



الدورة التدريبية: تصميم أنظمة التلعيب المتقدمة لتحفيز الموظفين ورفع كفاءة التدريب  
المؤسسي

#TDD4607

# **الدورة التدريبية: تصميم أنظمة التلعيب المتقدمة لتحفيز الموظفين ورفع كفاءة التدريب المؤسسي**

## **مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:**

تقدم الدورة التدريبية رحلة متكاملة لتحويل البرامج التقليدية إلى تجارب تفاعلية محفزة، باستخدام أحدث استراتيجيات التلعيب المستندة إلى أبحاث عالمية. يدمج البرنامج بين نظريات التحفيز السلوكي ونمذج التصميم العملي، مستندًا إلى أعمال الخبراء في تطبيقات الجيميفيكشن. سيكتسب المشاركون مهارات تصميم أنظمة مكافآت ديناميكية، ودمج (Karl Kapp) كارل كاب منهجية "من BIG BEN Training Center ميكانيكيات الألعاب في التدريب الإلكتروني، وتحليل بيانات الأداء لقياس الأثر. يقدم "الصفر إلى الاحتراف" عبر دراسات حالة من قطاعات متعددة كالصحة والمالية، مع تركيز خاص على حل تحديات الاحتفاظ بالمعلومات وتعزيز المشاركة. تم تطوير المحتوى ليتمكن المؤسسات من بناء ثقافة تعلم مستمرة عبر حلول تدريبية مبتكرة وتخفض التكاليف.

## **الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ**

- مدير التدريب والتطوير المؤسسي.
- مصممو المحتوى التعليمي الإلكتروني.
- قادة فرق الموارد البشرية.
- مشرفو برامج التدريب في القطاع الحكومي.
- استشاريو تطوير الأعمال.

## **القطاعات والصناعات المستهدفة**

- القطاع المالي والمصرفي.
- مؤسسات الرعاية الصحية.
- الهيئات الحكومية والوزارات.
- قطاع التجزئة والخدمات.
- مؤسسات التعليم العالي.

## **الأقسام المؤسسية المستهدفة:**

- إدارة الموارد البشرية وتطوير الموظفين.
- أقسام التدريب الإلكتروني والتقنية.
- فراغ الابتكار وتحويل العمليات.
- إدارات الجودة والامتثال.
- وحدات التطوير التنظيمي.

## **أهداف الدورة التدريبية:**

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

- تحليل احتياجات المؤسسة لتصميم حلول تلعيب فعالة.
- تطبيق ميكانيكيات الألعاب (نقاط، شارات، لوحات صدارة) في سيناريوهات تدريبية.
- قياس تأثير التلعيب على مشاركة الموظفين والاحتفاظ بالمعلومات.
- توظيف أدوات رقمية لتحويل المحتوى التدريسي إلى تجارب تفاعلية.
- تصميم أنظمة تحفيز متوافقة مع ثقافة المؤسسة وأهدافها.

## **منهجية الدورة التدريبية:**

تعتمد الدورة على نموذج تعلم تشاركي يجمع بين الجلسات التفاعلية المباشرة، وورش العمل التطبيقية، ومناقشة دراسات حالة عالمية. سيشارك المتدربون في تصميم مشروع تطوير متكامل لمؤسسة افتراضية، مع تطبيق أدوات مثل السرد القصصي وتحديات العمل حول نماذج التصميم المقترنة، مع BIG BEN Training Center الجماعي. سيمثل كل مشارك على تغذية راجعة فورية من خبراء تحليل واقعي لبيانات أداء المتدربين الافتراضيين. تشمل المنهجيةمحاكاة استخدام منصات التعلم لقياس فعالية أنظمة المكافآت، وستُختتم كل جلسة بحلقات نقاش لتطوير الحلول المبتكرة.

