهيكل التنظيمي، ويتم بموجبها تنسيق جهود الأفراد العاملين وتنظيمها وتوزيع الأدوار والمسؤوليات على العاملين في كل وظيفة ( وصف الوظائف) دليل الصلاحيات والمسؤوليات

وتفويض الصلاحيات تحت اشرافها، وتوعيتهم بها وبالتشريعات الناظمة لها ضمن لأحة الحاكمية، ومتابعة تطبيقهم لها من أجل تعزيز القدرة على تحقيق رسالتها وأهدافها.

#### 5. التنمية المهنية

قدرة القيادة والإدارة التدريبية على إدارة وتنمية قدرات الموارد البشرية من خلال برامجها التدريبية والتعليمية والإدارية سعياً للتنمية المهنية.

#### 1.5 المعايير الفرعية

- توفير ونشر وتوضيح التوجه الإستراتيجي للموارد البشرية لضمان وضوح رؤية ورسالة وقيم وأهداف الهيئة التدريبية.
- ضمان فهم العاملين لدورهم ومساهماتهم في تحقيق النجاح المستمر للهيئة.
- وجود خطة تنمية مهنية شاملة للعاملين تشتمل على تنظيم برامج للتنمية المهنية حسب احتياجات كافة العاملين وفي مشاركتهم وحسب الخطة الإستراتيجية المعتمدة.
- توفر القيادة والإدارة في الهيئة التدريبية الفرص الكافية وبيئة العمل الملائمة التي تشجع العاملين على تنمية قدراتهم وتقدر مهاراتهم ومواهبهم الإبداعية وتفانيهم في العمل.

#### 2.5 المؤشر الرئيسي (5):

لدى القيادة والإدارة قدرة عالية جداً في إدارة الموارد البشرية وتنمية قدراتها وتنميتهم مهنياً وتدريبهم وزيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم، وتوظيف الجدارات المعرفية والمهارات التصورية والفنية والإنسانية اللازمة بصورة علمية ومنظمة لتلبية احتياجات المتدربين العلمية والمهارية والسلوكية، ورسم خطة تنمية مهنية شاملة للعاملين، ويتم مراجعة الخطة دورياً، وتقييم وتقويم كفاءتها وفق معايير محددة وواضحة لاستخدامها في قياس كفاءة أداء العاملين، وتحفظ الإدارة بسجلات واضحة ومنظمة لأدائهم وإنجازاتهم وتطويرهم مهنياً.

#### 6. المتابعة والتقييم والمساءلة

توفر القيادة والإدارة في الهيئة التدريبية سياسات متنوعة تضمن قدرتها على المتابعة والتقييم والمساءلة.

#### 1.6 المعايير الفرعية

- توفر دليل سياسات ينظم عمل العاملين والمعنيين وفق دليل إجراءات مكتوب ورسم تدفق المهام والواجبات والعمليات.
- وجود نظام متابعة وتقييم ومساءلة شامل لأداء العاملين والمعنيين، وتطبق أساليب موثوقة لقياس مستوى أدائها وأداء فرق عملها ودرجة تحقيق الأهداف الإستراتيجية.

- التأكد من الإستثمار الأمثل للموارد البشرية، والبنية التحتية، والتجهيزات التدريبية، وتلبية احتياجات المتدربين ومنظماتهم ومنظمات المجتمع المحلي.
- وجود واعتماد مؤشرات أداء ( كمية ونوعية) تقيس مستوى الإنجاز والتقدم، ومستوى تحقيق أهدافها حسب سجل الأداء والتقييم الشامل للعملية التدريبية.
- استخدام التدريب والتحسين من خلال استخدام نتائج التقييم والمقاييس على مستوى الهيئة التدريبية.

#### 2.6 المؤشر الرئيسي (6):

لدى القيادة والإدارة التدريبية نظام متابعة وتقييم ومساءلة شامل لأدائها، وتطبق أساليب موثوقة لقياس مستوى أدائها وأداء فرق عملها وفق مؤشرات أداء ( كمية ونوعية) تقيس مستوى الإنجاز والتقدم، ومستوى تحقيق أهدافها في ضوء رؤية الهيئة التدريبية ورسالتها، وخطتها الإستراتيجية وتعمل باستمرار على تقييم ومراجعة فاعلة لأدائها لتلبية احتياجات المجتمع المحلي، ومراعاة المتغيرات والمستجدات التربوية والمعرفية المعتمدة على المعايير العالمية.

#### ثانياً: معايير مفتاح التعلم

يتكون مفتاح التعلم من ثلاثة معايير رئيسية وهي المنهاج التدريبي واستراتيجيات التعلم واستراتيجيات تقييم.

#### 7. المنهاج التدريبي

قدرة المنظمة على تصميم مناهج تدريبية وفق مواصفات ومخرجات تعلم محددة تلي احتياجات المتدربين وإكسابهم مهارات القرن 21 ، وتلبية احتياجات المنظمات .

#### 1.7 المعايير الفرعية

- وصف المنهاج وقياسه للنتائج ( مخرجات التعلم) التدريبية، والتوقعات المنشودة لكل خطة منهجية.
- قدرة المنهاج التدريبي على تلبية احتياجات المتدربين.
- مدى شمولية المنهاج واتساعه وتدعيمه بأنشطة تدريبية تحقق مخرجات التعلم المحددة.
- قدرة المنهاج على إعداد المتدربين للمراحل والأدوار المستقبلية.
- درجة تعزيز المنهاج للتقدم العلمي للمتدربين في امتلاك معارف ومهارات القرن 21.

#### 2.7 المؤشر الرئيسي (7):

يتسم المنهاج التدريبي بالشمولية والاتزان، ويراعي احتياجات المتدربين في مختلف فئاتهم، ويمكنهم من اكتساب مهارات التفكير والمهارات الحياتية وتفعيل التكنولوجيا للفاعل مع الآخرين، ويسهم في إعدادهم لتخطيط مستقبل مجتمعهم.

## 8. استراتيجيات التدريب

توفر وتنوع استراتيجيات التدريب لتطوير معارف ومهارات وتعديل اتجاهات المتدربين.

