



## متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد

### المؤسسي في المملكة العربية السعودية

Developing the Readiness of Educational Training  
Departments for Institutional Accreditation in the Kingdom  
of Saudi Arabia

إعداد

علي بن جبران أحمد حراب

Ali Gibran Ahmed Harab

طالب دكتوراه قسم الإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود

د. طارق بن محمد الثويني

Dr. Tariq Muhammad Al-Thuwaini

قسم الادارة التربوية- كلية التربية- جامعة الملك سعود

*Doi: 10.21608/jasep.2023.306166*

استلام البحث: ٢٠٢٣/٥/٩

قبول النشر: ٢٠٢٣/٥/٢٥

حراب، علي بن جبران أحمد و الثويني، طارق بن محمد (٢٠٢٣). متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٧(٣٤) يوليو، ٥٣٩ - ٥٧٤.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

## متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي في المملكة العربية السعودية

### المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية. وبلغ عدد أفراد الدراسة (٤٧) مدير إدارة تدريب تربوي بالمناطق والمحافظات التعليمية بالمملكة العربية السعودية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار الشراكة مع أصحاب العمل من ٢٦% إلى ٧٢% من إجمالي أفراد الدراسة. وامتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار الحوكمة والإدارة من ٣٤% إلى ٦٤% من إجمالي أفراد الدراسة. وامتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار القبول وخدمات المتدربين من ٥١% إلى ٧٧% من إجمالي أفراد الدراسة. وامتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم من ٤٧% إلى ٧٤% من إجمالي أفراد الدراسة. وامتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم من ٤٧% إلى ٧٤% من إجمالي أفراد الدراسة. وامتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار تحصيل المتدربين من ٢٨% إلى ٨٥% من إجمالي أفراد الدراسة. وامتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار الاستدامة والفاعلية من ٤٥% إلى ٧٢% من إجمالي أفراد الدراسة.

### Abstract:

This study aimed to identify the most important requirements for the development of educational training departments to achieve institutional accreditation according to the standards of the education and Training Evaluation Authority in the kingdom of Saudi Arabia. The number of study members was (47) directors of the educational training department in the educational regions and governorates in the kingdom of Saudi Arabia. The researcher used the descriptive method. The study reached the following results: the percentage of proposing the requirements of the standard of partnership with employers extended from 26% to 72% of the total study personnel. The percentage of proposing the requirements of the governance and

management standard ranged from 34% to 64% of the total study population. The percentage of proposing the requirements of the admission standard and trainee services extended from 51% to 77% of the total study personnel. The percentage of proposing the requirements of the software development standard and measurement and evaluation tools extended from 47% to 74% of the total study personnel. The percentage of proposing the requirements of the software development standard and measurement and evaluation tools extended from 47% to 74% of the total study personnel. The percentage of proposing the requirements of the trainee achievement standard extended from 28% to 85% of the total study personnel. The percentage of proposing the requirements of the trainee achievement standard extended from 28% to 85% of the total study personnel. The percentage of proposing the requirements of the sustainability and effectiveness criterion ranged from 45% to 72% of the total study population.

#### المقدمة:

شهدت الأعوام الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بجودة أداء مؤسسات التعليم، خاصةً مع إقرار أنظمة الاعتماد المؤسسي وضمان الجودة في التعليم لاعتباره ركيزة أساسية في بناء رأس المال البشري وتحقيق التنمية الشاملة المستدامة، مما يفرض على مؤسسات التعليم ضرورة التقويم الدوري لأدائها لضمان تحقيق التميز لاسيما مع المتغيرات الحالية والتحديات التي أحدثتها الثورة المعرفية والتقنية والرقمية. إن عدم الاهتمام بجودة مؤسسات التعليم قد يؤدي إلى تهميشها وربما اندثارها كليًا (عبدالمعطي، ٢٠١٥). وهذا الاهتمام لا يكون إلا من خلال عملية التقويم الذاتي، على أن تعتمد عمليات التقويم إلى معايير محددة يتضح من خلالها مستوى تنظيم مؤسسات التعليم وكفاءة أدائها، مما يمكنها من أداء رسالتها في التعليم ويضمن لها ثقة المجتمع بمخرجاتها (إبراهيم ونايف، ٢٠١٢).

ولقد أصبح جليًا اهتمام جميع مؤسسات التعليم في المملكة العربية السعودية ومن ضمنها مؤسسات التدريب-بتطوير ممارساتها وأنظمتها، والسعي نحو تحقيق التميز والاعتماد المؤسسي تحت مظلة هيئة تقويم التعليم والتدريب، كهيئة وطنية سعودية

تحتوي مراكز متعددة تهدف إلى تمييز المؤسسات التعليمية في المملكة، وفق معايير خاصة محكمة عالمياً (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠١٨). ومن المراكز التابعة لهيئة تقويم التعليم والتدريب المركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب الذي تأسس عام ٢٠٢٠م بهدف الارتقاء بجودة التدريب وتطويره المستمر في مؤسسات التدريب الحكومية والخاصة والقطاع الثالث غير الربحي، من خلال تقديم نوعين من الاعتماد: الاعتماد المؤسسي ويهدف إلى رفع جودة أداء مؤسسات التدريب من خلال تبني مفهوم شامل للاعتماد، والاعتماد البرامجي لاعتماد جودة محتوى البرنامج التدريبي.

وتتسم معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب بالشمولية والمرونة من خلال ثمانية معايير رئيسية تغطي عدة جوانب جوهرية وتراعي التنوع في قطاع التدريب وهي: الشراكة مع أصحاب المصلحة، الحوكمة والإدارة، القبول وخدمات المتدربين، تطوير البرامج وأدوات التقويم، التدريب والمواد، تحصيل المتدربين، تأهيل وتطوير المتدربين، الاستدامة والفعالية، استندت هذه المعايير على المرتكزات التالية: مهام هيئة تقويم التعليم والتدريب، احتياجات سوق العمل، رؤية المملكة ٢٠٣٠، المساءلة العامة، المسؤولية المؤسسية، تعزيز مفهوم الجودة، مشاركة أصحاب المصلحة، الشفافية، فلسفة الاعتماد (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠). ويُعد الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب من أهم الاتجاهات الحديثة التي تعتمد عليها مؤسسات التدريب في تطوير أدائها وتوحيد خططها التدريبية ودعم علاقاتها مع المجتمع المحلي، بما يمكنها من تحقيق التميز وفق أعلى المعايير (قباني والعمرى، ٢٠١٧). كما يعد من أهم مداخل التطوير والتحسين، لأنه يركز على توافر حد معين من شروط الجودة في مجالات العمل للعملية التدريبية كافة (الخرابشة، ٢٠١٢).

وإيماناً من وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية بأهمية التدريب، قامت بافتتاح إدارة للتدريب التربوي في كل إدارة تعليمية بالمملكة العربية السعودية وربطها تنظيمياً بمساعد مدير التعليم للشؤون التعليمية، واستقطاب التربويين المتميزين وتفريغهم للعمل التدريبي بمسمى مشرف تدريب تربوي.

ولخص العباسي (٢٠١٨) أهم المحطات التطويرية التي مرت بها إدارات التدريب التربوي حيث صدر في عام ١٤٠١ هـ القرار الوزاري بإنشاء الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب، وفي عام ١٤١٧ هـ استقلت إدارة التدريب التربوي عن الاشراف التربوي، وأصبحت إدارة مرتبطة بمساعد مدير التعليم تحت مسمى إدارة التدريب التربوي والابتعاث. وينشر في أنحاء الملكة ما يزيد عن (٩٦) مركزاً للتدريب التربوي منها (٤٢) مركزاً رئيسياً، قامت وزارة التعليم بتجهيزها بكل ما

تحتاجه من أجهزة وتقنيات ووسائل ومستلزمات وتقام بهذه المراكز برامج متنوعة لتدريب شاغلي الوظائف التعليمية (الإدارة العامة للتدريب، ٢٠١٨). وتتولى إدارة التدريب التربوي تدريب شاغلي الوظائف التعليمية في إدارات التعليم، من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية لشاغلي الوظائف التعليمية، إعداد خطط برامج التدريب التربوي، متابعة التنفيذ والإشراف على عملية التدريب، وضع وتحديث شروط الالتحاق بالبرامج التدريبية، الإشراف على تنفيذ البرامج التدريبية، بناء قاعدة بيانات ومعلومات شاملة عن التدريب التربوي (وزارة التعليم، ٢٠١٩). وفي ضوء ما سبق، وحيث أن إدارات التدريب التربوي تعد إحدى مؤسسات التدريب في المملكة العربية السعودية، تبرز الحاجة لتبني معايير الاعتماد المؤسسي كهدف تسعى لتحقيقه إدارات التدريب التربوي للارتقاء بالممارسات التدريبية ورفع جودة البرامج التدريبية.

#### مشكلة الدراسة:

يُعد التدريب التربوي من المجالات التي تشهد تطورًا ملحوظًا، فالتدريب بات سمة العصر، لما له من دور بارز في تزويد المتدربين بالمعارف وتنمية مهاراتهم، مما يسهم في تطوير أداء المؤسسة التعليمية وزيادة إنتاجيتها. ولقد أظهرت المملكة العربية السعودية اهتمامًا واسعًا بتطوير الأداء المؤسسي، ورفع مستوى الجودة، والقدرة على التنافسية، من خلال إنشاء المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة (أداء)، وعلى مستوى التعليم يأتي تأسيس هيئة تقويم التعليم والتدريب بهدف رفع أداء وجودة مؤسسات التعليم والتدريب مؤكدًا على ذلك. ومن هذا المنطلق بُذلت الجهود لإجراء مراجعة وتقويم شاملين لجميع عناصر النظام التعليمي بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات الجديدة، واستشراف صورة المستقبل والتي استهدفت تطوير أداء المؤسسات التعليمية، وإحداث تغييرات جذرية في المفاهيم والعمليات (الحربي، ٢٠١١).

وقد شهدت مهام إدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية ازديادًا في ظل برامج وزارة التعليم لتحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠. مما سيزيد مسؤولية القائمين بأعمال إدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم، وهذا يتطلب نقلة نوعية في ممارسات إدارات التعليم بشكل عام، وإدارة التدريب التربوي بشكل خاص.

