

مقترح

ضوابط ومعايير التدريب في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

أولاً: اختصاص هذه الوثيقة

تختص هذه الوثيقة بضوابط ومعايير جودة تنفيذ التدريب الذي تقدمه الجامعة لمنسوبيها وللجهات الخارجية، وكذلك تختص بالتدريب الذي يقدم من جهات خارجية لمنسوبي الجامعة. وهذه الوثيقة لا تختص بالتدريب الفردي لمنسوبي الجامعة في جهات خارجية (اختصاص اللجنة الدائمة للابتعاث والتدريب والمجلس العلمي) ولا تختص بالتدريب الذي يقدمه منسوبي الجامعة بصفة شخصية لجهات خارجية.

ثانياً: تعريفات

- الجامعة: جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- مجلس العمادة: مجلس عمادة التطوير الأكاديمي.
- الجهات الداخلية: الكليات والإدارات والعمادات المساندة داخل الجامعة.
- الجهات الخارجية: المؤسسات الخاصة والحكومية خارج الجامعة.
- الدورات التدريبية الداخلية (التدريب الداخلي): أي نشاط ينطبق عليه تعريف وشروط الدورة التدريبية أو البرنامج التدريبي (المدرجة في ثلثاً) ويقدم لمنسوبي الجامعة من قبل الجامعة.
- الدورات التدريبية الخارجية (التدريب الخارجي): أي نشاط ينطبق عليه تعريف وشروط الدورة التدريبية أو البرنامج التدريبي (المدرجة في ثلثاً) وتقدمه الجامعة لغير منسوبي الجامعة من جهات خارجية أو أفراد سواء كان داخل الحرم الجامعي أو خارجه.
- الدورات المستضافة (التدريب المستضاف): أي نشاط ينطبق عليه تعريف وشروط الدورة التدريبية أو البرنامج التدريبي (المدرجة في ثلثاً) ويقدم لمنسوبي الجامعة من جهات تدريبية خارجية بتكلفة مادية على الجامعة.
- معايير الجودة (Quality Standards): مصطلح يصف الحالة المثالية للتدريب ومخرجاته والذي يصمم لمساعدة وحدات التدريب في تحقيق الفاعلية والكفاءة والتحسين المستمر بما يتوافق مع تطلعات المستفيدين والوفاء باحتياجاتهم التدريبية.

شكل رقم (1) التدريب الداخلي والخارجي في جامعة الأميرة نورة





ثالثاً: تعريف أنشطة التدريب

مثال	القيادة	الشهادة	تقييم اكتساب المهارات؟	المدة	الحضور	النشاط
دورة الإسعافات الأولية	مدرب	اجتياز	نعم	لا تقل عن 6 ساعات	متدربين بخلفيات مهنية متشابهة	تزويد المتدربين بمهارة أو أكثر
برنامج السكرتير التنفيذي	مشرف	اجتياز - إتمام	نعم	لا يقل عن 5 أيام	متدربين بخلفيات مهنية متشابهة	تزويد المتدربين بمهارات مختلفة تعلم تخصص مهني معين من خلال سلسلة من الدورات التدريبية المترابطة وأنشطة وواجبات تفصل هذه الدورات.
ورشة عمل الخطأ الاستراتيجية	ميسر Facilitator	حضور	لا	لا تقل عن ساعتين	حضور بخلفيات متشابهة أو مختلفة بحسب الهدف من الورشة	جمع تغذية راجعة من الحضور لغرض معين من خلال أنشطة تفاعلية
أهمية الجودة للمؤسسات التعليمية	مخاضر	حضور	لا	غير محدد	حضور بخلفيات متشابهة أو مختلفة بحسب الموضوع	إيصال معلومات معينة للحضور

تختص عمادة التطوير الأكاديمي والإدارة العامة للموارد البشرية بالدورات والبرامج التدريبية فقط. وتخضع هذه الدورات والبرامج التدريبية لمعايير الجودة في سابقاً.