## **خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):**

### **الوحدة الأولى: أسس التعلم في التدريب المؤسسي**

- تعريف الجيوفيكيشن ومكوناته الأساسية.
- نظريات التحفيز السلوكي وتطبيقاتها العملية.
- تحليل الفرق بين التعلم والتعليم القائم على الألعاب.
- دراسات حالة عالمية ناجحة وفاشلة.
- معايير اختيار المشاريع التدريبية القابلة للتعلم.
- أدوات تقييم نجاح المؤسسة لبني التعلم.
- لتصميم الأنظمة (Octalysis) "إطار عمل أوتكام".

### **الوحدة الثانية: تصميم ميكانيكيات التعلم المتقدمة**

- آليات تصميم أنظمة النقط والشارات الفعالة.
- توظيف لوحات الصدارة لتحفيز المنافسة الصحية.
- تطوير مسارات تدريبية قائمة على التحديات.
- دمج عناصر السرد القصصي في المحتوى.
- معايير بناء أنظمة مكافآت متعددة المستويات.
- تقنيات موازنة صعوبة التحديات وقابلية الانجاز.
- تجنب أخطاء التصميم الشائعة في التعلم.

### **الوحدة الثالثة: أدوات رقمية وتطبيقات عملية**

- مقارنة منصات التعلم الرائدة في السوق.
- لتصميم الأنظمة (Moodle) و (BadgeOS) استخدام أدوات مثل تحويل محتوى تدريبي تقليدي إلى نموذج تفاعلي.
- تطبيقات الواقع المعزز في سيناريوهات التدريب.
- معايير دمج التعلم في أنظمة إدارة التعليم.
- تحليل بيانات المشاركة لتعديل التصميم.
- حماية البيانات والامتثال التنظيمي.

### **الوحدة الرابعة: قياس الأثر والعائد الاستثماري**

- مؤشرات قياس فعالية التعلم (KPI).
- أدوات تتبع مشاركة الموظفين والاحتفاظ بالمعلومات.
- لبرامج التعلم (ROI) تحليل العائد الاستثماري.
- تصميم استبيانات تقييم تجربة المستخدم.
- معايير الربط بين أداء التدريب وأهداف المؤسسة.
- تقارير أداء قابلة للتنفيذ لإدارة العليا.
- تعديل الأنظمة بناءً على التغذية الراجعة.

## **الوحدة الخامسة: تبني التعليب كثقافة مؤسسية**

- استراتيجيات دمج التعليب في رؤية المؤسسة.
- تدريب المدربين على تطبيق ميكانيكيات الألعاب.
- تصميم سياسات تحفيز مستدامة طويلة الأمد.
- إدارة مقاومة التغيير لدى الموظفين.
- تطوير خطط تواصل فعالة لبرامج التعليب.
- آليات التحديث المستمر للأنظمة.
- عرض مشاريع المشاركين وتقييمها جماعياً.

### **الأسئلة المتكررة:**

**ما هي المؤهلات أو المتطلبات الالازمة 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 موازنة عنصر المنافسة في أنظمة التعليب لضمان عدم تأثير التعاون الجماعي بين الموظفين؟

### **ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟**

تتركز الدورة على الجانب التطبيقي العملي عبر منهجية "التعلم بالمشاريع"، حيث يصمم كل مشارك نظام تعليب كامل لمؤسسة افتراضية باستخدام أدوات قياسية. يعكس المحتوى أحدث الأبحاث الأكاديمية في تحفيز السلوك البشري، مع دراسات حالة من تقديم أدوات تحليل بيانات مخصصة لقياس فعالية التعليب BIG BEN Training Center بـ قطاعات متعددة كالصحة والمالية. يتميز في رفع الإنتاجية، مع توجيهات مباشرة من خبراء في تصميم تجارب المستخدم. الدورة لا تقتصر على الجانب التقني بل تغوص في استراتيجيات بناء ثقافة مؤسسية تدعم التعلم المستمر عبر أنظمة تحفيز مبتكرة قابلة للتطوير.