ولكي تؤدي إدارة التدريب التربوي دورها كركيزة أساسية لتطوير العملية التعليمية والرقى بها فلا بد من تطوير أسلوب عملها بما يتفق والاتجاهات العالمية المعاصرة، ومنها الاعتماد المؤسسي لقطاع التدريب الذي يؤكد على الاستمرارية في عمليات التطوير والتحسين المستمر التي من شأنها الإسهام في تطوير أداء إدارة التدريب التربوي.

وعلى الرغم من إدراك العديد من منسوبي إدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم دور وأهمية تطبيق معايير الاعتماد المؤسسي، إلا أن ممارساتهم لا تعكس ذلك في أحيان كثيرة لضعف ثقافة الاعتماد والتركيز على روتين العمل اليومي كما أظهرته نتائج دراسة الشرييني (٢٠١٣)، وقلة وضوح مفهوم الاعتماد المؤسسي ومعاييرته المختلفة كما أكدته نتائج دراسة الشمري (٢٠٢١).

ورغم ما توليه وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية من اهتمام بالتدريب عن طريق إنشاء المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي واعتماد برامج تدريب نوعية ووضع خطة تدريب صيفي للمعلمين والمشرفين التربويين، إلا أن نتائج دراسة اليوسف (٢٠١٥) ودراسة معمار (٢٠١٩) أظهرت أن إدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم تعاني من قصور في أداء المدربين ومعايير ترشيحهم واستقطابهم، بالإضافة إلى ضعف التخطيط للبرامج التدريبية كما أكدته دراسة المرواني (٢٠١٣) ودراسة العمري (٢٠١٦)، كما بينت دراسة العباسي (٢٠١٩) وجود ضعف في معايير ترشيح المدربين واستقطابهم، واتفقت معظم هذه الدراسات على ضرورة إجراء دراسات لتطوير أداء إدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم.

ونظرًا لقلّة الدراسات -على حد علم الباحث- التي تناولت موضوع الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب ولحدّثة العمل به في المملكة العربية السعودية (عام ٢٠٢٠م)، ولأهمية تحقيق الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب في إدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم، والدور الذي سيحدثه في الارتقاء بمستوى جودة الممارسات، من هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطوير إدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية لتحقيق الاعتماد المؤسسي.

#### أهداف الدراسة.

سعت هذه الدراسة إلى تحديد أهم متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية.

#### أهمية الدراسة.

تمثلت أهمية هذه الدراسة في الآتي:

١. تكسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية تطبيق معايير الاعتماد المؤسسي بوصفها مدخلاً للتطوير.
٢. قد تفيد هذه الدراسة العاملين في المجال التربوي في التعرف على مفهوم الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب.

٣. تفيد هذه الدراسة في تقديم التغذية الراجعة لإدارات التعليم حول معرفة جوانب الاستيفاء والقصور بجاهزية إدارات التدريب التربوي للاستفادة من ذلك في إطار التخطيط والسعي لتحقيق الاعتماد المؤسسي.
  ٤. تلقي الدراسة الحالية الضوء على معايير الاعتماد المؤسسي وأثره في تطوير إدارات التدريب التربوي، مما يشجع الباحثين في المستقبل على تناول هذه المتغيرات بالدراسة والبحث.
  ٥. تفيد هذه الدراسة الجهات التعليمية والبحثية لإجراء دراسات مماثلة على مراكز التدريب بالقطاع الخاص والقطاع غير الربحي داخل المملكة العربية السعودية بناءً على نتائجها وتوصياتها.
- أسئلة الدراسة.**

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال التالي:

ما متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

#### **حدود الدراسة.**

تم تنفيذ هذه الدراسة في إطار الحدود الآتية:

اقتصرت الدراسة الحالية في التعرف على أهم المتطلبات للاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية. وقد تم إجراء الدراسة على مديري إدارات التدريب التربوي بالمناطق والمحافظات التعليمية في المملكة العربية السعودية (أفراد الدراسة) خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٤هـ.

#### **مصطلحات الدراسة.**

**إدارة التدريب التربوي:** هي "الإدارة التي تهتم بدعم تمهين التعليم، والارتقاء بمستوى الممارسات المهنية التعليمية إلى مستوى الاحتراف، وبناء منظومة للتطوير المهني التعليمي بإدارات التعليم ذات كفاءة وفاعلية." (وزارة التعليم، ٢٠١٩).

ويعرف الباحث إدارة التدريب التربوي في هذه الدراسة بأنها:

إحدى الإدارات التابعة لإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية التي تعمل على تخطيط وإعداد البرامج التدريبية والإشراف على تنفيذها بهدف التطوير المهني للمشرفين التربويين بإدارات التعليم.

**الاعتماد المؤسسي لقطاع التدريب:** هو "جزء من مهام المركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب (مسار) ويهدف إلى رفع جودة مؤسسات التدريب من خلال تبني مفهوم شامل للاعتماد، ويرتكز على ثمانية معايير رئيسية هي: الشراكة مع أصحاب المصلحة، الحوكمة والإدارة، القبول وخدمات المتدربين، تطوير البرامج وأدوات

التقويم، التدريب والمواد، تحصيل المتدربين، تأهيل وتطوير المتدربين، الاستدامة والفعالية" (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠).

ويعرف الباحث الاعتماد المؤسسي لقطاع التدريب في هذه الدراسة بأنه:  
الاعتراف الذي تمنحه هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية لإدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية بعد القيام بإجراءات وممارسات من أجل تعزيز هويتها المهنية من خلال مراجعة كافة الأعمال والأنشطة لتتفق مع المعايير الرئيسية وهي: (الشراكة مع أصحاب المصلحة، الحوكمة والإدارة، القبول وخدمات المتدربين، تطوير البرامج وأدوات التقويم، التدريب والمواد، تحصيل المتدربين، تأهيل وتطوير المتدربين، الاستدامة والفعالية).

### الإطار النظري

#### مفهوم الاعتماد المؤسسي.

يعد الاعتماد من المصطلحات الحديثة التي برزت في القرن الماضي، نتيجة لظهور العديد من المتغيرات الدولية وشيوع استخدام الجودة في المؤسسات التعليمية، وكانت نشأته في الولايات المتحدة الأمريكية ثم انتقل إلى أوروبا ومنها إلى جميع دول العالم، فبدأت المؤسسات التعليمية تسعى إلى تطوير أنظمتها وبرامجها، بما يتفق مع المعايير الموضوعية سعياً للحصول على الاعتماد المؤسسي من قبل جهات الاعتراف المحلية والدولية (الجهني، ٢٠١٩).

والاعتماد لغةً: "عمد الشيء عمداً: أقامه بعماد ودعمه، وأعد البناء ونحوه، جعل له عماداً يقوم عليه، اعتمد الشيء: أمضاه، واعتمد الرئيس الأمر: وافق عليه" (أنيس وآخرون، د.ت.).

وذكر أمين (د.ت.) أن "الاعتماد لغةً يعني: الثقة، واعتمد الشيء أي وافق عليه، ويعني المصطلح باللغة الإنجليزية (Accreditation) إقرار، أو قبول بمعنى الموافقة لجهة، أو مؤسسة تعليمية بالقيام بنشاطات تعليمية بعد أن توافرت لها المعايير الواجب توافرها للقيام بمثل هذه المهمات، أو بمعنى إعطاء تقويم للمؤسسة".

ويعد الاعتماد المؤسسي إجراءً ضرورياً لتقويم جودة المؤسسة التعليمية من قبل جهة متخصصة وفقاً لمعايير محددة، ومنح المؤسسة التعليمية الاعتراف بأنها حققت الشروط والمواصفات المطلوبة، كما يعد الاعتماد المؤسسي حافزاً للارتقاء بالمؤسسة التعليمية ككل، وتقوم فكرة الاعتماد للمؤسسات التعليمية أنه من حق المجتمع التأكد من قيام المؤسسة التعليمية بدورها على أفضل صورة، وحسب المخطط لها من الجهات المشرفة، وأنها تعمل على تعزيز جوانب القوة، ومعالجة جوانب الضعف من خلال استثمار جميع الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة (عبده، ٢٠١٣).

ومن خلال ما سبق يمكننا استنتاج ما يلي:



- يعد الاعتماد المؤسسي حافزًا للارتقاء بالمؤسسة التعليمية، ومصدر ثقة للمجتمع بمخرجاتها وبرامجها.

- لا يهدف الاعتماد المؤسسي إلى تصنيف أو ترتيب المؤسسات التعليمية.

- الاعتماد المؤسسي تأكيد وتشجيع للمؤسسة التعليمية على اكتشاف شخصية وهوية مميزة وفقاً لمنظومة المعايير الأساسية التي تضمن قدرًا من الجودة.

- يهتم الاعتماد المؤسسي بكل جوانب ومقومات المؤسسة التعليمية، ولا يركز اهتمامه على المنتج النهائي للمؤسسة التعليمية.

### أنواع الاعتماد.

من خلال استعراض أدبيات الاعتماد وأنواعه هناك تصنيفان للاعتماد، الأول يقسمه إلى ثلاثة أنواع: الاعتماد العام للمؤسسة (المؤسسي)، الاعتماد البرامجي، والاعتماد المهني. والثاني يقسمه إلى نوعين هما: الاعتماد المؤسسي والاعتماد المهني، وذلك بدمج الاعتماد البرامجي ضمن الاعتماد المؤسسي، حيث أن اعتماد المؤسسة يعني ضمناً الاعتراف بجودة البرامج التي تقدمها. وفيما يلي استعراض لأنواع الاعتماد:

#### ١. الاعتماد العام للمؤسسة (المؤسسي):

هو اعتماد عام يركز على تقييم أداء المؤسسة التعليمية بصورة شاملة، حيث يتم من خلاله اعتماد المؤسسة التعليمية ككل، ويقوم على أساس تقييم كفاءة المؤسسة من حيث قدرتها على تقديم خدمات تعليمية تفي بالحد الأدنى من المعايير المتفق عليها (النجار، ٢٠١٣).

وعادة ما تمنح هذا النوع من الاعتماد إحدى هيئات الاعتماد المختصة وفق مراحل وخطوات متعارف عليها واستناداً إلى المعايير والمؤشرات والأدلة، ثم يقرر نتيجة المؤسسة التعليمية في حال استوفت الحد الأدنى من المعايير تصبح بالتالي معتمدة لفترة زمنية محددة (أمين، د.ت.).

#### ٢. الاعتماد البرامجي (التخصصي):

هو اعتماد خاص يركز على الاهتمام بالبرامج التعليمية التخصصية التي تنفذها المؤسسة التعليمية بشكل منفرد، ويعد ضرورياً للتخصصات المهنية، فلا يكفي لها بالاعتماد العام، وإنما يتطلب منها الحصول على الاعتماد الخاص من المنظمة المهنية المختصة ذات العلاقة بالمهنة (النجار، ٢٠١٣).