رابعاً: الهدف من وضع ضوابط ومعايير للتدريب

- تهدف ضوابط وآليات التدريب في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن إلى رفع مستوى التدريب بالجامعة من خلال التأكيد على التالي:
- 1- وجود الحاجة الفعلية للجامعة للمهارات التي يتم التدريب عليها (Gap Analysis – Needs Assessment) وقياس هذا الاحتياج بمنهجية دقيقة.
 - 2- اختيار الفئة المناسبة للتدريب المطلوب من ناحية مهارات خط الأساس ومن ناحية طبيعة العمل الفعلي الذي تتم ممارسته من هذه الفئة.
 - 3- ضمان جودة التدريب بحيث تتم الاستفادة الكاملة للمتدرب من أنشطة التدريب من خلال تجويد أهم عناصر التدريب: المدرب، المادة التدريبية، وطرق وأساليب التدريب. والتأكد من اكتساب المهارات من خلال التقييم والقياس والدعم.
 - 4- وجود خطة لتطبيق المتدرب للمهارات التي تم اكتسابها لما فيه مصلحة العمل ويشمل ذلك آلية لقياس ومتابعة الرئيس المباشر للتطبيق والدعم الاستشاري في فترة ما بعد التدريب.
 - 5- ضمان أعلى عائد لاستثمار الجامعة المالي والبشري في تدريب منسوبيها (رفع كفاءة الإنفاق).
 - 6- تعزيز مكانة الجامعة كمؤسسة نسائية أكاديمية متقدمة في مجال التدريب من خلال تنظيم وتجويد التدريب الذي تقدمه الجامعة للجهات الخارجية.

خامساً: ضوابط التدريب في جامعة الأميرة نورة

التدريب الداخلي

- يخضع التدريب الداخلي (التدريب الذي تقدمه الجامعة لمنسوبيها) في جامعة الأميرة نورة للضوابط التالية:
- 1- عمادة التطوير الأكاديمي هي الجهة الوحيدة المخولة في الجامعة بتنفيذ التدريب داخل الجامعة.
 - 2- تتكفل العمادة بتنفيذ التدريب الذي يسند إليها من قبل الإدارات والعمادات المساندة والجهات الأخرى كلا في تخصصه.
 - 3- تلعب الجهات الطالبة للتدريب بالوكالة التدريب (Training Owner).
 - 3- يخضع التدريب الداخلي لمعايير الجودة (Training Quality Standards) العشرة المفصلة في سابعاً.
 - 4- تعرض طلبات التدريب والسير الذاتية للمدرسين المقترحين على مجلس العمادة للموافقة.
 - 5- تحدد أولويات التدريب السنوية في الجامعة وفقاً للخطة الاستراتيجية ورؤية 2030 ويتم اعتمادها من مجلس الجامعة. يتم التنفيذ والصرف على أنشطة التدريب المختلفة وفقاً لهذه الأولويات نسبة وتناسب.
 - 6- توجيه التدريب حسب احتياج كل كلية أو إدارة ولا يقتصر على التخصص حيث إن المهارات المطلوبة لتطوير الأداء سواءً للعضو التعليمي أو القيادات قد لا يغطيها تخصص العضو وخاصة مع التطورات والمستجدات الحديثة في العملية التعليمية والإدارية

شكل رقم (2) رسم توضيحي لمسار التدريب الداخلي بجامعة الأميرة نورة





التدريب الخارجي

- يخضع **التدريب الخارجي** (التدريب الذي تقدمه الجامعة لجهات أو أفراد خارج الجامعة) للضوابط التالية:
- 1- يتم طلب التدريب الخارجي من الكليات والجهات المختلفة بحسب تخصص الجهة الطالبة للتدريب.
 - 2- يخضع التدريب الخارجي لمعايير الجودة (2 إلى 8) المفصلة في سابقاً.
 - 3- اختصاص الدورة في مجالات متناسبة مع مكانة الجامعة وتخصصها كجامعة شاملة للمرأة.
 - 4- عند تحديد رسوم التدريب، يتم دراسة البرامج المشابهة المتاحة وتحديد الرسوم بحيث تكون متناسبة مع متوسط رسوم الدورات المشابهة بدون مبالغ في الزيادة وبدون نقصان عن تكلفة الدورة.
 - 5- اعتماد مجلس العمادة للرسوم المحددة من قبل الجهة.
 - 6- مراعاة الحفاظ على هوية الجامعة كمؤسسة أكاديمية نسائية مرموقة في جميع خطوات التدريب.

