

# المعايير المهنية

## المدرّب المهني (المستوى المهني)



## الفهرس

3	فريق العمل
5	كلمة رئيس هيئة تنمية وتطوير المهارت المهنية والتقنية
6	وصف المعيار
9	الوصف المختصر والتفصيلي للمهنة
10	المخاطر والمخاوف والتطلعات المستقبلية للمهنة
11	أماكن العمل المحتملة
12	الإطار المرجعي للكفايات المهنية / الفنية
43	شروط المدرب
43	شروط المتدرب
43	شروط النجاح في البرنامج التدريبي
44	مخطط توزيع ساعات البرنامج التدريبي
45	المسار الوظيفي
45	إرشادات التقييم
46	الأدوات والتجهيزات والمواد الأولية
47	مسرد المصطلحات
49	مخطط الديكم

## فريق العمل

الميسر ومطور وثيقة المعيار المهني		
1	الدكتورة نسرين الديسي	الشركة المرئية للاستشارات والتدريب (PRAVO®)
المشرفين والمنسقين		
1	المهندس أيمن الوريكات	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
2	المهندس علاء المسنات	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
3	أ.رابعة الحاج حسن	التعاون الدولي الألماني GIZ
4	م. ياسمن أبو زناد	التعاون الدولي الألماني GIZ
5	د. إيميل أبو جابر	جامعة الحسين التقنية
6	أ. محمود عبد الله	جامعة الحسين التقنية
7	أ. حنين عمرو	الشركة المرئية للاستشارات والتدريب (PRAVO®)
الخبراء الممارسين		
1	أ. صفية العمارين	مزود تدريب / وزارة التربية والتعليم
2	أ. دانا مصاروة	مزود تدريب / الجامعة الأردنية الألمانية
3	د. زينات فقراء	مزود تدريب / جامعة مؤتة
4	د. محمود الدويري	مزود تدريب / جامعة الشرق الأوسط
5	د. عامر حرازنة	مزود تدريب / الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب
6	أ. ميرفت اللحام	مزود تدريب / UNRWA
التمثيل		

التمثيل	الخبراء الممارسين	
مزود تدريب / UNRWA	أ. خولة أبو شريخ	7
مزود تدريب / جامعة عمان الأهلية	أ. زينا أبو السمن	8
مزود تدريب / مؤسسة نهر الأردن	أ. رشا البدارين	9
ممارس للمهنة / وزارة العمل	أ. غيداء العواملة	10
ممارس للمهنة / وزارة العمل	أ. محمود جابر	11
ممارس للمهنة / القطاع الخاص	د. علي الطراونة	12
ممارس للمهنة / القطاع الخاص	أ. ميرا سميرات	13

## كلمة رئيس هيئة تنمية وتطوير المهارت المهنية والتقنية

إن إعداد وتأهيل القوى العاملة لسوق العمل وإكسابهم المهارات الأدائية والاتجاهية الصحيحة وتمكينهم من مواكبة التطور السريع في سوق العمل، يستدعي وجود مرجعية قياسية (معايير مهنية) يتم في ضوئها ضبط نواتج العملية التدريبية، وتحسين ارتباطها بالاحتياجات النوعية لسوق العمل، ويتم إعدادها بمشاركة فاعلة من الشركاء الاجتماعيين، بالإضافة إلى مزودي التدريب، وتمثل هذه المعايير المهنية الركيزة الأساسية في إعداد وتطوير المناهج وبناء البرامج التدريبية وتصميم الاختبارات المهنية، كونها المعيار أو المحك الذي يحتكم إليه لبيان مدى ملائمة الخريج أو المتدرب لاحتياجات ومتطلبات أسواق العمل المحلية والإقليمية. إن عملية تطوير وتنمية الموارد البشرية للحاق بهذا التطور السريع في أسواق العمل الوطنية والدولية يقتضي وجود الكوادر المؤهلة لذلك، وهذه الكوادر - ومنها المدربين المهنيين - يجب أن يكون لهم ولأدائهم مرجعية قياسية (معايير مهنية) يتم في ضوئها ضبط تقديم خدمات التدريب المهني، على أن يتم إعداد هذه المعايير المرجعية بمشاركة فعالة من الشركاء الاجتماعيين، بالإضافة إلى مقدمي الخدمات أنفسهم ومزوديها. تم بناء المعايير المهنية في هذا الدليل المهني وفق مخطط تحليل الأنشطة من قبل خبراء ومختصين ممارسين للمهنة، بالإضافة إلى خبراء تعليم وتدريب؛ بهدف إيجاد وصف دقيق لمتطلبات التدريب والتشغيل اعتمادًا على تصنيف وتوصيف مهني معتمد، وقد تم اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨، و التصنيف الأردني المعياري للمهن ٢٠٢١ (JSCO) كمرجعين أساسيين في إعداد المعايير المهنية الوطنية مع ما هو ملائم ومناسب لمتطلبات سوق العمل الأردني الحالية والمستقبلية؛ بهدف أن تكون إطار مرجعي ليس فقط لمزودي تدريب المدربين المهنيين ومن في حكمهم، بل أيضًا لتكون مرجعًا لمقدمي خدمات التدريب المهني أنفسهم.

## وصف المعيار

### هدف المعايير

تستخدم هذه المعايير لغايات تقييم العاملين الحاليين أو المحتملين في مهنة (المدرّب المهني)، والاعتراف بخبراتهم ومنحهم الشهادات والمؤهلات المهنية ورخص مزاولة المهنة، وكذلك لبناء البرامج والمناهج التدريبية. قد يستخدم أصحاب العمل هذه المعايير من أجل اختيار موظفيهم وتدريبهم ورفع كفاءاتهم.

### وصف ونطاق هذه المعايير

تتضمن هذه المعايير الكفايات اللازمة للعامل بالمستوى المهني الذي يقوم في العمل على توظيف الكفايات والمهارات الشخصية للمدرّب، وتخطيط وتصميم التدريب، وتنفيذ التدريب، وتقييم التدريب، بالإضافة إلى المحافظة على المسؤولية المهنية، وتعبئة نماذج العمل وتطبيق إجراءات وتعليمات السلامة العامة.

وفيما يأتي نتائج البحث عن تصنيف المهنة:

أولاً: التصنيف العربي للمهن ذات العلاقة

الوصف	الرقم
اختصاصيو التعليم الذين لم يصنفوا في مكان آخر	الفصل 2359
اختصاصي تدريب مدرّبين	الرقم 235904

ثانياً: التصنيف العربي للمهن ذات العلاقة

الوصف	الرمز المسمى	الرقم
يعمل تحت إشراف مدير التدريب ويقوم بإعداد وثائق مشاريع التدريب، وتنسيق إعداد البرامج والمناهج التدريبية وتطويرها، وإعداد خطط التدريب، وإعداد قوائم التجهيزات ومواصفاتها، ومتابعة تنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم التدريب، وإدارة المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، وتطوير إجراءات وتأمين مستلزمات السلامة والصحة المهنية.	منسق تدريب مهني Coordinator, vocational	2351081

<p>يعمل تحت إشراف منسق التدريب أو مدير مركز التدريب ويقوم بإعداد خطط التدريب السنوية للتخصصات التدريبية ضمن نطاق إشرافه، وإعداد قوائم التجهيزات والمواد التدريبية للمشغل، ومتابعة جاهزية المشغل التدريبي، ومتابعة تنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم تقدم المتدربين، وإدارة المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، وتطوير إجراءات وتأمين مستلزمات السلامة والصحة المهنية.</p>	<p>ضابط تدريب مهني Officer, vocational training</p>	<p>2351091</p>
<p>يعمل اختصاصي تدريب المدربين تحت إشراف مدير التأهيل التربوي وضمن الصلاحية المخولة له ويقوم بدراسة وتحليل الاحتياجات التدريبية (النوعية والكمية) للمدربين المهنيين، وتصميم البرامج التدريبية الخاصة بتدريب المدربين، وتحديد كميات ومواصفات الآلات والتجهيزات الخاصة ببرامج تدريب المدربين، وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم المتدربين في البرامج التدريبية، وتسويق البرامج التدريبية، والإشراف على تنفيذها، وحساب كلفتها، ومراجعتها، وإعداد التقارير الفنية، وإدارة المرؤوسين وتنمية مهاراتهم، وتطوير إجراءات وتأمين مستلزمات السلامة والصحة المهنية.</p>	<p>اختصاصي تدريب مدربين Specialist, trainers' training</p>	<p>2351101</p>

ثالثاً: التصنيف الأردني للمهنة:

الرمز المهني	الوصف	مجموعة الأعمال	المجموعة القاعدية	المجموعة الثانوية	المجموعة الفرعية	المجموعة الرئيسية
	الاختصاصيون					2
	الإختصاصيون في التعليم				23	
	المتخصصون في التعليم الآخرون			235		
	اختصاصيو طرق التعليم (اساليب تدريس)		2351			
5	أخصائي تصميم برامج تدريبية	235106				
5	أخصائي وسائل تعليمية	235107				
5	أخصائي بحث تربوي	235108				
5	أخصائي أنشطة طلابية	235109				
5	باحث أكاديمي	235110				

وفي ضوء نتائج التصنيفات الدولية والعربية والأردنية، يقترح إضافة المسمى التالي:

المسمى (باللغة الإنجليزية)	المسمى (باللغة العربية)	المستوى	التصنيف
Professional Trainer	المدرّب المهني	المهني	الأردني

## الوصف المختصر والتفصيلي للمهنة

### الوصف المختصر:

مدرّب مهني يعمل تحت منفرداً أو تحت إشراف ويقوم بتوظيف الكفايات والمهارات الشخصية للمدرّب، وتخطيط وتصميم التدريب، وتنفيذ التدريب، وتقييم التدريب، بالإضافة المحافظة على المسؤولية المهنية، وتعبئة نماذج العمل وتطبيق إجراءات وتعليمات السلامة العامة.