## 1.8 المعايير الفرعية

- مدى جودة أساليب التدريب والمصادر المستخدمة لإثارة اهتمام ودافعية المتدربين أو الطلبة وتوفير الدعم اللازم لضمان تحقيق مخرجات التعلم، وتطوير مهارات المتدربين ومعارفهم وفهمهم.
- مدى تأثير أساليب التدريب على تقدم المتدربين ومشاركتهم وتطورهم الشخصي.
- مدى قدرة الأساليب التدريبية على خلق بيئة تدريبية تفاعلية وتحفيز المتدربين على العمل بشكل مستقل ومتعاون.
- مدى قدرة الأساليب التدريبية على تلبية احتياجات المتدربين.
- مدى قدرة الأساليب المستخدمة على استثمار تعلم المتدربين السابق عند تخطيط وتنفيذ الجلسات التدريبية من أجل تحدي ودعم احتياجات المتدربين.

## 2.8 المؤشر الرئيسي (8)

توظيف استراتيجيات تدريبية وأساليب متعددة ومتنوعة تسهم في تطوير معارف ومهارات واتجاهات المتدربين حسب قدراتهم.

## 9. استراتيجيات التقييم

توفر استراتيجيات وأدوات تقييم لقياس معارف ومهارات واتجاهات المتدربين.

## 1.9 المعايير الفرعية

- مدى شمولية استخدام استراتيجيات وأدوات التقييم، بما فيها التقييم الذاتي من المتدربين والمقيمين الداخلي والخارجي والمدرّب.
- عدد ونوع ودورية الاختبارات المستخدمة لقياس مخرجات التعلم ونوعية التدريب والاعتماد.
- القدرة على استخدام نتائج تحليل البيانات ومخرجات التعلم على تصميم وتحديث الخطط التطويرية للمتدربين.
- نوع وجودة الاستراتيجيات والأدوات المعيارية المستخدمة والتي تقدم نتائج حقيقية عن أداء المتدربين.

## المؤشر الرئيسي (9)

تستخدم استراتيجيات وأدوات تقييم متعددة ومتنوعة وشاملة، تمكن من قياس معارف ومهارات واتجاهات المتدربين من خلال أدوات رصد تقدم وتطور المتدربين باستخدام التقييم الكلي والتقييم الملخص ( النهائي).

## نموذج تقرير جودة اتحاد المدربين العرب

## تفاصيل المركز والشهادات المعتمدة

رقم المركز		أسم المركز	
		عدد مواقع تنفيذ البرامج التدريبية	
يرجى إعطاء تفاصيل عن المواقع (الموقع ، الحجم ، مستوى النشاط ، ما إذا كانت معدة كمواقع فرعية)			
رقم مدقق الجودة		مدقق الجودة	
الهدف من الزيارة		مدة الزيارة بالساعات	تاريخ الزيارة
المسمى الوظيفي في الهيئة		ممثل الهيئة التدريبية	
		اسماء الأشخاص الذين قدمت لهم الملاحظات	
عدد الطلبة المسجلين	لغة تقديم البرنامج والتقييم	رقم البرامج	عنوان البرامج
بتاريخ		ملخص الإجراءات الأساسية	



## ملخص الإجراءات من الزيارة الأخيرة

<b>النقاط الواردة في التقرير السابق</b>	
علق على التقدم المحرز فيما يتعلق بنقاط العمل الأساسية الواردة في التقارير السابقة، مع الإشارة على وجه التحديد إلى أي نقاط لم يتم تناولها بشكل كافٍ	
<b>مجالات الممارسة الجيدة</b>	
حدد أي مجالات من الممارسات الجيدة بشكل خاص لم يرد ذكرها في أقسام أخرى من هذا التقرير	
<b>التعليقات العامة</b>	
اذكر أي نقاط ترغب في إبداءها ولم يتم تناولها بطريقة أخرى في التقرير ، بما في ذلك:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعليقات على الإدارة</li> <li>• التواصل مع المركز</li> <li>• الوصول إلى المواد اللازمة لإجراء التحقق من المعايير</li> </ul>	

## تعليقات مفصلة

1. نظام القيادة والإدارة	
101	تخصص الإدارة العليا الوقت والموارد المناسبة لدعم تقديم المؤهلات / المراجعة
201	مدى قدرة القيادة والإدارة على تطوير رؤية الهيئة التدريبية ورسالتها بما يضمن القدوة الحسنة وخلق ثقافة الابتكار والتميز
301	مدى التزام القيادة والإدارة في تطوير وتطبيق منظومة من القيم الجوهرية والثقافة المؤسسية
401	درجة تطبيق ومساهمة القيادة والإدارة لدى الهيئة التدريبية في إعداد ومراجعة وتحديث وتطبيق الخطة الإستراتيجية والخطط التشغيلية للهيئة التدريبية.
501	تعمل القيادة والإدارة لدى الهيئة التدريبية على ايجاد تنظيم إداري للهيئة وتفعيل الثقافة المؤسسية.
601	قدرة القيادة والإدارة التدريبية على إدارة وتنمية قدرات الموارد البشرية من خلال برامجها التدريبية والتعليمية والإدارية سعياً للتنمية المهنية.
701	توفر القيادة والإدارة في الهيئة التدريبية سياسات متنوعة تضمن قدرتها على المتابعة والتقييم والمساءلة.
801	قدرة المنظمة على تصميم مناهج تدريبية وفق مواصفات ومخرجات تعلم محددة تلبي احتياجات المتدربين وإكسابهم مهارات القرن 21 ، وتلبية احتياجات المنظمات .
901	توفر وتنوع استراتيجيات التدريب لتطوير معارف ومهارات وتعديل اتجاهات المتدربين.
1001	توفر استراتيجيات وأدوات تقييم لقياس معارف ومهارات واتجاهات المتدربين.
1101	أنظمة لرصد وتقييم فعالية تقديم جميع المؤهلات وموظفي التقييم وإجراء التغييرات عند الاقتضاء.
التعليق:	
الإجراءات المطلوبة للتحسين	

