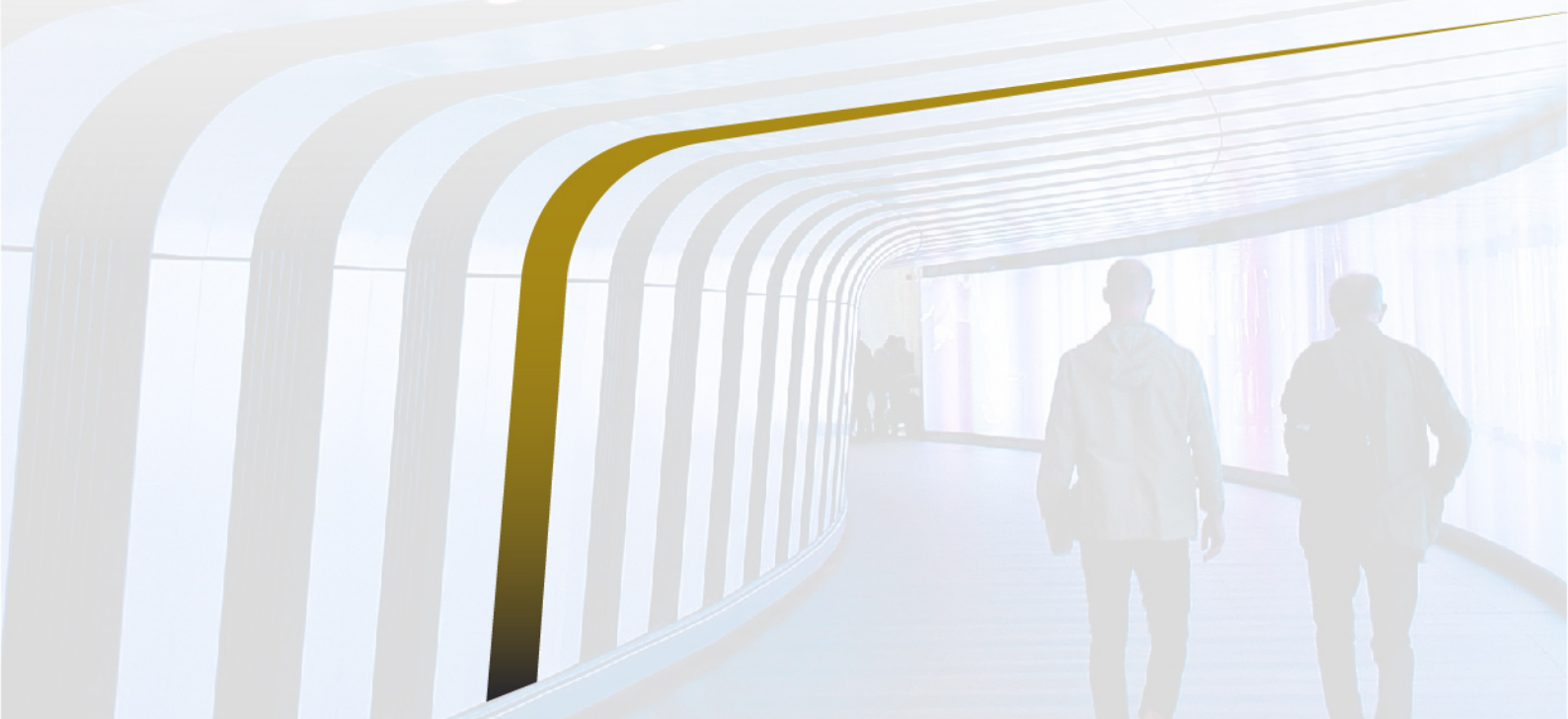
الدورة التدريبية: تصميم خطط التطوير السنوية للمدربين المؤسسيين



27 - 31 ديسمبر 2026
عمان
3800 € (للشخص الواحد)
Ref: #TDD8761_409147

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تهدف الدورة التدريبية المتقدمة في تصميم خطط التطوير السنوية للمدربين المؤسسيين إلى تمكين المتخصصين من بناء استراتيجيات تطوير مهنية شاملة وفعالة. في ظل التحديات المتسارعة في سوق العمل، أصبح تطوير كفاءات المدربين ضرورة حتمية لضمان جودة المخرجات التدريبية ومواءمتها مع الأهداف المؤسسية. تقدم BIG BEN Training Center رحلة تدريبية متكاملة من الصفر إلى الاحتراف، مستندة إلى أبحاث البروفيسور جون وايتمان John Whitmore في تطوير الأداء المؤسسي. ستتعلم كيفية تحليل احتياجات التدريب، وصياغة أهداف قابلة للقياس، ودمج مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs، بالإضافة إلى تصميم برامج تدريبية مستدامة تعزز رأس المال البشري. ستكتسب أدوات عملية لتقييم الأثر التدريبي وضمان العائد الاستثماري، مما يضعك في صدارة رواد التميز في مجال تطوير الكوادر التدريبية.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديري مراكز التدريب والتطوير.
- مشرفي برامج تدريب المدربين TOT.
- مسؤولي التطوير المؤسسي.
- مصممي البرامج التدريبية.
- قادة الفرق التدريبية.
- مدربي المدربين المحترفين.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع التعليمي والجامعي.
- مراكز التدريب الحكومية والخاصة.
- مؤسسات الرعاية الصحية.
- الشركات الصناعية.
- الهيئات الحكومية والوزارات.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- قسم التطوير التنظيمي.
- مراكز التميز التدريبي.
- إدارة الجودة والاعتماد.
- وحدات التدريب والتأهيل.

