JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تدريب المدربين من تصميم الجلسة إلى تقديمها

14 – 18 ديسمبر 2026

نيويورك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تدريب المدربين من تصميم الجلسة إلى تقديمها

المرجع: 440_15847 **التاريخ:** 14 – 18 ديسمبر 2026 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 7900

تدريب المدربين من تصميم الجلسة إلى تقديمها دورة تدريبية مدتها أسبوع للمدربين الجدد والخبراء الفنيين والميسرين الداخليين، يكتب فيها كل مشارك خطة جلسة تدريبية ويقدم منها جلسة قصيرة مجربة أمام زملائه. فالمؤسسات تعتمد أكثر فأكثر على خبرائها لنقل المعرفة، والخبرة وحدها نادرا ما تصنع جلسة يتذكرها المتدربون. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تدريب المدربين لمن يتولون دور التعليم داخل مؤسساتهم.

لماذا يهم تدريب المدربين الآن

يضع تحولان المدرب الداخلي في قلب بناء القدرات. فتقاعد المتخصصين وتغير الإجراءات بسرعة يفرضان نقل المعرفة إلى الزملاء خلال وقت قصير، وغالبا عبر الأقران لا عبر مزودين خارجيين. والمتعلمون الذين اعتادوا المحتوى الرقمي القصير ينتظرون جلسات حضورية نشطة ومرتبطة بعملهم ومحكمة الإيقاع. والمؤسسة التي يدرب خبراؤها جيدا تختصر فترة التهيئة وتنشر الممارسة الآمنة، في جناح المستشفى أو في موقع شركة المرافق، أما التي يقرأ خبراؤها الشرائح بصوت عال فتهدر وقت كل حاضر. وتستند الدورة إلى نموذج التصميم التعليمي ADDIE بمراحله التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم، وتستعين بنموذج كيركباتريك Kirkpatrick Model لتحديد طريقة التحقق من التعلم.

المستفيدون من تدريب المدربين

- المتخصصون المكلفون بتحويل خبرتهم الفنية إلى جلسات لزملائهم
- المدربون المعينون حديثا الذين يعدون أولى جلساتهم الحضورية أو الافتراضية
- الميسرون الداخليون الذين يديرون برامج التهيئة وإحاطات السلامة وتحديثات المنتجات
- المشرفون الذين يعلمون الإجراءات في الميدان وفي اللقاءات القصيرة

تجني الإدارة الفائدة الكبرى حين يحضر عدد من خبرائها المرشحين معا، فتتبع جلساتهم منهج تصميم واحدا ونمطا موحدا لخطط الجلسات.

قدرات تدريب المدربين

ينتقل المشاركون من إتقان الموضوع إلى تشكيل الطريقة التي يكتسبه بها الآخرون.

- تطبيق مبادئ تعلم الكبار عند اختيار المحتوى والنشاط — المتعلمون ذوو الوقت المحدود
- تصميم جلسة بنموذج ADDIE من الاحتياج حتى التقييم — المدير الذي طلبها
- صياغة أهداف تعلم بأفعال قابلة للملاحظة وشروط واضحة — المقيمون الذين يتحققون من الكفاءة
- بناء الأنشطة وتمارين الحالات والوسائل البصرية الملائمة لكل هدف — المشاركون الذين يتدربون على المهارة
- التواصل بصوت واثق وأسئلة مدروسة وإيقاع مناسب — المجموعات المتفاوتة في الخبرة
- تقييم التعلم بأسئلة التحقق والملاحظة ونماذج التغذية الراجعة — الرعاة الذين ينتظرون تغيرا في الممارسة

مصطلحات تدريب المدربين الأساسية

- خطة الجلسة — وثيقة موقوتة تسرد الأهداف والأنشطة والمواد وأسئلة التحقق لجلسة تدريبية واحدة.
- هدف التعلم — عبارة تحدد ما سيستطيع المتعلم أداءه، وفي أي ظروف، وبأي مستوى.
- مبادئ تعلم الكبار — أفكار حول أنسب طرق تعلم البالغين، مثل الصلة بالعمل والخبرة السابقة والاختيار والتطبيق الفوري.
- التيسير — توجيه المجموعة عبر النقاش والنشاط ليصل المشاركون إلى الاستنتاجات بأنفسهم.
- سؤال التحقق التكويني — سؤال أو مهمة قصيرة أثناء الجلسة تكشف هل يتابع المتعلمون.
- التدريس المصغر — جلسة قصيرة مجربة تقدم أمام الأقران وتلاحظ لتقديم تغذية راجعة منظمة.