## 2. السياسات المتبعة في الهيئة التدريبية

	1.2 التدقيق الداخلي
	2.2 سياسة التسجيل والترحيب
	3.2 سياسة الطعن
	4.2 سياسة الشكاوي
	5.2 سياسة تضارب المصالح
	6.2 سياسة وإرشادات تكافؤ الفرص
	7.2 نهج الاحتفاظ بالسجلات
	8.2 سياسة الصحة والسلامة المهنية
	9.2 سياسة الجودة
	10.2 سياسة سوء التصرف
	11.2 الاعتراف بالتعلم المسبق (RPL)
	12.2 تكافؤ الفرص
التعليقات:	
التصرف المطلوب:	

## 3. التسجيل ودعم المتدرب / المتعلم

	1.3 هناك أنظمة مطبقة لضمان التسجيل الدقيق وفي الوقت المناسب ومنح الشهادات للمتدربين / المتعلمين المحددين وفقاً لسياسات الاتحاد والجدول الزمنية المنشورة.
	2.3 يقوم المركز بالتوظيف بنزاهة.
	3.3 يقوم المركز بتحديد وتقديم الدعم المتخصص الذي يحتاجه بعض المتدربين / المتعلمين.
	4.3 يتعرف المركز على الإنجازات السابقة للمتدربين / المتعلمين
	5.3 قدم المركز كتيب المتدرب / المتعلم الذي يحتوي على معلومات دقيقة عن المركز والمؤهلات.
	المستويات 4 - 5 فقط مواصفات البرنامج
	6.3 تم وضع مواصفات برنامج دقيقة من مخرجات قابلة للقياس من قبل المركز لكل برنامج.
	التعليقات:
	التصرفات:

## 4. البرامج المقدمة


## 5. التقييم

	1.5 يتم استخدام مجموعة مناسبة من طرق التقييم
	2.5 أدوات التقييم مناسبة لمخرجات التعلم ، مكتوبة بشكل صحيح ؛ مكتوبة بلغة مناسبة ؛ وفق مستوى التعلم، وفق معايير التقييم / الدرجات ؛ ستؤدي إلى نتائج تقييم صحيحة.
	3.5 أدوات التقييم تمكن المتعلم من إنتاج الأدلة المناسبة لتلبية المعايير التي يتعلق بها التقييم.
	4.5 يتم إعطاء ملاحظات دقيقة وموثقة للمتعلمين.
	5.5 يتم توحيد قرارات المقيم عندما يكون هناك أكثر من مقيم واحد لكل وحدة تدريبية.
التعليقات:	
التصرف:	

## 6. المقيم الداخلي:

	1.6 التحقق شامل ومخطط ومسجل ومستخدم من ملخصات الاسايمنت ومستخدم لتعزيز ممارسة التقييم في المستقبل.
	2.6 التحقق من أخذ عينات قرارات التقييم شامل ومخطط ومسجل ومستخدم لتعزيز ممارسة التقييم في المستقبل.
	3.6 سجلات التحقق دقيقة ومتاحة للتدقيق.
التعليقات:	
التصرف:	

## عينات التقييم

انسخ هذه الصفحة عدة مرات حسب الحاجة لتوفير عينة كافية لكل برنامج.

	رقم العينة
أسم المدقق:	البرنامج والوحدة التدريبية
	عدد المتدربين
	المعايير وأداء المتدرب
	اتخذ قراراً بشأن ما إذا كان المقيم قد قام بتقييم عمل المتدرب بدقة
	التصرف المطلوب

**ثالثاً: معايير مفتاح المدرب**

يدرك المدرب متطلبات تدريب الكبار وصفات وخصائص المدرب والأسس والمبادئ الأساسية لتعلم الكبار ونتائج التدريب.

**10. معيار فهم أسس ومبادئ تعلم الكبار****1.10 المعايير الفرعية**

- يدرك أسس ومرتكزات تعلم الكبار ويوضح انعكاساتها التعليمية والتعلمية.
- يظهر فهماً لأهداف التدريب، وللنتائج التدريبية العامة التي تدل عليها.
- يظهر فهماً لمعايير المنهاج التدريبي.
- يتقن النتائج التدريبية الخاصة بالحقائب التدريبية التي يدرّبها والمتوافقة مع معايير المنهاج التدريبي.

**2.10 المؤشر الرئيسي (10)**

أن من أول الصفات التي يجب أن تتوافر في المدرب هي تلك المرتبطة بفهم أسس ومبادئ تعليم الكبار، وأن يظهر فهماً للمرتكزات التي يقوم عليها النظام التدريبي ولخصائصه الرئيسية ولاتجاهات تطويره.

**11. معايير المحتوى التدريبي**

يتقن أساليب تحويل المادة التدريبية / التعليمية إلى جدارات تحقق أهداف التدريب.

**1.11 المعايير الفرعية**

- يستطيع تحويل المادة التدريبية / التعليمية إلى محتوى قابل للتدريب والتعلم.
- يظهر فهماً للأفكار الأساسية في المنهاج التدريبي الذي يدرّبها وللتراطات بينها.
- يعرف أنماط وطرق تصميم وإعداد المنهاج التدريبي الذي يدرّبه.
- يعرف العلاقات بين المنهاج التدريبي الذي يدرّبه والمنهاج ذات الصلة الأخرى، ويعرف مصادر التعلم.
- يعرف تمثيل محتوى المنهاج التدريبي التي يدرّبه في أشكال وصيغ مختلفة تسهل على المتدرب تعلمها.

**2.11 المؤشر الرئيسي (11)**

ملماً بدرجة كافية بالتخصص والعلم الذي يقوم بتدريبه.

**12. معايير تخطيط التدريب**

يحدد الاحتياجات التدريبية ويكيف المنهج التدريبي وفق متطلبات مخرجات التعلم.

**1.12 المعايير الفرعية**

- يشخص مستويات المتدربين لتحديد احتياجاتهم التدريبية.
- يصمم خططاً تدريبية متماسكة في ضوء مخرجات التعلم ووفق معايير مناهج التدريب.
- يظهر معرفة في استراتيجيات التدريب، ويختار الملائم منها وفق الحاجات والأساليب التدريبية المتنوعة.

يصمم نشاطات تدريبية تفاعلية، تحفز المتدربين على التعلم ويشركهم فيها.  
يصمم بيئات تدريبية تفاعلية وتتسم بالأمن والتشارك والتعاون.

2.12 المؤشر الرئيسي (11)

يخطط البرامج التدريبية وفق مواصفات ومعايير تقييم تلبي مخرجات التعلم لكل مناهج  
تدريبية.