ويمنح هذا النوع من الاعتماد للبرامج التعليمية المتخصصة وذلك بعد حصول المؤسسة التعليمية أو مرورها واجتيازها للترخيص الأولي أو الاعتماد المؤسسي، والاعتماد البرامجي لا يمنح إلا بعد مرور سنة واحدة من تخرج الدفعة الأولى على

الأقل، وذلك لضمان الحصول على تقييم متكامل فيما يتعلق بالبرنامج التعليمي (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٢٠١١).  
٣. الاعتماد المهني:

يختص الاعتماد المهني بالاعتراف بجودة وأهلية الأشخاص لممارسة المهن المختلفة. وذكر مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠١١) أن المقصود بالاعتماد المهني الاعتراف بالكيفية لممارسة مهنة معينة في ضوء معايير تصدرها هيئات ومنظمات متخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.  
**أهداف الاعتماد المؤسسي.**

يمكن استعراض أبرز أهداف الاعتماد المؤسسي كما ذكرها العصيمي (٢٠١٢) على النحو الآتي:

- التأكد من جودة المؤسسة التعليمية بتوافر الحد الأدنى من الشروط، ومن قدرتها على تحقيق رسالتها.  
- حث المؤسسة التعليمية وتشجيعها على التقييم والمراجعات الدورية لكافة الأنشطة التربوية.

- كسب ثقة الرأي العام في مؤسسات التعليم وتعريفهم بالمستوى العلمي للمؤسسة.  
- السعي إلى تطوير المؤسسة التعليمية وبرامجها بما يتناسب مع حاجات سوق العمل.  
- تعزيز الشراكة المجتمعية بين المؤسسة التعليمية والمجتمع.  
- التأكد من أنها حققت الحد الأدنى من المتطلبات الضرورية.  
- إيجاد نوع من المنافسة بين مؤسسات التعليم والتدريب المحلية فيما يتعلق بتحسين برامج تدريب المعلمين.

- المساعدة في تحديد معايير لإصدار الشهادات والرخص بمزاولة مهنة التعليم.  
- المساهمة في تخطي الفجوة بين شاغلي الوظائف التعليمية من حيث المهارات العلمية والعملية.

- تشجيع مؤسسات التعليم والتدريب على التطوير والتحسين المستمر من خلال التقييم الذاتي والقيام بمراجعات دورية لبرامجها وإمكاناتها البشرية والمادية.  
- وضع إطار موحد يمكن جميع المؤسسات التعليمية من تحقيق نفس التوقعات المتعلقة بالأداء، مع الوعي بالاختلاف بين المؤسسات ومراعاة ذلك بالتقييم النهائي، وبالتالي إتاحة المجال لكل مؤسسة بوضع خطتها للتحسين.

- مساعدة المؤسسات التعليمية على رفع مستوى الجودة وتحسين فاعليتها، ودعم جهودها للسعي نحو التميز في إطار توافرها وانسجامها مع المعايير العالمية، وتقليل التفاوت بين مستوى المؤسسات التعليمية.

### أهمية الاعتماد المؤسسي.

تتمثل أهمية الاعتماد المؤسسي في الدور الرئيس الذي يمكن أن يؤديه في تحقيق الجودة والتميز للمؤسسات التعليمية، حيث يعد أحد أبرز ضمانات التحسين والتطوير في تلك المؤسسات.

وقد أكدت ذلك دراسة الشهري (٢٠١٣)، ودراسة منشيغ (٢٠١٢)، ودراسة الجعدي (٢٠٢١)، حيث أوردت ما يلي:

- وضع معايير أداء لنوعيات التعليم المختلفة.
- تعزيز سمعة المؤسسة التعليمية ودعم ثقة المجتمع بالخدمات المقدمة منها.
- ضمان جودة أداء المؤسسات التعليمية بالحد المقبول.
- توفر معلومات واضحة وبيانات دقيقة للجهات المستفيدة من أهداف المؤسسة التعليمية.
- تطبيق المحاسبية والمساءلة على المؤسسات التعليمية، والتأكد من استخدام الموارد بكفاءة.

- نشر القيم الإيجابية داخل المؤسسة التعليمية والحد من التوجهات السلبية فيها.
- ضمان توافق أنشطة المؤسسة التعليمية وبرامجها مع معايير الاعتماد المؤسسي.
- ضمان استمرارية الخبرة، من خلال تظافر الجهود لتحقيق المعايير على كافة مستويات المؤسسة التعليمية.

- المساعدة على الوضوح والشفافية والمساءلة الخارجية.
- كما أكدت دراسة العبيد (٢٠١٧) أن الاعتماد:
- ضرورة حتمية لضمان الجودة فهو من المحفزات الأساسية للارتقاء بالمؤسسات التعليمية.

- يعزز الثقة بين الدولة والمجتمع ببرامج المؤسسة التعليمية.
- جوهر عملية الاعتماد هو تقويم جودة المستوى الأساسي للمؤسسات التعليمية. وبالإضافة على ذلك، يساهم الاعتماد المؤسسي في تحسين العمليات والممارسات في المؤسسات التعليمية، كما يوجد ارتباط وثيق بين القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية وتحقيق معايير ضمان الجودة والحصول على الاعتماد (Ulker, N. & Bakioglu, 2018).

### مراحل الاعتماد المؤسسي.

الاعتماد المؤسسي عملية اختيارية تطويرية تمر بسلسلة من الإجراءات والمراحل وصولاً إلى القرار النهائي للاعتماد، وتستغرق هذه المراحل زمناً طويلاً قد يصل إلى عدة سنوات، ويقسم مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠١١) مراحل الاعتماد المؤسسي إلى ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: التحضير لعملية الاعتماد وتنقسم إلى قسمين:  
١. الدراسة الذاتية: وتتضمن معلومات وصفية وإحصائية عن المؤسسة التعليمية، بحيث يظهر الوضع الحقيقي والفعلي للمؤسسة التعليمية، وتشكل لجنة لهذا الغرض تسمى (لجنة الدراسة الذاتية) أو (لجنة التقييم الذاتي) ويقوم فريق الاعتماد المؤسسي بتزويد لجنة الدراسة الذاتية بالاستمارات والبيانات المطلوب تعبئتها.  
٢. مراجعة الدراسة الذاتية: يشكل فريق متخصص لهذا الغرض يسمى (فريق مراجعة الدراسة الذاتية) ويقوم بدراسة التقرير والتأكد من صحة المعلومات والبيانات الواردة فيه ثم يسلمه إلى فريق الاعتماد المؤسسي.

- المرحلة الثانية: عملية الاعتماد المؤسسي:  
يقوم فريق الاعتماد المؤسسي المكون من خبراء بالآتي: الاطلاع على الدراسة الذاتية، وزيارة المؤسسة التعليمية، والوقوف على إمكانياتها وتجهيزاتها، الاجتماع بالمستفيدين والتعرف على انطباعاتهم وآرائهم، الاجتماع بإدارة المؤسسة التعليمية ومنسوبيها، ثم يجتمع فريق الاعتماد المؤسسي لمناقشة التقرير الختامي عن المؤسسة التعليمية من أجل إصداره.

- المرحلة الثالثة: ما بعد عملية الاعتماد المؤسسي:  
تقوم الهيئة المانحة للاعتماد بتجميع التقارير عن المؤسسة التعليمية ثم تعمل على تصنيفها وفقاً للمعايير المحددة في نظام الاعتماد المؤسسي.  
يتضح مما سبق من خطوات أن عملية الاعتماد المؤسسي عملية اختيارية تحتاج تعاوناً بين جميع المشاركين فيها، كما أنها عملية متسلسلة وتمر بعدة مراحل تتضمن مرحلة تقويم داخلية أي تقويم المؤسسة لنفسها، ومرحلة تقويم خارجية أي من خارج المؤسسة، يليها مرحلة اتخاذ القرار بمنح المؤسسة التعليمية صفة معتمد متى ما استوفت الحد الأدنى من المعايير المتفق عليها، على أن تستمر بالتقويم والتحسين مما يسهم في تجديد الاعتماد، بالإضافة لخطة متابعة للمؤسسة التعليمية المعتمدة وتعاد هذه الإجراءات بعد مدة معينة.

#### الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب في المملكة العربية السعودية.

الاعتماد المؤسسي لقطاع التدريب يأتي ضمن مهام المركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب (مسار) التابع لهيئة تقويم التعليم والتدريب، حيث تضمن نظام هيئة تقويم التعليم والتدريب في الفقرة الأولى من المادة الرابعة ما نصه "بناء نظم للتقويم والاعتماد - بما في ذلك المؤسسي والبرامجي- في التعليم والتدريب، تتضمن القواعد والمعايير والأطر والمؤشرات والشروط والإجراءات الخاصة بها، واعتمادها وتطبيقها". ويهدف إلى رفع جودة مؤسسات التدريب من خلال تبني مفهوم شامل للاعتماد، ويرتكز على ثمانية معايير رئيسية هي: الشراكة مع أصحاب المصلحة،

الحوكمة والإدارة، القبول وخدمات المتدربين، تطوير البرامج وأدوات التقييم، التدريب والمواد، تحصيل المتدربين، تأهيل وتطوير المتدربين، الاستدامة والفعالية" (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠).

ويعرف الباحث الاعتماد المؤسسي لقطاع التدريب في هذه الدراسة بأنه: الاعتراف الذي تمنحه هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية لإدارة التدريب التربوي بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية بعد القيام بإجراءات وممارسات من أجل تعزيز هويتها المهنية من خلال مراجعة كافة الأعمال والأنشطة لتتفق مع المعايير الرئيسية وهي: (الشراكة مع أصحاب المصلحة، الحوكمة والإدارة، القبول وخدمات المتدربين، تطوير البرامج وأدوات التقييم، التدريب والمواد، تحصيل المتدربين، تأهيل وتطوير المتدربين، الاستدامة والفعالية).