### الوصف التفصيلي:

يوظّف مهارات الاتصال والتواصل؛ يطبّق مهارات العرض والتقديم؛ يدير الجلسات التدريبية؛ يقدم الدعم الفني والإداري؛ يحافظ على التطور المهني؛ يحلّل المناهج/الوحدات التدريبية؛ يعدّ خطط تدريب المادة النظرية؛ يعدّ خطط تدريب التطبيقات العملية والتدريب الميداني؛ يصمّم الأنشطة والتمارين العملية؛ يصمّم الاختبارات النظرية؛ يصمّم الاختبارات العملية؛ يهيئ بيئة التدريب؛ يتفقّد أدوات السلامة العامة؛ يوضّح إرشادات السلامة العامة للمتدربين؛ يتعامل مع الحوادث الطارئة؛ يقدّم المادة التدريبية النظرية؛ ينفذ التمارين والتطبيقات العملية؛ ينفذ التقييم القبلي؛ يقيس تحصيل المتدربين (التقييم النظري)؛ يقيس أداء المتدربين (التقييم العملي والميداني)؛ يحلّل نتائج الاختبارات؛ يقيم البرامج التدريبية.

## المخاطر والمخاوف والتطلعات المستقبلية للمهنة

### أولاً: المخاطر والمخاوف

أ- مخاطر ومخاوف على المهنة نفسها
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التغيرات السريعة في سوق العمل.</li> <li>- التقدم السريع في تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي (AI) والأدوات الرقمية.</li> <li>- تزايد عدد المدربين.</li> <li>- تزايد منصات التدريب عبر الإنترنت قد يقلل من الاعتماد على التدريب المباشر.</li> <li>- التحديات المالية للمؤسسات للاستثمار في التدريب.</li> <li>- الاختلافات بين المشاركين/الثقافات المتنوعة.</li> </ul>
ب- مخاطر على بيئة العمل
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التجهيزات غير السليمة.</li> <li>- الإنزلاقات والكسور والحروق.</li> <li>- عدم توفر أدوات السلامة العامة.</li> </ul>
ج- مخاطر على العاملين في المهنة
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إساءة معاملة العاملين في المهنة.</li> <li>- تعدد المهام للعاملين في المهنة.</li> <li>- ساعات عمل طويلة (الاجهاد وضغط العمل).</li> <li>- صعوبة تغيب العامل عن العمل.</li> <li>- الارهاق والتعب (النظر، آلام الظهر من الوقوف الطويل).</li> <li>- الأذى النفسي (متطلبات العمل، التعامل مع المتدربين، أو العمل تحت الضغط لتحقيق النتائج).</li> <li>- الأذى الجسدي (السقوط، الحوادث).</li> </ul>

#### د- مخاطر على التجهيزات

- سوء استخدام الأجهزة.
- تلف وتعطل الأجهزة.

#### ثانياً: التطلعات المستقبلية

- مأسسة المهنة (اعتمادها في المؤسسات الحكومية والخاصة).
- رفع الوعي بأهمية المهنة.
- إعداد ميثاق أخلاقي للمهنة.
- مشاركة الخبرات الأردنية دولياً (التوسع في الأسواق الإقليمية والعالمية).
- الاعتراف بشهادة مزاولة المهنة الأردنية دولياً.
- ازدياد الحاجة إلى التدريب المخصص الذي يتناسب مع احتياجات الأفراد والمؤسسات المختلفة.

#### أماكن العمل المحتملة

- الجامعات والكليات.
- معاهد التعليم والتدريب المهني والوظيفي.
- المدارس.
- القطاع الخاص.

### الإطار المرجعي للكفايات المهنية / الفنية

ملاحظة: يتم إدراج ترميز وحدات الكفاية حسب نظام الترميز المعتمد/ الذي سيتم اعتماده من قبل هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية.

وحدات الكفاية	عناصر الكفاية
وحدة رقم (1): توظيف الكفايات الشخصية للمدرب	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مهارات الاتصال والتواصل.</li> <li>• مهارات العرض والتقديم.</li> <li>• مهارات إدارة الجلسات التدريبية.</li> <li>• تقديم الدعم الفني والإداري.</li> <li>• التطوير المهني.</li> </ul>
وحدة رقم (2): تخطيط/تصميم التدريب	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحليل المناهج/الوحدات التدريبية.</li> <li>• إعداد خطط تدريب المادة النظرية.</li> <li>• إعداد خطط تدريب التطبيقات العملية والتدريب الميداني.</li> <li>• تصميم الأنشطة والتمارين العملية.</li> <li>• تصميم الاختبارات النظرية.</li> <li>• تصميم الاختبارات العملية.</li> </ul>
وحدة رقم (3): تنفيذ التدريب	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تهيئة بيئة التدريب.</li> <li>• تفقد أدوات السلامة العامة.</li> <li>• توضيح إرشادات السلامة العامة للمتدربين.</li> <li>• التعامل مع الحوادث الطارئة.</li> <li>• تقديم المادة التدريبية النظرية.</li> <li>• تنفيذ التمارين والتطبيقات العملية.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• تنفيذ التقييم القبلي.</li><li>• قياس تحصيل المتدربين (التقييم النظري).</li><li>• قياس أداء المتدربين (التقييم العملي والميداني).</li><li>• تحليل نتائج الاختبارات.</li><li>• تقييم البرامج التدريبية.</li></ul>	<p>وحدة رقم (4): تقييم التدريب</p>
---	------------------------------------

وحدة كفاية رقم (1): توظيف الكفايات الشخصية للمدرب	
رمز المعايير المهنية (حسب نظام الترميز الذي تعتمده الهيئة)	
رمز وحدة الكفاية (حسب نظام الترميز الذي تعتمده الهيئة)	
وصف وحدة الكفاية	تدور هذه الكفاية حول توظيف الكفايات الشخصية للمدرب.
نطاق وحدة الكفاية	
هدف وحدة الكفاية (الأهمية)	تكمن أهميتها في توظيف مهارات الاتصال والتواصل ومهارات العرض والتقديم ومهارات إدارة الجلسات التدريبية وتقديم الدعم الفني والإداري والتطوير المهني.
وحدات الكفاية المرتبطة بهذه الوحدة	
عناصر الكفاية لهذه الوحدة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مهارات الاتصال والتواصل.</li> <li>• مهارات العرض والتقديم.</li> <li>• مهارات إدارة الجلسات التدريبية.</li> <li>• تقديم الدعم الفني والإداري.</li> <li>• التطوير المهني.</li> </ul>
المهن المتعلقة بهذه المعايير	
القطاع	
تصنيفات المهن المرتبطة	
تاريخ الموافقة	
تاريخ المراجعة المتوقع	
مستوى المؤهل الوطني	عدد الساعات المعتمدة للمؤهل
	الرقم المرجعي للمؤهل الوطني
وحدات الكفاية الوطنية التي بنيت عليها وحدة الكفاية هذه	

#### معايير الأداء

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية
– يحرص على الظهور بمظهر شخصي لائق.	مهارات الاتصال والتواصل.
– يوظف لغة الجسد بطريقة إيجابية لدعم التواصل.	
– يحافظ على التواصل البصري الفعال مع المتدربين.	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يصغي بفاعلية لمدخلات المتدربين أثناء التدريب.</li> <li>- يستخدم التلويح الصوتي لجذب انتباه المتدربين وتوضيح النقاط المهمة.</li> <li>- يتحدث بلغة واضحة ومفهومة لجميع المتدربين.</li> <li>- يتابع تفاعل المتدربين وفقاً لنوع التدريب (وجاهي أو عبر الإنترنت).</li> <li>- يستخدم كلمات تحفيزية لتعزيز التواصل والتفاعل مع المتدربين.</li> <li>- يقدر أهمية الاتصال والتواصل في العملية التدريبية.</li> </ul>		
---	--	--

عناصر الكفاية	معايير أداء العمليات والمنتج
مهارات العرض والتقديم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ينظم المحتوى بشكل واضح ومترابط مع مراعاة التسلسل المنطقي للأفكار.</li> <li>- يوضح الأهداف التعليمية في بداية العرض ويعمل على تحقيقها خلال الجلسة.</li> <li>- يستخدم الوسائل البصرية مثل العروض التقديمية، الصور، الرسومات، والفيديوهات لتوضيح المفاهيم وتعزيز الفهم.</li> <li>- يتوَّع في أساليب العرض من خلال العروض التقديمية، الحوارات، الأمثلة العملية، والعصف الذهني لزيادة التفاعل.</li> <li>- يلتزم بالوقت المخصص ويوازن بين الشرح، الأنشطة، والتفاعل مع المتدربين.</li> <li>- يتأكد من جاهزية المحتوى والمعدات التقنية واللوجستية لضمان سير العرض بسلاسة.</li> <li>- يتفاعل مع المشاركين من خلال طرح الأسئلة والإجابة على استفساراتهم لتعزيز التواصل الفعال.</li> <li>- يتحدث بوضوح ويستخدم النطق السليم والتحكم في مستوى الصوت بما يتناسب مع حجم القاعة وعدد الحضور.</li> <li>- يظهر معرفة عميقة بالمادة المقدمة ويقدم الشرح والإجابات بطريقة واثقة ومفهومة.</li> <li>- يقدم أمثلة واقعية وتطبيقية تساعد المتدربين على فهم وربط المفاهيم بالواقع.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يستخدم التكنولوجيا الحديثة بفاعلية، مثل منصات التعليم الإلكتروني أو البرامج التفاعلية.</li> <li>- يدرك أهمية مهارات العرض والتقديم.</li> </ul>		
---	--	--

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ينظم الجدول الزمني للجلسات التدريبية حسب خطة التدريب.</li> <li>- يستخدم تقنيات تثير اهتمام وتحفيز المتدربين.</li> <li>- يدير الحوار والنقاش بفاعلية لتحقيق الأهداف التدريبية.</li> <li>- يعزز بيئة تفاعلية تتيح للجميع المشاركة والتعبير عن آرائهم بحرية.</li> <li>- ينفذ أنشطة كسر الجمود لتعزيز روح التعاون والراحة بين المتدربين في بداية وأثناء الجلسات التدريبية.</li> <li>- يتعامل باحترام مع جميع الآراء، ويشجع الحوار المفتوح بين المتدربين مع الحفاظ على حيادية التعامل.</li> <li>- يحل المشكلات والتحديات خلال الجلسات التدريبية.</li> <li>- يحفز المتدربين على التعاون والعمل الجماعي من خلال تنظيم أنشطة جماعية تعزز التفاعل وتبادل الأفكار.</li> <li>- يراعي احتياجات المتدربين المختلفة ويكيف أسلوب التدريب ليتناسب مع مستويات الفهم والخبرات المتنوعة.</li> <li>- يتعامل بذكاء مع مشاعر وتفاعلات المتدربين ويحفزهم على التعلم.</li> <li>- يدرك أهمية مهارات إدارة جلسات التدريب.</li> </ul>	مهارات إدارة جلسات التدريب.	

