

المدرّب المعاصر

في عصر الذكاء الاصطناعي
والتحولات الكبرى

- كتاب منهجي لبناء جدارات التدريب
والتأثير وقياس الأثر -

إعداد

د. عقيل محمود الخزعلي
رئيس مجلس التنمية العراقي



جدارات
التدريب



التأثير
القيادي



قياس
الأثر



التحولات
الكبرى



مجلس التنمية العراقي
منظمة غير حكومية



idcouncil.org



info@idcouncil.org

المدرّب المعاصر

في عصر الذكاء الاصطناعي
والتحولات الكبرى

- كتاب منهجي لبناء جدارات التدريب
والتأثير وقياس الأثر -

إعداد المستشار

د. عقيل محمود الخزعلي



جدارات
التدريب



التأثير
القيادي



قياس
الأثر



التحولات
الكبرى

منهجية متكاملة | أدوات عملية | أثر مستدام

بطاقة الكتاب وميثاق القراءة المهنية

البند	المضمون
نوع الإصدار	كتاب منهجي أكاديمي تطبيقي موجه للمدربين المحترفين
جمهور القراء	مدربو المدربين، مدربو التنمية، قادة تطوير القدرات، مصممو التعلم، مسؤولو مراكز التدريب
غاية الكتاب	رفع القارئ إلى مستوى مدرب معاصر يصمم التعلم، ويبصر الخبرة، ويوظف الرقمنة والذكاء الاصطناعي، وقيس الأثر
نطاق التطبيق	البرامج الحضورية والرقمية والهجينة، وبيئات العمل، ومراكز التدريب، ومبادرات التنمية العامة
منهجية الإسناد	صياغة عربية مستندة إلى منهجية إيه بي إيه، مع روابط مخفية خلف عبارة عربية موحدة في قائمة المراجع
المخرجات المتوقعة	بوصلة قيمية، نموذج جدارات، خطة تصميم، منظومة تيسير، سياسة ذكاء اصطناعي، لوحة أثر، حقيبة إنجاز مهنية

التمهيد

يمثل هذا الكتاب إصداراً منهجياً أكاديمياً صُمم للمدربين المحترفين الراغبين في الارتقاء من مهارة تقديم الجلسات إلى هندسة الأثر الإنساني والمؤسسي. ينطلق الكتاب من أن التدريب المعاصر علم تطبيقي مركب، يجمع علوم التعلم، ونفسية الراشدين، والتصميم التعليمي، والقياس، والتيسير، والحوكمة، والتقنيات الرقمية، والذكاء الاصطناعي المسؤول، وفنون الإلهام والتأثير.

يتعامل الكتاب مع المدرب بوصفه عالماً ممارساً، وميسراً للمعنى، ومهندساً للخبرة، وراعياً للكرامة، وصانعاً لبيئة تعلم آمنة منتجة. هذه الرؤية تستجيب للتحويلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمعرفية والقيمية والنفسية والبيئية والتقنية التي تجعل التدريب وظيفة استراتيجية تمس جودة القرار، وقدرة المؤسسات، واستدامة المجتمعات.

جرى تحويل البنية السابقة للحقيبة التدريبية إلى بنية كتابية موسعة؛ فالموضوعات التي كانت جلسات وأنشطة أصبحت فصولاً شارحة تتناول الجذور النظرية، والتطبيقات العملية، والمنهجيات، والطرق، والأساليب، والوسائل، والأدوات، والمتطلبات الذاتية والإدارية والمؤسسية والمالية والفنية والقيمية. وعليه يصبح القارئ قادراً على فهم لماذا يعمل التدريب، وكيف يعمل، وكيف يثبت أثره.

تعتمد صياغة الكتاب على مراجع رصينة حديثة؛ منها أطر كفايات الذكاء الاصطناعي الصادرة عن اليونسكو عام 2024، وآفاق التعليم الرقمي الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عام 2026، وتقرير مستقبل الوظائف الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2025، ومعايير المنظمة الدولية للتوحيد القياسي ذات الصلة بالتعلم وإدارة المؤسسات التعليمية، وإرشادات التصميم الشامل للتعلم الصادرة عام 2024.

ميثاق القراءة

يتعامل القارئ مع هذا الكتاب بوصفه رفيق ممارسة: يقرأ، يطبق، يوثق، يقيس، ثم يعود إلى القراءة من واقع جديد. تتحقق الفائدة الكبرى حين ترتبط كل صفحة ببرنامج حقيقي أو موقف تدريبي قائم.

منهجية بناء الكتاب

تقوم منهجية الكتاب على الربط بين خمسة مستويات: مستوى المعنى الذي يجيب عن سبب التعلم، ومستوى الدليل الذي يقرر صدق الفكرة، ومستوى التصميم الذي يحول الفكرة إلى خبرة، ومستوى الأداء الذي يترجم الخبرة إلى سلوك، ومستوى الأثر الذي يربط السلوك بنتائج قابلة للرصد والتحسين.

كل فصل يتبع مساراً موحداً يساعد القارئ على الحركة من التصور إلى التطبيق: تمهيد مفاهيمي، ثم أسس نظرية، ثم منهجية عملية، ثم أدوات وجداول، ثم نشاط تطبيقي، ثم مؤشرات إتقان، ثم إسناد معرفي. هذا البناء يجعل الكتاب قابلاً للقراءة الأكاديمية وقابلاً للاستعمال المهني في الوقت نفسه.

اعتمد الكتاب لغة عربية صافية قدر الإمكان في عرض المفاهيم العالمية؛ لذلك عُرِّبَت أسماء الأطر والمصادر، وأدرجت الروابط بصيغة مرئية عربية عبر عبارة رابط المصدر، مع الحفاظ على إمكانية الوصول إلى الأصل لمن أراد التوثق والتوسع.

مستوى البناء	سؤال الكتاب	مخرج القارئ
المعنى	لماذا يحتاج المدرب إلى هذا الباب	وعي سياقي وقيمي
الدليل	ما المرجع الذي يسند الفكرة	ثقة معرفية
التصميم	كيف تتحول الفكرة إلى خبرة	خطة وأدوات
الأداء	كيف تظهر الكفاءة سلوكياً	تطبيق وتغذية راجعة
الأثر	كيف نثبت التحسن	مؤشرات وقرار تحسين

الفهرس المنهجي

الوحدة	العنوان
الجزء الأول	التحولات الكبرى وفلسفة المدرب المعاصر
المحور 1	المشهد العالمي الجديد للتدريب
المحور 2	الهوية المهنية للمدرب العالم الميَّسَر
المحور 3	الأثر بوصفه غاية التدريب
الجزء الثاني	علوم التعلم وبناء القدرة الإنسانية
المحور 4	علم التعلم وذاكرة الأداء
المحور 5	تعلم الراشدين والدافعية الذاتية
المحور 6	التعلم التجريبي والممارسة المتعمدة
الجزء الثالث	تصميم البرامج والجلسات والبيئات
المحور 7	تشخيص الاحتياج وبناء ملف المتعلم
المحور 8	تصميم المنهج التدريبي ومعمارية الجلسة
المحور 9	التيسير وفنون القاعة الحية
المحور 10	التواصل المؤثر والسرد والتحفيز
الجزء الرابع	الرقمنة والذكاء الاصطناعي والحوكمة
المحور 11	البيئة الرقمية ومنظومات التعلم الحديثة
المحور 12	الذكاء الاصطناعي مساعداً للتصميم والتيسير
المحور 13	حوكمة الذكاء الاصطناعي والمخاطر والأخلاقيات
المحور 14	التصميم الشامل والإنصاف والاستدامة
الجزء الخامس	الإدارة والاعتماد والمستقبل المهني
المحور 15	إدارة البرنامج والمتطلبات المؤسسية والمالية
المحور 16	الاعتماد والشارات الرقمية وحقيبة الإنجاز
المحور 17	الحضور المهني والتسويق الأخلاقي للمدرب
المحور 18	خارطة المستقبل للمدرب وسط الثورات القادمة
الملاحق	نماذج عملية قابلة للاستخدام
المراجع	قائمة مصادر وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية إيه بي إيه

النموذج الابتكاري الجامع: المدرب البصير المؤثر

يقترح الكتاب نموذجاً تأليفياً اسمه المدرب البصير المؤثر. يقوم النموذج على سبع عدسات متزامنة: عدسة الإنسان، عدسة السياق، عدسة الدليل، عدسة التصميم، عدسة التيسير، عدسة التقنية، وعدسة الأثر. كل عدسة تصحح الأخرى، وبذلك يتجنب المدرب ضيق التخصص المنفصل ويعمل بعقل منظومي.

العدسة	سؤالها المركزي	كفايتها الرئيسة	أثرها في البرنامج
الإنسان	ما كرامة المتعلم واحتياجه ومعناه	الأمان النفسي والإنصاف	ثقة ومشاركة
السياق	ما التحول الذي يغير العمل	القراءة الاستراتيجية	ملاءمة وواقعية
الدليل	ما المصدر والمعيار	التفكير النقدي	صدق معرفي
التصميم	ما المسار الذي يبني القدرة	معمارية تعلم	تجربة مترابطة
التيسير	كيف نطلق طاقة المجموعة	قيادة الحوار	تفاعل منتج
التقنية	كيف نخدم التعلم رقمياً	حوكمة وذكاء اصطناعي	تخصيص وتسريع آمن
الأثر	كيف نثبت التحول	قياس وتحسين	قيمة مؤسسية ومجتمعية

معادلة الكتاب

أثر التدريب = بصيرة سياقية × تصميم مبني على الدليل × تيسير إنساني × ممارسة متعمدة × ذكاء اصطناعي مسؤول × قياس صادق × متابعة مستدامة

مجال التحويل	منطق التوسعة	أثره في القارئ
من جلسة إلى فصل	تحويل النشاط إلى شرح مفهومي وتطبيقي مع أسئلة تفكير	فهم أعمق وقدرة على النقل
من أداة إلى منهجية	ربط النموذج بأصله العلمي وبشروط استخدامه	تطبيق رصين وحكم مهني
من كفاية إلى جدارة	دمج المعرفة والمهارة والقيمة والسلوك في موقف أداء	أداء قابل للتوثيق
من أثر لحظي إلى أثر ممتد	بناء مؤشرات قبل التنفيذ وبعده وربطها بقرار تحسين	قيمة مؤسسية ظاهرة
من تدريب منفصل إلى منظومة	وصل المدرب بالإدارة والتمويل والتقنية والحوكمة	استدامة وتوسع آمن

مفتاح الانتفاع

اقرأ كل محور بعينين: عين المدرب الذي يريد تحسين أداء الغد، وعين الباحث الذي يطلب دليلاً ومؤشراً ومعياراً. حين تجتمع العينان يصبح التدريب صناعة أثر واعية.

الجزء الأول: التحولات الكبرى وفلسفة المدرب المعاصر

الانتقال من الرؤية إلى الأدوات ومن الأدوات إلى الأثر

هذا الجزء يفتح مساراً معرفياً وعملياً يربط النظرية بالتطبيق، ويحوّل القراءة إلى أدوات بناء أداء وأثر.

المحور 1: المشهد العالمي الجديد للتدريب

غاية المحور

تأسيس وعي سياقي يجعل المدرب قارئاً للتحولات وصانعاً لاستجابة تدريبية ناضجة.

أولاً: التأصيل النظري

أصبح التدريب في العقد الحالي جزءاً من منظومة أوسع تسميها المؤسسات اقتصاد المهارات. فالقيمة المهنية تنتقل من الشهادة الثابتة إلى القدرة المتجددة، ومن حضور الدورة إلى إثبات الأداء. يوضح تقرير مستقبل الوظائف الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2025 أن التحول التقني، والتحول الأخضر، والتحولات الديمغرافية، والاضطراب الجيوسياسي، تعيد صياغة الطلب على المهارات حتى عام 2030، وهذا يجعل التدريب وظيفة استباقية في التخطيط للقوى العاملة.

يضغط السياق الرقمي على الانتباه والمعنى والثقة. المعرفة متاحة بكثافة، غير أن الوفرة المعرفية تصنع حاجة أعمق إلى الفرز، والتحقق، والتركيب، وحسن الحكم. هنا يتغير دور المدرب من ناقل معلومات إلى أمين معرفة يساعد المتعلم على بناء معيار، واختيار مسار، وتجريب سلوك، وتوثيق أثر.

ترفع التحولات الاجتماعية والقيمية أهمية الأمان النفسي والإنصاف والاحترام الثقافي. القاعة الحديثة تضم أجيالاً وخبرات وهويات ومصالح متنوعة، والمدرب المتقدم يبني بيئة حوار تجعل الاختلاف مورداً للمعرفة، وتجعل المشاركة فعلاً آمناً ومنتجاً.

يضيف التحول البيئي بعداً جديداً إلى التدريب؛ فكل برنامج عالي الجودة يراعي أثره في الموارد، والسفر، والطباعة، والاختيارات الرقمية، كما يربط المهارات المهنية بفكرة الاستدامة والمسؤولية تجاه المجتمع والطبيعة.

ثانياً: نموذج القراءة السباعية للسباق

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

التحول	سؤال المدرب	استجابة تصميمية
تقني رقمي	ما الأداة التي تغيّر العمل حقاً	مختبر تطبيق مضبوط ومراجعة بشرية
اقتصادي مهاري	ما السلوك المطلوب لإثبات الكفاءة	مشروع أداء ومعيار تقدير
اجتماعي قيم	ما الذي يعزز الثقة والانتماء	ميثاق حوار وأمان نفسي
بيئي مستدام	ما الأثر المسؤول للبرنامج	اختيارات موارد ورقمنة واعية

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالدرب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعياراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقتراح تحسيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

اطلب من القارئ اختيار برنامج تدريبي يقدمه حالياً، ثم يرسم خريطة من سبعة أسطر؛ في كل سطر تحول خارجي، أثره على المتعلم، فرصة تدريبية، خطر محتمل، دليل قياس، مسؤولية قيمية، قرار تصميمي. تتحول الخريطة إلى مقدمة البرنامج وخطة قياسه.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
--------	-------------

يربط موضوعه بسياق عمل حقيقي	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يصوغ مشكلة أداء قبل المحتوى	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يترجم التحولات إلى أنشطة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوثق مصادره ومعايير	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يربط البرنامج بنتائج المؤسسة والمجتمع	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: المنتدى الاقتصادي العالمي، 2025؛ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2025؛ منظمة العمل الدولية، 2026. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 2: الهوية المهنية للمدرب العالم الميسر

غاية المحور

إعادة تعريف المدرب كصانع خبرة وأثر، مع تحديد متطلبات الذات المهنية والقيمية.

أولاً: التأصيل النظري

أصبح المدرب العالم الميسر جامعاً بين صرامة الباحث ودفء المربي ودقة المصمم وجراًة المجرب. يقرأ الدليل، ثم يختبره في الواقع، ثم يعيد صياغته بما يناسب المتعلمين والسياق. هذه الهوية تمنع اختزال التدريب في الإلقاء، وتجعل كل جلسة تجربة تعلم مقصودة.