وقد تم تطوير معايير الاعتماد المؤسسي وفق منهجية شاملة بدأت بتحليل قطاع التدريب في المملكة العربية السعودية وتحديد الاحتياجات (عبر ورش عمل، وتقارير، ودراسات استقصائية)، كما تمت مراجعة الممارسات الدولية الناجحة في مجال التدريب. واستندت المنهجية على فحص مجموعة متنوعة من الوثائق والتقارير والملاحظات الواردة من أصحاب المصلحة الرئيسيين بشأن الوضع الراهن لقطاع التدريب، حيث اتضح أهمية تعزيز الارتباط مع الاحتياجات الفعلية وضرورة رفع الاهتمام بالاستدامة، بالإضافة لعدد من نقاط التركيز الأخرى ذات الأهمية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠).

**مرتكزات معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب في المملكة العربية السعودية.**

تتمثل المرتكزات وفق ما ورد في وثيقة معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب من المركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب (٢٠٢٠) في الآتي:

- مهام هيئة تقويم التعليم والتدريب:  
حيث يعد تعزيز جودة التعليم والتدريب من مسؤوليات هيئة تقويم التعليم والتدريب تجاه منشآت التعليم والتدريب، وذلك عبر بناء معايير التقويم والقياس والاعتماد وتطبيقها بما يعزز كفاءة التعليم والتدريب ويساهم في الاقتصاد الوطني.

- احتياجات سوق العمل:  
التي تتطلب الارتقاء بنواتج التعلم والتدريب للمنافسة في أسواق العمل المحلية والعالمية.

- رؤية المملكة ٢٠٣٠:

من خلال تحفيز مؤسسات التدريب نحو تبني سياسات ونظم تعزز كفاءة رأس المال البشري لتحقيق القدرة التنافسية والجودة والمرونة، علاوة على ضرورة

مواءمة مخرجات التدريب مع متطلبات سوق العمل وبأهداف واضحة وقابلة للقياس تضمن تحقيق الفاعلية والاستدامة.

- المساءلة العامة:

حيث يجب على مؤسسات التدريب إثبات جودة التدريب الذي تقدمه أمام الأطراف المعنية من صناعات القرار والمستفيدين والرأي العام، وذلك من خلال تطبيق معايير جودة تلبية تطلعات المتدربين وأصحاب العمل وصناعة القرار، وتقديم معلومات شفافة ومتسقة عن النتائج الفعلية المحققة لعمليات التدريب، والتحسينات المستمرة الواجب تنفيذها.

- المسؤولية المؤسسية:

يقع على عاتق كل مؤسسة تدريب مسؤولية تطوير أدائها، وتقويمه باستمرار وبشكل ذاتي وإدارة الجودة داخليًا بشكل فعال.

- تعزيز مفهوم الجودة:

يمثل التحسين والتطوير المستمر أحد أبرز مفاهيم الجودة الممارس في المؤسسات التدريبية بهدف ضمان استدامة عمليات التطوير، وقد أسست عمليات الاعتماد المؤسسي لتحقيق هذا المفهوم.

- التركيز على نواتج التعليم:

يمثل تحقيق نواتج التعلم لدى المتدربين صلب عمليات ضمان الجودة التدريبية والاعتماد المؤسسي، وتتطوي عملية ضمان الجودة على أهمية تقديم مؤسسات التدريب لنتائجها وأدائها في مجال التدريب بوضوح، وبما يعكس الواقع الحقيقي للمؤسسة التدريبية، بما في ذلك التحقق من تمكن المتدربين من نواتج التعلم والتدريب بالمقارنة مع المستهدفات المقررة مسبقاً بالشراكة مع أصحاب المصلحة.

- مشاركة أصحاب المصلحة:

أهمية مشاركة أصحاب المصلحة الخارجيين في عمليات تطوير وتطبيق وتقويم السياسات التي يضعها أصحاب المصلحة الداخليين في المنشأة التدريبية.

- الملاءمة للغرض:

تصمم آليات ضبط الجودة بشكل يحقق الأهداف العامة والتفصيلية للتأكد من أن عمليات ضمان الجودة تتوافق مع الغايات التي وضعت من أجلها.

- الشفافية:

نظراً لأن الشفافية تُشكل إحدى المفاهيم الرئيسية التي تساعد في بناء الثقة المتبادلة، فإنه لا يقتصر دورها على زيادة الثقة في عمليات مؤسسات التدريب

فحسب، بل يمتد ليشمل كافة القطاعات الداخلية للمؤسسة التدريبية، والمجتمع الخارجي المحيط بها مما يشجع على تنمية ثقافة الجودة.

- الهوية المؤسسية:

يشكل أداء جودة المؤسسة التدريبية العنصر الأكثر أهمية لصناعة هويتها التي تميزها عبر النتائج التي تُحققها في ظل ممارساتها المثلى.

- فلسفة الاعتماد:

بنيت المعايير وفق فلسفة شاملة للاعتماد حيث ساهمت نتائج دراسة الشرائح المتعددة في قطاع التدريب في استخلاص المعايير الرئيسية والفرعية لتغطي كافة الشرائح وتراعي مراجعة كل مؤسسة تدريبية وفق سياقها الخاص.

**أهداف معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب في المملكة العربية السعودية.**

تتسم معايير الاعتماد المؤسسي للتدريب بالشمولية والمرونة وتراعي سياق مؤسسات التدريب من خلال المعايير الرئيسية حيث استندت على ثمانية معايير رئيسية تغطي عدة جوانب جوهرية وتراعي التنوع في قطاع التدريب وهي الشراكة مع أصحاب العمل، الحوكمة والإدارة، القبول وخدمات المتدربين، تطوير البرامج وأدوات القياس والتقييم، التدريب والموارد، تحصيل المتدربين، تأهيل وتطوير المدربين، والاستدامة والفاعلية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠).

وتستهدف المعايير مؤسسات التدريب في القطاع الحكومي والقطاع الخاص والقطاع الغير الربحي التي تقدم الخدمات التدريبية وتسعى الى تحقيق معايير الجودة التي من شأنها تقديم خدمات مميزة للمستفيدين والاسهام في إعداد الكوادر الوطنية وبناء القدرات.

تهدف هذه المعايير وفق ما ورد في وثيقة معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب من المركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب (٢٠٢٠) إلى:

- دعم مؤسسات التدريب لمواصلة تطوير عملياتها وتكوين ثقافة تقييم ذاتي محفزة للتطور المستمر.

- تحقيق تطلعات سوق العمل وردم الهوة بين قطاع التدريب ومتطلبات جهات التوظيف.

- الارتقاء بمستوى جودة المتدربين في قطاع التدريب بالمملكة العربية السعودية.

- تعزيز التجربة التدريبية لدى المتدربين في مؤسسات التدريب.

- رفع جودة المدربين ودعم مسار التطوير المهني المستمر.

- تحقيق التكامل في أنظمة وعمليات الجودة الداخلية في المنشآت التدريبية.

- وضع خط أساس واضح لجودة عمليات التدريب في قطاع التدريب.  
- إتاحة درجات متفاوتة من الحرية للجهات التدريبية لتشجيع الابتكار في العمليات التدريبية.

- التخطيط والتنفيذ المستمر للاستدامة والمواءمة مع سوق العمل.  
مرحلة الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب في المملكة العربية السعودية.  
تتكون مراحل الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب من مرحلتين هما: مرحلة التأهل للاعتماد ومرحلة الاعتماد المؤسسي، حيث تتضمن المعايير ثمانية معايير أساسية وسبعة وثلاثين معياراً فرعياً.

وقد تم بناء منصة إلكترونية متكاملة لأتمتة معظم العمليات وتسهيل الإجراءات ومنح المؤسسات التدريبية المساحة الكافية للتفاعل مع المعايير والتقييم الذاتي عبر منصة المرقب الوطني لجودة التدريب (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠).  
وفيما يلي مراحل الاعتماد المؤسسي وفق ما ورد في وثيقة معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب من المركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب (٢٠٢٠):  
- المرحلة الأولى: مرحلة التأهل للاعتماد:

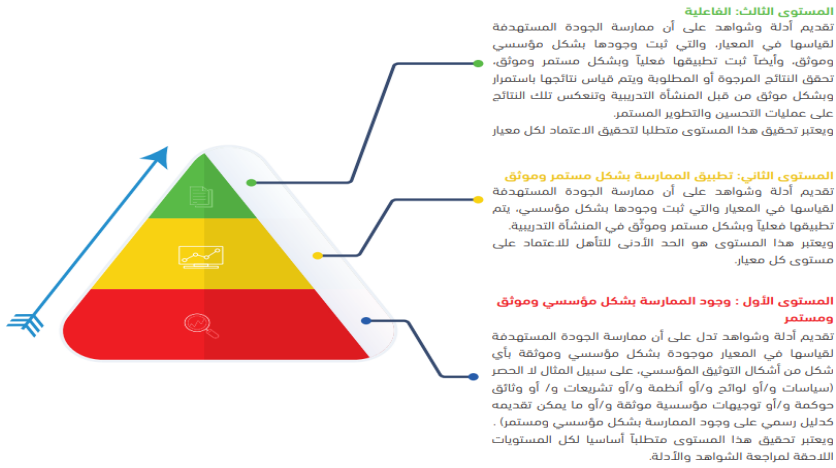
تهدف هذه المرحلة إلى مراجعة الأدلة والشواهد المقدمة من مؤسسات التدريب والتي يتم رفعها عبر منصة المرقب الوطني لجودة التدريب على كل معيار، ومن ثم فإن المؤسسات التي تثبت تبنّيها للممارسات المتعلقة بالجودة على المستوى المؤسسي وتثبت تطبيقها باستمرار، يتم مراجعتها لتحصل على التأهل للاعتماد وتصبح عند تحقق ذلك مؤهلة للدخول لمرحلة الاعتماد المؤسسي الكامل. وتكمن أهمية هذه المرحلة في تأهيل الجهات، ومنحهم محتوى ثرياً ومساحة ووقتاً كافيين للتعامل المباشر مع المعايير في بيئة إلكترونية يمكنهم من خلالها تقويم المؤسسة التدريبية ذاتياً وتحديد مناطق القوة والضعف ووضع خطة التحسين المتعلقة بكافة المعايير الرئيسية والفرعية بشكل منهجي موثق، قبل طلب التأهل للاعتماد المؤسسي والخضوع للمراجعة.

- المرحلة الثانية: مرحلة الاعتماد المؤسسي:  
تتضمن هذه المرحلة مراجعة الأدلة والشواهد التي قدمتها المؤسسة التدريبية بعمق وطلب أي أدلة أو شواهد إضافية ليتسنى بعد ذلك لفريق المراجعين المتخصصين من هيئة تقويم التعليم والتدريب دراسة مدى فاعلية تطبيق المعايير وتنفيذ الزيارة الميدانية للمنشأة التدريبية (زيارة فعلية أو افتراضية) كشرط أساسي للاعتماد المؤسسي.



