فعالية قادمة

دورة تدريب المدربين (TOT) | الدفعة 193

November 2026 27 | د. محمد العامري | المشاهدات: 15



تصميم التدريب وتيسير التعلّم | مركز الإتقان الدولي للتدريب

كيف تحوّل خبرتك المهنية إلى تدريب يمكن تطبيقه؟

قد يعرف الخبير موضوعه جيدًا، لكن عرض الخبرة على شرائح لا يكفي لتعليمها. السؤال الأول للمدرب هو: ما الذي ينبغي أن يتمكن المشارك من أدائه بعد التدريب؟ ومن هذا السؤال تُبنى الحقيبة والأنشطة وطريقة تقديمها.

المدرب: د. محمد العامري

الانطلاق: السبت 5 ديسمبر 2026

التنفيذ: ١٢ يومًا تدريبيًا عن بُعد. العدد المعلن للدفعة: ٢٠ مقعدًا.

سجّل في البرنامج | اتصل بنا

لمن صُمّم البرنامج؟

الخبراء والمتخصصون الذين يريدون نقل خبراتهم بصورة منظمة، والمدربون الذين يراجعون حقائبهم وأساليب تقديمهم، وأخصائيو التدريب وتطوير الموظفين الذين يحتاجون إلى الربط بين احتياج العمل ونتائج التعلّم. وللجهة التي ترشّح موظفيها، تكون الفائدة أوضح عندما تختار مشاركًا يعرف موضوعًا مهنيًا ويريد تحويله إلى تدريب يمكن زملاءه تطبيقه.

المنهجية التطبيقية

١. فهم الجمهور وتحديد الناتج

يبدأ التصميم بتحديد الفئة ومستواها والمهمة التي تحتاج إلى تحسينها. وبدل هدف واسع مثل «التعرّف إلى الموضوع»، يصف الهدف ما سيؤديه المتعلم بصورة يمكن ملاحظتها؛ مثل إعداد نموذج، أو اتخاذ قرار، أو تنفيذ خطوة محددة.

٢. بناء حقيبة من الهدف إلى النشاط

يُختار من الخبرة ما يخدم الهدف، ثم يُرتب ليمرّ المتدرب من الشرح إلى المثال ثم التطبيق. الحقيبة ليست تجميعًا للشرائح: هي تنظيم للمحتوى والأنشطة والتعليمات بما يساعد المدرب والمشارك على معرفة المطلوب في كل مرحلة.

٣. إعداد المادة العلمية ودليل النشاط

ينتقل المصمم من مخطط الحقيبة إلى مادة يقرؤها المتدرب، وتعليمات نشاط يفهمها، وأمثلة أو حالات تعينه على التطبيق. ومن الممارسات المفيدة الفصل بين ما يحتاج إليه المدرب لإدارة الجلسة وما يحتاج إليه المشارك لينفذ المهمة. فالمادة التدريبية ليست العرض وحده، ولا تُقاس جودتها بعدد الصفحات.

٤. تقديم التدريب وإدارة التفاعل

يوضع السؤال أو التمرين في الموضع الذي يساعد المشاركين على الفهم والتطبيق، لا لمجرد تنويع العرض. وفي التقديم الحي، يعمل المدرب على وضوح التعليمات، وتنظيم وقت النقاش، وإشراك الحضور، وربط مداخلاتهم بما يتعلمونه.

٥. التحقق من التعلّم وتحسين التقديم

رضا المشاركين عن الشرح مهم، لكنه لا يكفي للحكم على اكتساب المهارة. يمكن التحقق من الهدف بمهمة قصيرة أو بممارسة قابلة للملاحظة، ثم تقديم ملاحظات توضح ما أُنجز وما يحتاج إلى تحسين.

٦. من العرض إلى الأداء: التقديم المصغّر

توضح خبرة البرنامج في التدريب المصغّر كيف يُدرّب المتخصص على تقديم جزء قصير من مادته بدل الاكتفاء بالحديث عن مهارات الإلقاء. ويمكن مراجعة هذا التقديم بأسئلة محددة: هل فهم المشاركون المطلوب؟ هل أعطاهم النشاط فرصة للتطبيق؟ وهل حصلوا على ملاحظات يمكنهم العمل بها؟

المخرجات المستهدفة

تنظيم موضوع من الخبرة المهنية في حقيبة واضحة، وصياغة هدف يصف أداءً قابلاً للملاحظة، وبناء مثال ونشاط يخدمانه، والتمرّن على تقديم عرض تدريبي حي وتفاعلي. ويبيّن التوصيف كيف يرتبط تقويم الأداء بالتطبيق الذي تستهدفه الحقيبة، بدل الاكتفاء باستطلاع الرضا.

مثال توضيحي: تدريب مشرفين على التغذية الراجعة

بدل الاكتفاء بشرح مفهوم التغذية الراجعة، يحدد المدرب مهمة عملية: أن يدير المشرف محادثة قصيرة يصف فيها سلوكًا محددًا، ويوضح أثره، ويتفق على خطوة تالية. يعرض المدرب مثالاً أولاً، ثم يجرّب المشاركون المحادثة في أدوار متبادلة. ويُراجع الأداء وفق العناصر نفسها التي بُني عليها الهدف.

مراجع مهنية للمنهجية

يشرح د. محمد العامري في مقاله تنظيم المادة وما يوجّه منها للمتدرب. وتوضح إرشادات CDC صلة تحليل الاحتياج بالأهداف والمشاركة وتقويم التعلّم. هذه إحالات مهنية وليست اعتمادًا خارجيًا لهذه الدفعة.

- د. محمد العامري | الحقيبة التدريبية والمادة التدريبية

- CDC | معايير جودة التدريب
- CDC | صياغة أهداف تعلّم قابلة للقياس

الإعلان الرسمي للدفعة



التسجيل والاستفسار

يُفتح نموذج التسجيل للدفعة المحددة من الزر أدناه. للاستفسار عن التفاصيل، يمكنك

التواصل من خلال الموقع.

سجّل في البرنامج اتصل بنا