13. معايير تنفيذ التدريب

يبدع في استخدام الطرق والأساليب التدريبية ويضمن تحقيق الأهداف التدريبية ومخرجات  
التعلم.

1.13 المعايير الفرعية

- يصمم خطته التدريبية وفق مستجدات المواقف التدريبية / التعليمية وحاجات المتدربين.
- يستخدم مصادر تدريبية ملائمة في ضوء المخرجات التدريبية ونواتج التدريب المقصود، وتنوع المتدربين وحاجاتهم التدريبية، ويستخدم بفاعلية استراتيجيات التدريب الملائمة والمتنوعة.
- يُظهر في تدريبه اهتماماً واضحاً في تنمية مهارات الإبداع لدى المتدربين.
- يقدم جلسات تدريبية بشكل مشوق وملهم وواضح، ويتواصل بفاعلية مع المتدربين لتسهيل تعلمهم ونمائهم.

المؤشر الرئيسي ( 13 )

مدى فاعلية العملية التدريبية وزيادة تأثيرها على المتدربين من خلال طريقة تنفيذ المدرب للعملية التدريبية، وأسلوبه في التدريب، ومدى معرفة المدرب في منهجيات وأساليب التدريب المختلفة، وأتقانه لاستراتيجيات التدريب المتنوعة بما يتناسب مع طبيعة الموضوع المطروح للتنفيذ وقدرات المتدربين والموارد والإمكانات المتاحة.

14. معايير التنمية المهنية والتطوير الذاتي للمدرب:

قدرة المدرب على التطوير الذاتي والتنمية المهنية

1.14 المعايير الفرعية

- يستخدم مصادر وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتطوير معرفته وقدراته على التدريب.
- لديه بحوث منشورة ومؤلفات في مجال اختصاص التدريب.
- يظهر اهتماماً في رفع مستواه في مجال التدريب والمعرفة العميقة في الاختصاص من خلال مؤهلات مهنية.
- يُحلل مخرجات تنفيذ التدريب في ضوء نتائج تقييم تعلم المتدربين وتقدمهم.
- يستخدم استراتيجيات بحثية إما فرداً أو مشتركاً لتطوير قدرته على التدريب.



- يشترك في الجمعيات والاتحادات المهنية ومنظمات المجتمع المدني في مجال اختصاصه.

- يشترك في المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية والنقاشية.

#### 2.14 المؤشر الرئيسي (14)

يعمل المدرب على تعزيز قدراته من خلال برامج التطوير الذاتي والتنمية المهنية لرفع مستواه المهني، ويعمل على الوقوف على المستجدات في مجال التدريب، ويتابع وينمي قدراته في مجال التكنولوجيا ويستخدم المصادر والادوات والوسائل المتيسرة لتطوير ذاته مهنيًا.

#### 15. معايير اخلاقيات مهنة التدريب

تحلي المدرب باخلاقيات رسالة ومهنة التدريب

#### 1.15 المعايير الخرجية

- يلتزم المدرب في القيم الحميدة في تعامله مع الزملاء، والإدارة، والمتدربين والاطراف الأخرى.

- يحافظ على مظهر عام يليق في مهنة المدرب.

- يُظهر التزاماً في رسالة الهيئة التدريبية التي يعمل لها ويحافظ على صورتها.

- يُظهر التزاماً في واجباته ومسؤولياته المهنية ويؤديها بإخلاص وأمانة وتواضع.

- يتقبل المتدربين وآراءهم ويعاملهم باحترام ونزاهة ومساواة وعدل ويحافظ على أسراهم.

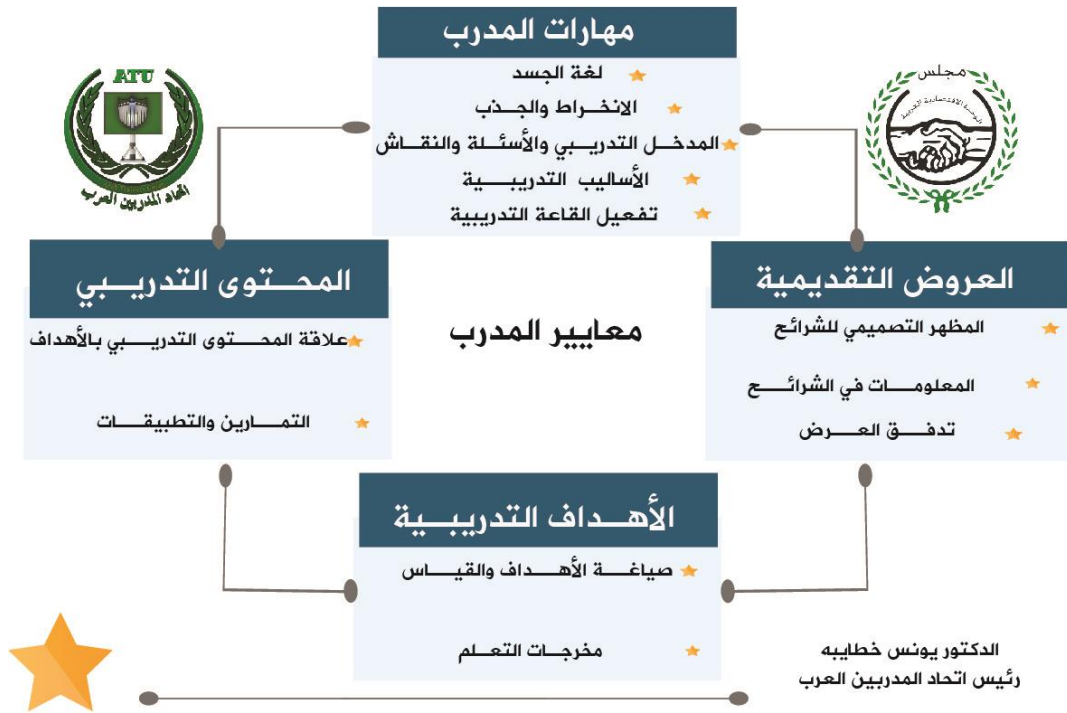
#### 2.15 المؤشر الرئيسي (15)

يُظهر المدرب سلوك يعد قدوة للمتدربين داخل وخارج القاعة ويلتزم باخلاقيات مهنة التدريب التي تمثل قيم الخير والتحلي بالسول الإيجابي.

