



الكفاءات الدورة التدريبية: تدريب المدربين TOT وتطوير

يونيو ٢٠٢٦ ١٩ - ١٥

طوكيو

(للشخص الواحد) € ٦٥٠٠

Ref: #TDD4498_457258



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة :

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

ل: الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة



- 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

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



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

منهجية الدورة التدريبية

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

التدريبية: خريطة المحتوى التدريبي (معايير الدورة)

المتقدم الوحدة الأولى: أساسيات تدريب المدربين TOT



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

والتكنولوجي الوحدة الثانية: أدوات التدريب التفاعلي

- 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^١

- نماذج قيادة فرق التدريب المؤثرة^٢
- توزيع الأدوار في البرامج الكبيرة^٣
- مؤشرات قياس العائد على الاستثمار^٤
- تصميم استبيانات تقييم الأثر طويل المدى^٥
- ربط نتائج التدريب بأهداف المؤسسة^٦
- إعداد تقارير الأداء للجهات الراعية^٧
- حالة عملية: تقييم برنامج تدريبي حكومي^٨

المستقبلية^٩ الوحدة الخامسة: الابتكار في تصميم البرامج

- دمج الاتجاهات العالمية في TOT^{١٠}
- تصميم برامج تدريبية هجينة^{١١}
- أدوات الاستدامة في نقل المعرفة^{١٢}
- تطوير الهوية التدريبية الفريدة^{١٣}
- خطط التطوير المهني المستمر^{١٤}
- تقديم العروض التطبيقية النهائية^{١٥}
- جلسات تقييم جماعي للعروض^{١٦}

الأسئلة المتكررة^{١٧}

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

لا توجد شروط مسبقة^{١٨}

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



المدة إلى ٢٥٢٠- بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية، راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

سؤال للتأمل :

المدرّب التقليدي في ظل التحوّل الرقمي؟ كيف يمكن توظيف الذكاء الاصطناعي لإعادة تعريف دور

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

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