تتكون الذات المهنية من أربع طبقات مترابطة: طبقة القيم، وطبقة المعرفة، وطبقة المهارة، وطبقة الأثر. القيم تمنح الاتجاه، والمعرفة تمنح التفسير، والمهارة تمنح التنفيذ، والأثر يمنح صدقية البرنامج أمام المتعلم والمؤسسة. يعتمد المدرب المتقدم مبدأ **التواضع المعرفي**. فهو يملك تخصصاً، ويدير حواراً، ويصمم خبرة، ويستقبل تغذية راجعة، ويحدث ممارساته باستمرار. التواضع هنا قوة مهنية؛ لأنه يجعل المدرب قابلاً للتعلم من البيانات ومن المشاركين ومن الأخطاء الصغيرة قبل أن تتحول إلى عيوب مؤسسية.

تتطلب **الهوية المهنية وعياً ذاتياً عميقاً**: معرفة مصادر التحيز الشخصي، وأنماط التواصل، ومثيرات الانفعال، ونقاط القوة، ومناطق النمو. لذلك يبدأ تطوير المدرب من مرآة الذات قبل أدوات القاعة.

ثانياً: دوائر الهوية المهنية للمدرب

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

الدائرة	سؤال بناء الذات	أداة تطوير
القيم	أي أثر إنساني أريد خدمته	ميثاق مهني شخصي
المعرفة	أي دليل يسند قراراتي	سجل قراءة نقدية
المهارة	أي سلوك تدريبي يحتاج صقلاً	تصوير أداء وتحليل
الأثر	أي نتيجة تثبت جودة عملي	لوحة مؤشرات

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مسائلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

يسجل المدرّب أداء قصيراً من عشر دقائق، ثم يحلل حضوره وصوته وأسئلته وتفاعله ولغة جسده. يطلب تغذية راجعة من ثلاثة زملاء، ثم يكتب تعهداً تطويرياً من خمسة أفعال قابلة للرصد خلال شهر.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يملك ميثاقاً مهنيّاً مكتوباً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يطلب تغذية راجعة دورية	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوثق قرارات التصميم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يراجع تحيزاته المعرفية	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوازن بين الحضور والإنصات	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: جمعية تطوير المواهب، 2026؛ الرابطة الدولية للميسرين، 2021؛ الاتحاد الدولي للتوجيه المهني، 2025. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 3: الأثر بوصفه غاية التدريب

غاية المحور

نقل التفكير من إكمال البرنامج إلى صناعة تغير موثق في المعرفة والسلوك والنتائج.

أولاً: التأصيل النظري

ان الأثر في التدريب سلسلة مترابطة تبدأ بالاحتياج وتنتهي بقرار تحسين. حين يصمم المدرب من النهاية، يسأل عن النتيجة المؤسسية أو المجتمعية المرغوبة، ثم يحدد السلوك الذي يقود إليها، ثم يبني المعرفة والتمرين والدعم الذي يجعل السلوك ممكناً.

يقدم نموذج كيركباتريك لغة شائعة لتقييم التدريب عبر الاستجابة والتعلم والسلوك والنتائج. وتضيف منهجية فيليبس زاوية العائد على الاستثمار حين تكون البيانات المالية متاحة ومشروعة. القيمة الحقيقية تظهر في الربط بين مستويات القياس، عوض جمع استمارات رضا متفرقة.

يحتاج قياس الأثر اتفاقاً مبكراً مع أصحاب المصلحة. المديرون والمتعلمون والممولون ووحدات الجودة يملكون تصورات مختلفة عن النجاح. المدرب الخبير يحول هذه التصورات إلى مؤشرات، ويختار منها ما يخدم الهدف ويحفظ الإنصاف والخصوصية.

يتطلب الأثر متابعة بعد القاعة. فالمتعلم قد يفهم ويقتنع داخل البرنامج، ثم يعود إلى بيئة عمل تضغط عليه بعادات قديمة. لذلك يضيف التصميم المعاصر دعماً لاحقاً: مجتمع تعلم، مهام تطبيقية، تذكيرات ذكية، جلسات توجيه، ولوحات رصد بسيطة.

ثانياً: سلسلة الأثر من النية إلى الدليل

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

الحلقة	السؤال	الدليل
الغاية	أي نتيجة نريد تحسينها	مؤشر مؤسسي أو مجتمعي
السلوك	ما الفعل الذي يصنع النتيجة	ملاحظة أداء أو سجل إنجاز
التعلم	أي معرفة ومهارة تلزم الفعل	اختبار أداء ومهمة تطبيق
النقل	ما الدعم بعد القاعة	خطة متابعة ومجتمع ممارسة

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقترح تحسيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

اختر برنامجاً تدريبياً واحداً، واكتب بطاقة أثر من صفحة واحدة تشمل النتيجة، والسلوك، والمهمة، ومؤشر القياس، ومصدر البيانات، وتوقيت الجمع، ومسؤول المتابعة، وقرار التحسين المنتظر.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يصمم القياس قبل المحتوى	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يربط السلوك بنتائج واضحة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يستخدم أدلة متنوعة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يرتب متابعة بعد البرنامج	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يعرض نتائج صادقة قابلة للتفسير	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: كيركباتريك وشركاؤه، 2026؛ معهد العائد على الاستثمار، 2026؛ المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2019. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

الجزء الثاني: علوم التعلم وبناء القدرة الإنسانية

الانتقال من الرؤية إلى الأدوات ومن الأدوات إلى الأثر

هذا الجزء يفتح مساراً معرفياً وعملياً يربط النظرية بالتطبيق، ويحوّل القراءة إلى أدوات بناء أداء وأثر.

المحور 4: علم التعلم وذاكرة الأداء

غاية المحور

شرح الآليات المعرفية التي تجعل التعلم عميقاً قابلاً للاستدعاء والتطبيق.

أولاً: التأصيل النظري

يحدث التعلم الفعال حين يعالج المتعلم المعلومات معالجة نشطة، ويربطها بخبرته السابقة، ويمارس استدعاءها، ويستعملها في موقف جديد. يؤكد كتاب كيف يتعلم الناس أن التعلم يتأثر بالسياق والثقافة والدافعية والمعرفة السابقة، وأن البيئة الجيدة تجمع بين الدعم والتحدي والمعنى.

تساعد نظرية الحمل المعرفي المدرب على تصميم محتوى يراعي حدود الذاكرة العاملة. فالشرح المزدحم، والشرائح المتخمة، والمهام الغامضة، تستهلك طاقة ذهنية في غير موضعها. يقسم التصميم الجيد المهمة إلى وحدات واضحة، ويزيل الزائد، ويقدم الأمثلة المتدرجة، ثم يدفع المتعلم إلى ممارسة مستقلة.

تعني ممارسة الاستدعاء أن يسترجع المتعلم المعرفة من ذاكرته، عوض الاكتفاء بإعادة قراءتها. حين يطلب المدرب من المتعلم تلخيص فكرة، أو حل حالة، أو شرح مفهوم لزميل، فهو يبني أثراً ذاكرتياً أقوى من عرض متواصل.

التباعد الزمني يضاعف الاحتفاظ بالمعرفة. لذلك يوزع المدرب التدريبات الصغيرة على أيام البرنامج وما بعده، ويعود إلى المفاهيم الجوهرية في سياقات متعددة. هذه العودة الحلزونية تجعل التعلم شبكة متماسكة، عوض حزمة معلومات عابرة.

ثانياً: معادلة الذاكرة المهنية

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

العنصر	قرار تصميم	مثال عملي
تنشيط الخبرة السابقة	سؤال افتتاحي أو حالة مألوفة	ما موقفك الأخير مع متدرب مقاوم
تقليل الحمل الزائد	شريحة واحدة لكل فكرة	مفهوم ثم مثال ثم تمرين
استدعاء متكرر	اختبار قصير من الذاكرة	ثلاث دقائق كتابة صامتة
تباعد وتدوير	عودة للفكرة في سياق جديد	إعادة تطبيق بعد يومين

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقتراح تحسيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشارك تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجه

مختبر المحور

حوّل درساً نظرياً إلى دورة تعلم من أربع مراحل: سؤال استدعاء، مثال محلل، تمرين قصير، تغذية راجعة. كرر المفهوم ذاته بعد يوم في حالة جديدة، ثم بعد أسبوع في مهمة عمل.

المؤشر	دليل التحقق
يبني على معرفة سابقة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يخفض ازدحام الشرح	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يدمج استدعاءً متكرراً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوزع الممارسة زمنياً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يفسر الأخطاء بوصفها بيانات تعلم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: الأكاديميات الوطنية للعلوم والهندسة والطب، 2018؛ سويلر وفان ميرينبوير وباس، 2019؛ أغاروال، 2019. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 5: تعلم الراشدين والدافعية الذاتية

غاية المحور

تمكين المدرب من تصميم خبرات تناسب الراشدين وتحترم خبرتهم واحتياجاتهم ومعنى حضورهم.

أولاً: التأصيل النظري

يتعلم الراشد حين يرى صلة واضحة بين موضوع التدريب وحياته المهنية أو الشخصية. نظرية تعلم الراشدين تبرز أهمية الحاجة، والخبرة السابقة، والاستعداد، والتوجه نحو المشكلة، والدافعية الداخلية. لذلك يبدأ المدرب المتقدم بسؤال المعنى قبل عرض المفاهيم.

تزدهر الدافعية الذاتية حين يشعر المتعلم بالاستقلالية والكفاءة والانتماء. يدعم المدرب الاستقلالية عبر خيارات واقعية، ويدعم الكفاءة عبر تحديات متدرجة، ويدعم الانتماء عبر علاقة احترام وتغذية راجعة عادلة.

خبرة الراشد كنز تصميمي؛ فهي تقدم أمثلة، وقصصاً، وأسئلة، ومقاومة مشروعة. حين يستثمر المدرب هذه الخبرة، تتحول القاعة إلى مختبر جماعي، ويصبح المشاركون شركاء في إنتاج المعرفة.

يطلب المدرب الراشد اقتصاداً في الوقت ووضوحاً في الفائدة. لذلك يحتاج التدريب إلى بنية شفافة: هدف واضح، مهمة ذات معنى، معيار نجاح، تغذية راجعة، وارتباط مباشر بسياق العمل.

ثانياً: الدافعية الراشدة

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

أداة	تصرف المدرب	البعد
مسارات تطبيق متعددة	يقدم اختيارات في المهمة	الاستقلالية
سلم أداء واضح	يبني تحدياً متدرجاً	الكفاءة
ميثاق مشاركة	يصنع احتراماً متبادلاً	الانتماء
حالة من واقع العمل	يربط الدرس بمشكلة حية	المعنى

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

في بداية برنامجك القادم، اطلب من المشاركين كتابة موقف مهني يريدون تحسينه. اجعل كل مفهوم تدريبي يعود إلى هذا الموقف، ثم اجمع الدليل في نهاية البرنامج عبر قصة قبل وبعد.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يصوغ قيمة مباشرة للراشد	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يستثمر خبرات المشاركين	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوفر اختيارات واقعية	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يبني تحدياً متدرجاً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يمنح تغذية راجعة تحفظ الكرامة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: نولز وهولتن وسوانسن، 2015؛ ديسي ورايان، 2000؛ كولب، 2015. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 6: التعلم التجريبي والممارسة المتعمدة

غاية المحور

تحويل المعرفة إلى أداء عبر التجربة والتأمل والتكرار الهادف والتغذية الراجعة.

أولاً: التأصيل النظري

يقوم التعلم التجريبي على دورة الخبرة والتأمل والمفهوم والتطبيق. هذه الدورة تمنح المدرب طريقة عملية لبناء جلسة حية: تجربة قصيرة تفتح الفضول، تأمل يكشف المعنى، مفهوم ينظم الفهم، وتطبيق يثبت القدرة. تختلف الممارسة المتعمدة عن التكرار العام؛ فهي تركز على مهارة محددة، ومعياري واضح، وتغذية راجعة دقيقة، ومحاولة ثانية محسنة. المدرب الذي يريد تطوير صوته أو أسئلته أو إدارة الوقت يحتاج تمريناً مقصوداً عوض الاكتفاء بكثرة الجلسات.

يعتبر التعليم المصغر من أقوى أدوات إعداد المدربين؛ لأنه يصغر موقف التدريب إلى وحدة قابلة للمشاهدة والتحليل. يقدم المشارك فقرة قصيرة، ويتلقى تعليقات وفق معيار معلن، ثم يعيد الأداء مع تعديل واحد أو اثنين. يحول (التأمل المهني) الخبرة إلى معرفة. بعد كل أداء، يسأل المدرب: ماذا قصدت، ماذا حدث، ما الدليل، ما البديل، ماذا سأجرب في المرة القادمة. هذه الأسئلة تصنع نمواً تراكمياً.

ثانياً: حلقة التدرج الخبير

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المرحلة	فعل المدرب	دليل الإتقان
تحديد المهارة	اختيار سلوك واحد	وصف سلوكي دقيق
تقديم نموذج	عرض مثال قصير	قائمة ملاحظة
محاولة أولى	أداء مصغر	تسجيل فيديو
تغذية راجعة	ملاحظة ودليل واقتراح	بطاقة تحسين
محاولة ثانية	إعادة أداء مركزة	مقارنة قبل وبعد

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

نفذ تمرين تعليم مصغر من سبع دقائق حول موضوع تعرفه. اجعل هدفك تحسين سؤال الافتتاح فقط. راجع التسجيل، ثم أعد التنفيذ مع سؤال افتتاح جديد يستثير الخبرة السابقة.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يصغر المهارة إلى سلوك مرصود	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوفر معياراً قبل الأداء	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يعتمد التسجيل والملاحظة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يفصل النقد عن الشخص	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يصمم محاولة ثانية محسنة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: كولب، 2015؛ إريكسون وكرامب وتيش رومر، 1993؛ الرابطة الدولية للميسرين، 2021. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

الجزء الثالث: تصميم البرامج والجلسات والبيئات

الانتقال من الرؤية إلى الأدوات ومن الأدوات إلى الأثر

هذا الجزء يفتح مساراً معرفياً وعملياً يربط النظرية بالتطبيق، ويحوّل القراءة إلى أدوات بناء أداء وأثر.

المحور 7: تشخيص الاحتياج وبناء ملف المتعلم

غاية المحور

تزويد المدرب بمنهجية دقيقة لفهم الفجوة بين الواقع والمأمول قبل صياغة البرنامج.

أولاً: التأصيل النظري

تشخيص الاحتياج هو نقطة الصدق في أي برنامج تدريبي. حين يبدأ المدرب بالمحتوى الجاهز، يخاطر بفصل التعلم عن واقع الأداء. وحين يبدأ بالفجوة، يستطيع تصميم خبرة تقود إلى تغير محدد ومقاس.