## نماذج تقييم مهارات المدرب

ترتكز معايير مهارات المدرب في اتحاد المدربين العرب على أربع مرتكزات أساسية وهي :

1. معيار مهارات المدرب ويتكون من معايير: لغة الجسد، الانخراط والجذب، المدخل التدريبي، مهارات طرح الأسئلة والنقاش، الأساليب التدريبية ، تفعيل القاعة التدريبية.
2. معيار العروض التقديمية ويتكون من معايير: المظهر التصميمي للشرائح، المعلومات في الشرائح، تدفق العرض.
3. معيار الأهداف التدريبية ويتكون من معايير: صياغة الأهداف والقياس، مخرجات التعلم.
4. معيار المحتوى التدريبي ويتكون من معايير : علاقة المحتوى التدريبي بالأهداف، والتمارين والتطبيقات.



## أولاً: مهارات المدرب في التقديم

لغة الجسد				
النتيجة	2 نقاط يستخدم صوتاً واضحاً طوال مدة العرض لسماحه بسهولة، وينوع في نبرات الصوت لجذب المتدربين.	1 نقطة يستخدم صوتاً واضحاً في غالب الأحيان وغالباً ما ينوع في نبرات الصوت، ويجعل قدرة الاستماع لدى الجمهور صعباً أحياناً.	0 نقطة مستوى نبرة الصوت على وتيرة واحدة، الأمر الذي يجعل الاستماع إليه صعباً ومملأً.	الصوت
النتيجة	2 نقطة يفتح الكاميرا طوال الوقت، ويهتم كثيراً بالتواصل البصري ويوزع دائماً نظراته في القاعة التدريبية ودوداً ومبتسماً.	1 نقطة يفتح الكاميرا في حال التدريب الرقمي معظم الاحيان، ويوزع أحياناً نظراته في القاعة التدريبية الى المتدربين ودوداً ومبتسماً أحياناً .	0 نقطة لم يفتح الكاميرا في حال التدريب الإلكتروني، وغالباً تكون نظراته في القاعة التدريبية بعيداً عن الجمهور.	التواصل البصري
النتيجة	2 نقطة دائماً يربط بين العروض التقديمية والتوضيح مع مشاركة العروض التقديمية مع المتدربين بطريقة سلسلة، ويعتمد على العروض التقديمية كمرجع وليس للقراءة المباشرة.	1 نقطة أحياناً يعتمد المدرب في القاعة الافتراضية أو التدريبية على القراءة من العروض التقديمية.	0 نقطة في غالب الاحيان يعتمد المدرب في القاعة الافتراضية أو التدريبية على القراءة من العروض التقديمية	التواصل مع العرض التقديمي
النتيجة	2 نقطة المدرب دائماً يتحرك بطريقة جاذبة بين المتدربين في القاعة ، ويقدم ابحاث معبرة عن المفردات دائماً.	1 نقطة المدرب يتحرك أحياناً بطريقة جاذبة بين المتدربين في القاعة ، ويقدم ابحاث معبرة عن المفردات أحياناً.	0 نقطة المدرب في غالب الاحيان واقف في مكانه أو جالس، ولا يوجد أي من الحركات الجاذبة والمعبرة عن المفردات.	الحركات والايحاءات
الإنخراط والجذب				
النتيجة	2 نقطة طريقة التعارف كانت جاذبة ومختصرة ومحفزة وتفاعلية	1 نقطة تعرف على المتدرب بطريقة غير جاذبة	0 نقطة لم يتعرف على المتدربين	التعرف على المتدربين
النتيجة	2 نقطة عرف بنفسه ولماذا هو وقدم عنصر التشويق وبين قدرته على حل المشكلات.	1 نقطة عرف بنفسه وحدد بعض العناصر الجاذبة.	0 نقطة عرف بنفسه بطريقة مملة أو لم يعرف بنفسه.	التعريف بنفسه
النتيجة	2 نقطة حدد قواعد السلوك بطريقة ابداعية باشارك جميع المتدربين وبما يتناسب مع رغبته في القواعد.	1 نقطة يشرك عدد قليل من المتدربين بقواعد السلوك.	0 نقطة حدد بنفسه قواعد السلوك أو لم يحدد.	قواعد السلوك
النتيجة	2 نقطة	1 نقطة	0 نقطة	تحديد