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يعبئ النماذج ويتحقق من صحة البيانات المدخلة.</li> <li>- يحفظ السجلات ورقياً أو إلكترونياً لضمان سهولة الوصول إليها عند الحاجة.</li> <li>- يحرص على تحديث السجلات باستمرار لتوثيق التقدم وأي تغييرات تخص المتدربين.</li> <li>- يتبادل الخبرات والممارسات الفضلى مع الزملاء لتحسين الأداء المهني.</li> </ul>	تقديم الدعم الفني والإداري.	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحرص على فحص جميع المعدات والأدوات لضمان جاهزيتها قبل بدء التدريب ويبلغ الجهات المسؤولة لاتخاذ اللازم.</li> <li>- يحدّد إذا كانت هناك حاجة لإضافات أو تحسينات على التجهيزات.</li> <li>- يتابع بشكل دوري صيانة المعدات لضمان سلامتها.</li> <li>- يشارك في تركيب الأجهزة والمعدات لمشغل/ ورش التدريب العملي.</li> <li>- يراجع وثائق العطاءات للتأكد من توافقها مع المتطلبات الفنية والإدارية.</li> <li>- يتواصل مع الجهات المعنية لوضع اتفاقيات تدريب ميداني مفيدة للطرفين.</li> <li>- يشارك في صياغة الاتفاقيات بشكل يتماشى مع المتطلبات القانونية والتنظيمية للتدريب.</li> <li>- يتأكد من أن الاتفاقيات تركز على تقديم خبرات تعليمية متقدمة للمتدربين.</li> <li>- يساهم في جمع البيانات وتحليل النتائج لإعداد الدراسات والأبحاث المهنية.</li> <li>- يشارك في عمليات الجرد السنوي لمعدات وأدوات التدريب ذات العلاقة ويوثق حالتها.</li> <li>- يعدّ التقارير لتوثيق الأداء أو الأحداث الطارئة في العمل.</li> <li>- ينظّم محتوى التقارير بطريقة منطقية ومتسلسلة ولغة مهنية واضحة ومناسبة للجمهور.</li> <li>- يتحقّق من دقة المعلومات المقدمة في التقارير.</li> <li>- يستخدم الرسوم والجداول لشرح البيانات المتضمنة في التقارير.</li> <li>- يدرك أهمية تقديم الدعم الفني والإداري.</li> </ul>	
---	--

عناصر الكفاية	معايير أداء العمليات والمنتج
التطوير المهني.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحرص على متابعة التطورات المهنية والتقنية في مجاله بشكل مستمر من خلال القراءة، والبحث، والمشاركة في المجتمعات المهنية.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يشارك في برامج تعليمية ودورات تدريبية تعزز من معرفته وتطور مهاراته.</li> <li>- يشارك في المؤتمرات والندوات المتعلقة بمجال تخصصه لمواكبة التطورات وتوسيع شبكة معارفه المهنية.</li> <li>- يشارك بتقديم عروض أو أوراق عمل في المؤتمرات والندوات لتعزيز تبادل المعرفة.</li> <li>- يطبق المعارف والتقنيات الحديثة في ممارساته المهنية.</li> <li>- يتابع الحصول على شهادات مهنية معتمدة تثبت كفاءته في تخصصه وتعزز فرص التطور المهني.</li> <li>- يجدد الشهادات المهنية والتراخيص عند الحاجة ويستوفي متطلبات التحديث.</li> <li>- يشارك في البرامج التدريبية المتخصصة التي تعزز من مهاراته المهنية وتضمن استمرارية تطوره.</li> <li>- يسعى للحصول على الاعتمادات المهنية المحلية والدولية من خلال استيفاء المعايير المطلوبة من الهيئات المختصة.</li> <li>- يحافظ على مستوى مهني ينسجم مع المعايير المحلية والدولية لضمان استمرارية الاعتماد.</li> <li>- يتبادل الخبرات والمعرفة مع الزملاء لتحسين الأداء المهني والارتقاء بجودة العمل وحل المشكلات.</li> <li>- يقدر أهمية التطور المهني.</li> </ul>	
---	--

#### المعارف الداعمة:

1. معرفة أساسيات اللغة العربية.
2. معرفة أساسيات اللغة الإنجليزية.
3. معرفة مهارات التواصل الفعال (اللغة اللفظية وغير اللفظية).
4. معرفة لغة الجسد: واستخدامها لتعزيز الرسائل المنطوقة والتفاعل مع الآخرين.
5. معرفة مهارات الاستماع النشط.
6. معرفة تنوع الثقافات.
7. معرفة أساليب التحفيز وتعزيز مشاركة المتدربين.
8. معرفة أساليب العرض الفعال (تنظيم وتقديم المعلومات).
9. معرفة استخدام الأدوات البصرية (العروض التقديمية والرسوم البيانية).
10. معرفة مهارات الإلقاء (التحدث بوضوح، والتحكم في نبرة الصوت وسرعته، والحفاظ على انتباه الجمهور).

11. معرفة تنوع أساليب العرض (الحوارات، الأمثلة العملية، والعصف الذهني).
12. معرفة مهارات إدارة الوقت.
13. معرفة تخطيط الجلسات (تحديد الأهداف والأنشطة بوضوح).
14. معرفة استراتيجيات التدريب (العمل الجماعي، المناقشات، والتمارين العملية).
15. معرفة مهارات حل المشكلات.
16. معرفة تنظيم محتوى التقارير.
17. معرفة تحليل البيانات واستخدامها لدعم الاستنتاجات.
18. معرفة التوثيق (المصادر والمراجع) داخل التقرير.
19. معرفة أساسيات الكتابة المهنية.
20. معرفة مهارات مراجعة التقارير للتأكد من دقتها وخلوها من الأخطاء اللغوية والإملائية.

#### المهارات الأساسية للعمل والحياة:

1. مهارات التواصل الفعال.
2. مهارات توظيف لغة الجسد.
3. مهارات تنظيم وإدارة الوقت.
4. مهارات التفكير النقدي.
5. مهارات حل المشكلات.
6. مهارات المرونة والتكيف.
7. مهارات الذكاء العاطفي.
8. مهارات الثقة بالنفس.
9. مهارات تقبل النقد.
10. مهارات الابتكار والإبداع.
11. مهارات التعاون والعمل الجماعي.
12. مهارات العمل تحت الضغط.
13. مهارات القيادة.
14. مهارات التخطيط والتنظيم.

وحدة كفاية رقم (2): تخطيط/تصميم التدريب	
رمز المعايير المهنية (حسب نظام الترميز الذي تعتمده الهيئة)	
رمز وحدة الكفاية (حسب نظام الترميز الذي تعتمده الهيئة)	
وصف وحدة الكفاية	تدور هذه الكفاية حول تخطيط/ تصميم التدريب.
نطاق وحدة الكفاية	
هدف وحدة الكفاية (الأهمية)	تكمُن أهميتها في تحليل المناهج/الوحدات التدريبية وإعداد خطط تدريب المادة النظرية وإعداد خطط تدريب التطبيقات العملية والتدريب الميداني وتصميم الأنشطة والتمارين العملية وتصميم الاختبارات النظرية والاختبارات العملية.
وحدات الكفاية المرتبطة بهذه الوحدة	
عناصر الكفاية لهذه الوحدة	<ul style="list-style-type: none"> <li>● تحليل المناهج/الوحدات التدريبية.</li> <li>● إعداد خطط تدريب المادة النظرية.</li> <li>● إعداد خطط تدريب التطبيقات العملية والتدريب الميداني.</li> <li>● تصميم الأنشطة والتمارين العملية.</li> <li>● تصميم الاختبارات النظرية.</li> <li>● تصميم الاختبارات العملية.</li> </ul>
المهن المتعلقة بهذه المعايير	
القطاع	
تصنيفات المهن المرتبطة	
تاريخ الموافقة	
تاريخ المراجعة المتوقع	
مستوى المؤهل الوطني	عدد الساعات المعتمدة للمؤهل
	الرقم المرجعي للمؤهل الوطني
وحدات الكفاية الوطنية التي بنيت عليها وحدة الكفاية هذه	

معايير الأداء

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحدّد الأهداف التعليمية والتدريبية لكل وحدة تدريبية.</li> <li>- يصنّف الاحتياجات التدريبية للمتدربين.</li> </ul>	تحليل المناهج/الوحدات التدريبية.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يفحص مدى شمولية وملاءمة المحتوى لتلبية احتياجات المتدربين وأهداف التدريب.</li> <li>- يقيم تسلسل محتوى المنهاج.</li> <li>- يتحقق من توافق الأنشطة التدريبية مع الأهداف والمحتوى ومساهمتها في تعزيز التعلم.</li> <li>- يقيم ملاءمة الوسائل التعليمية لاستيعاب المتدربين للمادة.</li> <li>- يتأكد أن المحتوى والأنشطة يعكسون واقع وتحديات المتدربين المهنية.</li> <li>- يتأكد من شمولية آليات التقييم في الوحدات التدريبية لجميع جوانب التعلم المحددة.</li> <li>- يتحقق من كفاية الوقت المخصص لكل وحدة لتحقيق الأهداف وتطبيق الأنشطة.</li> <li>- يتأكد أن المنهج / الوحدات التدريبية تراعي مستويات المتدربين وخلفياتهم.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تحليل المنهاج/الوحدات التدريبية.</li> <li>- يثمن أهمية تحليل المنهاج/الوحدات التدريبية.</li> </ul>		
---	--	--