الفجوة التدريبية قد تكون معرفية، أو مهارية، أو دافعية، أو تنظيمية، أو تقنية، أو قيمية. الحكمة المهنية تميز بين فجوة يحلها التدريب وفجوة تحتاج قراراً إدارياً أو إعادة تصميم عمل أو موارد جديدة.

يضم (ملف المتعلم) خبراته، ودوافعه، وقيوده، وأدواره، ولغته المهنية، وسياق عمله، وحساسياته الثقافية. هذه البيانات تساعد على تخصيص الأمثلة والأنشطة، مع الالتزام بجمع القدر الضروري فقط وحفظ الخصوصية.

تعتبر (المقابلات والملاحظة وتحليل الوثائق والاستبيانات القصيرة وبيانات الأداء) كلها مصادر تشخيص. جودة التشخيص تتحسن حين يجمع المدرب بين أكثر من مصدر، ويعرض النتائج بلغة مفهومة لأصحاب المصلحة.

ثانياً: الانتقال من غريال الاحتياج إلى قرار التصميم

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

الخطوة	السؤال	المخرج
تعريف النتيجة	ما النتيجة التي نريد رفعها	بيان أداء
تحليل السلوك	ما السلوك الذي يحتاج تغييراً	قائمة سلوكيات
تحليل السبب	ما سبب الفجوة	خريطة أسباب
تحديد الحل	أي جزء يعالجه التدريب	نطاق البرنامج
بناء الملف	من هم المتعلمون	شخصيات تعلم

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مسائلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

أجر مقابلة تشخيص من عشرين دقيقة مع صاحب مصلحة. استعمل خمسة أسئلة: ما النتيجة المرغوبة، ما السلوك الحالي، ما السلوك المتوقع، ما العوائق، ما الدليل المتاح. اكتب تقريراً من صفحة واحدة.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يفصل بين فجوة تدريبية وفجوة إدارية	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يستعمل مصادر بيانات متنوعة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحمي خصوصية المتعلم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحول التشخيص إلى قرار تصميم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوثق افتراضاته	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2019؛ المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2022؛ جمعية تطوير المواهب، 2026. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 8: تصميم المنهج التدريبي ومعمارية الجلسة

غاية المحور

بناء برنامج مترابط يحول الأهداف إلى مسار تعلم واضح ومرن وقابل للقياس.

أولاً: التأصيل النظري

يبدأ التصميم التدريبي المتقدم بنتائج الأداء، ثم يحدد الأدلة، ثم يبني الأنشطة والمحتوى. هذا التفكير العكسي يضمن أن كل جزء في البرنامج يخدم غاية عملية، وأن كل نشاط ينتج دليلاً يمكن ملاحظته.

الأهداف الجيدة تصف أداءً قابلاً للرصد، وسياًقاً، ومعياري جودة. صياغة هدف مثل أن يميز المشاركون مصادر التحيز في طلبات الذكاء الاصطناعي أفضل من هدف عام يذكر فهم الذكاء الاصطناعي. الدقة هنا تجعل التقييم والتغذية الراجعة أكثر عدالة.

تحتاج معمارية الجلسة إيقاعاً. يبدأ المدرب بتهيئة المعنى، ثم ينشط الخبرة السابقة، ثم يقدم مدخلاً معرفياً مختصراً، ثم يدير تجربة، ثم يفتح تأملاً، ثم ينهي بمهمة تطبيق ودليل تعلم. هذا الإيقاع يحفظ الانتباه ويمنع التراكم السلبي للمعلومات.

يضيف (التصميم الهجين) قراراً بشأن ما يحدث حضورياً وما يحدث رقمياً. القاعدة الذهبية: ما يحتاج علاقة وحواراً وتجريباً فورياً يناسب اللقاء الحي، وما يحتاج قراءة وتمهيداً واستدعاءً ومتابعة يناسب البيئة الرقمية.

ثانياً: معمارية الجلسة ذات الأثر

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المكون	وظيفته	زمن مقترح
افتتاح المعنى	ربط الموضوع بحياة المتعلم	خمس دقائق
استدعاء سابق	كشف ما يعرفه المشاركون	سبع دقائق
مدخل معرفي	تقديم نموذج أو مفهوم	عشر دقائق
تجربة تطبيق	تحويل المفهوم إلى فعل	عشرون دقيقة
تأمل وتغذية راجعة	تحسين الفهم والأداء	خمس عشرة دقيقة
تعهد نقل	ربط الجلسة بالعمل	ثلاث دقائق

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

صمم جلسة من تسعين دقيقة حول مهارة واحدة. اكتب هدفاً سلوكياً، ودليل تعلم، ونشاطاً رئيساً، وسؤال تأمل، ومهمة نقل. اختبر الترابط عبر سؤال: أي جزء يمكن حذفه من غير أن يتأثر الهدف. كل جزء يبقى يحتاج سبباً واضحاً.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يبني من النتيجة إلى النشاط	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يصوغ أهدافاً سلوكية دقيقة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوزع الإيقاع بين شرح وتجريب	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يختار وسيط التعلم بوعي	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يربط كل نشاط بدليل	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: ماير، 2021؛ كاست، 2024؛ الأكاديميات الوطنية للعلوم والهندسة والطب، 2018. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 9: التيسير وفنون القاعة الحية

غاية المحور

تمكين المدرب من قيادة الحوار والمشاركة والطاقة الجماعية مع حفظ الاحترام والإنجاز.

أولاً: التأصيل النظري

التيسير يتجاوز مجرد إدارة الوقت. إنه قيادة عملية جماعية تجعل المتعلمين يفكرون ويتكلمون ويصنعون معنى ويصلون إلى مخرجات. تؤكد كفايات الرابطة الدولية للميسرين أهمية بناء العلاقة، وتخطيط العمليات، وصنع بيئة مشاركة، وقيادة المجموعة إلى نتائج مفيدة، وتطوير المعرفة المهنية، ونمذجة موقف مهني إيجابي.

القاعة الحية تتأثر بالطاقة والانتباه والعدالة. المدرب المتقدم يراقب من يتكلم كثيراً ومن يصمت، ومن يحتاج دعماً ومن يحتاج تحدياً، ومن يملك خبرة حاسمة، ومن يحمل مقاومة صامتة. العدالة هنا فعل تصميمي يظهر في توزيع الأسئلة والوقت والفرص.

السؤال هو أداة التيسير الأولى. السؤال الجيد يفتح تفكيراً، ويكشف افتراضاً، ويستدعي خبرة، ويدفع إلى قرار. يبدأ المدرب بأسئلة واسعة، ثم يضيق نحو التحليل، ثم يفتح نحو التطبيق، ثم يختم بسؤال التزام.

إدارة المواقف الصعبة تحتاج هدوءاً وبنية. الاعتراض قد يكون حماية للهوية، أو خوفاً من التغيير، أو تجربة سابقة مؤلمة، أو بحثاً عن اعتراف. يستجيب المدرب بالإنصات، وإعادة الصياغة، وربط الاعتراض بالهدف، وتحويله إلى سؤال جماعي أو تجربة صغيرة.

ثانياً: بوصلة التيسير الرباعية

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

الاتجاه	مهارة المدرب	عبارة تشغيلية
العلاقة	إنصات واحترام	أسمع في كلامك خبرة تستحق الفحص
العملية	وضوح خطوات	سننتقل من الفكرة إلى تجربة قصيرة
المشاركة	توزيع فرص	نسمع صوتاً جديداً من جهة أخرى
النتيجة	غلق منتج	نكتب قراراً قابلاً للتجريب

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

اختر نقاشاً صعباً متوقعاً في برنامجك. اكتب له خريطة تيسير تشمل سؤال افتتاح، قاعدة حوار، طريقة مشاركة صامتة، طريقة جمع الآراء، وطريقة الوصول إلى قرار تطبيقي.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يبني علاقة قبل التأثير	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوضح العملية للمجموعة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوزع المشاركة بإنصاف	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحول الاعتراض إلى تعلم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يغلق الحوار بمخرج محدد	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: الرابطة الدولية للميسرين، 2021؛ جمعية تطوير المواهب، 2026؛ كاست، 2024. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 10: التواصل المؤثر والسرد والتحفيز

غاية المحور

إتقان وسائل التأثير الأخلاقي التي تجعل المعرفة جذابة وذات معنى وقابلة للتذكر.

أولاً: التأصيل النظري

يقوم التأثير التدريبي الأخلاقي على الصدق والوضوح والاحترام. المدرب المؤثر يجذب الانتباه، ثم يوجهه نحو المعنى، ثم يحوله إلى فعل. الجاذبية هنا تتجاوز الترف؛ فهي شرط دخول إلى الذاكرة والانخراط حين تستخدم لخدمة التعلم.

السرد القصصي ينقل المفهوم من التجريد إلى التجربة الإنسانية. القصة التدريبية الجيدة موجزة، صادقة، ذات صراع معرفي، وتنتهي بسؤال أو درس عملي. تفقد القصة قيمتها حين تتحول إلى استعراض ذاتي، أما حين ترتبط بقرار المتعلم فإنها تصبح جسراً بين الفكر والفعل.

يمثل (الصوت ولغة الجسد والإيقاع) عناصر معرفية ونفسية. الوقفة الهادئة تمنح المتعلم وقت معالجة، والتنوع الصوتي يحفظ الانتباه، والنظر المتوازن يبني حضوراً عادلاً. هذه المهارات تتقن بالتسجيل والتحليل والتغذية الراجعة.

يتجاوز (التحفيز الحقيقي) الحماس اللحظي. إنه تصميم شروط تجعل المتعلم يرى تقدمه، ويشعر بقدرته، ويدرك قيمة الجهد، ويملك فرصة تجربة آمنة. لذلك ترتبط فنون الجذب بمنهجية الدافعية الذاتية وبالقياص المرحلي.

ثانياً: مسار الرسالة المؤثرة

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المحطة	أداة التأثير	ضابط أخلاقي
جذب الانتباه	صورة أو سؤال أو مفارقة	خدمة الهدف
توليد المعنى	قصة قصيرة أو حالة	صدق وسياق
بناء الفهم	نموذج بصري مبسط	دقة معرفية
تحريك الفعل	تحدي صغير	قابلية التنفيذ
تثبيت الأثر	تعهد ومتابعة	احترام الاختيار

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

اكتب قصة تدريبية من ست جمل: سياق، شخصية، تحد، قرار، نتيجة، سؤال للمشاركين. جرّبها أمام زميل، ثم اختصرها إلى دقيقة واحدة مع الحفاظ على المعنى.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يجذب الانتباه لخدمة التعلم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يستخدم قصة ذات صلة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوظف الصوت والوقفة بوعي	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحترم عقل المتعلم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحول الحماس إلى خطة فعل	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: ديسي ورايان، 2000؛ ماير، 2021؛ الرابطة الدولية للميسرين، 2021. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

الجزء الرابع: الرقمنة والذكاء الاصطناعي والحوكمة

من الرؤية إلى الأدوات ومن الأدوات إلى الأثر

هذا الجزء يفتح مساراً معرفياً وعملياً يربط النظرية بالتطبيق، ويحوّل القراءة إلى أدوات بناء أداء وأثر.

المحور 11: البيئة الرقمية ومنظومات التعلم الحديثة

غاية المحور

بناء قدرة المدرب على تصميم تعلم رقمي وهجين آمن وفعال وقابل للتتبع.

أولاً: التأصيل النظري

تعني الرقمنة في التدريب بناء بيئة تعلم مستمرة، وليست مجرد نقل الشرائح إلى منصة. البيئة الرقمية الجيدة تقدم موارد تمهيدية، وتفاعل حي، ومهام أداء، وتغذية راجعة، وسجلات تعلم، ومجتمع متابعة.

يوضح إطار الكفاية الرقمية للمواطنين أن الكفاءة الرقمية تشمل محو أمية المعلومات والبيانات، والتواصل والتعاون، وبناء المحتوى الرقمي، والسلامة، وحل المشكلات. المدرب يحتاج هذه المجالات كي يصمم تجارب رقمية واعية ويعلم المتدربين استعمال الأدوات بثقة ونقد ومسؤولية.

يوزع (التعلم الهجين الناجح) العمل بين القناة الحضورية والقناة الرقمية. القراءة القصيرة والاستدعاء والاختبارات السريعة تناسب المنصة، والحوار والتطبيق المركب والتغذية الراجعة العميقة يناسب اللقاء الحي. التكامل بين القنوات يصنع رحلة تعلم ممتدة.

تمنح البيانات الرقمية المدرب مؤشرات مبكرة: دخول المنصة، إكمال المهام، أخطاء شائعة، أسئلة متكررة، نمط مشاركة. غير أن القيمة المهنية تظهر حين تتحول البيانات إلى دعم إنساني وتحسين تصميم، مع احترام الخصوصية وتقليل البيانات.

ثانياً: معمارية البيئة الرقمية الآمنة

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المكون	وظيفته	دليل الجودة
المورد التمهيدي	إعداد المتعلم قبل اللقاء	قراءة قصيرة وسؤال
النشاط الحي	تجربة وحوار وتطبيق	منتج أداء
المهمة الرقمية	نقل التعلم إلى العمل	ملف إنجاز
المجتمع	دعم ومساءلة خفيفة	نقاشات متابعة
البيانات	تحسين مبكر	لوحة مؤشرات محدودة

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبيّن حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

صمم خريطة رحلة هجينة لبرنامج من أسبوعين. اجعل لكل لقاء حضوري نشاطاً رقمياً قبله ونشاطاً بعده. اكتب لكل نشاط سبباً، ودليل إكمال، وطريقة تغذية راجعة.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يُميز بين المنصة والتعلم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يصمم رحلة قبل وبعد اللقاء	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يجمع بيانات ضرورية فقط	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يدعم المتعلم رقمياً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحسن التصميم من مؤشرات مبكرة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2026؛ مركز البحوث المشترك الأوروبي، 2022؛ اتحاد تقنيات التعليم، 2024. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 12: الذكاء الاصطناعي مساعداً للتصميم والتيسير

غاية المحور

توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في بناء البرامج مع إشراف بشري وتحقيق معرفي وأخلاقي.

أولاً: التأصيل النظري

أصبح الذكاء الاصطناعي التوليدي أداة مؤثرة في التعليم والتدريب، وتؤكد اليونسكو ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أهمية الرؤية المتمحورة حول الإنسان. المدرب الخبير يتعامل معه كمساعد تفكير، ومسرع صوغ، ومحاوّر تجريبي، ومحل أولي، مع بقاء الحكم المهني والقرار النهائي للإنسان.

تقدم (أطر كفايات الذكاء الاصطناعي للمعلمين والمتعلمين الصادرة عن اليونسكو عام 2024) مجالات مهمة: العقلية المتمحورة حول الإنسان، والأخلاقيات، والأسس والتطبيقات، والتصميم التعليمي، والتطوير المهني أو التشارك في بناء النظم. يستطيع مدرب المدربين تحويل هذه المجالات إلى كفايات تدريبية.