أهداف الدورة التدريبية:

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

- تحليل فجوات المهارات التدريبية باستخدام أدوات علمية.
- صياغة أهداف تطويرية قابلة للقياس.
- تصميم خطط زمنية متكاملة مع الميزانيات.
- تطبيق معايير جدارات المدربين.
- قياس الأثر التدريبي عبر مؤشرات الأداء.

منهجية الدورة التدريبية:

تجمع منهجية الدورة بين المحاضرات التفاعلية ودراسات الحالة العملية من قطاعات متنوعة، مثل تحليل تجربة تطوير المدربين في القطاع الصحي. سيشارك المتدربون في ورش عمل جماعية لتصميم خطط تطوير سنوية، مع تطبيق أدوات مثل نموذج "كيركباتريك" لتقييم الفعالية. تقدم BIG BEN Training Center جلسات تغذية راجعة فورية بواسطة خبراء متخصصين، مع محاكاة سيناريوهات تحديات مثل إدارة الموازنات المحدودة أو مقاومة التغيير. سيتم استخدام تمارين لعب الأدوار لممارسة تقنيات تحفيز المدربين، مما يضمن نقل المعرفة إلى بيئة العمل الفعلية.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أسس بناء خطط التطوير السنوية

- مفهوم التطوير المهني المستدام للمدربين.
- معايير الجدارات التدريبية العالمية.
- أدوات تحليل الاحتياجات التدريبية.
- الربط بين الأهداف المؤسسية وخطط التطوير.
- دراسة حالات لخطط تطوير فاشلة وناجحة.
- إطار عمل SMART لأهداف التدريب.
- تقنيات تحديد أولويات البرامج.

الوحدة الثانية: تصميم هيكل الخطة الزمني والمالي

- تقسيم الخطة إلى مراحل تنفيذية.
- تقدير التكاليف والموازنات التقديرية.
- جدولة البرامج التدريبية وفق المواسم المؤسسية.
- إدارة الموارد البشرية والمادية.
- نماذج تخصيص الموارد.
- معالجة معوقات التنفيذ.
- أدوات مراقبة الجدول الزمني.

الوحدة الثالثة: تطوير محتوى البرامج التدريبية

- تحويل الاحتياجات إلى حزم تدريبية.
- دمج التقنيات الحديثة في المحتوى.
- معايير ضمان الجودة.
- تطوير مواد تدريبية تفاعلية.
- تقييم مقدمي الخدمات التدريبية.
- توثيق الحقائب التدريبية.
- تحديث المحتوى وفق المستجدات.

الوحدة الرابعة: تقييم الأثر والعائد الاستثماري

- مؤشرات قياس فعالية التدريب.
- تطبيق نموذج كيركباتريك.
- تحليل العائد المالي ROI.
- أدوات جمع التغذية الراجعة.
- تقارير متابعة التقدم.
- تعديل الخطط بناءً على النتائج.
- دراسات حالة لقياس الأثر.

الوحدة الخامسة: استدامة التطوير وتحفيز المدربين

- استراتيجيات الاحتفاظ بالمدربين المتميزين.
- أنظمة الحوافز والتكريم.
- بناء ثقافة التعلم المستمر.
- التخطيط للتطوير طويل الأمد.
- إدارة مقاومة التغيير.
- تحديث خطط التطوير السنوية.
- عرض مشاريع المتدربين وتقييمها.

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 موازنة معايير الجودة العالمية في تطوير المدربين مع الخصوصيات الثقافية والمؤسسية في البيئات العربية دون التضحية بفعالية الخطة السنوية؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تركز الدورة على الجانب التطبيقي الشامل من خلال نماذج قابلة للتطبيق فوراً، مثل تصميم خطة تطوير سنوية كاملة خلال ورش العمل. يستند المحتوى إلى أبحاث حديثة في إدارة الأداء، مع تكييف الحلول مع تحديات القطاعات العربية مثل محدودية الموازنات أو تعقيدات البيئات الحكومية. تدمج BIG BEN Training Center تقييمات واقعية مثل محاكاة إقناع الإدارة العليا بتمويل الخطط، مما يطور مهارات المشاركين في إدارة الحوار المؤثر. كما تُقدم أدوات رقمية مجانية لمراقبة تنفيذ الخطط، مع متابعة لمدة شهر بعد انتهاء الدورة لضمان التطبيق الأمثل.