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحدّد الأهداف التعليمية بشكل دقيق ومحدد لكل جلسة تدريب للمادة النظرية.</li> <li>- يرتّب الموضوعات النظرية بطريقة منطقية ومتسلسلة لتحقيق فهم شامل.</li> <li>- يختار أساليب تعليمية فعالة لتقديم المحتوى النظري مثل المحاضرات، المناقشات، والعروض التقديمية.</li> <li>- يحدّد الوقت لكل موضوع نظري بما يضمن تحقيق الأهداف.</li> <li>- يقدّم أمثلة واقعية وعملية لتوضيح المفاهيم النظرية وجعلها أكثر تطبيقية.</li> <li>- يتأكد من تضمين الخطة للموارد الضرورية مثل الشرائح التقديمية، وأوراق العمل.</li> <li>- يخصّص وقت كافٍ للمناقشة والاستفسارات لتعزيز الفهم واستيعاب المادة.</li> </ul>	إعداد خطط تدريب المادة النظرية.	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يراعي مستويات المعرفة بين المتدربين ويوفر طرقاً متنوعة لتقديم المحتوى.</li> <li>- يدمج أساليب تقييم مثل الاختبارات القصيرة أو الاستبيانات لقياس مدى استيعاب المتدربين للمادة النظرية.</li> <li>- يستخدم البرامج الحاسوبية لإعداد خطط التدريب للمادة النظرية.</li> <li>- يشارك في وضع إجراءات التدريب.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في إعداد خطط تدريب المادة النظرية.</li> <li>- يثمن أهمية إعداد خطط تدريب المادة النظرية.</li> </ul>		
--	--	--

عناصر الكفاية	معايير أداء العمليات والمنتج	
إعداد خطط تدريب التطبيقات العملية والتدريب الميداني.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحدّد أهداف تدريبية قابلة للقياس تربط بين المهارات النظرية والتطبيقية العملية المطلوبة.</li> <li>- ينظّم ويرتّب الأنشطة العملية والتطبيقات الميدانية بطريقة تسلسلية تعزز اكتساب المتدربين للمهارات المطلوبة تدريجياً.</li> <li>- يختار مواقع التدريب العملي والميداني المتوافقة مع طبيعة الأنشطة العملية، وتوفر فرصاً لتطبيق المفاهيم والمهارات في بيئة واقعية.</li> <li>- يخصّص الوقت لكل نشاط عملي بكفاءة وفعالية.</li> <li>- يعدّ قوائم مستلزمات المشاغل/ورش (الأسماء، الكميات، المواصفات، الخ).</li> <li>- يضع خطط للمشرفين المسؤولين عن متابعة المتدربين أثناء التدريب الميداني لتقديم التوجيهات والملاحظات اللازمة.</li> <li>- يدرج أساليب تقييم مستمرة خلال فترة التدريب الميداني لقياس تقدم المتدربين وتطور مهاراتهم.</li> <li>- يستخدم التكنولوجيا مثل المحاكاة والبرامج التفاعلية، لتدريب المتدربين على التمارين العملية المعقدة بشكل أكثر فعالية.</li> <li>- يكتيف خطة التدريب الميداني حسب احتياجات المتدربين وتطور التدريب.</li> <li>- يدرج أنشطة تعزز التعاون والعمل الجماعي بين المتدربين.</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يوضح أسلوب تقديم التغذية الراجعة للمتدربين حول أدائهم لتحسين المهارات العملية بشكل تدريجي.</li> <li>- يستخدم البرامج الحاسوبية لإعداد خطط التدريب للتطبيقات العملية والتدريب الميداني.</li> <li>- يشارك في وضع إجراءات التدريب.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في إعداد خطط تدريب التطبيقات العملية والتدريب الميداني.</li> <li>- يثمن أهمية إعداد خطط تدريب المادة للتطبيقات العملية والتدريب الميداني.</li> </ul>		
---	--	--

عناصر الكفاية	معايير أداء العمليات والمنتج
تصميم الأنشطة والتمارين العملية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يصمّم التمارين العملية بهدف محدد يتوافق مع المهارات العملية المطلوب تطويرها لدى المتدربين.</li> <li>- يراعي مستويات مهارة المتدربين، مع تقديم تحديات تتناسب مع قدراتهم العملية.</li> <li>- يستخدم أساليب متنوعة مثل المحاكاة، التجارب، والأنشطة التفاعلية لضمان شمولية التدريب العملي.</li> <li>- يربط الأنشطة بالواقع العملي وبمواقف مهنية حقيقية.</li> <li>- يصمّم الأنشطة العملية وأوراق العمل لتحفيز المتدربين على التفكير النقدي وحل المشكلات الواقعية التي قد يواجهونها.</li> <li>- يتأكد من توافر المواد المستهلكة اللازمة للتمارين العملية بشكل كافٍ لضمان استمرار النشاط دون انقطاع.</li> <li>- يصمّم الأنشطة بما يتناسب مع المعدات والتجهيزات المتاحة في مكان التدريب، لضمان سهولة التنفيذ.</li> <li>- يراعي أعداد المتدربين بحيث تتيح التفاعل الفعال ومشاركة جميع المتدربين في التطبيق العملي.</li> <li>- يخصّص وقتًا كافيًا لكل تمرين عملي مع الالتزام بالجدول الزمني، لضمان تحقيق الأهداف التدريبية.</li> <li>- يقدم تعليمات واضحة وخطوات محددة لتنفيذ التمارين العملية بشكل صحيح وفعال.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يصمّم الأنشطة بحيث يمكن تقييم أداء المتدربين وقياس مدى إتقانهم للمهارات العملية.</li> <li>- يشجع التفاعل بين المتدربين من خلال الأنشطة الجماعية التي تتطلب التعاون وتبادل الأفكار.</li> <li>- يصمّم الأنشطة العملية أن تكون مرنة وقابلة للتعديل بما يتناسب مع التحديات والظروف الفعلية أثناء التدريب.</li> <li>- يستخدم البرامج الحاسوبية لتصميم الأنشطة والتمارين العملية.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تصميم الأنشطة والتمارين العملية.</li> <li>- يدرك أهمية تصميم الأنشطة والتمارين العملية.</li> <li>- يتقيد بإجراءات السلامة العامة في تصميم الأنشطة والتمارين العملية.</li> </ul>	
---	--

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يصمّم الاختبارات بناءً على الأهداف التعليمية المحددة.</li> <li>- يستخدم أنواع متنوعة من الأسئلة مثل الاختيار من متعدد، الأسئلة المقالية، وأسئلة التكميل لتغطية مختلف جوانب المعرفة النظرية.</li> <li>- يتضمن الاختبار جميع المواضيع والمفاهيم النظرية المغطاة في التدريب، مع توزيع الأسئلة عبر المواضيع بشكل عادل.</li> <li>- يصوغ الأسئلة بوضوح ودقة لتجنب الغموض والالتباس، وضمان فهم المتدربين لها بشكل صحيح.</li> <li>- يقيس الاختبار مدى استيعاب المتدربين للمفاهيم والنظريات المقدمة.</li> <li>- يقيس الاختبار القدرات التحليلية والتفكير النقدي لدى المتدربين.</li> <li>- يوازن في مستوى الصعوبة (سهلة، متوسطة، صعبة) لتناسب جميع المتدربين وتتيح تقييم قدراتهم المختلفة.</li> <li>- يصمّم الاختبارات بحيث يمكن إتمامها في الوقت المخصص.</li> <li>- يحدّد توزيع الدرجات لكل قسم من أقسام الاختبار.</li> <li>- يقدم تعليمات دقيقة حول كيفية الإجابة على الأسئلة.</li> </ul>	<p>تصميم الاختبارات النظرية.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يضع معايير التقييم بموضوعية وعادلة، مع تحديد واضح لمعايير التصحيح لكل نوع من الأسئلة.</li> <li>- يستخدم البرامج الحاسوبية لتصميم وتجهيز الاختبارات النظرية.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تصميم الاختبارات النظرية.</li> <li>- يدرك أهمية تصميم الاختبارات النظرية.</li> </ul>		
--	--	--

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يصمّم الاختبارات العملية لقياس المهارات العملية المطلوبة بناءً على الأهداف التدريبية المحددة.</li> <li>- يصمّم الاختبارات العملية بحيث تحاكي بيئات العمل الواقعية والتحديات التي قد يواجهها المتدربون في مهنتهم.</li> <li>- يتأكد من توافر المعدات والأدوات المطلوبة لاختبارات العملية.</li> <li>- يضع تعليمات واضحة تتعلق بالسلامة خلال تنفيذ الأنشطة العملية، وتدريب المتدربين على اتباع إجراءات الأمان. أثناء الاختبار.</li> <li>- يصمّم الأنشطة العملية ضمن الاختبار لتقييم كفاءة المتدربين في تنفيذ المهام الواقعية والعملية.</li> <li>- يخصّص الوقت المناسب لكل تمرين عملي، بما يتيح للمتدربين إتمام الأنشطة حسب وقت الاختبار المحدد.</li> <li>- يقدّم سيناريوهات متنوعة لتقييم قدرة المتدربين على التعامل مع مواقف عملية متعددة.</li> <li>- يوضّح إرشادات التقييم الفوري للمتدربين.</li> <li>- يضع معايير التقييم بموضوعية وعادلة، مع تحديد واضح لمعايير التصحيح لكل نوع من الأسئلة.</li> <li>- يستخدم البرامج الحاسوبية لتصميم وتجهيز الاختبارات العملية.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تصميم الاختبارات العملية.</li> <li>- يدرك أهمية تصميم الاختبارات العملية.</li> </ul>	تصميم الاختبارات العملية.	