تبدأ الهندسة الجيدة للطلب بسياق واضح، وهدف محدد، وجمهور دقيق، ومعايير جودة، وحدود استعمال، وطريقة إخراج. الطلب الجيد يعامل الأداة كمتدرب ذكي يحتاج موجهاً، فينتج مسودات قابلة للفحص عوض نتائج غامضة. أهم مهارات المدرب مع الذكاء الاصطناعي هي التحقق والتحرير والتحيز. عليه أن يفحص صحة المعلومات، ويتحقق من المصادر، ويعدل اللغة بما يناسب الثقافة، ويراقب التحيزات، ويحمي بيانات المتعلمين والمؤسسة.

ثانياً: دورة الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المرحلة	فعل المدرب	ضابط الجودة
تحديد الغاية	كتابة هدف المهمة	صلة بالأثر
صياغة الطلب	سياق ومعايير ومخرج	وضوح وقابلية فحص
استلام المسودة	قراءة نقدية	تمييز القوة والقصور
التحقق	مراجعة مصادر ومعايير	دليل موثوق
التحرير	تعريب وتكييف وقيم	ملاءمة ثقافية
التوثيق	بيان استعمال الأداة	شفافية مهنية

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

اكتب طلباً عربياً لإنتاج نشاط تدريبي حول إدارة الاعتراض. اجعل الطلب يحدد الجمهور والزمن والهدف ومعيّار الجودة وطريقة التقييم. بعد الحصول على المسودة، ضع قائمة تحقق من خمسة بنود قبل اعتمادها.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يحدد الغاية قبل الأداة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يصوغ طلبات دقيقة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يراجع المخرجات بشرياً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحمي البيانات الحساسة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوثق استعمال الذكاء الاصطناعي	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: اليونسكو، 2024؛ اليونسكو، 2023؛ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2026. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 13: حوكمة الذكاء الاصطناعي والمخاطر والأخلاقيات

غاية المحور

بناء إطار يحمي الإنسان والخصوصية والإنصاف أثناء استعمال الأنظمة الرقمية والذكاء.

أولاً: التأصيل النظري

تجعل الحوكمة الابتكار آمناً وموثوقاً. فالذكاء الاصطناعي في التدريب قد يساعد على تخصيص التعلم وتحليل الأداء، وقد يخلق مخاطر تتعلق بالتحيز والخصوصية والدقة والاعتماد المفرط والتضليل. لذلك يحتاج المدرب والمؤسسة إلى سياسة واضحة قبل الاستخدام الواسع.

يقدم (إطار إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي الصادر عن المعهد الوطني الأميركي للمعايير والتقنية، وملف الذكاء الاصطناعي التوليدي الصادر عام 2024)، منطقاً عملياً لإدارة المخاطر عبر الحوكمة والرسم والقياس والإدارة. وتقدم مواصفة نظام إدارة الذكاء الاصطناعي من المنظمة الدولية للتوحيد القياسي واللجنة الدولية الكهروتقنية متطلبات بناء نظام مؤسسي مسؤول.

يبرز القانون الأوروبي للذكاء الاصطناعي أهمية الوعي بالذكاء الاصطناعي، والتصنيف بحسب المخاطر، والشفافية، والرقابة البشرية. حتى المؤسسات خارج أوروبا تستفيد من منطقته بوصفه مرجعاً في التفكير المنهجي حول الاستخدام المسؤول.

تبدأ الخصوصية في التدريب من مبدأ تقليل البيانات. يجمع البرنامج ما يخدم التحسين، ويشرح الغرض، ويحدد مدة الاحتفاظ، ويمنح المتعلم حق مراجعة أدلته، ويمنع إدخال بيانات حساسة في أدوات خارجية عامة من غير سياسة مؤسسية.

ثانياً: مصفوفة الحوكمة التدريبية للذكاء الاصطناعي

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المجال	خطر محتمل	إجراء حوكمة
البيانات	كشف معلومات شخصية	تقليل وتشفير وصلاحيات
الدقة	معلومات غير موثقة	تحقق من مصادر معتمدة
التحيز	تمييز لغوي أو ثقافي	مراجعة إنصاف
الاعتماد المفرط	ضعف الجهد المعرفي	نشاط تفكير بشري
الشفافية	غموض دور الأداة	إفصاح مهني موجز

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبيّن حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقترح تحسيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

اكتب سياسة مصغرة من صفحة واحدة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مركز تدريب. اجعلها تشمل الغرض، والأدوات المعتمدة، والبيانات المسموحة، والمراجعة البشرية، والتوثيق، ومسؤولية المخالفات، وخطة التحديث.

المؤشر	دليل التحقق
يملك سياسة استعمال واضحة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يصنف المخاطر قبل التطبيق	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحمي بيانات المتعلمين	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوثق المراجعة البشرية	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يبنى ثقافة شفافية ومسؤولية	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: المعهد الوطني الأميركي للمعايير والتقنية، 2024؛ المنظمة الدولية للتوحيد القياسي واللجنة الدولية الكهروتقنية، 2023؛ المفوضية الأوروبية، 2024؛ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2024؛ اليونسكو، 2021. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 14: التصميم الشامل والإنصاف والاستدامة

غاية المحور

توسيع جودة التدريب لتشمل الوصول، والعدالة، والتنوع، والاستدامة البيئية والمجتمعية.

أولاً: التأصيل النظري

يدعو التصميم الشامل للتعلم إلى بناء بيئات تتيح فرصاً متعددة للانخراط والتمثيل والتعبير. الإصدار الثالث من إرشادات كاست عام 2024 يركز على معالجة الحواجز المتجذرة في التحيز وأنظمة الإقصاء، وهذا مهم للمدربين الذين يعملون مع فئات متنوعة.

الإنصاف في التدريب يعني أن يحصل كل متعلم على فرصة حقيقية للفهم والمشاركة والتطبيق، مع مراعاة اللغة والخبرة والقدرة والزمان والمكان والثقة. المدرب العادل يصمم من البداية لرفع العوائق، عوض معالجة المشكلات بعد ظهورها.

الاستدامة تضيف قيمة أخلاقية ومهنية؛ فإطار الكفايات الأوروبية للاستدامة يقدم مجالات مثل تجسيد قيم الاستدامة، واحتضان التعقيد، وتصور المستقبل المستدام، والعمل من أجل الاستدامة. هذه المجالات تساعد المدرب على إدماج المسؤولية البيئية في الأمثلة والمشاريع.

الانتماء النفسي أساس التعلم. حين يشعر المتعلم بأنه مرئي ومقدر وآمن، ترتفع مشاركته وتزيد قدرته على التجريب. لذلك ترتبط الإتاحة والإنصاف بالنتائج التدريبية، وليس فقط بالالتزام الأخلاقي.

ثانياً: خماسية القاعدة العادلة

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

البعد	سؤال تصميم	مثال
الوصول	كيف يصل الجميع إلى المادة	ملفات خفيفة وبدائل
المشاركة	كيف يسمع كل صوت	كتابة صامتة ثم حوار
التمثيل	كيف تعرض الفكرة بأكثر من صورة	نص ورسم وحالة
التعبير	كيف يثبت المتعلم قدرته	عرض أو كتابة أو نموذج
الاستدامة	كيف يخدم التدريب المجتمع	مشروع أثر مسؤول

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقتّرح تحسيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

راجع برنامجاً سابقاً عبر خماسية القاعة العادلة. اكتب لكل بعد حاجزاً محتملاً وتعديلاً تصميمياً. اجعل التعديل صغيراً وقابلاً للتنفيذ في البرنامج القادم.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يخفض عوائق المشاركة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يقدم تمثيلات متعددة للمعلومة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
ينوع طرق إثبات التعلم	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يدمج الاستدامة في الحالات	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يصون الانتماء والكرامة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: كاست، 2024؛ مركز البحوث المشترك الأوروبي، 2022؛ مركز البحوث المشترك الأوروبي، 2020. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

الجزء الخامس: الإدارة والاعتماد والمستقبل المهني

الانتقال من الرؤية إلى الأدوات ومن الأدوات إلى الأثر

هذا الجزء يفتح مساراً معرفياً وعملياً يربط النظرية بالتطبيق، ويحوّل القراءة إلى أدوات بناء أداء وأثر.

المحور 15: إدارة البرنامج والمتطلبات المؤسسية والمالية

غاية المحور

تزويد المدرب والقائد التدريبي بمنظومة تشغيل تجعل الجودة قابلة للإدارة والاستمرار.

أولاً: التأصيل النظري

يحتاج التدريب عالي الأثر إدارة قبل أن يحتاج منصة أو قاعة. الإدارة تشمل تحديد أصحاب المصلحة، ونطاق البرنامج، والميزانية، والموارد، والمخاطر، والجدول، ومعايير الاعتماد، ومسؤوليات كل طرف. ضعف الإدارة يهدر جودة التصميم.

تقدم (مواصفة نظم إدارة المنظمات التعليمية الصادرة عام 2025) مرجعاً لإدارة المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب عبر التركيز على احتياجات المتعلمين والمستفيدين، وتحسين العمليات، وقياس الرضا، وضمان الجودة. يستطيع مركز التدريب استلهاها لبناء نظام داخلي رصين.

تشمل المتطلبات المالية (تكلفة التصميم، وأجر المدربين، والمواد، والمنصة، والدعم الفني، والاعتماد، والقياس، والمتابعة). الحساب المهني يفرق بين تكلفة التنفيذ وتكلفة الأثر؛ فالقياس والمتابعة يبدوان إضافيين، غير أنهما يحميان قيمة الاستثمار.

تشمل المتطلبات الفنية (البنية الرقمية، والصوت والصورة، والاتصال، والأمان، ودعم المستخدمين، وخطة الطوارئ). البرنامج الهجين يحتاج تجربة تقنية مسبقة، ودليلاً مختصراً للمشاركين، وقناة مساعدة واضحة.

ثانياً: لوحة تشغيل البرنامج المتقدم

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المجال	متطلب أساسي	مؤشر نجاح
الحوكمة	راعي برنامج وأدوار واضحة	قرار سريع وموثق
المالية	ميزانية تصميم وتنفيذ وقياس	تكلفة كاملة شفافة
الفنية	منصة وأجهزة ودعم	انقطاع منخفض
الجودة	معايير وتقويم ومراجعة	تحسين مستمر
المخاطر	خطة بديلة	استجابة منظمة

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبيّن حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقتّرح تحسيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مساءلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

ابن بطاقة تشغيل لبرنامج مدربين من خمسة أيام. اكتب الموارد البشرية، والميزانية، والمواد، والمنصة، والمخاطر، وخطة الطوارئ، ومؤشرات نجاح اليوم الأول والأخير وما بعد شهر.

المؤشر	دليل التحقق
يدير أصحاب المصلحة بوضوح	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحسب التكلفة الكاملة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوثق الأدوار والجداول	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يختبر البنية الفنية مسبقاً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يربط الإدارة بالجودة والأثر	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2025؛ المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2022؛ المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2019. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 16: الاعتماد والشارات الرقمية وحقيبة الإنجاز

غاية المحور

بناء نظام موثوق يثبت كفايات المدرب ويجمع أدلة أدائه بصورة قابلة للمراجعة.

أولاً: التأصيل النظري

ينتقل الاعتماد المهني الجاد من حضور ساعات إلى إثبات جدارات. يحتاج المدرب المتقدم إلى أدلة: خطة جلسة، تسجيل أداء، تقييم أقران، مشروع حقيبة، خطة قياس أثر، ميثاق ذكاء اصطناعي، وتقرير تطبيق بعد البرنامج. الشارات الرقمية المفتوحة تقدم طريقة لتوثيق الإنجاز عبر رمز بصري غني بالبيانات القابلة للتحقق. حين تستعملها المؤسسات بحوكمة صحيحة، تصبح الشارة وصفاً لمهارة ومعيار وأدلة، وليست صورة تزيينية. حقيبة الإنجاز المهنية هي ذاكرة المدرب. تضم أعماله المختارة، وتأملاته، وتغذيته الراجعة، وشهاداته، وتحسيناته. قيمتها تكمن في السرد التأملي الذي يشرح تطور الأداء، مع الدليل المرفق. يصف سلم التقدير الجيد مستويات الأداء بلغة سلوكية. عوض الحكم العام، يحدد السلم ما يعنيه الأداء الناشئ والمتمكن والمتقدم والخبير في تصميم الجلسة والتيسير والقياس والرقمنة والأخلاقيات.

ثانياً: نظام الاعتماد المبني على الأدلة

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

الدليل	المعيار	طريقة المراجعة
خطة جلسة	ترابط هدف ونشاط وقياس	تحكيم خبير
أداء مصغر	حضور وتيسير وتفاعل	تسجيل وسلم تقدير
مشروع حقيبة	تكامل محتوى وأدوات	مراجعة ملف
خطة أثر	مؤشرات ومتابعة	فحص منطقي
ميثاق أخلاقي	خصوصية وذكاء اصطناعي	مراجعة سياسة

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مسائلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

أنشئ فهرس حقيبة إنجازك من عشر وثائق. لكل وثيقة اكتب اسم الدليل، والكفاية التي يثبتها، وتاريخ الإنتاج، والتغذية الراجعة التي حصلت عليها، والتحسين الذي أجرته.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يبني الاعتماد على أدلة أداء	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يستعمل سلاّم تقدير واضحة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوثق التطور المهني	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحمي مصداقية الشارة الرقمية	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يربط الشهادة بالأثر	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: اتحاد تقنيات التعليم، 2024؛ جمعية تطوير المواهب، 2026؛ الرابطة الدولية للميسرين، 2021. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 17: الحضور المهني والتسويق الأخلاقي للمدرب

غاية المحور

بناء هوية تأثير موثوقة تجذب الجمهور المناسب من غير مبالغة أو تضليل.

أولاً: التأصيل النظري

ان الحضور المهني للمدرب يتجاوز صناعة صورة منفصلة عن الكفاءة. إنه ترجمة مرئية ولغوية لأثر حقيقي. يبدأ من سؤال: ما المشكلة التي أتقن خدمتها، ولمن، وبأي دليل، وبأي قيم. الإجابة الواضحة تجعل التسويق امتداداً للرسالة المهنية.

التسويق الأخلاقي في التدريب يتجنب وعود التحول السريع الخالية من الدليل. يقدم المدرب وعداً محدداً ومشروطاً: برنامج مبني على تشخيص، وممارسة، وتغذية راجعة، ومتابعة، وقياس. بذلك يحترم ذكاء العميل والمتعلم ويحمي سمعة المهنة.

المحتوى المعرفي العام وسيلة مهمة لبناء الثقة: مقالة، دليل مختصر، جلسة مفتوحة، دراسة حالة، أو تحليل اتجاه. كل محتوى ينبغي أن يقدم قيمة قبل طلب الشراء، وأن يستند إلى مرجع أو تجربة موثقة.