- ويوضح النموذج التالي مستويات الجودة التي ينبغي توفرها في الأدلة والشواهد التي تقدمها مؤسسات التدريب على كل معيار للتأهل للاعتماد أو للحصول على الاعتماد وهي:
- المستوى الأول: وجود الممارسة بشكل مؤسسي وموثق ومستمر.
  - المستوى الثاني: تطبيق الممارسة بشكل مستمر وموثق.
  - المستوى الثالث: الفاعلية.

مستويات الجودة التي ينبغي توفرها في الأدلة والشواهد التي تقدمها منشآت التدريب على كل معيار للتأهل للاعتماد أو للحصول على الاعتماد:



مستويات الجودة التي ينبغي توفرها في الأدلة والشواهد التي تقدمها مؤسسات التدريب

المصدر: (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠)

المعايير الرئيسية والمعايير الفرعية للاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب في المملكة العربية السعودية.

تتمثل معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب في ثمانية معايير رئيسية واسعة وثلاثين معياراً فرعياً وفق ما ورد في وثيقة معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب من المركز الوطني لتقويم واعتماد التدريب (٢٠٢٠)، وهي:

- المعيار (١): الشراكة مع أصحاب العمل.

تُعزز الشراكة مع أصحاب العمل بناء علاقات إيجابية تساهم في تنمية نواتج تعلم المتدربين وتطورهم في مساهمهم نحو التوظيف، أو ريادة الأعمال، أو انتقالهم لمستويات أعلى من التدريب.

- المعايير الفرعية للمعيار الرئيسي (١):
  - ١-١. تُدار الشراكات مع أصحاب العمل بشكل استراتيجي منهجي، وفاعل بهدف دعم المتدربين في مسارهم نحو التوظيف، قيادة الأعمال، أو انتقالهم لمستويات أعلى من التدريب.
  - ١-٢. يشكل التدريب التعاوني و/أو التدريب على رأس العمل و/أو التلمذة المهنية جزءاً لا يتجزأ من العملية التدريبية.
  - ١-٣. تدعم المؤسسة التدريبية المتدربين وتشرف عليهم بشكل كامل خلال التدريب التعاوني أو خلال (التلمذة المهنية و/أو التدريب على رأس العمل) لضمان حصولهم على التوظيف، أو انتقالهم لقيادة الأعمال، أو انتقالهم لمستويات أعلى من التدريب.
  - ١-٤. تتسم بيانات وجهات المتدربين بالشمولية والدقة وتستخدم بشكل فاعل.

#### - المعيار (٢): الحوكمة والإدارة:

توفر حوكمة المؤسسة التدريبية ونظمها الإدارية أطراً أخلاقية، وتنظيمية، وتوزيعاً للصلاحيات والمسؤوليات وبما يدل على قيادة فاعلة.

- المعايير الفرعية للمعيار الرئيسي (٢):
  - ٢-١. يتوفر لدى المؤسسة التدريبية حوكمة واضحة وفاعلة تتضمن عضوية أصحاب المصلحة المناسبين.
  - ٢-٢. يتوفر لدى المؤسسة التدريبية خطة استراتيجية فاعلة وشاملة.
  - ٢-٣. تخطط المؤسسة التدريبية لمواردها البشرية، وتديرها بما يتوافق مع أهدافها الاستراتيجية.
  - ٢-٤. تضمن إدارة المؤسسة التدريبية مستوى تواصل فعال مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.
  - ٢-٥. يتولى نظام إدارة معلومات مركزي جمع وإدارة وتحليل أداء المؤسسة التدريبية وقياسه بفاعلية.
  - ٢-٦. تُدار مرافق المؤسسة التدريبية ويتم صيانتها بشكل فاعل.
  - ٢-٧. تفي تدابير الصحة والسلامة في المؤسسة التدريبية بكافة المعايير والأنظمة واللوائح الوطنية.

#### - المعيار (٣): القبول وخدمات المتدربين:

للمؤسسة التدريبية إجراءات قبول شفافاً، تُطبق باستمرار، وتقدم المؤسسة التدريبية الدعم الكامل للمتدربين من خلال مجموعة من الخدمات بهدف تعزيز تحصيلهم.

- المعايير الفرعية للمعيار الرئيسي (٣):
  - ٣-١. تتسم إجراءات استقطاب المتدربين والتسويق للبرامج التدريبية بالشفافية والملاءمة.
  - ٣-٢. تدير المؤسسة التدريبية عمليات القبول والتسجيل بدقة وثبات، وتلتزم بمتطلبات الالتحاق بالبرنامج التدريبي.
  - ٣-٣. تدعم خدمات المتدربين جميع احتياجاتهم خلال فترتهم التدريبية مع المؤسسة التدريبية.
  - ٣-٤. تُدار وتُطور علاقات وشؤون الخريجين في المؤسسة التدريبية بشكل فاعل.

- المعيار (٤): تطوير البرامج وأدوات القياس والتقييم:  
يحدد تصميم البرامج التدريبية بوضوح نواتج التعلم، والموارد المساعدة، وآليات قياس ملائمة لقياس المخرجات.

- المعايير الفرعية للمعيار الرئيسي (٤):
  - ٤-١. تتوفر نواتج تعلم محدثة للبرامج التدريبية، وتفي باحتياجات سوق العمل.
  - ٤-٢. تخضع البرامج التدريبية لدورة منتظمة من المراجعة والتحديث.
  - ٤-٣. تعزز الموارد المساعدة تقديم المنهج بشكل فاعل.
  - ٤-٤. يرتبط تصميم منهجيات القياس والتقييم بنواتج التعلم المعرفية والعملية.
  - ٤-٥. تُدار وتنظّم عمليات القياس والتقييم عبر لوائح وسياسات وإجراءات فاعلة.

- المعيار (٥): التدريب والموارد:  
تستخدم المؤسسة التدريبية استراتيجيات تدريب فاعلة، مع الاستخدام الأمثل للموارد والمعدات.

- المعايير الفرعية للمعيار الرئيسي (٥):
  - ٥-١. تطبق المؤسسة التدريبية استراتيجيات تدريبية متنوعة للوصول لكافة شرائح المتدربين.
  - ٥-٢. يُقدّم التدريب بشكل مبتكر لدعم المتدربين، وتحفيزهم وتطوير قدراتهم.
  - ٥-٣. تُدمج التقنية ويتم توظيفها في تقديم كافة أنواع التدريب.
  - ٥-٤. تُستخدم الموارد والمعدات المناسبة بشكل فاعل.

- المعيار (٦): تحصيل المتدربين:  
تُظهر المؤسسة التدريبية مدى التطور الذي يحققه المتدربون، ومستوى تقدمهم وتحصيلهم، من خلال متابعة اكتسابهم للمعارف والمهارات والقيم المستهدفة في نواتج التعلم للبرامج.

- المعايير الفرعية للمعيار الرئيسي (٦):
  - ٦-١. تُظهر سجلات تطور المتدربين وتحصيلهم إنجازات ملموسة.
  - ٦-٢. يتم مراقبة معدلات استبقاء المتدربين، ومدى تقدمهم وتحصيلهم بحزم وعناية، وتُتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
  - ٦-٣. تُنمى المهارات الاجتماعية ومهارات قابلية التوظيف (بما في ذلك أخلاقيات العمل) لدى المتدربين بحزم وعناية، وتُتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
  - ٦-٤. تتابع المؤسسة التدريبية حصول المتدربين على وظائف في مجالاتهم وتخصصاتهم بشكل منهجي وفعال، وتتخذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

- المعيار (٧): تأهيل وتطوير المدربين:  
تُعين المؤسسة التدريبية مدربين مؤهلين وتقوم أداءهم بانتظام بهدف التطوير المهني المستمر.

- المعايير الفرعية للمعيار الرئيسي (٧):
  - ٧-١. تعكس مؤهلات المدربين وخبراتهم المهنية المستوى المطلوب للبرامج التدريبية التي يقدمونه.
  - ٧-٢. يظهر مشرفو المدربين الممارسة الجيدة في إدارة، وتقويم ودعم، وتوجيه المدربين.
  - ٧-٣. يدعم التطوير المهني المستمر للمدربين تطورهم الذاتي وتحسين ممارساتهم المهنية.
  - ٧-٤. يتوفر لدى المؤسسة التدريبية خطط فاعلة لبناء القدرات الداخلية للمدربين ودعم نقل المعرفة والسعودة.

- المعيار (٨): الاستدامة والفاعلية:  
تحقق المؤسسة التدريبية الاستدامة والفاعلية من خلال الاستقرار المالي والشراقات والتخطيط طويل المدى.

- المعايير الفرعية للمعيار الرئيسي (٨):
  - ٨-١. تضمن المؤسسة التدريبية الاستقرار والجودة من خلال إدارة المخاطر، والتقويم الذاتي المستمر، والتخطيط بهدف التحسين.
  - ٨-٢. تدعم الشراقات أهداف المؤسسة التدريبية للاستدامة.
  - ٨-٣. يضمن النموذج المالي استمرار تغطية الاحتياجات التشغيلية للمؤسسة التدريبية.
  - ٨-٤. تُدار قنوات وآليات التمويل في المؤسسة التدريبية بشكل فاعل.
  - ٨-٥. تعكس خطط التطوير توجهاً نحو الاستدامة يتوافق مع اتجاهات سوق العمل المستقبلية.

### الدراسات السابقة.

• دراسة مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠١١) بعنوان "دراسة مسحية للتجارب والنماذج العالمية للاعتماد المؤسسي" هدفت إلى التعرف على أهم النماذج والتجارب العالمية للاستفادة منها في إعداد النموذج الخليجي للاعتماد المؤسسي، وذلك بما يتناسب مع ظروف واحتياجات المنطقة من النظريات والتوجهات الحديثة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وجمع المعلومات من خلال مراكز الاعتماد والجودة العالمية، وكان مجتمع الدراسة مجموعة من الأبحاث والمؤلفات التي تناولت هذا الجانب كما شملت الزيارات والاستشارات مع بعض الخبراء العالميين، وتوصلت الدراسة إلى أن الاعتماد هو طريقة لتوكيد الجودة والتعرف على المؤسسات التربوية ذات المستوى الجيد وتوصلت الدراسة إلى أهم النماذج واستراتيجيات الجودة والاعتماد المطبقة عالميًا منها الأسلوب الياباني كايزن، ونماذج هيئات الاعتماد الأمريكية.