- يتقيد بإجراءات السلامة العامة في تصميم الاختبارات العملية.		
--	--	--

#### المعارف الداعمة:

1. معرفة الأهداف التعليمية وكيفية صياغتها.
2. معرفة تقنيات تصميم وتحليل المناهج
3. معرفة طرق تقييم فعالية الوحدات تدريبية
4. معرفة إعداد خطط تدريب المادة النظرية:
5. معرفة استراتيجيات التدريس النظرية (المحاضرات، المناقشات، والعروض التقديمية).
6. معرفة تنظيم المحتوى.
7. معرفة إعداد خطط تدريب التطبيقات العملية والتدريب الميداني.
8. معرفة تحديد الأهداف العملية وربطها بالمفاهيم النظرية.
9. معرفة بيئات العمل الميدانية وكيفية اختيار المواقع المناسبة للتدريب العملي.
10. معرفة الإشراف الميداني.
11. معرفة وضع معايير تقييم للتدريب الميداني.
12. معرفة أنواع الأنشطة العملية وطريقة تصميمها.
13. معرفة استراتيجيات التعلم العملي (المحاكاة والتدريب العملي المباشر).
14. معرفة تصميم الأنشطة بناءً على مستوى المتدربين وقدراتهم العملية.
15. معرفة إدارة الموارد لتنظيم الأنشطة العملية.
16. معرفة صياغة أسئلة الاختبارات النظرية (مثل الاختيار من متعدد، الأسئلة المقالية).
17. معرفة تقييم مدى استيعاب المتدربين للمفاهيم النظرية وقدرتهم على تطبيقها.
18. معرفة استخدام أدوات التقييم النظري (مثل الاستبيانات و الاختبارات).
19. معرفة تصميم أسئلة تقيس قدرات التفكير النقدي والتحليلي.
20. معرفة تصميم الاختبارات العملية.
21. معرفة معايير تقييم الأداء العملي.
22. معرفة أدوات التقييم العملي (مثل المراقبة المباشرة أو المحاكاة).
23. معرفة تصميم سيناريوهات اختبار تعكس مواقف عملية واقعية لتقييم مهارات المتدربين.
24. معرفة تصميم اختبارات عملية تضمن سلامة المتدربين أثناء تنفيذ الأنشطة العملية.

#### المهارات الأساسية للعمل والحياة:

1. التفكير النقدي.
2. التنظيم.

3. القدرة على اتخاذ القرارات.
4. التخطيط.
5. التواصل الفعال.
6. إدارة الوقت.
7. حل المشكلات.
8. التعاون والعمل الجماعي.
9. المرونة والتكيف.
10. الإبداع.
11. التكيف مع الموارد.
12. التحليل والتقييم.
13. القيادة.

وحدة كفاية رقم (3): تنفيذ التدريب	
رمز المعايير المهنية (حسب نظام الترميز الذي تعتمده الهيئة)	
رمز وحدة الكفاية (حسب نظام الترميز الذي تعتمده الهيئة)	
وصف وحدة الكفاية	تدور هذه الكفاية حول تنفيذ التدريب.
نطاق وحدة الكفاية	
هدف وحدة الكفاية (الأهمية)	تكمن أهميتها في تهيئة بيئة التدريب وتقديم المادة التدريبية النظرية وتنفيذ التمارين والتطبيقات العملية.
وحدات الكفاية المرتبطة بهذه الوحدة	
عناصر الكفاية لهذه الوحدة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تهيئة بيئة التدريب.</li> <li>• تقديم المادة التدريبية النظرية.</li> <li>• تنفيذ التمارين والتطبيقات العملية.</li> </ul>
المهن المتعلقة بهذه المعايير	
القطاع	
تصنيفات المهن المرتبطة	
تاريخ الموافقة	
تاريخ المراجعة المتوقع	
مستوى المؤهل الوطني	عدد الساعات المعتمدة للمؤهل
	الرقم المرجعي للمؤهل الوطني
وحدات الكفاية الوطنية التي بنيت عليها وحدة الكفاية هذه	

#### معايير الأداء

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية
<p>– يتأكد من توفر إجراءات السلامة العامة مثل مخارج الطوارئ، الإسعافات الأولية، وأن تكون بيئة التدريب خالية من المخاطر.</p>	تهيئة بيئة التدريب.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتأكد من أن جميع أدوات السلامة العامة في حالة جيدة وصالحة للاستخدام ويبلغ عن أي خلل أو أي أداة تالفة أو غير صالحة للاستخدام.</li> <li>- يشارك في اختيار المتدربين.</li> <li>- يوضّح إرشادات السلامة العامة للمتدربين.</li> <li>- يوفر الفرصة للمتدربين لطرح الأسئلة حول أي جزء غير واضح من إرشادات السلامة.</li> <li>- يتأكد من أن جميع المداخل والمخارج واضحة وخالية من العوائق.</li> <li>- يتحقق من توفر إنارة كافية وتهوية جيدة لضمان راحة وسلامة المتدربين.</li> <li>- يتابع أي تغييرات في بيئة التدريب والتي قد تؤثر على سلامة المتدربين أثناء الجلسات التدريبية.</li> <li>- يستجيب فورًا عند وقوع الحوادث لضمان الحد من المخاطر.</li> <li>- يحافظ على هدوئه خلال الحوادث الطارئة لضمان اتخاذ قرارات سليمة.</li> <li>- يسجّل تفاصيل الحوادث والإجراءات التي تم اتخاذها لضمان المتابعة المناسبة وتحسين إجراءات السلامة.</li> <li>- ينظّم مساحة التدريب بحيث تتيح التفاعل والتواصل الجيد بين المدرب والمتدربين، وكذلك بين المتدربين أنفسهم دون وجود عوائق.</li> <li>- يحرص على توفر مرافق مريحة للمتدربين مثل أماكن الراحة، المياه، ومساحات الاستراحة.</li> <li>- يتأكد من توفر وصلاحية التجهيزات مثل المقاعد، الطاولات، وأدوات العرض (الشاشات، السبورة، الأجهزة الإلكترونية).</li> <li>- يتأكد أن المواد التدريبية مثل أوراق العمل والأقلام متاحة لكل متدرب قبل بدء التدريب.</li> <li>- يتأكد من تهيئة بيئة تدريب هادئة وخالية من التشويش أو الضوضاء التي قد تعيق تركيز المتدربين.</li> <li>- يتأكد أن جميع الأجهزة والتجهيزات مثل الإنترنت أو البرامج المطلوبة، متاحة وتعمل بشكل فعال لتدعيم العملية التدريبية.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تهيئة بيئة التدريب.</li> </ul>		
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يثمن أهمية المشاركة في تهيئة بيئة التدريب.</li> <li>- يتقيد بإجراءات السلامة العامة في تهيئة بيئة التدريب.</li> </ul>		
--	--	--

عناصر الكفاية	معايير أداء العمليات والمنتج
تقديم المادة التدريبية النظرية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يوضّح الأهداف التدريبية بوضوح.</li> <li>- يوضّح المخطط الزمني لعرض المادة التدريبية.</li> <li>- يوضّح المفاهيم المركبة للمادة التدريبية.</li> <li>- يكتفّ عرض المادة التدريبية حسب الوسط التدريبي.</li> <li>- يعرض المادة التدريبية النظرية بشكل متسلسل (الترج من المعلوم الى المجهول، من البسيط السهل الى المركب الصعب، من المحسوس الى المجرد، الخ).</li> <li>- يراعي اختيار إستراتيجية التدريب التي تلبي ميول ورغبات واستعدادات المتدربين والبيئة التدريبية.</li> <li>- يشارك المتدربين في عملية التعلم.</li> <li>- يثير روح التعاون من خلال تعاون المتدربين فيما بينهم ومع المدرب.</li> <li>- يلتزم بتقديم المادة النظرية حسب خطة التدريب.</li> <li>- يراعي المرحلة العمرية التي ينتمي إليها المتدربين.</li> <li>- يوظّف التكنولوجيا في عرض المادة التدريبية.</li> <li>- ينفذ أنشطة تدريبية محفزة للمتدربين.</li> <li>- ينوع في الأساليب المستخدمة في عرض المادة التدريبية.</li> <li>- يقيّم مدى فهم المتدربين للمفاهيم من خلال اختبارات قصيرة أو استبيانات.</li> <li>- يجمع التغذية الراجعة حول فعالية أسلوب المدرب وتقديم المحتوى النظري ومدى ارتباطه بالواقع.</li> <li>- يتابع ويوثق حضور المتدربين حسب الأنظمة والتعليمات المعتمدة.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تقديم المادة التدريبية النظرية.</li> <li>- يثمن أهمية تقديم المادة التدريبية النظرية.</li> <li>- يتقيد بإجراءات السلامة العامة في تقديم المادة التدريبية النظرية.</li> </ul>