تقوم العلاقة مع المؤسسات على فهم نتائج الأعمال أو الخدمة العامة. المدرب المحترف يتحدث بلغة الأثر والكلفة والمخاطر والقياس، متجاوزاً لغة النشاط فقط. هذه اللغة تجعله شريكاً استشارياً يتخطى دور مزود الجلسة العابرة.

ثانياً: هرم الثقة المهنية

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المستوى	سؤال	منتج ثقة
التخصص	أي مشكلة أخدم	بيان مجال
الدليل	ما شواهد الكفاءة	حقيبة إنجاز
القيمة	ما المنفعة المتوقعة	وعد مهني منضبط
المحتوى	ما المعرفة التي أشاركها	مقالة أو دليل
العلاقة	كيف أستمع للعميل	جلسة تشخيص

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مسائلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

اكتب صفحة تعريف مهنية من أربعة مقاطع: المجال، الجمهور، الدليل، القيم. ثم راجعها بسؤالين: هل الوعد قابل للقياس، وهل اللغة تحترم القارئ.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يصوغ تخصصه بوضوح	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يعرض أدلة منضبطة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يقدم محتوى معرفياً موثقاً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يتكلم بلغة الأثر	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يحفظ أخلاقيات الإعلان المهني	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: جمعية تطوير المواهب، 2026؛ لينكدإن للتعلم، 2025؛ ماكنزي، 2025. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور 18: خارطة المستقبل للمدرب وسط الثورات القادمة

غاية المحور

تقديم مسار نمو مستدام يحافظ على ريادة المدرب في عصر الذكاء الاصطناعي والتحولات الاجتماعية.

أولاً: التأصيل النظري

يقوم المستقبل المهني للمدرب على القدرة على التعلم المتواصل. تؤكد منظمة العمل الدولية أن التعلم مدى الحياة أصبح أولوية استراتيجية أمام التحولات الرقمية والخضراء والديمقراطية. وهذا ينطبق على المدرب أكثر من غيره، لأنه يقود تعلم الآخرين.

ستوسع السنوات القادمة دور الذكاء الاصطناعي والوكلاء الرقميين في العمل. تشير تقارير اتجاهات العمل إلى انتقال المؤسسات نحو فرق تجمع الإنسان والأدوات الذكية، ما يفرض على المدرب تعليم مهارات الحكم البشري، والتفويض الآمن، وتحليل العمل، والتعاون بين الإنسان والنظام الذكي.

ستزداد المهارات الإنسانية العميقة أهمية: التفكير التحليلي، والمرونة، والإبداع، والقيادة، والتأثير الاجتماعي، والتعلم الذاتي، والحس الأخلاقي. هذه المهارات تحتاج تدريباً قائماً على حالات وممارسة وتغذية راجعة، عوض عرض معلومات عام.

تبدأ خارطة المستقبل من سؤال ذاتي: ما المجال الذي سأصير مرجعاً فيه خلال ثلاث سنوات. ثم تتحول إلى خطة قراءة، وتجريب، ونشر معرفة، وتوثيق أثر، وبناء شبكة، وتجديد أدوات.

ثانياً: خارطة النمو المتجدد لثلاث سنوات

يعرض الجدول الآتي البنية العملية التي تحول الفكرة إلى قرار تدريبي واضح. يستطيع القارئ استعمالها كأداة تخطيط قبل البرنامج، أو أداة مراجعة بعد التنفيذ.

المسار	عام أول	عام ثان	عام ثالث
العلم	قراءة منظمة	بحث تطبيقي مصغر	نشر دليل مهني
الممارسة	تعليم مصغر شهري	برنامج متقدم	مختبر مؤسسي
الرقمنة	إتقان أدوات أساسية	حوكمة وبيانات	منظومة تعلم ذكية
الأثر	مؤشرات برامج	قصص أثر	دراسة عائد
المجتمع	مجموعة تعلم	شراكات	شبكة خبراء

ثالثاً: منهجية العمل والتطبيق

تبدأ المنهجية بتحديد قرار واحد يراد تحسينه في البرنامج. فالمدرّب الخبير يصغر المشكلة حتى تصبح قابلة للتجريب، ثم يبني حولها نشاطاً ومعيّاراً ودليلاً. هذه الدقة تجعل التعلم قابلاً للتحسين السريع وتمنح المشاركين شعوراً واضحاً بالتقدم.

بعد ذلك يجري بناء تجربة قصيرة ذات معنى، تليها تغذية راجعة موجهة. التغذية الراجعة الجيدة تصف السلوك، وتذكر أثره، وتقدّم تحسّيناً واحداً، وتمنح فرصة إعادة محاولة. بهذا يتحول الخطأ إلى مادة تعلم، ويتحول النجاح إلى معيار قابل للتكرار.

تنتهي المنهجية بخطوة نقل إلى الواقع. يكتب المشاركون تعهداً تطبيقياً محدداً، ويحدد دليلاً سيجمعه بعد البرنامج، وشريك مسائلة أو زميل متابعة. هذه الخطوة تربط القاعة بسلوك العمل وتمنح المؤسسة مؤشراً على العائد.

رابعاً: نشاط تطبيقي موجّه

مختبر المحور

اكتب عهد نمو شخصي من صفحة واحدة لثلاث سنوات. اجعل فيه مجال التخصص، وخمس مراجع أساسية، وتجارب تطبيق، ومؤشر أثر سنوي، وموجهين مهنيين، ومبادرة خدمة عامة.

خامساً: مؤشرات الإتقان

المؤشر	دليل التحقق
يمارس تعلمه مدى الحياة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يتابع تحولات العمل والذكاء الاصطناعي	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يطور مهارات إنسانية عميقة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يوثق أثره سنوياً	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير
يبني شبكة معرفة وخدمة	أثر مرصود في تصميم أو أداء أو تقرير

إسناد معرفي مختصر

يعتمد هذا المحور على: منظمة العمل الدولية، 2026؛ مايكروسوفت، 2026؛ المنتدى الاقتصادي العالمي، 2025؛ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2025. تعرض القائمة الختامية روابط المصادر وتفاصيلها وفق صياغة عربية مستندة إلى منهجية APA.

المحور الختامي: منظومة المدرب الكامل في الممارسة اليومية

بعد الفصول السابقة، يصبح المدرب المعاصر منظومة عمل يومية، متجاوزاً فكرة المهارات المتفرقة. يبدأ يومه المهني بسؤال سياقي، ويمر عبر قراءة الدليل، ثم يصمم تجربة، ويبصر تفاعلاً، ويوظف أداة رقمية بوعي، ويقيس أثراً، ثم يكتب تأملاً يحسن النسخة القادمة.

القيمة العليا لهذا النموذج أنه قابل للتطبيق في البيئات المتواضعة والمتقدمة على السواء. قد يملك المدرب منصة ذكية أو قاعة بسيطة؛ غير أن جوهر الجودة يبقى في وضوح الهدف، وكرامة المتعلم، ودقة النشاط، وصدق القياس، وحسن المتابعة.

يرتبط المدرب الكامل بقضايا عصره. يقرأ السياسة من زاوية أثرها في الثقة والحوار، ويقرأ الاقتصاد من زاوية المهارات وفرص العمل، ويقرأ المجتمع من زاوية الانتماء والإنصاف، ويقرأ التقنية من زاوية الإنسان والحوكمة، ويقرأ البيئة من زاوية الاستدامة والمسؤولية.

هذه المنظومة تجعل المدرب شريكاً في التنمية، ووسيطاً بين المعرفة والعمل، وحارساً للمعنى في زمن كثافة المعلومات. ومن هنا تتضح الرسالة المهنية: {التدريب خدمة للإنسان، وبناء للقدرة، وجسر بين الأمل والفعل}.

الممارسة اليومية	الفعل الصغير	الأثر المتراكم
قراءة الدليل	عشرون دقيقة من مصدر موثوق	تجديد معرفي
تحليل تجربة	مراجعة تسجيل أو ملاحظة	تحسن أداء
تجريب أداة	طلب أو نموذج أو لوحة	سرعة بضابط
حوار مهني	تغذية راجعة من زميل	نضج ذاتي
توثيق أثر	مؤشر واحد بعد برنامج	مصادقية مهنية

الملاحق العملية

نماذج قابلة للنسخ والتعديل وفق سياق القارئ

هذا الجزء يفتح مساراً معرفياً وعملياً يربط النظرية بالتطبيق، ويحوّل القراءة إلى أدوات بناء أداء وأثر.

ملحق تطبيقي أول: بطاقة تشخيص الاحتياج

يستعمل هذا النموذج أثناء التصميم أو التنفيذ أو المتابعة. يوصى بحفظ نسخة لكل برنامج كي تتكون ذاكرة مؤسسية تساعد على التحسين والاعتماد.

الحقل	ما يكتب فيه	وقت المراجعة
اسم البرنامج	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
النتيجة المرجوة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
المستفيدون	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الفجوة السلوكية	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الأسباب المحتملة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
مصادر البيانات	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
حدود التدريب	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
قرار التصميم	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده

إرشاد استعمال

ابدأ بتعبئة الحقول الرئيسة فقط، ثم أضف التفاصيل بعد التجربة الأولى. النموذج الجيد يعيش مع البرنامج ويتطور معه.

ملحق تطبيقي ثان: قالب خطة جلسة

يستعمل هذا النموذج أثناء التصميم أو التنفيذ أو المتابعة. يوصى بحفظ نسخة لكل برنامج كي تتكون ذاكرة مؤسسية تساعد على التحسين والاعتماد.

الحقل	ما يكتب فيه	وقت المراجعة
هدف سلوكي	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
افتتاح المعنى	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
استدعاء سابق	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
مدخل معرفي	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
نشاط تطبيقي	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
تغذية راجعة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
دليل تعلم	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
مهمة نقل	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده

إرشاد استعمال

ابدأ بتعبئة الحقول الرئيسية فقط، ثم أضف التفاصيل بعد التجربة الأولى. النموذج الجيد يعيش مع البرنامج ويتطور معه.

ملحق تطبيقي ثالث: بطاقة طلب ذكاء اصطناعي مسؤول

يستعمل هذا النموذج أثناء التصميم أو التنفيذ أو المتابعة. يوصى بحفظ نسخة لكل برنامج كي تتكون ذاكرة مؤسسية تساعد على التحسين والاعتماد.

الحقل	ما يكتب فيه	وقت المراجعة
السياق	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الجمهور	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الهدف	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
المعايير	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
المخرج المطلوب	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
قيود الخصوصية	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
مصادر التحقق	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
مراجعة بشرية	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده

إرشاد استعمال

ابدأ بتعبئة الحقول الرئيسية فقط، ثم أضف التفاصيل بعد التجربة الأولى. النموذج الجيد يعيش مع البرنامج ويتطور معه.

ملحق تطبيقي رابع: سلم تقدير التعليم المصغر

يستعمل هذا النموذج أثناء التصميم أو التنفيذ أو المتابعة. يوصى بحفظ نسخة لكل برنامج كي تتكون ذاكرة مؤسسية تساعد على التحسين والاعتماد.

الحقل	ما يكتب فيه	وقت المراجعة
الافتتاح	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
وضوح الهدف	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
تنظيم الفكرة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
إدارة التفاعل	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
السؤال	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
التغذية الراجعة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الغلق	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
القيم والخصوصية	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده

إرشاد استعمال

ابدأ بتعبئة الحقول الرئيسية فقط، ثم أضف التفاصيل بعد التجربة الأولى. النموذج الجيد يعيش مع البرنامج ويتطور معه.

ملحق تطبيقي خامس: بطاقة قياس أثر

يستعمل هذا النموذج أثناء التصميم أو التنفيذ أو المتابعة. يوصى بحفظ نسخة لكل برنامج كي تتكون ذاكرة مؤسسية تساعد على التحسين والاعتماد.

الحقل	ما يكتب فيه	وقت المراجعة
النتيجة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
السلوك	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
المهمة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
المؤشر	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
مصدر البيانات	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
توقيت الجمع	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
المسؤول	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
قرار التحسين	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده

إرشاد استعمال

ابدأ بتعبئة الحقول الرئيسية فقط، ثم أضف التفاصيل بعد التجربة الأولى. النموذج الجيد يعيش مع البرنامج ويتطور معه.

ملحق تطبيقي سادس: قائمة جودة البرنامج الرقمي

يستعمل هذا النموذج أثناء التصميم أو التنفيذ أو المتابعة. يوصى بحفظ نسخة لكل برنامج كي تتكون ذاكرة مؤسسية تساعد على التحسين والاعتماد.

الحقل	ما يكتب فيه	وقت المراجعة
سهولة الوصول	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
وضوح المسار	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
حماية البيانات	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
تعدد الوسائط	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
تغذية راجعة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
مجتمع تعلم	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
دعم فني	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
تتبع محدود ومفيد	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده

إرشاد استعمال

ابدأ بتعبئة الحقول الرئيسية فقط، ثم أضف التفاصيل بعد التجربة الأولى. النموذج الجيد يعيش مع البرنامج ويتطور معه.

ملحق تطبيقي سابع: نموذج ميزانية برنامج

يستعمل هذا النموذج أثناء التصميم أو التنفيذ أو المتابعة. يوصى بحفظ نسخة لكل برنامج كي تتكون ذاكرة مؤسسية تساعد على التحسين والاعتماد.

الحقل	ما يكتب فيه	وقت المراجعة
تصميم المحتوى	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
أجور الخبراء	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
منصة رقمية	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
قاعة وتجهيز	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
مواد وموارد	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
قياس ومتابعة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
اعتماد وشارات	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
احتياطي مخاطر	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده

إرشاد استعمال

ابدأ بتعبئة الحقول الرئيسة فقط، ثم أضف التفاصيل بعد التجربة الأولى. النموذج الجيد يعيش مع البرنامج ويتطور معه.

ملحق تطبيقي ثامن: ميثاق المدرب المعاصر

يستعمل هذا النموذج أثناء التصميم أو التنفيذ أو المتابعة. يوصى بحفظ نسخة لكل برنامج كي تتكون ذاكرة مؤسسية تساعد على التحسين والاعتماد.

الحقل	ما يكتب فيه	وقت المراجعة
كرامة المتعلم	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الصدق المعرفي	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الأمان النفسي	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الإنصاف	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الخصوصية	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
المراجعة البشرية	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
الاستدامة	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده
خدمة المجتمع	يكتب المدرب البيان المختصر والدليل المرتبط به	مراجعة قبل التنفيذ وبعده

إرشاد استعمال

ابدأ بتعبئة الحقول الرئيسية فقط، ثم أضف التفاصيل بعد التجربة الأولى. النموذج الجيد يعيش مع البرنامج ويتطور معه.