• دراسة آل مداوي (٢٠١٣) بعنوان "تطبيق معايير نظام الاعتماد المدرسي في المرحلة الثانوية بمنطقة عسير (الآليات والمعوقات)" هدفت إلى التعرف على معايير نظام الاعتماد المدرسي في مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، والكشف عن معوقات تطبيق معايير الاعتماد المدرسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٠) بين مديرة ووكيلة ومعلمة وطالبة من مدارس التعليم الثانوي، واستخدمت الاستبانة كأداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها رضا المعلمات لبعض المعايير التي تطبق في المدارس، أن معايير مجال التعليم والتدريس تواجه معوقات في تطبيقها في المدارس، معايير مجال الإنجاز والتحصيل لدى الطالبات تواجه معوقات بدرجة كبيرة.

• دراسة الشهري (٢٠١٣) بعنوان "إمكانية تطبيق الاعتماد المؤسسي على المدارس التابعة لمشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة مكة المكرمة" هدفت إلى التعرف على إمكانية تطبيق الاعتماد المؤسسي على المدارس التابعة لمشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم من وجهة نظر مديري مدارس منطقة مكة المكرمة، وتحديد درجة إسهام تطبيق المعايير في تحسين العملية التعليمية، وتحديد الصعوبات التي تواجه التطبيق، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الإحصائية بين المتوسطات حول إمكانية تطبيق الاعتماد التي تعزى للجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في جميع مديري المدارس التابعة لمشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم في منطقة مكة المكرمة، وأوردت هذه الدراسة عدد من النتائج من أهمها: إمكانية تطبيق معايير الاعتماد المؤسسي على المدارس التابعة لمشروع الملك

عبدالله لتطوير التعليم كانت بدرجة كبيرة، كما تبين إسهام تطبيق معايير الاعتماد في تحسين العملية التعليمية كانت بدرجة كبيرة.

• **دراسة المالكي (٢٠١٥) بعنوان "متطلبات تطبيق معايير الاعتماد في مدارس التعليم العام من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي الإدارة المدرسية بمكة المكرمة"** هدفت إلى التعرف على متطلبات تطبيق معايير الاعتماد في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة، ومدى توافر متطلبات تطبيق معيار (القيادة التربوية الفعالة، الشراكة المجتمعية، المباني المدرسية، التخطيط للجودة، والتحسين المستمر)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية ومشرفي الإدارة المدرسية بمكة المكرمة وعددهم (١٠٣) منهم (٨١) مديرًا و (٢٢) مشرفًا، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن توافر متطلبات تطبيق بعض معايير الاعتماد في مدارس التعليم العام من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي الإدارة المدرسية بمكة المكرمة جاءت بدرجة متوسطة، أما معيار القيادة التربوية الفعالة جاء بدرجة مرتفعة، ودرجة معيار الشراكة المجتمعية جاء بدرجة متوسطة.

• **دراسة سوابان (Swapan, 2020) بعنوان " أهمية الاعتماد الدولي للمؤسسات ودور هيئات الاعتماد الخاصة"** هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهمية الاعتماد من قبل هيئات الاعتماد الخاصة بسبب الاستجابة السريعة بعد التقديم، تليها عملية تدقيق سريعة ومباشرة. وأظهرت النتائج، أن شهادة الاعتماد توفر اعترافًا دوليًا واعترافًا بمعايير الجودة. وأن هناك عدد قليل جدًا من هيئات إصدار الشهادات الدولية التي تعمل في دول رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي، بما في ذلك الهند. وكذلك يجب أن تضيف شهادة اعتماد لضمان جودة التدريس وإدارة الجودة لجميع الطلاب وأولياء الأمور على المستوى العالمي من أجل تطوير وظيفي أفضل وفقًا للمعايير الدولية. وبالمثل، في البلدان النامية، يجب أن تتوصل هيئات الاعتماد الدولية الخاصة إلى معايير داخلية سليمة ومناسبة لتقييم معايير الجودة الخاصة بالمنظمة لجعل الطلاب مؤهلين عالميًا.

• **دراسة جوميز (Gómez, 2020) بعنوان " تصورات وتأملات حول الجودة والتقييم والاعتماد المؤسسي"** طورت مؤسسات التعليم استراتيجيات لتحسين خدماتها المقدمة وبالتالي اكتساب الاعتراف على الصعيدين الوطني والدولي. من بين كل ذلك، كان البديل الأكثر شهرة هو تنفيذ عمليات الاعتماد. تهدف هذه الدراسة إلى معالجة المفاهيم المختلفة للعمليات وتنفيذها في أجزاء مختلفة من العالم ونقاط القوة والضعف في كولومبيا. تم إجراء مراجعة الأدبيات للحصول على معلومات حول المراحل والعناصر اللازمة لتنفيذ عمليات الاعتماد. وخلصت نتائج الدراسة إلى أنه

على الرغم من وجود بعض الثغرات في هذه العمليات، إلا أنها ضرورية لتوحيد معايير التدريب والتقييم المؤسسي، مما يثري مشاركة المجتمع التعليمي.

• **دراسة جميل (Gemil, 2021) بعنوان " المحاولة الأولى لإنشاء نظام اعتماد لتدريب المعلمين في تركيا "** هدفت الدراسة الحالية إلى التحقيق في عملية إنشاء أول نظام اعتماد في تدريب المعلمين في تركيا. تم تصميم الدراسة بمنهج الظواهر، تصميم بحث نوعي. تم تحديد مجموعة الدراسة باستخدام طريقة أخذ العينات المعيارية، وهي طريقة أخذ عينات هادفة. تم تحليل بيانات الدراسة بالطريقة الوصفية. أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين ذكروا أن نطاق المشروع وهيكله كان كافياً للظروف الحالية ، فقد اشتمل على أدلة مناسبة بناءً على المعايير ، وتم تنفيذ مخططات تجريبية ، وكان منهجاً منهجياً ، تضمنت أنشطة الإبلاغ ، والمقيمين المدربين ، وتضمنت التعليمات والقواعد ، وذكرت أن المشروع كان يعاني من نقص التشريعات والموارد البشرية وأوجه القصور المادية ، ولأنه يتعارض مع الواقع المتعلق بنوعية وكمية مراكز التدريب في تركيا، بل أصبحت ثابتة بسبب الالتزام بالامتثال للمناهج ، ونقص مطوري البرامج ، ووجود معلمين ميدانيين ، وعدم كفاية العاملين في المشروع.

**واستفاد الباحث من هذه الدراسات في الجوانب الآتية:**

- اختيار منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي.
  - تكوين خلفية نظرية عن الاعتماد المؤسسي، وأبرز الخبرات العالمية.
  - بناء أداة جمع البيانات المناسبة للتعرف على متطلبات إدارات التدريب التربوي للاعتماد المؤسسي في المملكة العربية السعودية.
- منهج الدراسة.**
- من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي (المسحي) لمناسبتها.
- مجتمع الدراسة.**

الأصل في الدراسات العلمية أن تجرى الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة لأن ذلك أدعى لصدق النتائج (العساف، ٢٠١٢)، وتم إجراء الدراسة الحالية على جميع أفراد مجتمع الدراسة من مديري إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (٤٧) فرداً.

**خصائص مجتمع الدراسة.**

يتصف أفراد مجتمع الدراسة بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة، يمكن توضيحها في الجدول التالي:

النسبة المئوية	التكرار	متغيرات الدراسة	
		بكالوريوس	المؤهل الدراسي
٥٥,٣%	٢٦	بكالوريوس	
٢٣,٤%	١١	ماجستير	

٢١,٣%	١٠	دكتوراه	الخبرة في مجال التدريب التربوي
٤,٣%	٢	أقل من ٥ سنوات	
٢٥,٥%	١٢	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
٧٠,٢%	٣٣	أكثر من ١٠ سنوات	

جدول توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

#### أداة الدراسة.

استخدم الباحث المقابلة أداة للدراسة، حيث صُممت استمارة مقننة لإجراء مقابلات مع مديري إدارات التدريب التربوي، وعددهم (٤٧) مدير إدارة تدريب، بهدف استقراء آرائهم والاستفادة من خبراتهم في تحديد أهم المتطلبات لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي للاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية.

#### نتائج الدراسة.

يشمل هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها، وهي كما يأتي: ما متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة، فكانت النتائج كما بالجدول التالي.

النسبة	التكرارات	الترتيب	المتطلبات	المعيار
٧٢%	٣٤	١	التعاون بين إدارة التدريب التربوي وجهة عمل المتدرب.	التشراكة مع أصحاب العمل
٥٥%	٢٦	٣	التدريب على رأس العمل كجزء لا يتجزأ من العملية التدريبية.	
٧٠%	٣٣	٢	دعم المتدربين لضمان انتقالهم لمستويات أعلى.	
٢٦%	١٢	٥	شمولية بيانات المتدربين.	
٤٣%	٢٠	٤	الاستفادة من بيانات المتدربين بفعالية.	
٦٤%	٣٠	١	توفر حوكمة فاعلة.	الحوكمة والإدارة
٦٠%	٢٨	٣	العمل وفق خطة استراتيجية شاملة.	
٥١%	٢٤	٥	التخطيط للاستفادة من مواردها البشرية بشكل جيد.	
٥٧%	٢٧	٤	إدارة مواردها البشرية بصورة تتوافق مع أهدافها الاستراتيجية.	
٤٠%	١٩	٦	التواصل الفعال مع شركائها أصحاب المصلحة.	
٦٢%	٢٩	٢	توفر نظام إدارة المعلومات.	
٣٦%	١٧	٧	الصيانة دورية للقاعات التدريبية.	