عناصر الكفاية	معايير أداء العمليات والمنتج
تنفيذ التمارين والتطبيقات العملية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يوضّح الأهداف العملية لكل تمرين قبل البدء لمساعدة المتدربين على فهم المهارات التي سيكتسبونها من النشاط.</li> <li>- يقدّم توجيهات دقيقة ومفصلة حول كيفية تنفيذ التمارين والأنشطة العملية، ويتأكد من أن جميع المتدربين يفهمون الخطوات المطلوبة.</li> <li>- يتحقّق من توافر جميع الأدوات والمعدات اللازمة لتنفيذ الأنشطة العملية قبل بدء التمرين.</li> <li>- يشغّل أجهزة ومعدات التدريب العملي.</li> <li>- يتابع المتدربين خلال تنفيذ التمارين، ويقدم الدعم والتوجيه اللازمين عند الحاجة، مع تشجيعهم على حل المشكلات بأنفسهم.</li> <li>- يتأكد من تنفيذ الأعمال/الخدمات الإنتاجية المطلوبة ضمن اختصاصه.</li> <li>- يعزّز فهم المتدربين من خلال ربط الأنشطة العملية بالمفاهيم النظرية التي تم التدرّب عليها، لضمان التطبيق الفعلي للمعرفة.</li> <li>- يراعي مستويات المتدربين، ويوفر الدعم المناسب لكل متدرب بناءً على احتياجاته الفردية.</li> <li>- يخصّص وقت كل تمرين، حسب الجدول الزمني المعتمد.</li> <li>- يقدّم ملاحظات فورية خلال تنفيذ التمارين العملية، مما يساعد المتدربين على تحسين أدائهم وتجنب الأخطاء.</li> <li>- يحرص على ضمان سلامة المتدربين من خلال تطبيق معايير السلامة أثناء تنفيذ الأنشطة العملية، مع توفير بيئة آمنة للعمل.</li> <li>- ينوّع في اختيار التمارين العملية لتغطي جميع المهارات العملية المطلوبة، مما يساعد على تطوير قدرات المتدربين بشكل شامل.</li> <li>- يشجّع العمل الجماعي بين المتدربين في الأنشطة التي تتطلب التعاون، مما يعزّز من مهارات التواصل والعمل الجماعي.</li> <li>- يقدّم التغذية الراجعة البناءة بعد كل تمرين، مما يساعد المتدربين على معرفة نقاط قوتهم وجوانب التحسين.</li> <li>- يعدّ خطة التطبيق الميداني للمتدربين.</li> <li>- يوزّع المتدربين على مواقع التدريب الميداني ويتابع أدائهم.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتابع ويوثق حضور المتدربين حسب الأنظمة والتعليمات المعتمدة.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تطبيق التمارين والتطبيقات العملية.</li> <li>- يثمن أهمية تطبيق التمارين والتطبيقات العملية.</li> <li>- ينقيد بإجراءات السلامة العامة في تطبيق التمارين والتطبيقات العملية.</li> </ul>		
---	--	--

#### المعارف الداعمة:

1. معرفة معايير وإجراءات السلامة العامة (البيئة آمنة، الإضاءة، التهوية، والتنظيم).
2. معرفة القوانين والتعليمات الوطنية المتعلقة بالسلامة العامة في بيئة العمل أو التدريب.
3. معرفة أنواع أدوات السلامة الأساسية (طفايات الحريق، أجهزة الإنذار، والإسعافات الأولية).
4. معرفة استخدام أدوات السلامة بشكل صحيح في حالة الطوارئ.
5. معرفة إجراءات الطوارئ في حالات مثل الإخلاء، إطفاء الحرائق، الخ.
6. معرفة أساسيات التعامل في حالات الإصابة أو الحوادث.
7. معرفة مبادئ تعلم الكبار.
8. معرفة أساليب التوجيه وتقديم التعليمات.
9. معرفة الأدوات والمعدات العملية المطلوبة لتنفيذ الأنشطة العملية وكيفية استخدامها بشكل صحيح وآمن.
10. معرفة أساليب التعلم العملي.
11. معرفة مبادئ التعليم المتميز لتحديد احتياجات المتدربين المختلفة وتقديم الدعم المناسب لكل فرد.
12. معرفة تقنيات تقديم تغذية راجعة ومحددة أثناء الأنشطة العملية.
13. معرفة معايير السلامة أثناء تنفيذ التمارين العملية.
14. معرفة تقنيات المتدربين وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في الأنشطة.
15. معرفة استراتيجيات العمل الجماعي.
16. معرفة تصميم التمارين والتطبيقات العملية.

#### المهارات الأساسية للعمل للحياة:

1. التواصل الفعال.
2. إدارة الوقت.
3. التفكير النقدي.
4. حل المشكلات.
5. الوعي بالمخاطر.
6. العمل الجماعي.

7. الذكاء العاطفي.
8. المرونة والتكيف.
9. إدارة الأزمات.
10. التعلم المستمر.
11. القيادة في حالات الطوارئ.

وحدة كفاية رقم (4): تقييم التدريب	
	رمز المعايير المهنية (حسب نظام الترميز الذي تعتمده الهيئة)
	رمز وحدة الكفاية (حسب نظام الترميز الذي تعتمده الهيئة)
	وصف وحدة الكفاية تدور هذه الكفاية حول تقييم التدريب.
	نطاق وحدة الكفاية
	هدف وحدة الكفاية (الأهمية) تكمُن أهميتها في تنفيذ التقييم القبلي وقياس تحصيل المتدربين (التقييم النظري) وقياس أداء المتدربين (التقييم العملي والميداني) وتحليل نتائج الاختبارات وتقييم البرامج التدريبية.
	وحدات الكفاية المرتبطة بهذه الوحدة
	عناصر الكفاية لهذه الوحدة <ul style="list-style-type: none"> <li>• تنفيذ التقييم القبلي.</li> <li>• قياس تحصيل المتدربين (التقييم النظري).</li> <li>• قياس أداء المتدربين (التقييم العملي والميداني).</li> <li>• تحليل نتائج الاختبارات.</li> <li>• تقييم البرامج التدريبية.</li> </ul>
	المهن المتعلقة بهذه المعايير
	القطاع
	تصنيفات المهن المرتبطة
	تاريخ الموافقة
	تاريخ المراجعة المتوقع
الرقم المرجعي للمؤهل الوطني	عدد الساعات المعتمدة للمؤهل
	مستوى المؤهل الوطني
	وحدات الكفاية الوطنية التي بنيت عليها وحدة الكفاية هذه

## معايير الأداء

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يحدّد الأهداف التعليمية التي يسعى التقييم القبلي إلى قياسها، مثل تحديد مستوى المعرفة أو المهارات لدى المتدربين قبل بدء التدريب.</li> <li>- يختار أدوات تقييم متنوعة (مثل الاختبارات القصيرة، الاستبيانات، أو المقابلات) تتناسب مع الأهداف التعليمية ومستوى المتدربين.</li> <li>- يتأكد أن التقييم القبلي يغطي جميع المهارات والمعارف الأساسية المطلوبة لتحديد مدى جاهزية المتدربين للمادة التدريبية.</li> <li>- يوفر تعليمات واضحة حول كيفية الإجابة أو التفاعل مع أدوات التقييم.</li> <li>- يراعي مستويات المتدربين المتنوعة.</li> <li>- ينوع في أساليب التقييم (نظرية وعملية) لضمان قياس مختلف جوانب الأداء والمعرفة لدى المتدربين.</li> <li>- يخصّص وقت كافٍ لإجراء التقييم القبلي دون ضغط زمني يؤثر على أداء المتدربين.</li> <li>- يحلّل نتائج التقييم القبلي بشكل موضوعي، وتحديد النقاط القوية والضعيفة لكل متدرب.</li> <li>- يستخدم نتائج التقييم القبلي لتعديل أو تكييف الخطة التدريبية بما يتناسب مع احتياجات المتدربين وتفاوت مستوياتهم.</li> <li>- يقدّم تغذية راجعة للمتدربين بعد التقييم القبلي، ويشرح لهم النتائج ودورها في تطوير التدريب.</li> <li>- يشجّع المتدربين على المشاركة الفعالة في التقييم القبلي، ويشرح لهم أهميته في تحسين تجربتهم التعليمية.</li> <li>- يلتزم بسرية التعامل مع نتائج التقييم القبلي ويستخدمها فقط لتحسين العملية التدريبية.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تنفيذ التقييم القبلي.</li> <li>- يثمن أهمية تنفيذ التقييم القبلي.</li> </ul>	تنفيذ التقييم القبلي.

عناصر الكفاية	معايير أداء العمليات والمنتج
قياس تحصيل المتدربين (التقييم النظري).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتأكد من توفير بيئة هادئة ومناسبة للاختبار، تتيح للمتدربين التركيز وتجنب الإزعاج أو التشتت.</li> <li>- يتأكد من توافر الأدوات اللازمة مثل الأوراق، الأقلام، أو الأجهزة المطلوبة (في حال كانت هناك اختبارات إلكترونية).</li> <li>- يقدم تعليمات واضحة ومباشرة قبل بدء الاختبار، بما في ذلك طريقة الإجابة وتوزيع الوقت لكل قسم من الاختبار.</li> <li>- يراقب سير الاختبار لضمان التزام المتدربين بالتعليمات وتجنب أي محاولات غش أو تعاون غير مصرح به.</li> <li>- يراقب الوقت المخصص للاختبار ويبلغ المتدربين بمرور الوقت وتقدم الجلسة، مع الحرص على إعطائهم وقتاً كافياً للإجابة.</li> <li>- يقدم المساعدة لاستفسارات المتدربين حول الأسئلة غير المفهومة أو التعليمات، مع الحفاظ على الحيادية وعدم تقديم أي تلميحات قد تؤثر على الأداء.</li> <li>- يحافظ على سرية أوراق الامتحان وحماية حقوق المتدربين في بيئة عادلة وشفافة.</li> <li>- يلتزم بمعايير التصحيح المحددة مسبقاً، لضمان العدالة في توزيع الدرجات على جميع المتدربين.</li> <li>- يعتمد على معايير موضوعية في تقييم/تصحيح كل إجابة وفقاً لمحتواها وجودتها.</li> <li>- يحرص على توزيع الدرجات بشكل دقيق وفقاً للأجزاء المختلفة من الإجابة، مع الالتزام بالدرجات المخصصة لكل سؤال.</li> <li>- يقدم ملاحظات بناءة للمتدربين توضح نقاط القوة ونقاط التحسين في إجاباتهم، مما يساعدهم على فهم أخطائهم وتحسين أدائهم مستقبلاً.</li> <li>- يتعامل بمرونة مع طلبات المتدربين لمراجعة إجاباتهم أو مناقشة درجاتهم، وذلك لضمان الشفافية في عملية التصحيح.</li> <li>- يحرص على مراجعة جميع الإجابات والدرجات الموزعة للتأكد من عدم إغفال أي جزء من الاختبار أو أي خطأ في توزيع الدرجات.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يلتزم بتصحيح الاختبارات وإعلان النتائج في الوقت المحدد لضمان سير العملية التعليمية بشكل سلس ومنظم.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في قياس تحصيل المتدربين (التقييم النظري).</li> <li>- يثمن أهمية قياس تحصيل المتدربين (التقييم النظري).</li> </ul>		
---	--	--