معجم اصطلاحي عربي موجز

المصطلح	التعريف العملي
الأثر التدريبي	تغير موثق في معرفة أو سلوك أو نتيجة، مرتبط بهدف البرنامج وبسياق التطبيق.
التعلم التجريبي	مسار يجعل الخبرة والتأمل والمفهوم والتطبيق دورة واحدة متتابعة.
الممارسة المتعمدة	تكرار مقصود لمهارة محددة مع معيار واضح وتغذية راجعة ومحاولة محسنة.
التصميم الشامل	بناء تجربة تعلم تقلل الحواجز وتوفر طرقاً متعددة للمشاركة والفهم والتعبير.
الذكاء الاصطناعي المسؤول	استخدام الأنظمة الذكية مع إشراف بشري وشفافية وحماية بيانات ومراجعة تحيزات.
حقيبة الإنجاز	مجموعة أدلة مختارة توثق نمو المدرب وكفاياته ومشروعاته وتأملاته.
الشارة الرقمية	اعتماد مصغر قابل للتحقق يصف مهارة أو إنجازاً ومعايير وأدلتها.
الأمان النفسي	شعور المتعلم بقدرته على المشاركة والسؤال والتجريب مع حفظ الكرامة.
لوحة الأثر	عرض مختصر لمؤشرات البرنامج قبل التدريب وأثناءه وبعده.
التحقق المعرفي	فحص المعلومة والمصدر والمنطق قبل اعتمادها في البرنامج.

1. أجعل كرامة المتعلم ومعناه وأمانه قلب كل تجربة تدريبية أصممها أو أيسرها.
2. أحول المعرفة إلى قدرة، والقدرة إلى سلوك، والسلوك إلى أثر مرصود قابل للتحسين.
3. أستعمل التقنية والذكاء الاصطناعي بوعي ومسؤولية وشفافية وإشراف بشري.
4. أوثق مصادري وأراجع مخرجاتي وأتعلم من المشاركين بقدر ما أعلمهم.
5. أبني مجتمع تعلم يحمل الأثر بعد انتهاء اللقاء ويجعل التدريب خدمة للعدالة والازدهار والسلام.

المراجع

1. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. 2024. إطار كفاءات الذكاء الاصطناعي للمعلمين. باريس: المؤلف.
[رابط المصدر](#)
2. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. 2024. إطار كفاءات الذكاء الاصطناعي للمتعلمين. باريس: المؤلف.
[رابط المصدر](#)
3. مياو، ف.، وهولمز، و. 2023. إرشادات الذكاء الاصطناعي التوليدي في التعليم والبحث. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. [رابط المصدر](#)
4. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. 2021. التوصية الخاصة بأخلاقيات الذكاء الاصطناعي. باريس: المؤلف. [رابط المصدر](#)
5. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. 2026. آفاق التعليم الرقمي: استكشاف الاستخدامات الفاعلة للذكاء الاصطناعي التوليدي في التعليم. باريس: نشر المنظمة. [رابط المصدر](#)
6. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. 2025. آفاق المهارات: بناء مهارات القرن الحادي والعشرين للجميع. باريس: نشر المنظمة. [رابط المصدر](#)
7. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. 2024. مبادئ الذكاء الاصطناعي الموثوق. باريس: المؤلف. [رابط المصدر](#)
8. المنتدى الاقتصادي العالمي. 2025. تقرير مستقبل الوظائف. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
9. منظمة العمل الدولية. 2026. التعلم مدى الحياة والمهارات للمستقبل. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
10. مركز البحوث المشترك الأوروبي. 2022. إطار الكفاية الرقمية للمواطنين. مكتب منشورات الاتحاد الأوروبي.
[رابط المصدر](#)
11. مركز البحوث المشترك الأوروبي. 2022. إطار الكفايات الأوروبية للاستدامة. مكتب منشورات الاتحاد الأوروبي.
[رابط المصدر](#)
12. مركز البحوث المشترك الأوروبي. 2020. إطار الكفايات الشخصية والاجتماعية وتعلم التعلم. مكتب منشورات الاتحاد الأوروبي. [رابط المصدر](#)
13. مركز كاست. 2024. إرشادات التصميم الشامل للتعلم، الإصدار الثالث. [رابط المصدر](#)
14. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي. 2025. نظم إدارة المنظمات التعليمية: متطلبات مع إرشادات للاستخدام. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)

15. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي. 2019. إدارة الجودة: إرشادات إدارة الكفاءة وتطوير الأشخاص. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
16. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي. 2022. إدارة الموارد البشرية: التعلم والتطوير. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
17. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي واللجنة الدولية الكهروتقنية. 2023. نظام إدارة الذكاء الاصطناعي. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
18. المعهد الوطني الأميركي للمعايير والتقنية. 2024. إطار إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي: ملف الذكاء الاصطناعي التوليدي. غايثرسبيرغ: المؤلف. [رابط المصدر](#)
19. المفوضية الأوروبية. 2024. قانون الذكاء الاصطناعي الأوروبي وجدول التطبيق. بروكسل: المؤلف. [رابط المصدر](#)
20. الأكاديميات الوطنية للعلوم والهندسة والطب. 2018. كيف يتعلم الناس: المتعلمون والسياقات والثقافات. واشنطن: مطبعة الأكاديميات الوطنية. [رابط المصدر](#)
21. سويلر، ج.، وفان ميرينبور، ج.، وباس، ف. 2019. بنية المعرفة البشرية والتصميم التعليمي بعد عشرين عاماً. مراجعة علم النفس التربوي. [رابط المصدر](#)
22. ماير، ر. 2021. التعلم متعدد الوسائط. كامبردج: مطبعة الجامعة. [رابط المصدر](#)
23. أغاروال، ب. 2019. ممارسة الاستدعاء وتحسين التعلم. مورد بحثي تطبيقي. [رابط المصدر](#)
24. نولز، م.، وهولتن، إ.، وسوانسن، ر. 2015. المتعلم الراشد. نيويورك: روتلج. [رابط المصدر](#)
25. ديسي، إ.، ورايان، ر. 2000. نظرية تقرير المصير وتيسير الدافعية الداخلية. علم النفس الأميركي. [رابط المصدر](#)
26. كولب، د. 2015. التعلم التجريبي: الخبرة مصدر للتعلم والنمو. بيرسون. [رابط المصدر](#)
27. إريكسون، ك.، وكرامب، ر.، وتيش رومر، ك. 1993. دور الممارسة المتعمدة في اكتساب الأداء الخبير. مراجعة نفسية. [رابط المصدر](#)
28. كيركباتريك وشركاؤه. 2026. نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب. [رابط المصدر](#)
29. معهد العائد على الاستثمار. 2026. منهجية فيليبس لقياس العائد. [رابط المصدر](#)
30. جمعية تطوير المواهب. 2026. نموذج قدرات تطوير المواهب. [رابط المصدر](#)
31. الرابطة الدولية للميسرين. 2021. كفايات التيسير الأساسية. [رابط المصدر](#)
32. الاتحاد الدولي للتوجيه المهني. 2025. الكفايات الجوهرية للتوجيه المهني. [رابط المصدر](#)

33. اتحاد تقنيات التعليم. 2024. مواصفة الشارات الرقمية المفتوحة. [رابط المصدر](#)

34. لينكدإن للتعليم. 2025. تقرير التعلم في مكان العمل. سانيفيل: المؤلف. [رابط المصدر](#)

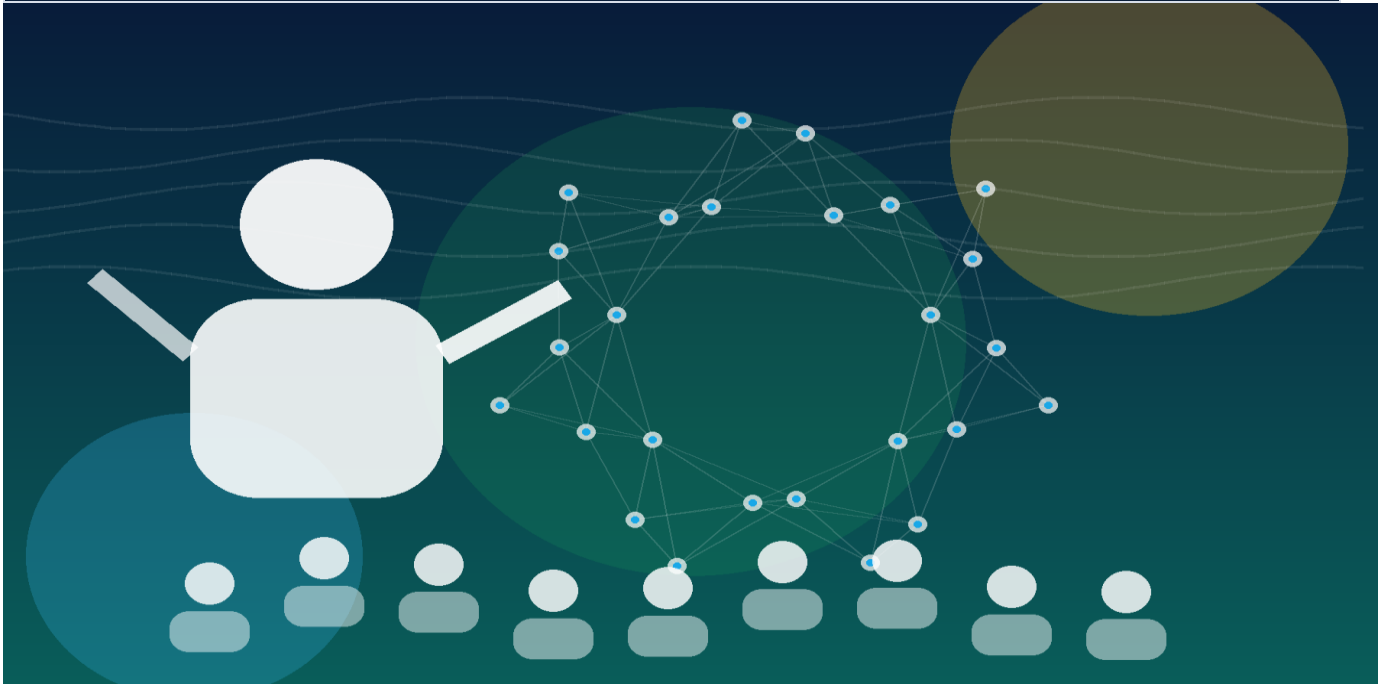
35. مايكروسوفت. 2026. مؤشر اتجاهات العمل: الوكلاء والفاعلية الإنسانية وفرصة المؤسسات. ريدموند: المؤلف.

[رابط المصدر](#)

36. ماكنزي. 2025. الذكاء الاصطناعي في مكان العمل وتمكين الإنسان. نيويورك: المؤلف. [رابط المصدر](#)

في زمن الرقمنة والذكاء الاصطناعي

برنامج احترافي متقدم لإعداد وتأهيل المدربين المحترفين



المضمون	البند
مدربون محترفون ومتقدمون يرغبون بالترقي إلى مستوى خبير تدريب ومصمم أثر	الفئة المستهدفة
ثمانون ساعة تدريبية، عشرون جلسة، عشرة أيام، مع حقيبة إنجاز تطبيقية	المدة المقترحة
تعلم تجريبي، تعليم مصغر، قياس أثر، ممارسة متعمدة، توظيف واع للذكاء الاصطناعي	منهجية الحقيبة
2026	إصدار

إعداد تألفي احترافي باللغة العربية، مع مراجع موثوقة وروابط مضمّنة وفق منهجية جمعية علم النفس الأميركية.

اعداد

د. عقيل محمود الخزعلي

رئيس مجلس التنمية العراقي

صفحة تعريفية وميثاق استخدام الحقيبة

جوهر الحقيبة

هذه الحقيبة صُممت كمنظومة عمل متكاملة تعبر بالمدرّب من مهارة العرض إلى صناعة الأثر، ومن نقل المعلومة إلى بناء القدرة، ومن إدارة القاعة إلى قيادة مجتمع تعلم مؤثر. تجمع الحقيبة بين علوم التعلم الحديثة، ومعايير تطوير الكفاءات، وأطر الذكاء الاصطناعي، ونظم قياس العائد، وفنون الجذب والإلهام، مع تحويل كل مفهوم إلى ممارسة قابلة للتنفيذ داخل قاعة التدريب وخارجها. تصلح الحقيبة للبرامج المتقدمة في إعداد وتأهيل المدربين، ولورش ترقية مدربي التنمية، ولمراكز التدريب التي تطمح إلى اعتماد داخلي رصين قائم على الأدلة.

ميثاق الاستخدام المهني

1. تُستخدم الحقيبة مع مدربين لديهم خبرة سابقة في تقديم البرامج، ومع قابلية عملية للتجريب والتأمل والتوثيق.
2. كل نشاط داخل الحقيبة ينتهي بأثر محسوس: منتج تدريبي، أداء مصغر، قرار تصميمي، خطة قياس، سجل تعلم، أو تعهد تطوير.
3. يعتمد المدرب القائد مبدأ الكرامة الإنسانية والإنصاف والخصوصية، ويصون حق المتعلم في المشاركة الآمنة، ويجعل التقنية خادمة للحكمة الإنسانية.
4. تُدار البيانات والأدوات الرقمية وفق مبدأ الحد الأدنى من البيانات، مع إشراف بشري، وتوضيح حدود الأداة، وتوثيق مصادر المحتوى.

الفهرس التنفيذي

1. ملخص تصميم البرنامج
2. السياق العالمي الجديد للتدريب
3. الأسس النظرية والمنهجية
4. نموذج كفايات المدرب المعاصر
5. معمارية البرنامج والجلسات
6. الدليل التفصيلي للجلسات
7. مختبرات التطبيق والأنشطة
8. منظومة الذكاء الاصطناعي المسؤول
9. قياس الأثر والاعتماد
10. نماذج وأدوات جاهزة
11. خطة تحسين ما بعد البرنامج
12. المراجع المعربة وروابط المصادر

ملخص تصميم البرنامج

محور التصميم	القرار التدريبي الاحترافي
غاية البرنامج	تأهيل مدرب معاصر يصمم خبرات تعلم عالية الأثر، ويدير القاعة الرقمية والحضورية، و يقيس التحول في الأداء والسلوك والنتائج.
الفلسفة	المتعلم شريك في صناعة المعنى، والمدرب مهندس تجربة وميسر نمو وقائد أثر، والتقنية مضاعف قدرة ضمن حوكمة أخلاقية.
المنهج	مزيج من التعلم التجريبي، والممارسة المتعمدة، والتعليم المصغر، والتغذية الراجعة الدقيقة، والتقييم القائم على الأداء.
الأدلة المرجعية	أطر الذكاء الاصطناعي في التعليم، الكفايات الرقمية، التصميم الشامل للتعلم، إدارة الكفاءة وتطوير الأشخاص، قياس أثر التدريب.
منتج التخرج	حقيبة تدريبية مصغرة مكتملة، أداء تدريبي مصور، خطة قياس أثر، ميثاق توظيف الذكاء الاصطناعي، وحقيبة إنجاز رقمية.
معيار النجاح	تحسن موثق في تصميم الجلسة، جودة التسهيل، إدارة التفاعل، توظيف التقنية، وقياس الأثر وفق سلم تقدير معرب داخل الحقيبة.