التوقعات من البرامج	حدد بنفسه أهداف الدورة أو لم يحدد ولم يناقش الأهداف والتوقعات مع المتدربين	ناقش بعض الأهداف والتوقعات مع المتدربين ولم تظهر فعلياً توقعات المتدربين .	ناقش بفاعلية الأهداف وحدد التوقعات وتوافق مع المتدربين على الأهداف والتوقعات.
<b>المدخل التدريبي والاستئلة والنقاش</b>			
الاستعداد	0 نقطة المدرّب متوتر وغير مستعد	1 نقطة ظهر عليه بعض التوتر مع القليل من الاستعداد	2 نقاط كان واثق وجاهز تماماً – ولم يظهر عليه التوتر وفي حالة استعداد تام
المدخل التدريبي	0 نقطة المدخل التدريبي غير مناسب لتعزيز تفاعل المتدربين أو المحتوى التدريبي.	1 نقطة المدخل التدريبي مناسب بعض الشيء لتعزيز تفاعل المتدربين أو المحتوى التدريبي.	2 نقاط استهل الدورة من خلال أسلوب تدريبي محفز وجذاب وتفاعلي وذات صلة مباشرة في المحتوى التدريبي.
المحاضرة وردود الفعل	0 نقطة قدم محاضرة مملة دون تداخل مباشر مع المتدربين.	1 نقطة قدم محاضرة ورد على استفسارات المتدربين في أغلب الأحيان.	2 نقطة قدم محاضرة قصيرة وقدم ردود فعل على مشاركة المتدربين بشكل ملهم ومحفز وجذاب مع تداخل مباشر مع المتدربين .
<b>الأسئلة والنقاش</b>			
طرح الأسئلة	0 نقطة طرح أسئلة غير واضحة	1 نقطة طرح أسئلة واضحة أحياناً وتفاعل محدود	2 نقطة طرح أسئلة بشكل سلس ومباشر ووضح وتفاعل مع المتدربين ولخص الاجابات وادارة جلسة الاسئلة بفاعلية.
التفاعل مع الأسئلة	0 نقطة لم يجب احد على الأسئلة واجاب بنفسه أو تجاهل السؤال كلياً أو فقد السيطرة على تفاعل المتدربين ولم يستطع تحقيق الهدف من السؤال	1 نقطة تفاعل محدود مع الأسئلة أو ظهر توتر محدود على المدرّب ولم يقدم ردود فعل.	2 نقطة حدد مسبقاً الهدف وطريقة التعامل مع الأسئلة وطرح الأسئلة بفاعلية وتوازن فعال بالتعامل مع المتدربين ولخص اجابات المتدربين.
النقاش	0 نقطة فقد زخم النقاش وعدم القدرة على اشراك اكبر قدر ممكن من المتدربين وخلق ارضية مشتركة في حال اختلاف وجهات النظر.	1 نقطة أحياناً يشرك المدرّب المتدربين في النقاش ويخلق ارضية مشتركة في حال اختلاف وجهات النظر.	2 نقطة قدرة على اشراك المتدربين وتوضيح الأسئلة أو اعادة صياغتها لاستثارة مشاركة المتدربين. والقدرة الواضحة على اشراك اكبر قدر ممكن من المتدربين وخلق ارضية مشتركة في حال اختلاف وجهات النظر.
<b>الوسائل التدريبية</b>			
الأمثلة والرسوم التوضيحية	0 نقطة لم يستخدم أي أمثلة أو رسوم توضيحية ذات صلة	1 نقطة استخدم أحياناً أمثلة أو رسوم توضيحية بدرجة معقولة	2 نقطة أستخدم أمثلة أو رسوم توضيحية فعالة ومناسبة للمحتوى التدريبي

		لصلتها بالمحتوى التدريبي	بالمحتوى التدريبي	
النتيجة	2 نقطة قدرة فائق على التعامل مع المجموعات وقدم تعليمات واضحة لجميع الأنشطة ودعم لضمان اشراك الجميع في الأنشطة.	1 نقطة تعامل احيانا مع المجموعات ولم يقدم تعليمات واضحة لجميع الأنشطة.	0 نقطة لم يتعامل مع المجموعات ولم يقسم المتدربين إلى مجموعات.	مجموعات العمل
النتيجة	2 نقطة قدم حالة عملية مصممة بشكل ممتاز ذات صلة بالمحتوى التدريبي وحل مشكلات التدريب.	1 نقطة الحالات العملية ركيكة وغير واضحة أو ليس لها صلة بتصميم الحالة العملية أو المحتوى.	0 نقطة الحالات العملية غير موجودة	الحالات العملية
النتيجة	2 نقطة قدم المتدربين نتائج الأنشطة وقدم المدرّب ردود فعل مناسبة.	1 نقطة قدم المتدربين نتائج الأنشطة ولم يقدم ردود فعل مناسبة حول الأنشطة.	0 نقطة لم يقدم المتدربين نتائج أنشطتهم ولم يقدم المدرّب ردود فعل مناسبة حول الأنشطة.	ردود الفعل على الأنشطة
النتيجة	2 نقطة نوع المدرّب في أساليب حل مشكلات الأداء بفاعلية.	1 نقطة استخدم المدرّب اسلوب غير مناسب لحل المشكلات.	0 نقطة لم يستخدم المدرّب أي اسلوب مناسب لحل مشكلات الاداء.	حل المشكلات
مهارات متنوعة				
النتيجة	2 نقطة يلخص النقاط الرئيسية مع الانتهاء من كل جلسة تدريبية.	1 نقطة يلخص أحياناً النقاط الرئيسية مع الانتهاء من كل جلسة تدريبية.	0 نقطة لم يلخص النقاط الرئيسية مع الانتهاء من كل جلسة تدريبية.	تلخيص الجلسة التدريبية
النتيجة	2 نقطة يجيب بنفسه على جميع الأسئلة المطروحة من قبل المتدربين بشكل صحيح.	1 نقطة يجيب أحياناً بنفسه على جميع الأسئلة المطروحة من قبل المتدربين بشكل صحيح.	0 نقطة لا يجيب بنفسه على جميع الأسئلة المطروحة من قبل المتدربين بشكل صحيح.	الإجابة على أسئلة المتدربين
النتيجة	2 نقاط يظهر قدرة على فصل المحاضرات / والتدخل في المناقشة في النقاط المناسبة.	1 نقطة قدرة ضعيفة على فصل المحاضرات / والتدخل في المناقشة في النقاط المناسبة.	0 نقطة ليس لديه قدرة على فصل المحاضرات / والتدخل في المناقشة في النقاط المناسبة.	الفصل بين المحاضرات والمناقش
النتيجة	2 نقطة ينسجم مع المتدربين بهدوء وترحيب ومجاملة.	1 نقطة أحياناً ينسجم مع المتدربين بهدوء وترحيب ومجاملة.	0 نقطة لم يظهر انسجام مع المتدربين والتعامل بهدوء وترحيب ومجاملة.	التعامل مع المتدربين
النتيجة	2 نقاط	1 نقطة	0 نقطة	تشجيع