التدريب المستضاف

- يخضع **التدريب المستضاف** (التدريب الذي تقدمه جهات خارجية لمنسوبي الجامعة بمقابل مادي) للضوابط والشروط التالية:
- 1- يتم طلب التدريب المستضاف من الكليات والجهات المختلفة كلا في تخصصه.
 - 2- تخصيص الدورة وعدم وجود جهة داخلية في الجامعة لتقديمها بالجودة المطلوبة.
 - 3- العلاقة المباشرة بين محتوى الدورة وطبيعة عمل الفئة المستفيدة.
 - 4- موافقة وكالة الجامعة الذي تتبعها الجهة الطالبة.
 - 5- يخضع التدريب المستضاف لمعايير الجودة (1 إلى 9) المفصلة في سابقاً.
 - 6- رفع خطة لضمان تطبيق مهارات التدريب ونقل المعرفة من قبل الجهة الطالبة للتدريب.
 - 7- لا تتعدى تكلفة الدورة (بدون الضيافة والتذاكر والإقامة) للمتدربة الواحدة عن 350 ريال في اليوم. تحسب التكلفة كالتالي:

تكلفة الدورة بدون التذاكر والإقامة والضيافة\مدة الدورة بالأيام

عدد المتدربات

يمكن تنفيذ تدريب مستضاف بتكلفة أعلى بعد موافقة مجلس العمادة.



سادساً: لماذا يحصر تنفيذ التدريب في عمادة التطوير الأكاديمي؟

تم حصر الأنشطة التدريبية على عمادة التطوير الأكاديمي للأسباب التالية:

- 1- تخصصية العمادة بهذه الأنشطة: يعد التدريب هو النشاط الأساسي لعمادة التطوير الأكاديمي مما يتيح لها التركيز على تجويد وتنظيم وتنفيذ عملية التدريب بشكل قد لا تستطيع جهات أخرى بأنشطة تخصصية أخرى القيام به بنفس الجودة.
- 2- خبرة العمادة في التدريب: منذ تأسيس العمادة في عام 1434هـ، نفذت العمادة أكثر من 800 نشاطاً تدريبياً لعدد يفوق 26,000 من المستفيدين. هذه الخبرة التراكمية لدى العمادة ستساهم بوضع الآليات والإجراءات لتتفاد وتجويد التدريب بمرونة ويسر.
- 3- اعتماد الجورد الدولي للمدرسين: حصلت العمادة في نهاية عام 2018م على الاعتماد الدولي للمدرسين (International Board of Certified Trainers - IBCT) هذا الاعتماد يقيم آليات التدريب والبيئة التدريبية ومعايير جودة التدريب. حصول العمادة على هذا الاعتماد يرفع من قيمة شهاداتها ويدعم توجه هذا المقترح لتتقن التدريب الخارجي من خلال عمادة التطوير الأكاديمي.
- 4- البنية الإدارية والتشريعية الداعمة: للعمادة مجلس باختصاصات وصلاحيات تدعم جودة وفعالية ومرونة التدريب وبعضوية جهات ذات علاقة من داخل وخارج الجامعة.
- 5- البنية التحتية الداعمة: تتوفر لدى العمادة بنية مكانية وتقنية داعمة للتدريب عدد (9) قاعات تدريبية حديثة وثلاث معامل حاسب ومكتبة مصادر تعلم ومرافق داعمة للتدريب. كذلك جاري العمل على نظام تهي متكامل لإدارة التدريب.

سابعاً: معايير جودة التدريب في جامعة الأميرة نورة (PNU's Training Quality Standards)

تخضع عملية التدريب في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للمعايير التالية لضمان جودة التدريب وكفاءة الإنفاق عليه:

1	الاحتياج التدريبي	إعداد دراسة منهجية دقيقة للاحتياج التدريبي
2	مخرجات التدريب	تحديد المخرجات المهارية للدورة التدريبية بناء على نتائج دراسة الاحتياج
3	المحتوى التدريبي	دقيق وحديث وقابل للتطبيق ويحقق مخرجات التدريب
4	عملية التدريب	تفاعلية وتناسب الفئة المستهدفة
5	المدرّب	مؤهل للتدريب على المحتوى التدريبي
6	بيئة التدريب	تهيئة الظروف اللازمة لتوفير بيئة تدريبية ملائمة تخدم مخرجات التدريب
7	تقييم المتدربين	جمع التغذية الراجعة الدقيقة من المتدربين لجميع جوانب التدريب
8	اكتساب المهارات	تقييم دقيق لمدى اكتساب المتدربين للمهارات التي تم التدريب عليها
9	أثر التدريب	خطة لتطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل وقياس أثرها على تطوير العمل
10	دعم ما بعد التدريب	توفير دعم استشاري للمتدربين بعد انتهاء التدريب في تطبيق المهارات المكتسبة