متطلبات تطوير إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد ، علي حراب - د. طارق الثويني

النسبة	التكرارات	الترتيب	المتطلبات	المعيار
٣٤%	١٦	٨	تدابير الصحة والسلامة بالقاعات التدريبية وفق الأنظمة.	القبول وخدمات المتدربين
٧٧%	٣٦	١	شمولية إجراءات ترشيح المتدربين للبرامج التدريبية.	
٥١%	٢٤	٤	دقة عمليات القبول في البرامج التدريبية.	
٥٥%	٢٦	٣	الالتزام بمتطلبات التحاق البرنامج التدريبي.	
٧٢%	٣٤	٢	تلبية حاجات المتدربين.	
٤٧%	٢٢	٦	تحديث نواتج تعلم البرامج التدريبية.	تطوير البرامج والتقييم وأدوات القياس
٧٠%	٣٣	٢	اعتماد نواتج تعلم تفي بالاحتياجات التدريبية لشاغلي الوظائف التعليمية.	
٥٧%	٢٧	٣	المراجعة الدورية للبرامج التدريبية بصورة منتظمة.	
٤٩%	٢٣	٥	توفر قاعات تدريبية مجهزة.	
٧٤%	٣٥	١	اعتماد أدوات قياس وتقييم للبرنامج التدريبي.	
٥٥%	٢٦	٤	اعتماد إجراءات فاعلة لعملية القياس والتقييم.	الترتيب والموارد
٦٦%	٣١	٢	تطبيق استراتيجيات تدريبية متنوعة.	
٦٦%	٣١	٢	توظيف التقنية في البرامج التدريبية.	
٧٧%	٣٦	١	استثمار الموارد المتاحة للتدريب بشكل فاعل.	
٥٧%	٢٧	٣	تقديم برامج تدريبية مبتكرة.	
٦٢%	٢٩	٤	توفر سجلات لمتابعة تطور المتدربين.	تحصيل المتدربين
٨١%	٣٨	٢	متابعة إنجازات المتدربين وفق سجلات المتدربين.	
٤٠%	١٩	٥	مراقبة معدلات انتظام المتدربين في البرنامج التدريبي.	
٦٤%	٣٠	٣	اتخاذ إجراءات تصحيحية لمعالجة أي قصور.	
٢٨%	١٣	٦	تقديم برامج لتنمية المهارات الاجتماعية.	
٤٠%	١٩	٥	تقديم برامج لتنمية أخلاقيات العمل.	تأهيل وتطوير المتدربين
٨٥%	٤٠	١	معالجة التعارض بين البرامج التدريبية المقدمة والعمل الفعلي للمتدربين.	
٦٠%	٢٨	٤	مراقبة مناسبة مؤهلات المدربين للمستوى المطلوب بالبرامج التدريبية المسندة لهم.	
٦٢%	٢٩	٣	تقديم ممارسات جيدة في تقييم ودعم المدربين.	
٧٤%	٣٥	٢	توفر برامج تطوير مهني للمدربين تحسن ممارساتهم المهنية.	
٨٩%	٤٢	١	إعداد مدربين جدد من منسوبي إدارة التعليم.	

النسبة	التكرارات	الترتيب	المتطلبات	المعيار
٤٥%	٢١	٥	توفر خطط لإدارة المخاطر.	الاستدامة والفاعلية
٦٠%	٢٨	٤	توفر خطط للتقويم الذاتي المستمر.	
٦٨%	٣٢	٣	توفر خطط تطويرية تؤكد استدامتها.	
٧٠%	٣٣	٢	اعتماد شركات تدعم أهدافها للاستدامة.	
٧٢%	٣٤	١	تغطية النموذج المالي للاحتياجات التشغيلية بإدارة التدريب التربوي.	
٤٥%	٢١	٥	فاعلية قنوات التمويل.	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

#### أولاً: متطلبات معيار الشراكة مع أصحاب العمل

- تمثلت متطلبات معيار الشراكة مع أصحاب العمل لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة في خمس متطلبات احتلت خمسة مراتب من حيث أهميتها في ضوء نسبة الذين أكدوا عليها من أفراد الدراسة.
- امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار الشراكة مع أصحاب العمل من ٢٦% إلى ٧٢% من إجمالي أفراد الدراسة. وهذا يشير إلى وجود متطلبات ذات أولوية وأهمية أكثر من غيرها لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية المتعلقة بمعيار الشراكة مع أصحاب العمل من وجهة نظر أفراد الدراسة.
- وقد جاء ترتيب متطلبات معيار الشراكة مع أصحاب العمل لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، وفق الترتيب الآتي:
- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الأولى تمثل في (التعاون بين إدارة التدريب التربوي وجهة عمل المتدرب). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٧٢%) من إجمالي أفراد الدراسة.
- جاء في المرتبة الثانية نسبة (٧٠%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (دعم المتدربين لضمان انتقالهم لمستويات أعلى).
- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثالثة تمثل في (التدريب على رأس العمل كجزء لا يتجزأ من العملية التدريبية). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٥٥%) من إجمالي أفراد الدراسة.
- جاء في المرتبة الرابعة نسبة (٤٣%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (الاستفادة من بيانات المتدربين بفاعلية).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الخامسة والأخيرة تمثلت في (شمولية بيانات المتدربين). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٢٦%) من إجمالي أفراد الدراسة.

#### ثانياً: متطلبات معيار الحوكمة والإدارة

● تمثلت متطلبات معيار الحوكمة والإدارة لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة في ثمان متطلبات احتلت ثمان مراتب من حيث أهميتها في ضوء نسبة الذين أكدوا عليها من أفراد الدراسة.

● امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار الحوكمة والإدارة من ٣٤% إلى ٦٤% من إجمالي أفراد الدراسة. وهذا يشير إلى وجود متطلبات ذات أولوية وأهمية أكثر من غيرها لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية المتعلقة بمعيار الحوكمة والإدارة من وجهة نظر أفراد الدراسة.

وقد جاء ترتيب متطلبات معيار الحوكمة والإدارة لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، وفق الترتيب الآتي:

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الأولى تمثل في (توفر حوكمة فاعلة). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٦٤%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الثانية نسبة (٦٢%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (توفر نظام إدارة المعلومات).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثالثة تمثل في (العمل وفق خطة استراتيجية شاملة). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٦٠%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الرابعة نسبة (٥٧%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (توفر إدارة مواردها البشرية بصورة تتوافق مع أهدافها الاستراتيجية).

- جاء في المرتبة الخامسة نسبة (٥١%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (التخطيط للاستفادة من مواردها البشرية بشكل جيد).

- جاء في المرتبة السادسة نسبة (٤٠%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (التواصل الفعال مع شركائها أصحاب المصلحة).

- جاء في المرتبة السابعة نسبة (٣٦%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (الصيانة دورية للقاعات التدريبية).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثامنة والأخيرة تمثلت في (تدابير الصحة والسلامة بالقاعات التدريبية وفق الأنظمة). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٣٤%) من إجمالي أفراد الدراسة.

### ثالثاً: متطلبات معيار القبول وخدمات المتدربين

● تمثلت متطلبات معيار القبول وخدمات المتدربين لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة في أربع متطلبات احتلت أربعة مراتب من حيث أهميتها في ضوء نسبة الذين أكدوا عليها من أفراد الدراسة.

● امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار القبول وخدمات المتدربين من ٥١% إلى ٧٧% من إجمالي أفراد الدراسة. وهذا يشير إلى وجود متطلبات ذات أولوية وأهمية أكثر من غيرها لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية المتعلقة بمعيار القبول وخدمات المتدربين من وجهة نظر أفراد الدراسة. وقد جاء ترتيب متطلبات معيار القبول وخدمات المتدربين لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، وفق الترتيب الآتي:

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الأولى تمثل في (شمولية إجراءات ترشيح المتدربين للبرامج التدريبية). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٧٧%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الثانية نسبة (٧٢%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (تلبية حاجات المتدربين).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثالثة تمثل في (الالتزام بمتطلبات التحاق البرنامج التدريبي). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٥٥%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الرابعة والأخيرة تمثلت في (دقة عمليات القبول في البرامج التدريبية). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا على كل منها (٥١%) من إجمالي أفراد الدراسة.

### رابعاً: متطلبات معيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم

● تمثلت متطلبات معيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة في ست متطلبات احتلت ستة مراتب من حيث أهميتها في ضوء نسبة الذين أكدوا عليها من أفراد الدراسة.

● امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم من ٤٧% إلى ٧٤% من إجمالي أفراد الدراسة. وهذا يشير إلى وجود

متطلبات ذات أولوية وأهمية أكثر من غيرها لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية المتعلقة بمعيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم من وجهة نظر أفراد الدراسة.

وقد جاء ترتيب متطلبات معيار تطوير البرامج وأدوات القياس والتقويم لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، وفق الترتيب الآتي:

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الأولى تمثل في (اعتماد أدوات قياس وتقويم للبرنامج التدريبي). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٧٤%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الثانية نسبة (٧٠%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (اعتماد نواتج تعلم تفي بالاحتياجات التدريبية لشاغلي الوظائف التعليمية).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثالثة تمثل في (المراجعة الدورية للبرامج التدريبية بصورة منتظمة). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٥٧%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الرابعة نسبة (٥٥%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (اعتماد إجراءات فاعلة لعملية القياس والتقويم).

- جاء في المرتبة الخامسة نسبة (٤٩%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (توفر قاعات تدريبية مجهزة).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة السادسة والأخيرة تمثل في (تحديث نواتج تعلم البرامج التدريبية). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٤٧%) من إجمالي أفراد الدراسة.

#### خامساً: متطلبات معيار التدريب والموارد

● تمثلت متطلبات معيار التدريب والموارد لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة في أربع متطلبات احتلت ثلاثة مراتب من حيث أهميتها في ضوء نسبة الذين أكدوا عليها من أفراد الدراسة.

● امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار التدريب والموارد من ٥٧% إلى ٧٧% من إجمالي أفراد الدراسة. وهذا يشير إلى وجود متطلبات ذات أولوية وأهمية أكثر من غيرها لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية المتعلقة بمعيار التدريب والموارد من وجهة نظر أفراد الدراسة.

وقد جاء ترتيب متطلبات معيار التدريب والموارد لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، وفق الترتيب الآتي:

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الأولى تمثل في (استثمار الموارد المتاحة للتدريب بشكل فاعل). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٧٧%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الثانية نسبة (٦٦%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلبين (تطبيق استراتيجيات تدريبية متنوعة)، (توظيف التقنية في البرامج التدريبية).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثالثة والأخيرة تمثل في (تقديم برامج تدريبية مبتكرة)، حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٥٧%) من إجمالي أفراد الدراسة.

#### سادساً: متطلبات معيار تحصيل المتدربين

● تمثلت متطلبات معيار تحصيل المتدربين لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة في سبع متطلبات احتلت ستة مراتب من حيث أهميتها في ضوء نسبة الذين أكدوا عليها من أفراد الدراسة.

● امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار تحصيل المتدربين من ٢٨% إلى ٨٥% من إجمالي أفراد الدراسة. وهذا يشير إلى وجود متطلبات ذات أولوية وأهمية أكثر من غيرها لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية المتعلقة بمعيار تحصيل المتدربين من وجهة نظر أفراد الدراسة.