خريطة التحول المستهدف

قبل البرنامج	أثناء البرنامج	بعد البرنامج
مدرب يعتمد العرض والمحاضرة أساساً	مدرب يجرب ويمارس ويتلقى تغذية راجعة متعددة	مدرب يصمم رحلة تعلم مؤثرة قابلة للقياس
محتوى كثيف متفرق	محتوى منظم حول نتائج أداء محددة	حقيبة متماسكة، أنشطة، أدوات، قياس، دعم لاحق
استخدام محدود للتقنية	توظيف أدوات رقمية مع ضوابط أخلاقية	تجارب هجينة، شارات رقمية، وسجلات تعلم
تقويم يعتمد الانطباع	أدلة أداء ومهام مصغرة	لوحات أثر، قصص نجاح، عائد قابل للتفسير

ملاءمة الحقيبة للتحويلات الكبرى

يتعامل البرنامج مع التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمعرفية والقيمية والنفسية والإدراكية والسلوكية والبيئية والتقنية بوصفها سياقاً حياً يعيد تعريف دور المدرب. لذلك صُممت وحداته حول القدرة على الفهم، والفرز، والتكيف، والتجريب، وتوليد الأثر، عوض الاكتفاء بتقنيات عرض عابرة.

التحول	أثره على التدريب	استجابة الحقيبة
تسارع التقنية والذكاء الاصطناعي	تبدل سريع في مهارات العمل وطرق الوصول للمعرفة	وحدة ذكاء اصطناعي مسؤول، هندسة طلبات، تحقق من المخرجات، حوكمة بيانات
اقتصاد المهارات	تزايد الطلب على إثبات الكفاءة والسجلات القابلة للتحقق	مشاريع أداء، شارات رقمية، حقيبة إنجاز، قياس أثر متعدد
تغير الأجيال	حاجة إلى مشاركة أعمق ومرونة أكبر ومعنى واضح	تعلم دقيق، تحديات، سرد قصصي، مجتمعات تعلم، تغذية راجعة فورية
التوترات الاجتماعية والمعرفية	تفاوت في الثقة والانتباه والهوية والانتماء	أمان نفسي، تصميم شامل، حوار، إنصاف، إدارة خلاف
الاستدامة والبيئة	تصاعد مسؤولية المؤسسات في أثرها المجتمعي	دمج كفايات الاستدامة في الحالات والمشاريع وخطط الأثر

الأسس النظرية والمنهجية الحديثة

تقوم الحقيقة على فكرة محورية: التعلم المهني يحدث حين يتداخل المعنى مع التجربة، والجهد مع التغذية الراجعة، والممارسة مع التأمل، والقياس مع التحسين. لذلك جرى تحويل النظريات إلى قرارات تصميمية واضحة يستعملها المدرب في كل جلسة.

الأساس	الفكرة العملية	تحويله إلى ممارسة في الحقيقة
التعلم للكبار	المتعلم الراشد يمتلك خبرة وهوية وحاجة إلى معنى وفائدة مباشرة.	بناء مواقف تدريبية تنطلق من خبرات المشاركين، وتربط كل مفهوم بمشكلة أداء حقيقية.
التعلم التجريبي	المعرفة تتكون عبر دورة التجربة والتأمل والمفهوم والتطبيق.	كل جلسة تتضمن تجربة قصيرة، ثم تفكيراً، ثم صياغة مبدأ، ثم تطبيقاً.
الحمل المعرفي	الذاكرة العاملة محدودة، والتصميم الجيد يقلل التشويش ويرفع المعنى.	تقسيم المحتوى إلى وحدات دقيقة، واستخدام أمثلة محلولة، وتبسيط الرسوم، وترتيب الخطوات.
التذكر النشط والتباعد	استدعاء المعرفة عبر فترات متباعدة يقوي الاحتفاظ والنقل.	اختبارات قصيرة متكررة، بطاقات استدعاء، عودة مقصودة إلى المفاهيم بين الجلسات.
الممارسة المتعمدة	الخبرة تتحسن حين تكون الممارسة مركزة ذات معيار وتغذية راجعة.	تعليم مصغر مصور، مؤشرات أداء محددة، جولة مراجعة، محاولة ثانية محسنة.
الدافعية الذاتية	الدافعية ترتفع حين يتوافر المعنى والاختيار والشعور بالكفاءة والانتماء.	خيارات في المشاريع، أهداف شخصية، نجاحات صغيرة، علاقات دعم بين الأقران.
التصميم الشامل للتعلم	إزالة العوائق من البيئة التعليمية توسع المشاركة وتدعم الإنصاف.	تنويع طرق العرض والتفاعل والتعبير، وإتاحة بدائل للنص والصوت والحركة.
التعلم التحويلي	تبدل الأداء العميق يبدأ من مساءلة الافتراضات ثم إعادة بناء الهوية المهنية.	حوارات ناقدة، يوميات تأمل، قصص تحول، تعهدات تطبيق موثقة.

الكفايات الرقمية والذكاء الاصطناعي	الكفاءة الرقمية تضم معرفة ومهارة وموقفاً أخلاقياً تجاه التقنية.	تدريب عملي على التحقق، الحوكمة، الخصوصية، هندسة الطلبات، بناء مساعد تدريبي.
قياس الأثر	القيمة التدريبية تثبت عبر سلسلة أدلة تبدأ من الرضا وتنتهي بالنتائج.	خطة أثر منذ البداية، مؤشرات سلوكية، متابعة بعدية، قصص نجاح، تقدير عائد.

لوحة المصادر المعاصرة الموجهة للتصميم

المصدر المرجعي	دلالاته للحقيبة
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة عام 2024	كفايات الذكاء الاصطناعي للمعلمين والمتعلمين: مركزية الإنسان، الأخلاق، الأسس، التطبيق التعليمي، التعلم المهني.
منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عام 2026	استعمال الذكاء الاصطناعي التوليدي في التعليم مع التركيز على فاعلية الاستخدام ودعم التعلم الحقيقي.
مركز البحوث المشترك الأوروبي عام 2025	إطار الكفاءة الرقمية في نسخته الثالثة مع دمج الذكاء الاصطناعي والأمن الرقمي والحقوق والرفاه.
المنظمة الدولية للتوحيد القياسي عام 2025	نظم إدارة المنظمات التعليمية وتطوير الكفاءة وتحسين جودة الخدمات التعليمية.
المعهد الوطني للمعايير والتقنية عام 2024	ملف إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي التوليدي: مخاطر فريدة وإجراءات حوكمة متناسبة.
المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2025	تحولات العمل والمهارات حتى عام 2030، مع أهمية التفكير التحليلي والمرونة والقيادة والتقنية.

صياغة منهجية مختصرة

1. النظرية تتحول إلى معيار تصميم، والمعيار يتحول إلى نشاط، والنشاط يتحول إلى دليل أداء، ودليل الأداء يتحول إلى قرار تحسين.
2. المدرب المعاصر يبدأ من نتائج الأعمال أو الخدمة العامة، ثم يعود إلى السلوك، ثم يختار المحتوى والأنشطة، ثم يقيس الأثر على مراحل.
3. كل تقنية رقمية تدخل البرنامج عبر سؤال أخلاقي وسؤال تربوي وسؤال قياسي: هل تخدم الإنسان، هل تعزز التعلم، هل تضيف دليلاً موثقاً.

نموذج كفايات المدرب المعاصر



لوحة رمزية: مركزها القيم الإنسانية، وحولها ثمانية مجالات كفاءة مترابطة، وخارجها أثر مؤسسي ومجتمعي.

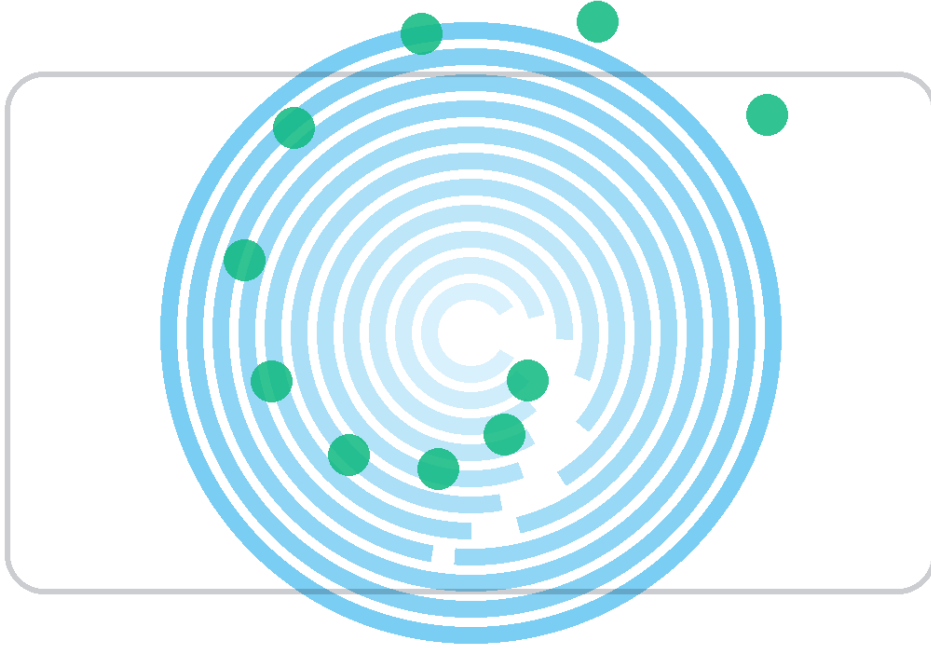
م	مجال الكفاءة	مكونات الكفاءة	أدلة الإتقان
1	هوية مهنية وقيم	أمانة معرفية، إنصاف، احترام، مسؤولية مجتمعية، تواضع معرفي	ميثاق مدرب، موقف أخلاقي، معالجة انحياز، توثيق مصادر
2	تشخيص احتياج وربط أداء	تحليل فجوة، مقابلة صاحب مصلحة، قراءة بيانات، تعريف نتيجة	نموذج احتياج، خريطة أصحاب مصلحة، مؤشرات أداء
3	تصميم تعلم عالي الأثر	صياغة نتائج، بناء مسار، نشاط، تقويم، دعم نقل	خطة جلسة، حقيبة مصغرة، نماذج أنشطة، مواد داعمة
4	تسهيل وحضور مؤثر	صوت، لغة جسد، أسئلة، إدارة طاقة، سرد، حوار	تعليم مصغر، فيديو أداء، مراجعة أقران، خطة تحسين
5	نفسية المتعلم والدافعية	أمان نفسي، تحفيز، انتباه، ذاكرة، مقاومة، انتماء	بروتوكول افتتاح، إدارة اعتراض، روتين استدعاء، دعم ذاتي
6	رقمنة وذكاء اصطناعي مسؤول	هندسة طلبات، تحقق، خصوصية، أدوات رقمية، بيانات تعلم	مساعد تدريبي، ميثاق أداة، بنك طلبات، سجل تحقق
7	تقويم وقياس أثر	اختبار قبلي وبعدي، أداء، نقل، نتائج، قصة نجاح، عائد	خطة قياس، سلم تقدير، لوحة أثر، مقابلات متابعة
8	تسويق معرفي وإلهام	رسالة قيمة، هوية برنامج، مجتمع تعلم، محتوى قصصي، تأثير أخلاقي	صفحة برنامج، خطاب افتتاح، قصة أثر، خطة مجتمع

مستويات الإتقان

المستوى	الوصف	دليل الانتقال للمستوى التالي
ممارس واع	يعرف المبادئ ويطبق أدوات أساسية في سياقات مألوفة.	تقديم جلسة مصغرة مع خطة وأداة تقويم أولية.
مصمم مؤثر	يبنى رحلة تعلم متماسكة، ويربط الأنشطة بنتائج سلوكية.	حقيبة تدريبية مصغرة مكتملة مع أدلة قياس ومراجعة أقران.
قائد أثر	يدير منظومة تعلم قبل البرنامج وأثناءه وبعده، وقيس النقل والنتائج.	تقرير أثر بعدي يثبت تحسن أداء أو قرار مؤسسي.
مبتكر موثوق	يطور نماذج جديدة، ويوظف الذكاء الاصطناعي بحكمة، ويقود مجتمعات تعلم.	نشر ممارسة موثقة، أو بناء مختبر تطوير مدربين داخل المؤسسة.

مصفوفة الجدارات الشاملة

البعد	جدارات معرفية وإدراكية	جدارات نفسية وسلوكية	جدارات اجتماعية وحركية
الفهم	تحليل نظريات التعلم والذكاء الاصطناعي ومعايير الجودة	وعي بالتحيز والدافعية والمقاومة والانتباه	قراءة ديناميات المجموعة وحركة القاعة
التصميم	تحويل الاحتياج إلى نتائج وأنشطة وتقويم	خلق معنى واختيار وتدرج ثقة	توزيع أدوار وتفاعل وأزواج وفرق
الأداء	تنظيم رسالة وتفسير مفاهيم معقدة	حضور وهذوء ومرونة في الضغط	صوت وحركة وإيماءة ومساحة
القياس	بناء مؤشرات واختبارات وسلالم تقدير	تقبل تغذية راجعة وتحويلها لفعل	مقابلات متابعة وتيسير حوار أثر
الابتكار	دمج بيانات وتقنية وسرد وخبرات غامرة	فضول وتجريب وانضباط أخلاقي	بناء مجتمع تعلم وشراكات معرفية



المسار الحلزوني: تجربة، تأمل، مفهوم، تطبيق، قياس، تحسين، ثم عودة أكثر عمقاً.