الجهة المسؤولة		المقياس		أداة المقياس		شرح المقياس		م
الجهة المسؤولة	نوعي	كمي	شرح المقياس	أداة المقياس	شرح المقياس	م	م	
الجهة طالبة التدريب أو عمادة التطوير الأكاديمي أو الإدارة العامة للموارد البشرية بناء على طلب الجهة	مدى تطابق الاحتياج مع خطط الجهة المعنية واتساقها مع توجهات الجامعة الاستراتيجية	تحديد الجدارات المطلوبة لتنمية مهارات الفئة المستهدفة حسب نتائج مجموعات التركيز لدراسة الاحتياج أو المقابلة - أو جلسات العصف الذهني أو متطلبات الخطة الاستراتيجية أو حسب توجهات الجامعة أو أي دليل آخر يقبل به مجلس عمادة التطوير الأكاديمي.	هذه الدراسة تحدد الكفايات والجدارات والمهارات الإدراكية التي يغطيها البرنامج التدريبي. تلتزم الجهات المختلفة الطالبة للتدريب بإعداد دراسة الاحتياج التدريبي وفق احتياج المؤسسة (SWOT / Training / Assessment Needs) حسب الآليات والمعايير التي يعتمدها مجلس العمادة أو تطلب من العمادة إجراء الدراسة لها.	1	الاحتياج التدريبي: إعداد دراسة دقيقة للاحتياج التدريبي			
الجهة طالبة التدريب	يصف المخرج التدريبي المهارة المتوقع اكتسابها بدقة ووضوح وتكون قابلة للقياس والتقييم	عدد المخرجات (بين 1-6) للدرجة تدريبية	تحديد مخرجات النشاط التدريبي وربط المخرجات بأهداف البرنامج التدريبي.	2	مخرجات التدريب: تحديد المخرجات المهارة للدرجة التدريبية بناء على نتائج دراسة الاحتياج			
-الجهة طالبة التدريب أو الجهة المقدمة للتدريب المستضاف أو عمادة التطوير الأكاديمي بناء على طلب الجهة بالتعاون مع خبير المحتوى	المادة العلمية التدريبية والمحتوى التدريبي للبرنامج وجدول يوضح ارتباط كل محتوى ونشاط بأهداف ومخرجات الدورة. المراجع العلمية - المكتبة الرقمية	جدول تطابق أجزاء المحتوى التدريبي وأنشطته مع الأهداف المرجوة من التدريب.	المحتوى التدريبي هو أداة هامة للمحافظة على تكامل عناصر التدريب الفعال ويتم إعداد المحتوى وفقاً للاحتياج التدريبي ومخرجات التدريب المطلوبة وبراعى دقة المحتوى وحدائجه وقابليته العالية للتطبيق في جامعة الأميرة نورة أو في بيئة العمل التي تنتهي لها الفئة المستهدفة.	3	المحتوى التدريبي: دقيق وحديث وقابل للتطبيق ويحقق مخرجات التدريب			
عمادة التطوير الأكاديمي و الإدارة العامة للموارد البشرية بالتعاون مع المدرب	نشاط تدريبي تفاعلي واحد لكل هدف على الأقل	الخطة التدريبية ومواءمتها مع مخرجات التدريب ومبادئ تعلم الكبار	تنوع الأنشطة التدريبية وتميزها بالعملية والتفاعلية وملاءمتها لعمر وسننات والمستوى المهاري للفئة المستهدفة. تتماشى عملية التدريب مع مبادئ تعلم الكبار (Adult Learning Principles).	4	عملية التدريب: تفاعلية وتتناسب الفئة المستهدفة			