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتأكد من تهيئة بيئة التدريب العملية مناسبة وأمنة، مع توفير جميع المعدات والأدوات اللازمة لتنفيذ التمرين بكفاءة.</li> <li>- يتأكد من توافر الأدوات اللازمة مثل الأوراق، الأقلام، أو الأجهزة والمعدات المطلوبة.</li> <li>- يوضّح الأهداف العملية لكل اختبار أو تمرين عملي، بما يضمن أن المتدربين يفهمون ما هو مطلوب منهم.</li> <li>- يزود المتدربين بتعليمات محددة وواضحة حول كيفية تنفيذ التطبيق العملي أو الاختبار، مع شرح الأدوات المطلوبة والخطوات التي يجب اتباعها.</li> <li>- يراقب المتدربين أثناء تنفيذ التطبيقات العملية، مع التأكد من التزامهم بالإجراءات والتعليمات المعطاة.</li> <li>- يحدّد الوقت المناسب لتنفيذ كل جزء من التطبيق العملي ويحرص على توزيع الوقت بما يتيح للمتدربين إتمام العمل بكفاءة دون تسرع أو تأخير.</li> <li>- يوجّه المتدربين إلى اتباع معايير السلامة أثناء تنفيذ التطبيقات العملية، لضمان سلامتهم وسلامة المعدات.</li> <li>- يقدم الدعم الفوري للمتدربين والتوجيه إذا لزم الأمر، دون التداخل في أدائهم.</li> <li>- يقيّم الأداء العملي أثناء التنفيذ مباشرة، مع تقديم ملاحظات فورية تساعد في تحسين الأداء في نفس الوقت.</li> <li>- يلتزم بمعايير التصحيح المحددة لتصحيح الأداء العملي، ويضمن استخدامها بطريقة موحدة لجميع المتدربين.</li> <li>- يلتزم المدرب بالحياد في تصحيح الاختبارات العملية، ويعتمد على معايير الأداء وليس الانطباعات الشخصية.</li> </ul>	<p>قياس أداء المتدربين (التقييم العملي والميداني).</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يركّز على تقييم جودة أداء المتدربين، بما في ذلك دقة التنفيذ، الكفاءة في استخدام الأدوات، والالتزام بمعايير السلامة.</li> <li>- يقيّم قدرة المتدربين على تطبيق المفاهيم النظرية التي تم التدرب عليها بشكل صحيح وفعال في بيئة عملية.</li> <li>- يوزّع الدرجات بشكل متناسب مع مستوى الأداء العملي ومدى تحقيق الأهداف المحددة.</li> <li>- يقدم تغذية راجعة بناءة للمتدربين بعد تصحيح التطبيقات العملية، توضح لهم نقاط القوة وجوانب التحسين.</li> <li>- يتيح للمتدربين الفرصة لمراجعة أدائهم أو مناقشة تقييمهم، لضمان الشفافية والفهم الكامل للتقييم.</li> <li>- يراجع جميع التقييمات والدرجات الممنوحة لضمان دقتها وشموليتها وعدم إغفال أي جانب من جوانب الأداء العملي.</li> <li>- يحرص على مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين في التصحيح، مع التأكد من تقييم كل متدرب بناءً على أدائه الفردي.</li> <li>- يلتزم بتصحيح الاختبارات العملية وإعلان النتائج في الوقت المحدد لضمان سير العملية التعليمية بسلاسة.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في قياس أداء المتدربين (التقييم العملي والميداني).</li> <li>- يثمن أهمية قياس أداء المتدربين (التقييم العملي والميداني).</li> </ul>	
--	--

معايير أداء العمليات والمنتج	عناصر الكفاية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- يراجع ويحلل جميع الإجابات والأداء العملي، للتأكد من أن النتائج تعكس مستوى الفهم النظري والتطبيق العملي للمتدربين.</li> <li>- يقارن النتائج بناءً على الأهداف التعليمية والمهارية الموضوعية مسبقاً للتأكد من تحقيق هذه الأهداف من خلال الأداء في الاختبارات.</li> <li>- يفحص توزيع الدرجات عبر الأسئلة النظرية والأداء العملي، لتحديد المجالات التي تفوق فيها المتدربون وتلك التي واجهوا فيها صعوبات.</li> </ul>	<p>تحليل نتائج الاختبارات.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يقيّم جودة الأسئلة النظرية من حيث الوضوح ومستوى الصعوبة، وكذلك جودة الأداء العملي من حيث الكفاءة، الدقة، والسرعة.</li> <li>- يحدّد الأنماط المشتركة في الأخطاء أو النجاحات لدى المتدربين في كل من الاختبارات النظرية والتطبيقات العملية، مما يساعد على تحسين المناهج وأساليب التدريب.</li> <li>- يقارن أداء المتدربين بشكل فردي أو جماعي في الجوانب النظرية والعملية، لتحديد الفروق الفردية ومستويات الأداء المختلفة.</li> <li>- يقيّم مدى قدرة المتدربين على تحويل المعرفة النظرية إلى تطبيق عملي فعال أثناء الاختبارات العملية.</li> <li>- يقدّم تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل متدرب، توضح نقاط القوة ونقاط التحسين في الجوانب النظرية والعملية.</li> <li>- يحلّل الفروق الفردية بين المتدربين في الاختبارات النظرية والعملية لتحديد المتفوقين والذين يحتاجون إلى دعم إضافي.</li> <li>- يقترح إجراءات تصحيحية بناءً على التحليل لتعزيز الفهم النظري وتطوير المهارات العملية لدى المتدربين.</li> <li>- يراجع أدوات التقييم المستخدمة في كلا النوعين من الاختبارات (النظرية والعملية) للتأكد من دقتها في قياس المهارات والمعرفة، ويقترح تحسينات إذا لزم الأمر.</li> <li>- يحلّل مدى استخدام المتدربين للوقت المخصص لكل من الاختبارات النظرية والعملية، ويقيّم مدى كفاءتهم في إدارة هذا الوقت.</li> <li>- يقيّم مدى التزام المتدربين بمعايير السلامة والإجراءات الفنية أثناء الاختبارات العملية، والتأكد من تطبيقها بشكل صحيح.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تحليل نتائج الاختبارات.</li> <li>- يثمن أهمية تحليل نتائج الاختبارات.</li> </ul>	
---	--

عناصر الكفاية	معايير أداء العمليات والمنتج
تقييم البرامج التدريبية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يقيّم تحقيق الأهداف التعليمية والتدريبية التي تم تحديدها مسبقًا ومدى تطابق النتائج مع التوقعات.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يفحص مدى ملاءمة وجودة المحتوى التدريبي من حيث شمولية المعلومات وأهميتها وتوافقها مع احتياجات المتدربين وسوق العمل.</li> <li>- يقيّم مدى استخدام المدرب لأساليب تدريب مبتكرة وفعالة ومساهمتها في تحسين مستوى فهم واستيعاب المتدربين.</li> <li>- يقيس مستوى التفاعل بين المدرب والمتدربين وبين المتدربين أنفسهم، ودور التفاعل في تعزيز التعلم وتطبيق المفاهيم.</li> <li>- يقيّم كفاءة المدرب في إدارة الوقت بشكل مناسب لتغطية جميع المواضيع والنشاطات خلال الدورة التدريبية.</li> <li>- يقيّم مدى تقديم المدرب للتغذية الراجعة الدورية والشاملة لمساعدة المتدربين على تحسين أدائهم وفهمهم خلال التدريب وبعده.</li> <li>- يقيّم كفاءة استخدام المدرب للمواد التعليمية، مثل العروض التقديمية، الأدوات، الأجهزة، والبرامج التدريبية لدعم تجربة التعلم.</li> <li>- يقيّم الأساليب المستخدمة لقياس تقدم المتدربين بشكل مستمر، مثل الاختبارات العملية، الاستبيانات، التمارين، ومدى دقة وموضوعية هذه التقييمات.</li> <li>- يقيّم قدرة المدرب على التعامل مع الفروق الفردية بين المتدربين وتعديل طرق وأساليب التدريب لتلبية احتياجاتهم المختلفة.</li> <li>- يقيّم مدى تنظيم المدرب لبيئة التدريب بحيث تكون مريحة، آمنة، ومحفزة للتعلم، مع توفير كل الموارد اللازمة لدعم العملية التدريبية.</li> <li>- يقيّم مرونة المدرب في التكيف مع المتغيرات مثل تعديل الخطة التدريبية أو الأساليب المستخدمة في حال ظهرت تحديات أو متغيرات غير متوقعة أثناء التدريب.</li> <li>- يقيّم مدى جودة التقييم الختامي لأداء المتدربين ومدى شمولية ودقة الأدوات المستخدمة لتقييم المهارات والمعارف المكتسبة.</li> <li>- يقيس رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي والمدرّب من خلال استبيانات أو مقابلات لقياس مدى استفادتهم ومدى تلبية البرنامج لتوقعاتهم.</li> </ul>		
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- يقيّم جودة الدعم الإداري والفني الذي تم توفيره خلال البرنامج التدريبي مثل تسجيل المتدربين، توفير المواد، وصيانة الأجهزة التقنية المستخدمة.</li> <li>- يقيّم مدى كفاءة التكاليف المدفوعة لتنفيذ البرنامج التدريبي مقابل النتائج المحققة ومدى تحقيق الفوائد المنشودة.</li> <li>- يفحص أثر البرنامج التدريبي على المتدربين بعد انتهاء الدورة، بما في ذلك مدى تطبيقهم للمهارات والمعارف المكتسبة في بيئتهم العملية.</li> <li>- يقدم اقتراحات لتطوير وتحسين البرنامج التدريبي.</li> <li>- يشارك في تنفيذ اختبارات تحديد المستوى المهني للمتدربين مع الجهات المتخصصة.</li> <li>- يتتبع التسلسل الصحيح في تقييم البرامج التدريبية.</li> <li>- يثمن أهمية تقييم البرامج التدريبية.</li> </ul>		
--	--	--

#### المعارف الداعمة:

1. معرفة تحديد الأهداف التعليمية التي يسعى التقييم القبلي إلى قياسها، مثل مستوى المعرفة والخبرات السابقة لدى المتدربين.
2. معرفة أدوات التقييم النظري المختلفة مثل الاستبيانات، المقابلات، الاختبارات القصيرة، واختيار الأداة المناسبة.
3. معرفة تحليل الفروق الفردية وكيفية توجيه التدريب بناءً على النتائج.
4. معرفة تصميم أسئلة التقييم النظري - صياغة أسئلة متنوعة (مقالية، اختيار من متعدد، تكميلية).
5. معرفة تصحيح الأسئلة النظرية.
6. معرفة تصميم التمارين العملية.
7. معرفة أدوات التقييم العملي مثل الملاحظات المباشرة، قائمة التحقق، والاختبارات العملية.
8. معرفة معايير تقييم الأداء العملي.
9. معرفة تحليل نتائج الاختبارات.
10. معرفة أدوات تقييم البرامج التدريبية.
11. معرفة تحليل فعالية التدريب.
12. معرفة تحليل التكاليف والفوائد.
13. معرفة إدارة وتقييم الأداء.