	دائماً يشجع المشاركين على تبادل خبراتهم والمساهمة في عملية التعلم الجماعي.	يشجع أحياناً المشاركين على تبادل خبراتهم والمساهمة في عملية التعلم الجماعي.	لم يظهر تشجيع للمشاركين على تبادل خبراتهم والمساهمة في عملية التعلم الجماعي.	المتدربين
النتيجة	2 نقاط يجعل المفاهيم واضحة ويسهل تذكرها - يعرض فكرة واحدة في كل مرة ويبين العلاقات بين الأفكار.	1 نقطة أحياناً يجعل المفاهيم واضحة ويسهل تذكرها - يعرض العديد من الأفكار مع تربط غير واضح في كثير من الأحيان.	0 نقطة المفاهيم غير واضحة ويصعب تذكرها - يعرض الكثير من المعلومات في كل مرة دون ربط العلاقات بين الأفكار.	المفاهيم
النتيجة	3 نقاط دائماً منفتح على الأفكار ووجهات النظر الجديدة - ويقدم دائماً لهم معرفة أو وجهات نظر جديدة.	2 نقطة أحياناً منفتح على الأفكار ووجهات النظر الجديدة - ويقدم لهم معرفة أو وجهات نظر جديدة.	1 نقطة غير منفتح على الأفكار ووجهات النظر الجديدة - ولا يقدم لهم معرفة أو وجهات نظر جديدة.	وجهات النظر
النتيجة	3 نقاط يقسم المفاهيم المعقدة بدقة بطريقة يمكن للمشاركين فهمها.	2 نقطة أحياناً يقسم المفاهيم المعقدة بدقة بطريقة يمكن للمشاركين فهمها.	1 نقطة ليس لديه القدرة على تقسيم المفاهيم المعقدة بدقة بطريقة يمكن للمشاركين فهمها.	تقسيم المفاهيم المعقدة
27	مجموع النقاط			

## ثانياً : تقييم العروض التقديمية

جماليات شاملة (يشير هذا إلى مظهر الشرائح ، وليس المعلومات المقدمة.)				
النتيجة	2 نقاط الغلاف يبرز عنوان الدورة و / أو الجهة المانحة ان وجدت و معد الدورة أو المقدم بشكل ممتاز.	1 نقطة الغلاف يبرز عنوان الدورة و / أو الجهة المانحة ان وجدت و معد الدورة أو المقدم غير منظم.	0 نقطة لم يبرز الغلاف عنوان الدورة و / أو الجهة المانحة ان وجدت و معد الدورة أو المقدم	الغلاف الامامي للشرائح
النتيجة	2 نقاط الخلفية مناسبة للقراءة في جميع الشرائح	1 نقطة الخلفية مناسبة لقراءة العرض أحياناً	0 نقطة الخلفية تجعل قراءة العرض صعباً	خلفية الشرائح
النتيجة	3 نقاط الرسومات ذات صلة بالموضوع، و الأصوات أن وجدت متميزة والحركات أن وجدت تستخدم بشكل فعال.	2 نقطة بعض الرسومات ذات صلة بالموضوع، وبعض الأصوات مقبولة والحركات أن وجدت تستخدم بشكل فعال.	1 نقطة الرسومات ليس لها علاقة بالموضوع، والأصوات أن وجدت ركيكة والحركات أن وجدت لا تستخدم بشكل فعال.	الرسومات والحركات والأصوات

الخطوط	0 نقطة مقاييس ونوعية ولون الخطوط يصعب قراءتها وغير مناسبة كلياً.	1 نقطة بعض مقاييس ونوعية ولون الخطوط مناسبة للقراءة	2 نقطة جميع مقاييس ونوعية ولون الخطوط مناسبة للقراءة	النتيجة
تصميم المعلومات في الشرائح				
الإخطاء والتنسيق الرقمي	0 نقطة أخطاء الإملائية في معظم الشرائح ومعظم التنسيق الرمزي النقطي غير متنسق أو غير واضح.	1 نقطة أخطاء إملائية في بعض الشرائح ، وبعض التنسيق الرمزي النقطي غير متنسق في بعض الشرائح.	1 نقاط لا توجد أخطاء الإملائية التنسيق الرمزي النقطي في جميع الشرائح متنسق وواضح.	النتيجة
حجم المعلومات	0 نقطة الكثير من المعلومات في معظم الشرائح ، أكثر من ثلاث سطور في الشريحة الواحدة.	1 نقطة بعض الشرائح فيها الكثير من المعلومات أكثر من ثلاث سطور في الشريحة.	2 نقاط المعلومات واضحة وموجزة في كل الشرائح. ويستخدم انفوجرافيك	النتيجة
تدفق العرض التقديمي				
التنظيم	0 نقطة العرض التقديمي غير منظم ويصعب متابعته.	1 نقطة معظم العرض التقديمي متسلسل ولكن هناك عدد قليل من الشرائح غير منظمة.	2 نقاط العرض التقديمي منظم جيداً ومتسلسل.	النتيجة
التسلسل وترابط المعلومات	0 نقطة تفتقر غالبية الشرائح الى التسلسل والترابط المنطقي	1 نقطة بعض الموضوعات تعرض بشكل متسلسل وترابط	2 نقاط جميع المعلومات المعروضة متسلسلة ومترابطة	النتيجة
صلة المعلومات المعروضه بالأهداف	0 نقطة المعلومات المعروضة في الشرائح ليس لها صلة بأي من الأهداف	1 نقطة غالبية المعلومات المعروضه في الشرائح ليست ذات صلة بالأهداف ولكنها كافية	2 نقاط المعلومات المعروضه في الشرائح تلبي المتطلبات الموضوعية والأهداف.	النتيجة
المصادر	0 نقطة كل المصادر ليست ذات صلة بالموضوع و / أو موثقة بدقة	1 نقطة بعض المصادر ذات صلة بالموضوع و / أو موثقة بدقة.	2 نقاط معظم المصادر ذات صلة بالموضوع وموثق بدقة.	النتيجة
مجموع النقاط				37