عمادة التطوير الأكاديمي و الإدارة العامة للموارد البشرية	تقييم مجلس العمادة للمدرب		<ul style="list-style-type: none"> - استيفاء المدرب للمؤهلات والمهارات المطلوبة حسب الضوابط المعتمدة من مجلس العمادة - خبرة المدرب في مجال التدريب (سنوات الخبرة) - خبرة المدرب في مجال التخصص - خبرة المدرب التدريبية - تجهيزات القاعة التقنية حسب المعايير العالمية - ترتيب القاعة حسب طلب المدرب - سعة القاعة بالنسبة لعدد المتدربين - حسب المعايير العالمية - احتياجات المدرب التدريبية حسب نموذج احتياجات التدريب 	<p>التعرف على الكفايات المهنية للمدرب في مجال المحتوى التدريبي المقدم والتزاماته المهنية والمسؤوليات التي يؤديها وخبرته في مجال التدريب وتمكنه من آليات التدريب المختلفة.</p>	المدرّب: مؤهل للتدريب على المحتوى التدريبي	5
عمادة التطوير الأكاديمي و الإدارة العامة للموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> - قياس رضا المتدرب عن مكان التدريب - قياس رضا المدرب عن مكان التدريب وتوفر الاحتياجات 	<ul style="list-style-type: none"> - قياس رضا المتدرب عن مكان التدريب - قياس رضا المدرب عن مكان التدريب وتوفر الاحتياجات 	<ul style="list-style-type: none"> - توفير الاحتياجات اللازمة لتسهيل تنفيذ التدريب سواء كانت للمدرب أو المتدرب مع ضمان جودة الحركة والإضاءة والتهوية والأثاث والأمن والسلامة حسب المعايير العالمية 	<p>بيئة التدريب: تهينة الظروف اللازمة لتوفير بيئة تدريبية ملائمة تخدم مخرجات التدريب</p>	6	
عمادة التطوير الأكاديمي و الإدارة العامة للموارد البشرية	نتائج تقييم المتدربين لعناصر التدريب المختلفة		<ul style="list-style-type: none"> - قياس ردود الأفعال عن البرنامج التدريبي من خلال الاستبيانات وجلسات التركيز وغيرها من طرق جمع التغذية الراجعة 	<p>تقديم المدرب لكافة الخدمات التي تقدم له من بداية التحاق المتدرب بالتدريب للعملية التدريبية بجمع جوانبها وانتهاء بعملية دعمه في بيئة العمل لتطبيق المهارات المكتسبة Cumulative Journey experience</p>	تقديم المتدربين: جمع التغذية الراجعة الدقيقة من المتدربين لجميع جوانب التدريب	7





المدرّب عمادة التطوير الأكاديمي و الإدارة العامة للموارد البشرية	تقرير مدى الاستفادة - جهة العمل من المهارات التي اكتسبها المدرّب وتفصيل هذه الاستفادة - خطة إجراءات تصحيحية Action plan Corrective	نتيجة اكتساب المهارات للمتدرب مقارنة بالأهداف الموضوعة للبرنامج التدريبي	- قياس مستوى التعلم (اختبار قبلي واختبار بعدي)	يقيس المعيار المستوى التحصيلي للمهارات المعينة التي تم اكتسابها من قبل المتدربين أثناء البرنامج التدريبي من خلال تقييم قبلي وبعدي لتحديد درجة اكتساب المهارات ومعارف التدريب	8 اكتساب المهارات: تقييم دقيق لمدى اكتساب المتدربين للمهارات التي تم التدريب عليها
جهات عمل المتدربين المدرّب والمتدرب عمادة التطوير الأكاديمي و الإدارة العامة للموارد البشرية	خطة تطبيق ذاتية / Personal Learning Plan - خطة تنفيذية (Operational Plan) تضعها جهة العمل لضمان استخدام المتدرب مهارات المكتسبة في تطوير العمل - خطة قياس أثر تشمل استطلاعات الرأي وجلسات تركيز وغیره من طرق قياس أثر التدريب على جهة المتدرب وبناء عليه، خطة إجراءات تصحيحية.	عدد الجلسات والمقابلات والاستفسارات للمتدربين بعد البرنامج	- خطة تطبيق ذاتية (Personal Learning Plan) يرسم من خلالها الآليات والتغيرات التي يعتمد تغييرها في سلوكه وعمله بناء على ما تم تدريبه في النشاط التدريبي. كذلك تلتزم الجهات المختلفة الطالبة للتدريب بإعداد خطة تنفيذية بسيطة (Operational Plan) تضمن تطبيق المهارات المكتسبة في مصطنحة العمل. وتلتزم العمادة بتقييم أثر التدريب على الجهات التي يعمل بها المتدربون بعد انتهاء التدريب بمدة تتراوح من 3 إلى 6 أشهر حسب نوع التدريب.	أثر التدريب: خطة لتطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل وقياس أثرها على تطوير العمل	9
عمادة التطوير الأكاديمي و الإدارة العامة للموارد البشرية المدرّب	مدى رضا المتدربين عن عملية دعم ما بعد التدريب مدى تأثير دعم ما بعد التدريب على رفع فاعلية التدريب من خلال قياس الأثر (معياري 9)		- خدمات وطرق تواصل متنوعة تنبج للمتدرب الاستفسار عن أي موضوع يخص المهارات التي اكتسبها وكيفية تطبيقها. - ورش عمل بعد فترة من انتهاء التدريب لتعزيز اكتساب المهارات.	دعم ما بعد التدريب: توفير دعم استشاري للمتدربين بعد انتهاء التدريب في تطبيق المهارات المكتسبة	10