#### المهارات الأساسية للعمل والحياة:

1. التواصل الفعال.
2. التفكير التحليلي.
3. إدارة الوقت.

4. التكيف والمرونة.
5. حل المشكلات.
6. الاستماع الفعال.
7. اتخاذ القرار.
8. التنظيم والتخطيط.
9. التفكير النقدي.

### شروط المدرب\*

1. أن يكون المدرب حاصل على شهادة الماجستير كحد أدنى في العلوم الإنسانية ذات الصلة وبخبرة عملية لا تقل عن 10 سنوات.
2. أن يكون المدرب حاصل على اعتمادات أو شهادات أو تراخيص مهنية دولية في التدريب والتعليم المهني والتقني.
3. أن يكون المدرب حاصل على شهادة تدريب المدربين ToT.
4. أن يمتلك المدرب مهارات اللغة الإنجليزية.
5. أن يمتلك المدرب مهارات استخدام الحاسوب والإنترنت.
6. أن يكون المدرب قد أعدّ أو شارك في إعداد مناهج أو حقائب تدريبية في مجال التدريب المهني.
7. أن يكون المدرب نفذّ أو شارك في تنفيذ برامج/ دورات تدريبية في سياقات متنوعة.
8. أن يكون المدرب قد شارك في ندوات ومؤتمرات خلال السنوات الخمسة الأخيرة.

\*تطبق الأنظمة والتعليمات في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية على المدرب الذي لا تنطبق عليه هذه الشروط.

### شروط المتدرب\*

1. أن يحقق المتدرب الشروط العامة للحصول على مزاولة المهنة لمهنة (المدرب المهني).
2. أن يمتلك المتدرب خبرة لا تقل عن خمس سنوات في تقديم البرامج التدريبية.
3. أن يمتلك المتدرب المهارات التالية:
  - الاتصال والتواصل الفعال.
  - أساسيات استخدام الحاسوب.
  - أساسيات اللغة الإنجليزية.
  - أساسيات اللغة العربية.
4. أن يجتاز المتدرب اختبار المقابلة الشخصية.

\* تطبق القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في الأردن لتحديد شروط العاملين في مهنة (المدرب المهني - المستوى المهني).

### شروط النجاح

تمنح الشهادات لمن أتم:

1. حضور ما لا يقل عن 80% من البرنامج التدريبي.
2. النجاح في الاختبار النظري.
3. النجاح في الاختبار العملي.

### مخطط توزيع ساعات البرنامج التدريبي

- (16) ساعة للتدريب النظري.
- (34) ساعة للتدريب العملي.
- (10) ساعة التدريب الميداني/المحاكاة.
- المجموع (50) ساعة.

### بناء البرنامج التدريبي وتوزيع الكفايات

عدد الساعات التقديرية (الافتراضية)			اسم الكفاية	رمز الكفاية
مجموع الساعات	عدد ساعات التدريب العملي	عدد ساعات التدريب النظري		
10	6	4	توظيف الكفايات الشخصية للمدرب	1
10	6	4	تخطيط/تصميم التدريب	2
10	6	4	تنفيذ التدريب	3
10	6	4	تقييم التدريب	4
40	24	16	اجمالي الساعات النظرية والعملية	
10	10	-	مشاريع عملية - دراسة حالة - تدريب ميداني	
50	34	16	المجموع الكلي	

### المسار الوظيفي\*



\*تطبق الأنظمة والتعليمات في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

### إرشادات التقييم

1. توافر الأجهزة والأدوات المطلوبة.
2. تطبيق عملي لكامل مهام (المدرّب المهني) حسب الكفايات المحددة.
3. تنفيذ اختبار نظري يتضمن أسئلة من وحدات الكفايات حسب الأوزان المعتمدة.
4. تنفيذ اختبار عملي (يتضمن تنفيذ تطبيقات عملية).

## الأدوات والتجهيزات والمواد الأولية:

### الأدوات

- معدات وأدوات السلامة العامة.
- أدوات الإسعافات الأولية.
- هواتف.
- لوح قلاب.

### التجهيزات

- جهاز حاسوب.
- جهاز عرض **DATA SHOW**.
- طابعة.
- أجهزة تسجيل الصوت.
- برامج التواصل عبر الإنترنت **MS Teams ، ZOOM**.
- ألعاب كسر الجمود (بالونات، كرات، أوراق ملونة، الخ).
- نماذج التدريب: مجسمات.

### المواد الأولية

- نماذج العمل.
- سجلات المتدربين.
- قرطاسية.

## مسرد المصطلحات

المصطلحات	
المعايير المهنية هي تلك المعايير / المقاييس المرجعية المتعلقة بقياس مدى تلبية الفرد لمتطلبات الأداء.	المعيار المهني
إطار وطني للمؤهلات الأردنية الأكاديمية والمهنية، يتضمن تصنيفاً هرمياً لجميع مستويات المؤهلات والشهادات المرتبطة ببرامج التعليم العالي والتعليم العام والتدريب والتعليم المهني والتقني ضمن واصفات لكل مستوى لتحديد المعارف والمهارات والكفايات التي ينبغي أن تكون مرتبطة بالمؤهل.	الاطار الوطني الأردني للمؤهلات
شهادة تمنح لخريج برنامج تعليمي أو تدريبي معين له حد أدنى من ساعات التعليم والتدريب.	المؤهل
القدرة على أداء نشاط منتج بدرجة إتقان / مستوى أداء بحسب معايير سوق العمل.	كفاية
تمثل وحدة الكفاية مهمة رئيسة أو دوراً رئيساً من أدوار شغل العامل في عمل أو مهنة محددة.	وحدة الكفاية
أحد لبنات بناء وحدة الكفاية ويمثل نشاطاً رئيساً أو واجباً من واجبات الشغل الذي تغطيه وحدة الكفاية.	عنصر الكفاية
محك مرجعي أو مقياس لمراقبة أو تقويم كفاءة وفاعلية العمليات، ويستخدم لتحقيق المساءلة وتحديد مواطن التحسين.	معيار أداء العمليات
محك مرجعي أو مقياس لمراقبة أو تقويم كفاءة وفاعلية الخدمة / المنتج النهائي، ويستخدم لتحقيق المساءلة وتحديد مواطن التحسين.	معيار أداء المنتج
تشمل فئة مستوى الفني / التقني الأعمال التي يتطلب إنجازها تطبيق المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية ذات الصلة بالشغل. ويتطلب هذا توافر مهارات علمية وفنية وأدائية وإشرافية لدى شاغلي الأعمال ضمن هذه الفئة لتمكينهم من فهم طبيعة الأداء وتحليله. وتحديد خطوات الإنجاز ومتابعة تنفيذها وتقييمها. ويمثل العاملون في هذه الفئة حلقة الوصل بين الأخصائيين والعاملين. ويحتاج العاملون في هذه الفئة إلى تأهيل بمستوى التعليم الجامعي المتوسط وتعادل فئة المستوى الخامس على الإطار الوطني الاردني للمؤهلات - المسار المهني.	المستوى الفني

<p>تشمل فئة مستوى العامل المهني الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي إطار المهنة بشكل كامل لدى شاغليها لتمكينهم من ممارسة مهام وواجبات العمل / المهنة بدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل، ولتمكينهم من توزيع العمل على المرؤوسين، وتنمية مهاراتهم. يحتاج الأفراد في هذه الفئة إلى تأهيل وتعليم مهني يوازي إنهاء مرحلة التعليم الثانوي كأساس كحد أدنى وتعادل المستوى الرابع على الإطار الوطني الأردني للمؤهلات - المسار المهني.</p>	<p>المستوى المهني</p>
<p>تشمل فئة مستوى العامل الماهر الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تتصل بجزء من المهنة، وليس بإطار المهنة بكامله. لتمكينهم من أداء مهام العمل وواجباته بدرجة إتقان بحسب متطلبات سوق العمل. يحتاج الفرد في هذه الفئة إلى تأهيل مهني مرحلة التعليم الأساسي وتعادل المستوى الثالث على الإطار الوطني الأردني للمؤهلات - المسار المهني.</p>	<p>مستوى العامل الماهر</p>
<p>تشمل فئة مستوى العامل محدد المهارات الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تتصل بجزء ضيق من المهنة أو الأعمال التي تشمل مهامًا وواجبات روتينية يتطلب إنجازها استخدام أدوات يدوية ومجهود عضلي. ويمكن اكتساب هذه المهارات عن طريق التدريب القصير أو بالخبرة أو بالتعليم الذاتي وتعادل المستوى الثاني على الإطار الوطني الأردني للمؤهلات - المسار المهني.</p>	<p>مستوى العامل محدد المهارات</p>



مخطط الديكم