## ثالثاً: الأهداف التدريبية ومخرجات التعلم

علاقة الاهداف بالمحاور والجدارات				
الاهداف والجدارات	0 نقطة	ليس هناك أي علاقة بين الأهداف التدريبية والمحاور والجدارات المستهدفه من المتدرب	1 نقطة	هناك علاقة بسيطة بين الأهداف التدريبية والمحاور التدريبية والجدارات المستهدفه من المتدرب.
النتيجة	2 نقاط	الأهداف التدريب ذات صلة مباشرة بجميع المحاور التدريبية والجدارات المستهدفة.	النتيجة	2 نقطة
علاقة الأهداف بالمحتوى	0 نقطة	لا يوجد أي علاقة بين الهدف والمحتوى المعروض.	1 نقطة	بعض الأهداف ذات صلة بالمحتوى.
النتيجة	2 نقطة	الأهداف جميعها محددة بوضوح في المحتوى التدريبي	علاقة الأهداف بالمحتوى	2 نقطة
صياغة الأهداف والقياس				
دقة صياغة الأهداف	0 نقطة	لم يطبق معايير صياغة الأهداف.	1 نقطة	يطبق في بعض الأهداف معايير صياغة الأهداف
النتيجة	2 نقطة	تم صياغة الأهداف جميعها وفق معايير صياغة الهدف	وصف الأهداف	0 نقطة
وصف الأهداف	0 نقطة	صياغة الأهداف لا تركز على وصف التعلم ، بمعنى آخر ، لا تحدد الأهداف ما سيكون قادراً على فعله بنهاية الدورة.	1 نقطة	صياغة الأهداف تركز بشكل سطحي على وصف التعلم الذي سيحققه المتدربين ، تحدد بعض الأهداف ما سيكون قادراً على فعله بنهاية الدورة.
النتيجة	2 نقطة	صياغة الأهداف تركز بشكل كامل على وصف التعلم الذي سيحققه المتدربين ، تحدد الأهداف بالتفصيل ما سيكون قادراً على فعله بنهاية الدورة.	مخرجات التعلم والأهداف	
مخرجات التعلم	0 نقطة	لا يمكن ملاحظة مخرجات التعلم ، لا تصف كيف يبدو عليه التعلم.	1 نقطة	يمكن ملاحظة بعض مخرجات التعلم ، يصف بعضها كيف يبدو عليه التعلم.
النتيجة	2 نقطة	يمكن ملاحظة مخرجات التعلم، حيث تصف كيف يبدو عليه التعلم.	الأهداف التفصيلية	0 نقطة
الأهداف التفصيلية	0 نقطة	الأهداف التفصيلية غير قابلة للقياس أو غير محددة.	1 نقطة	غالبية الأهداف التفصيلية قابلة للقياس ومحددة.
النتيجة	2 نقطة	جميع الأهداف التفصيلية قابلة للقياس.	استخدام أدوات القياس	0 نقطة
استخدام أدوات القياس	0 نقطة	لم يستخدم المدرب أي أداة لقياس مخرجات التعلم.	1 نقطة	يستخدم بعض أدوات قياس مخرجات التعلم غير كافية للقياس.
النتيجة	2 نقطة	يستخدم المدرب أدوات كافية لقياس مخرجات التعلم.	مجموع النقاط	



## رابعاً: المحتوى التدريبي

مصادقية المحتوى التدريبي				
الربط بين الاهداف والمحتوى	0 نقطة المحتوى غير مقسم الى وحدات وجلسات تدريبية وموضوعات	1 نقطة هناك علاقة في تقسيم المحتوى الى وحدات وجلسات تدريبية وموضوعات .	2 نقاط المحتوى مقسم منطقياً الى وحدات وجلسات تدريبية وموضوعات	النتيجة
الوحدات والأهداف العامة	0 نقطة لا يوجد أي علاقة بين الوحدات التدريبية والأهداف العامة .	1 نقطة بعض الوحدات التدريبية ذات صلة بالأهداف العامة .	2 نقطة تتمثل جميع الأهداف العامة في الوحدات التدريبية	النتيجة
الجلسات والأهداف التفصيلية	0 نقطة لا يوجد أي علاقة بين الجلسات التدريبية والأهداف التفصيلية .	1 نقطة بعض الجلسات التدريبية ذات صلة بالأهداف التفصيلية .	2 نقطة تتمثل جميع الأهداف التفصيلية في الجلسات التدريبية	النتيجة
علاقة الموضوعات بالمفاهيم والتطبيقات	0 نقطة لا تغطي الموضوعات التدريبية المفاهيم والتطبيقات .	1 نقطة بعض الموضوعات التدريبية تغطي المفاهيم والتطبيقات .	2 نقطة جميع الموضوعات التدريبية تغطي تماماً المفاهيم والتطبيقات .	النتيجة
التمارين والتطبيقات				
مناسبة التمارين والتطبيقات مع المحتوى	0 نقطة لا يوجد تمارين وتطبيقات تتناسب مع المحتوى	1 نقطة بعض التمارين والتطبيقات ذات صلة تناسب المحتوى	2 نقطة التمارين والتطبيقات مناسبة جداً المحتوى	النتيجة
الاساليب التدريبية في المحتوى	0 نقطة لا يوجد تنوع في الاساليب التدريبية	1 نقطة أحياناً الأساليب التدريبية ذات صلة بالمحتوى .	2 نقطة ينوع في استخدام الأساليب التدريبية بما يخدم المحتوى .	النتيجة
مجموع النقاط				
مجموع النقاط الكلية				

### رابعاً: معايير مفتاح المتدرب

درجة امتلاك المتدرب للمهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لحدوث تغيير في عمله أو تنمية قدراته للقيام بالمهام الحالية والمستقبلية وفق مخرجات تعلم محددة.

16. معيار ردود الفعل والملائمة والرضاء والتعلم

#### 1.16 المعايير الفرعية

- مدى التطور الشخصي للمتدربين في معارفهم ومهاراتهم والسلوك المهني والاجتماعي .
- مدى تنمية دافعية المتدرب نحو التعلم والاستمتاع في العملية التدريبية.
- قدرة المتدربين على التواصل والتعامل البيئي والقبول والاحترام بين المتدربين والمدربين والإدارة.
- مدى التزام المتدربين بالتشريعات والقيم واحترام وقبول الآخر.
- مستوى التحصيل والتقدم الذي يحرزه المتدربين بعد التدريب.
- قدرة المتدربين على تطبيق مخرجات التعلم المحددة في البرامج التدريبية.
- درجة رضى المتدربين عن العملية التدريبية.
- مدى توافق الموضوعات التدريبية مع احتياجات المتدربين.
- مدى رضى المتدربين حول أداء المدرب.

#### 2.16 المعيار الرئيسي (16)

يملك المتدربين مهارات ومعارف واتجاهات تعمل على صقل شخصيتهم وتمكنهم من التفاعل والتواصل بشكل إيجابي مع الآخرين ومع مجتمعهم.

اتحاد المدربين العرب العامل في نطاق مجلس  
الوحدة الاقتصادية العربية  
بجامعة الدول العربية

هاتف: 0096265399056 فاكس : 0096265399057

جوال: 00962796846000

ايميل: [info@arabtrainers.org](mailto:info@arabtrainers.org)

