وتطوير الكفاءات TOT الدورة التدريبية: تدريب المدربين

#TDD1654

وتطوير الكفاءات TOT الدورة التدريبية: تدريب المدربين

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تقدم هذه الدورة المتقدمة رحلة تحويلية للمدربين الطموحين لترسيخ مكانتهم كقادة فكر في مجال تدريب المدربين. تم تصميم المحتوى لتمكين المشاركين من إتقان منهجيات TOT المعاصرة، مع التركيز على التطبيقات العملية في البيئات التدريبية المتنوعة. يستند الإطار النظري إلى أبحاث الدكتور إبراهيم الفقي (Dr. Ibrahim El-Fiky) في تطوير الذات والقيادة، مما يضمن توافقًا مع المعايير العالمية. يدمج البرنامج بين استراتيجيات التعلم السريع، وتقنيات إدارة الجلسات التفاعلية، وأدوات قياس الأثر التدريبي، لضمان نقل المعرفة بطريقة مستدامة. يقدم BIG BEN Training Center هذه التجربة الفريدة عبر مختبرات تدريبية حية، حيث سيصمم المشاركون برامجهم الخاصة ويختبرون فعاليتها تحت إشراف خبراء متخصصين. تم تطوير الدورة لمواجهة تحديات العصر مثل التدريب الهجين، واحتياجات الأجيال المختلفة، وقياس العائد على الاستثمار في التدريب.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مدربي الشركات والمؤسسات الحكومية.
- المشرفين على تطوير الموارد البشرية.
- خبراء التدريب المستقلين.
- قيادات مراكز التدريب الأكاديمية.
- المستشارين المهنيين في مجال تطوير المهارات.
- القطاعات والصناعات المستهدفة:
- الصحة والتعليم العالي.
- الخدمات المالية والمصرفية.
- الطاقة والتعدين.
- الاتصالات والتقنية.
- الهيئات الحكومية والوزارات.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية وتطوير الموظفين.
- مراكز التميز والتدريب الداخلي.
- وحدات التطوير التنظيمي.
- إدارة الجودة والاعتماد.
- فرق تطوير البرامج التدريبية.

أهداف الدورة التدريبية:

بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد أتقن المهارات التالية:

- تصميم برامج TOT متوافقة مع احتياجات المؤسسات.
- تطبيق تقنيات التعلم السريع لتحسين استبقاء المعلومات.
- قيادة جلسات تدريبية تفاعلية باستخدام أدوات رقمية.
- تحليل وتطوير أداء المدربين عبر التغذية الراجعة البناءة.
- قياس أثر التدريب باستخدام مؤشرات أداء دقيقة.

منهجية الدورة التدريبية:

تعتمد الدورة على نموذج تعليمي هجين يجمع بين المحاضرات المصغرة، وورش العمل التطبيقية، وتحليل دراسات الحالة الواقعية. سينخرط المشاركون في تمارين محاكاة لقيادة الجلسات، مع تسجيل فيديو لتلقي تغذية راجعة مفصلة من الأقران والمدربين. سيتم تطبيق تقنيات مثل "تدريب المدربين بالتبادل" حيث يطور كل مشارك وحدة تدريبية ويقدمها للجماعة. تشمل المنهجية أيضًا جلسات عصف ذهني جماعي لابتكار حلول لتحديات شائعة مثل مقاومة المتدربين أو محدودية الموارد. يقدم BIG BEN Training Center أدوات تقييم مبنية على معايير كيركباتريك لضمان قياس التحسن في المعرفة والمهارات والسلوك.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أساسيات تدريب المدربين TOT المتقدم

- مبادئ التعلم للبالغين وأثرها على تصميم البرامج.
- تحليل احتياجات المؤسسات والمتدربين.
- تصميم الأهداف التدريبية القابلة للقياس.
- هندسة الهيكل الزمني للجلسات التدريبية.
- مواءمة المحتوى مع أنماط التعلم المختلفة.
- تطوير أدوات ما قبل التدريب.
- دراسة حالة: تحليل برنامج TOT فاشل.

الوحدة الثانية: أدوات التدريب التفاعلي والتكنولوجي

- استراتيجيات إشراك المتدربين عن بُعد.
- استخدام المنصات الرقمية في إدارة الأنشطة.
- تصميم تمارين محاكاة الواقع.
- تقنيات إدارة النقاش الجماعي.
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير المحتوى.
- تحويل المواد النظرية إلى أنشطة عملية.
- ورشة عمل: بناء تمرين تدريبي رقمي.

الوحدة الثالثة: تقييم وتطوير أداء المدربين

- معايير تقييم كفاءة المدرب.
- آليات التغذية الراجعة الفورية.
- أساليب تطوير الثقة التقديمية.
- إدارة التحديات السلوكية في القاعة.
- تحليل فيديو التسجيلات التدريبية.
- تطوير خطط التحسين الفردية.
- تمارين دورية لقياس التقدم.

الوحدة الرابعة: قيادة فرق التدريب وقياس الأثر

- نماذج قيادة فرق التدريب المؤثرة.
- توزيع الأدوار في البرامج الكبيرة.
- مؤشرات قياس العائد على الاستثمار.
- تصميم استبيانات تقييم الأثر طويل المدى.
- ربط نتائج التدريب بأهداف المؤسسة.
- إعداد تقارير الأداء للجهات الراعية.
- حالة عملية: تقييم برنامج تدريبي حكومي.

الوحدة الخامسة: الابتكار في تصميم البرامج المستقبلية

- دمج الاتجاهات العالمية في TOT.
- تصميم برامج تدريبية هجينة.
- أدوات الاستدامة في نقل المعرفة.
- تطوير الهوية التدريبية الفريدة.
- خطط التطوير المهني المستمر.
- تقديم العروض التطبيقية النهائية.
- جلسات تقييم جماعي للعروض.

الأسئلة المتكررة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

لا توجد شروط مسبقة.

كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20–25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

كيف يمكن توظيف الذكاء الاصطناعي لإعادة تعريف دور المدرب التقليدي في ظل التحول الرقمي؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تركز هذه الدورة على التحول من المدرب التقني إلى القائد المؤثر، عبر منهجية "التعلم بالممارسة" حيث يطور كل مشارك برنامجًا تدريبيًا كاملًا خلال الأيام الخمسة. يتميز المحتوى بدمج إطار "التدريب ذو الأثر المستدام" الذي صمم خصيصًا لمعالجة فجوة التنفيذ في البرامج التقليدية. يعكس التصميم أحدث الأبحاث في علم الأعصاب التطبيقي على التعلم، مع تمارين مصممة لتعزيز المرونة العصبية للمدربين. توفر الجلسات مساحة لتجريب تقنيات غير تقليدية مثل التدريب السردي واللعب الدرامي، مع مراقبة ردود الفعل الحيوية عبر أدوات التحليل السلوكي. تم تطوير الحالات الدراسية بالشراكة مع مؤسسات رائدة لضمان مواءمتها لتحديات السوق المحلي والعالمي، مما يخلق جسرًا بين الأكاديميا والممارسة المهنية.