وقد جاء ترتيب متطلبات معيار تحصيل المتدربين لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، وفق الترتيب الآتي:

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الأولى تمثل في (معالجة التعارض بين البرامج التدريبية المقدمة والعمل الفعلي للمتدربين). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٨٥%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الثانية نسبة (٨١%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (متابعة إنجازات المتدربين وفق سجلات المتدربين).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثالثة تمثل في (اتخاذ إجراءات تصحيحية لمعالجة أي قصور). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٦٤%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الرابعة نسبة (٦٢%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (توفر سجلات لمتابعة تطور المتدربين).
  - جاء في المرتبة الخامسة نسبة (٤٠%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلبين (مراقبة معدلات انتظام المتدربين في البرنامج التدريبي) ، (تقديم برامج لتنمية أخلاقيات العمل).
  - أن المتطلب الذي احتل المرتبة السادسة والأخيرة تمثل في (تقديم برامج لتنمية المهارات الاجتماعية). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا على كل منها (٢٨%) من إجمالي أفراد الدراسة.
- سابعاً: متطلبات معيار تأهيل وتطوير المدربين**

- تمثلت متطلبات معيار تأهيل وتطوير المدربين لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة في أربع متطلبات احتلت أربعة مراتب من حيث أهميتها في ضوء نسبة الذين أكدوا عليها من أفراد الدراسة.
- امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار تأهيل وتطوير المدربين من ٦٠% إلى ٨٩% من إجمالي أفراد الدراسة. وهذا يشير إلى وجود متطلبات ذات أولوية وأهمية أكثر من غيرها لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية المتعلقة بمعيار تأهيل وتطوير المدربين من وجهة نظر أفراد الدراسة.
- وقد جاء ترتيب متطلبات معيار تأهيل وتطوير المدربين لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، وفق الترتيب الآتي:
- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الأولى تمثل في (إعداد مدربين جدد من منسوبي إدارة التعليم). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٨٩%) من إجمالي أفراد الدراسة.
- جاء في المرتبة الثانية نسبة (٧٤%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (توفر برامج تطوير مهني للمدربين تحسن ممارساتهم المهنية).
- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثالثة تمثل في (تقديم ممارسات جيدة في تقويم ودعم المدربين). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٦٢%) من إجمالي أفراد الدراسة.
- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الرابعة والأخيرة تمثل في (مراقبة مناسبة مؤهلات المدربين للمستوى المطلوب بالبرامج التدريبية المسندة لهم). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٦٠%) من إجمالي أفراد الدراسة.

### ثامناً: متطلبات معيار الاستدامة والفاعلية

● تمثلت متطلبات معيار الاستدامة والفاعلية لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة في ست متطلبات احتلت خمسة مراتب من حيث أهميتها في ضوء نسبة الذين أكدوا عليها من أفراد الدراسة.

● امتدت النسبة المئوية لاقتراح متطلبات معيار الاستدامة والفاعلية من ٤٥% إلى ٧٢% من إجمالي أفراد الدراسة. وهذا يشير إلى وجود متطلبات ذات أولوية وأهمية أكثر من غيرها لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية المتعلقة بمعيار الاستدامة والفاعلية من وجهة نظر أفراد الدراسة.

وقد جاء ترتيب متطلبات معيار الاستدامة والفاعلية لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، وفق الترتيب الآتي:

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الأولى تمثل في (تغطية النموذج المالي للاحتياجات التشغيلية بإدارة التدريب التربوي). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٧٢%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الثانية نسبة (٧٠%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (اعتماد شراكات تدعم أهدافها للاستدامة).

- أن المتطلب الذي احتل المرتبة الثالثة تمثل في (توفر خطط تطويرية تؤكد استدامتها). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا عليه (٦٨%) من إجمالي أفراد الدراسة.

- جاء في المرتبة الرابعة نسبة (٦٠%) من إجمالي أفراد الدراسة الذين أشاروا إلى المتطلب (توفر خطط للتقويم الذاتي المستمر).

- أن المتطلبات التي احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة تمثلت في كل من: (توفر خطط لإدارة المخاطر)، (فاعلية قنوات التمويل). حيث بلغت نسبة الذين أكدوا على كل منها (٤٥%) من إجمالي أفراد الدراسة.

### توصيات الدراسة

في ضوء ما أظهرت نتائج الدراسة من تحديد متطلبات تطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية، يوصي الباحث إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية أن تعمل على توفير المتطلبات الرئيسية لتحقيق الاعتماد المؤسسي، بالتعاون بين إدارة التدريب التربوي وجهة عمل المتدرب، وتوفير حوكمة فاعلة، شمولية إجراءات ترشيح المتدربين للبرامج التدريبية، اعتماد أدوات قياس وتقويم



للبرنامج التدريبي، استثمار الموارد المتاحة للتدريب بشكل فاعل، معالجة التعارض بين البرامج التدريبية المقدمة والعمل الفعلي للمتدربين، إعداد مدربين جدد من منسوبي إدارة التعليم، تغطية النموذج المالي للاحتياجات التشغيلية بإدارة التدريب التربوي.

#### مقترحات الدراسة

يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

١. إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على عينة أكبر تشمل جميع منسوبي إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية، للتأكد من نتائج هذه الدراسة.
٢. إجراء دراسة عن واقع جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المشرفين التربويين.
٣. إجراء دراسة عن الصعوبات التي تواجه إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المشرفين التربويين.

### مراجع الدراسة

- إبراهيم، الدليمي، نايف، المحياوي (٢٠١٢). التقييم الذاتي أداة لضمان جودة الجامعات العراقية، المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم (٢٢٥-٢٣٤)، ٢-٣ سبتمبر، القاهرة، مصر.
- آل مداوي، عبير (٢٠١٣). آلية مقترحة لتطبيق معايير الاعتماد في مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، جامعة الملك سعود.
- الجعدي، سعيد (٢٠٢١). درجة تحقق معايير الاعتماد المؤسسي في المدارس الثانوية بمدينة المكلا في ضوء معايير مكتب التربية العربي لدول الخليج، مجلة الأندلس للعلوم الانسانية، ٨ (٤٩)، ١٥٦-٢١٨.
- الحربي، قاسم (٢٠١١). رؤية استراتيجية لقيادة مدرسة المستقبل بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة جازان- فرع العلوم الانسانية، ١ (١)، ٧٧-١١١.
- الخرابشة، عمر (٢٠١٢). تجربة المملكة الأردنية الهاشمية في ضمان الجودة ومعايير الاعتماد، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم (٥٨٩-٦١٢)، ٤-٥ ابريل، البحرين.
- الشرييني، غادة (٢٠١٣). معوقات تحقيق الاعتماد في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، جامعة الملك سعود.
- الشمري، خالد (٢٠٢١). درجة توافر متطلبات معيار الحوكمة بجامعة حفر الباطن في ضوء معايير الاعتماد المؤسسي لهيئة تقويم التعليم في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية جامعة تعز، ٦ (١٥)، ٤٦١-٤٩١.
- الشهري، محمد. (٢٠١٣). إمكانية تطبيق الاعتماد المؤسسي على المدارس التابعة لمشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة مكة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- العباسي، محمود (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة، مجلة الجامعة الأردنية- عمادة البحث العلمي، ١ (٤٦)، ٧٦٣-٧٨٤.
- العباسي، محمود. (٢٠١٨). واقع التحديات التي تواجه التدريب التربوي في إدارات التعليم لتحقيق مستهدفات الخطة الوطنية ٢٠٢٠، مجلة كلية التربية بجامعة القاهرة، ٣ (٤)، ١٧٦-٢٠١.
- عبدالمعطي، هشام (٢٠١٥). أثر الجودة والاعتماد على تطوير وتحسين المؤسسات التعليمية، المؤتمر السنوي السابع حول أثر الجودة والاعتماد في التعليم (١-١٣)، ٧-٨ ديسمبر، الدار البيضاء، المملكة المغربية.

العساف، صالح (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.

العمري، فوزية. (٥١٤٣٧). مشكلات التدريب التربوي بمحافظة المخوة وسبل معالجتها [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الباحة: الباحة.

قباني، فاطمة، العمري، جمال (٢٠١٧). معوقات تطبيق معايير الاعتماد المؤسسي بجامعة طيبة، مجلة الجامعة الأردنية للعلوم التربوية، ٤٤ (٣)، ٢٧٩-٢٩٨.

المالكي، عبدالرحمن. (٢٠١٥). متطلبات تطبيق معايير الاعتماد في مدارس التعليم العام من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي الإدارة المدرسية بمكة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

المرواني، دلال. (٢٠١٣). المعوقات التي تواجه إدارة التدريب التربوي بالمدينة المنورة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة طيبة: المدينة المنورة.

معمار، صلاح (٢٠١٩). دراسة تقويمية لواقع تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في التدريب التربوي، مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، ١ (٢٠)، ٢٢٦-٢٥٢.

مكتب التربية العربي لدول الخليج. (٢٠١١). بناء نموذج تنظيمي متكامل للاعتماد المؤسسي في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج. مكتب التربية العربي لدول الخليج: الرياض.

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠١٨). وثيقة الاعتماد المؤسسي.

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢٠). وثيقة معايير الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التدريب.

وزارة التعليم. (٢٠١٣). الدليل التنظيمي للتدريب، الإدارة العامة للتدريب والابتعاث.

وزارة التعليم. (٢٠١٩). الدليل التنظيمي لوزارة التعليم (دليل الأهداف والمهام).

اليوسف، طارق. (٥١٤٣٦). واقع البرامج التدريبية في مركز التدريب التربوي بمعهد العاصمة النموذجي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض.

Gómez Salamanca. (2020). Conceptions and reflections on quality, evaluation and institutional accreditation. Signs, Investigation in management systems, 13(1).

Mensching, Brian (2012) : School Accreditation And Its Impact On Our Wels Schools, (Unpublished Master Thesis) , Martin Luther College , USA. Langevin, Michael John (2010): Advanced Accreditation Impact Regarding The Achievement Gap Between Schools Of Poverty And Schools Of Affluence For Secondary Education In A Five-State

Region. (Unpublished Ph.D. Thesis) , Indiana State University , USA.

Swapan Banerjee. (2020). Importance of International Accreditation for Institutions and the Role of Private Certification Bodies. Asian Journal of Management. July – September, 2020, 11(3), 279-284.