تدريب المدربين يوما بيوم

اليوم 1: كيف يتعلم الكبار في العمل

- مبادئ تعلم الكبار — اختيار محتوى مرتبط بمتعلمين ذوي خبرة
- تفضيلات التعلم ومدى الانتباه — ضبط إيقاع الجلسات لمجموعات حقيقية
- دور المدرب الداخلي — الموازنة بين الخبرة الفنية واحتياجات المتعلم
- نظرة عامة على نموذج ADDIE — تخطيط الجلسة من الاحتياج إلى التقييم
- موجز الاحتياج التدريبي من المدير الطالب — تحديد الفجوة المطلوب سدها

اليوم 2: تصميم الجلسة التدريبية

- صياغة أهداف التعلم بأفعال قابلة للملاحظة — تحديد المستوى المتوقع
- تسلسل المحتوى وتجزئته — الانتقال من الخطوات البسيطة إلى المهام المركبة
- تصميم الأنشطة بالحالات ولعب الأدوار والعرض العملي — مواءمة الأساليب مع الأهداف
- تصميم الوسائل البصرية والمطبوعات — دعم التذكر دون قراءة الشرائح
- نموذج خطة الجلسة — التوقيت والمواد وأسئلة التحقق لكل مقطع

اليوم 3: أساليب التيسير والعرض

- الصوت ولغة الجسد والحضور في القاعة — الحفاظ على الانتباه طوال الجلسة
- أساليب طرح الأسئلة ووقت الانتظار — استثمار خبرات المشاركين
- روتين الافتتاح والختام — توضيح الغاية وانتزاع التعهد بالتطبيق
- تيسير الفصل الافتراضي — إبقاء المتعلمين عن بعد نشطين وظاهرين
- استخلاص الدروس بعد الأنشطة — تحويل التمارين إلى دروس للعمل

اليوم 4: إدارة المجموعات وتقييم التعلم

- ديناميكيات المجموعة وقواعد العمل — بناء مناخ آمن للممارسة
- التعامل مع المشارك المسيطر والصامت والمتشكك — حماية التعلم للجميع
- أسئلة التحقق التكوينية واختبارات المعرفة — التأكد من الفهم قبل المتابعة
- قوائم ملاحظة المهارات — الحكم على الكفاءة في المهام العملية
- مستويا رد الفعل والتعلم في Kirkpatrick Model — اختيار ما يقاس

اليوم 5: ممارسة تقديم الجلسة التدريبية

- تطبيق صياغة أهداف التعلم على موضوع كل مشارك — المسودة النهائية
- تطبيق تصميم الأنشطة على مقطع التدريس المصغر — التجربة وضبط التوقيت
- تقديم التدريس المصغر مع ملاحظة الأقران — استخدام أساليب التيسير مباشرة
- التغذية الراجعة المنظمة والمراجعة الذاتية — تحسين التقديم التالي
- استكمال خطة الجلسة والجلسة التدريبية المجربة — جاهزة للتنفيذ

تطبيق تدريب المدربين بعد الدورة

- إعادة تصميم جلسة داخلية قائمة بأهداف تعلم مكتوبة وخطة جلسة موقوتة، ثم تقديمها للزملاء
- دعوة أحد الأقران لملاحظة تقديم واحد بقائمة ملاحظة المهارات والاتفاق على تعديلين

أسئلة حول تدريب المدربين

ما تدريب المدربين ولماذا يهم الآن؟

تدريب المدربين هو إعداد الخبراء والميسرين لتصميم جلسات تعلم فعالة وتقديمها. ويهم الآن لأن المؤسسات تعتمد على متخصصيها لنقل المعرفة بسرعة مع تغير الإجراءات.

من يستفيد أكثر من تدريب المدربين؟

يستفيد أكثر المدربون الجدد والخبراء الفنيون والميسرون الداخليون. وتستفيد إن كنت تعلم زملاءك أو تدير برامج التهيئة.

كيف تختلف دورة تدريب المدربين عن دورة مديري التدريب؟

دورة تدريب المدربين تبني مهارات من يقف أمام المجموعة، أي تصميم الجلسة والتيسير والتقييم. أما دورة مديري التدريب فتتناول تحليل الاحتياجات والميزانيات والمزودين وتقييم وظيفة التعلم كلها.

ماذا تعود به من دورة تدريب المدربين؟

تعود بخطة جلسة لموضوع من اختيارك، جربتها مرة واحدة وتلقيت عليها ملاحظات الأقران.

تدريب المدربين: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الجلسة والجلسة التدريبية المجربة أولا قرار اختيار الموضوع الداخلي التالي والمدة التي يحتاجها فعلا. ويستخدم المدرب الخطة للتقديم، ويطلع عليها المديرون ليعرفوا ما سيستطيع المتعلمون أداءه، ويعيد الزملاء استخدامها نموذجا. وبعد أول تقديم حقيقي أمام متعلمين من خارج القاعة التدريبية يستحق توقيت كل مقطع وأسئلة التحقق التكوينية نظرة جديدة، لأن المجموعات الفعلية تكشف ما لم تكشفه التجربة أمام الأقران.