الوحدة	العنوان	الساعات	النتاج المركزي
الوحدة الأولى	هوية المدرب و سياق العالم الجديد	8 ساعات	وعي تحولي، ميثاق أخلاقي، قراءة واقع المهارات
الوحدة الثانية	علوم التعلم وتصميم الخبرة	12 ساعة	نتائج تعلم، حمل معرفي، تذكر نشط، تصميم شامل
الوحدة الثالثة	التسهيل المؤثر وإدارة القاعة	12 ساعة	حضور، أسئلة، حوار، طاقة، سرد، إدارة مقاومة
الوحدة الرابعة	الرقمنة والذكاء الاصطناعي المسؤول	12 ساعة	هندسة طلبات، تحقق، خصوصية، أدوات، بيانات تعلم

الوحدة الخامسة	التعليم المصغر والممارسة المتعمدة	12 ساعة	أداء مصور، تغذية راجعة، تحسين، محاولة ثانية
الوحدة السادسة	قياس الأثر والجودة والاعتماد	12 ساعة	خطة أثر، مؤشرات، نتائج، عائد، جودة، تقارير
الوحدة السابعة	التسويق المعرفي والإلهام والمجتمع	6 ساعات	قصة أثر، رسالة قيمة، مجتمع تعلم، جذب أخلاقي
الوحدة الختامية	مشروع التخرج وحقيبة الإنجاز	6 ساعات	عرض نهائي، مراجعة لجنة، خطة متابعة

جدول الأيام والجلسات

اليوم	الجلسة الصباحية	الجلسة المسائية	المدة
اليوم 1	افتتاح التحول وبوصلة المدرب المعاصر	اقتصاد المهارات وقراءة السياق المتغير	8 ساعات
اليوم 2	علوم تعلم الكبار والحمل المعرفي	صياغة نتائج تعلم قابلة للأداء	8 ساعات
اليوم 3	تصميم الجلسة بالمسار التجريبي	التصميم الشامل للتعلم والإنصاف	8 ساعات
اليوم 4	الحضور المؤثر والصوت ولغة الجسد	السؤال العميق والحوار وإدارة الخلاف	8 ساعات
اليوم 5	السرد القصصي والتأثير والتحفيز	إدارة الطاقة والانتباه والتفاعل	8 ساعات

اليوم 6	مبادئ الذكاء الاصطناعي المسؤول	هندسة الطلبات وصناعة المساعد التدريبي	8 ساعات
اليوم 7	التحقق والجودة والخصوصية والملكية المعرفية	تصميم تعلم رقمي وهجين وجذاب	8 ساعات
اليوم 8	مختبر التعليم المصغر الأول	مختبر التعليم المصغر الثاني والتحسين	8 ساعات
اليوم 9	تقويم التعلم وقياس نقل السلوك	قياس النتائج والعائد وقصص النجاح	8 ساعات
اليوم 10	التسويق المعرفي وبناء مجتمع التعلم	مشروع التخرج والتعهد المهني	8 ساعات

معادلة كل جلسة

المرحلة	الدقيقة المقترحة	وظيفتها
إثارة المعنى	10	سؤال موقف أو قصة قصيرة تكشف حاجة حقيقية.
خبرة أولى	20	نشاط أو محاكاة يضع المشارك أمام فجوة أداء.
تفكير واستبصار	25	استخراج قواعد ومبادئ من التجربة.
مدخل معرفي مركز	30	محتوى قصير مدعم بنموذج أو لوحة أو مثال.
تطبيق موجه	45	إنجاز أداة أو أداء مصغر مع مساعدة المدرب.
تغذية راجعة	25	مراجعة أقران وفق سلم تقدير.
تعهد نقل	15	تحديد فعل بعدي ودليل تحقق.

الدليل التفصيلي للجلسات التدريبية

تقدم الجلسات الآتية هيكلًا تنفيذياً يصلح كدليل للمدرب الخبير. يمكن تعديل الأمثلة والزمن وفق حجم المجموعة، مع الحفاظ على تسلسل المعنى والتجربة والقياس.

الجلسات من 1 إلى 4

الجلسة 1: افتتاح التحول وبوصلة المدرب المعاصر	
المقصد	بناء أمان نفسي، وتوحيد توقعات المشاركين، وتأسيس هوية المدرب بوصفه صانع أثر.
المحاور	تحول الدور، ميثاق القاعة، خريطة خبرات المشاركين، معايير الحقيقة.
النشاط المركزي	لوحة الهوية المهنية: يكتب كل مشارك أثره المنشود، ثم يحوله إلى سلوك قابل للملاحظة.
المخرج	ميثاق شخصي للمدرب وخريطة توقعات جماعية.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 2: اقتصاد المهارات وقراءة السياق المتغير	
المقصد	قراءة تحولات العمل والمهارات والذكاء الاصطناعي وربطها بتصميم التدريب.
المحاور	اقتصاد المهارات، التعلم مدى الحياة، العدالة الرقمية، الاستدامة، أثر الأجيال.
النشاط المركزي	رادار السياق: فرق صغيرة تحلل تحولاً واحداً وتحدد أثره على قاعة التدريب.
المخرج	خريطة تهديدات وفرص تدريبية.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 3: علوم تعلم الكبار والحمل المعرفي

المقصد	تطبيق مبادئ تعلم الكبار والحمل المعرفي والتذكر النشاط داخل تصميم الجلسة.
المحاور	الخبرة السابقة، المعنى، الذاكرة، التباعد، الاستدعاء، الأمثلة المحولة.
النشاط المركزي	تشريح جلسة مزدحمة: يحول المشاركون محتوى كثيفاً إلى مسار مبسط.
المخرج	قالب تقليل الحمل المعرفي.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 4: صياغة نتائج تعلم قابلة للأداء

المقصد	صياغة نتائج تعلم تقيس أداءً حقيقياً وتوجه النشاط والتقويم.
المحاور	فعل أداء، شرط تنفيذ، معيار جودة، فرق بين معرفة وسلوك ونتيجة.
النشاط المركزي	عيادة النتائج: كل مشارك يعيد صياغة ثلاث نتائج من برنامجه الخاص.
المخرج	بطاقة نتائج تعلم قابلة للقياس.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 5: تصميم الجلسة بالمسار التجريبي	
المقصد	بناء خطة جلسة متماسكة تبدأ من تجربة وتنتهي بدليل أثر.
المحاور	دورة التجربة، نموذج الحقيقة، ترتيب الأنشطة، زمن التعلم.
النشاط المركزي	تصميم جلسة في تسعين دقيقة ثم مراجعتها من أقران.
المخرج	مسودة خطة جلسة متكاملة.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 6: التصميم الشامل للتعلم والإنصاف	
المقصد	تصميم خبرة تعلم شاملة تفتح المشاركة وتحترم تنوع القدرات والخبرات.
المحاور	إزالة عوائق، بدائل مشاركة، لغة جامعة، إتاحة رقمية، إنصاف.
النشاط المركزي	اختبار العوائق: فحص حقيقة تدريبية من منظور مشارك ذي احتياج متنوع.
المخرج	قائمة تحسين التصميم الشامل.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 7: الحضور المؤثر والصوت ولغة الجسد	
المقصد	رفع حضور المدرب عبر الصوت والجسد والمساحة وإدارة الانطباع الأول.
المحاور	نبذة، توقف، إيماءة، حركة، اتصال بصري، ملامح الهدوء.
النشاط المركزي	دقيقة حضور: تقديم افتتاحية قصيرة وتصويرها وتحليلها.
المخرج	بطاقة تحسين الحضور الشخصي.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 8: السؤال العميق والحوار وإدارة الخلاف

المقصد	إتقان الأسئلة العميقة وإدارة الحوار والخلاف دون تهديد نفسي.
المحاور	أنواع الأسئلة، الإصغاء، إعادة الصياغة، إدارة اعتراض، حوار آمن.
النشاط المركزي	محكمة الأسئلة: تحويل أسئلة مغلقة إلى أسئلة مولدة للتفكير.
المخرج	بنك أسئلة تسهيلية.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسات من 9 إلى 12

الجلسة 9: السرد القصصي والتأثير والتحفيز

المقصد	استخدام السرد والتحفيز والجذب لإبقاء التعلم حياً ومؤثراً.
المحاور	بناء قصة أثر، منحى الانتباه، استعارة، مثال، مفاجأة معرفية.
النشاط المركزي	قصة الثلاث دقائق: تحويل مفهوم تدريبي إلى قصة قصيرة ذات رسالة.
المخرج	مخطط سرد قصصي تدريبي.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 10: إدارة الطاقة والانتباه والتفاعل

المقصد	إدارة طاقة المجموعة والانتباه والتفاعل عبر إيقاعات محسوبة.
المحاور	الإيقاع، التعلم الدقيق، الحركة، فرق العمل، تلعب رصين.
النشاط المركزي	مختبر الإيقاع: تصميم عشر دقائق عالية التفاعل لموضوع جاف.
المخرج	خريطة تفاعل لكل ربع ساعة.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 11: مبادئ الذكاء الاصطناعي المسؤول	
المقصد	فهم مبادئ الذكاء الاصطناعي المسؤول وحدوده وأدواره في التدريب.
المحاور	مركزية الإنسان، الخصوصية، الانحياز، الشفافية، الإشراف البشري.
النشاط المركزي	ميزان الأداة: تحليل أداة رقمية وفق منفعة ومخاطر وضوابط.
المخرج	ميثاق استخدام الذكاء الاصطناعي داخل القاعة.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 12: هندسة الطلبات وصناعة المساعد التدريبي	
المقصد	إتقان هندسة الطلبات لصناعة مساعد تدريبي يساند التصميم والتقويم.
المحاور	طلب واضح، سياق، معيار، أمثلة، قيود، تحقق، تحسين تكراري.
النشاط المركزي	مساعد الجلسة: بناء حزمة طلبات لتوليد نشاط وتقويم وتغذية راجعة.
المخرج	بنك طلبات عربي للمدرب.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسات من 13 إلى 16

الجلسة 13: التحقق والجودة والخصوصية والملكية المعرفية

المقصد	بناء إجراءات تحقق وجودة وخصوصية عند استعمال المخرجات الرقمية.
المحاور	تحقق مصادر، حقوق مؤلف، بيانات حساسة، توثيق، مراجعة بشرية.
النشاط المركزي	صيد الأخطاء: فحص مخرجات مولدة واستخراج مخاطر معرفية وأخلاقية.
المخرج	قائمة تحقق للمحتوى الرقمي.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 14: تصميم تعلم رقمي وهجين وجذاب

المقصد	تصميم مسار تعلم رقمي وهجين جذاب يربط قبل البرنامج وأثناءه وبعده.
المحاور	منصة تعلم، محتوى دقيق، منتديات، واجبات، شارات، متابعة رقمية.
النشاط المركزي	رحلة هجينة: بناء خريطة لمسار مدته أسبوعان حول موضوع مختار.
المخرج	خريطة تعلم هجين.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 15: مختبر التعليم المصغر الأول

المقصد	تقديم أداء تدريبي مصغر وتلقي تغذية راجعة دقيقة وفق مؤشرات.
المحاور	افتتاح، هدف، نشاط، شرح، إغلاق، زمن، حضور.
النشاط المركزي	تعليم مصغر أول لمدة عشر دقائق لكل مشارك ضمن مجموعات.
المخرج	فيديو أداء أول وبطاقة مراجعة.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 16: مختبر التعليم المصغر الثاني والتحسين	
المقصد	تحسين الأداء بعد التغذية الراجعة وإثبات انتقال ملموس في المهارة.
المحاور	تحليل فيديو، قرار تحسين، محاولة ثانية، قياس فرق الأداء.
النشاط المركزي	تعليم مصغر ثان مع مقارنة قبل وبعد.
المخرج	خطة تطوير أداء فردية.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 17: تقويم التعلم وقياس نقل السلوك	
المقصد	تصميم أدوات تقويم تكشف التعلم ونقل السلوك في بيئة العمل.
المحاور	اختبار، مهمة أداء، سُلّم تقدير، متابعة، مقابلة، ملاحظة.
النشاط المركزي	بناء أداة تقويم: تحويل نتيجة تعلم إلى مهمة وسُلّم تقدير.
المخرج	حزمة تقويم لجلسة مختارة.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 18: قياس النتائج والعائد وقياس النجاح	
المقصد	ربط التدريب بنتائج قابلة للتفسير وتحويلها إلى قصة أثر وعائد.
المحاور	مستويات الأثر، مؤشرات، عزل عوامل، قصة نجاح، تقدير عائد.
النشاط المركزي	خريطة العائد: ربط برنامج مشترك بمؤشرات قبلية وبعدية.
المخرج	خطة قياس أثر مختصرة.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 19: التسويق المعرفي وبناء مجتمع التعلم

المقصد	بناء رسالة قيمة وتسويق معرفي أخلاقي ومجتمع تعلم مستدام.
المحاور	تموضع البرنامج، وعد القيمة، دليل اجتماعي، محتوى قصصي، مجتمع.
النشاط المركزي	صفحة برنامج: صياغة وصف جذاب قائم على أثر حقيقي.
المخرج	مسودة صفحة تسويق معرفي وخطة مجتمع.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

الجلسة 20: مشروع التخرج والتعهد المهني

المقصد	عرض مشروع التخرج، وتثبيت التعهد المهني، وتخطيط متابعة ما بعد البرنامج.
المحاور	حقيبة إنجاز، عرض لجنة، معيار اعتماد، تعهد تسعين يوماً، شبكة أقران.
النشاط المركزي	معرض المشاريع: كل مشارك يعرض حقيبة مصغرة وأدلة قياس وخطة نقل.
المخرج	حقيبة إنجاز وخطة تطوير فردية.
تقويم الجلسة	دليل أداء قصير، مراجعة أقران، تعهد تطبيق خلال أسبوع.

مختبرات التطبيق والأنشطة

هذه الأنشطة تمثل قلب الحقيقة. كل نشاط مصمم كي ينتج دليلاً مادياً على تعلم المشارك، ويخلق فرصة لتغذية راجعة، ويقربه من أداء المدرب الخبير.

النشاط	غرضه	المخرج	الزمن
لوحة الهوية المهنية	صياغة رسالة المدرب وقيمه وحدوده المهنية	بطاقة أثر شخصي وميثاق أخلاقي	45 دقيقة
رادار السياق المتغير	تحليل تحولات سياسية واقتصادية وتقنية واجتماعية وانعكاسها على التدريب	خريطة فرص ومخاطر	60 دقيقة
تشريح جلسة مزدحمة	خفض الحمل المعرفي وتحويل المحتوى إلى مسار	نسخة محسنة من جلسة حقيقية	75 دقيقة
عيادة نتائج التعلم	تحويل عبارات عامة إلى نتائج أداء قابلة للقياس	بطاقة نتائج بثلاثة مستويات	60 دقيقة
محكمة الأسئلة	ترقية الأسئلة من اختبار تذكر إلى توليد تفكير	بنك أسئلة عميقة	50 دقيقة
قصة الثلاث دقائق	تحويل مفهوم إلى قصة ذات مقدمة وتوتر ومعنى وخاتمة	قصة تدريبية جاهزة	60 دقيقة
ميزان الأداة الرقمية	تحليل أداة تقنية من زاوية منفعة ومخاطر وحوكمة	قرار استخدام مسؤول	50 دقيقة
صيد الأخطاء الرقمية	التحقق من مخرجات مولدة واكتشاف الهلوسة والتحيز	قائمة تحقق جودة	60 دقيقة
التعليم المصغر	تقديم أداء مصغر وتصويره وتحليله وتحسينه	فيديو أداء وخطة تحسين	180 دقيقة
معرض المشاريع	عرض حقيقة مصغرة وخطة أثر أمام لجنة وأقران	حقيقة تخرج معتمدة داخلياً	120 دقيقة

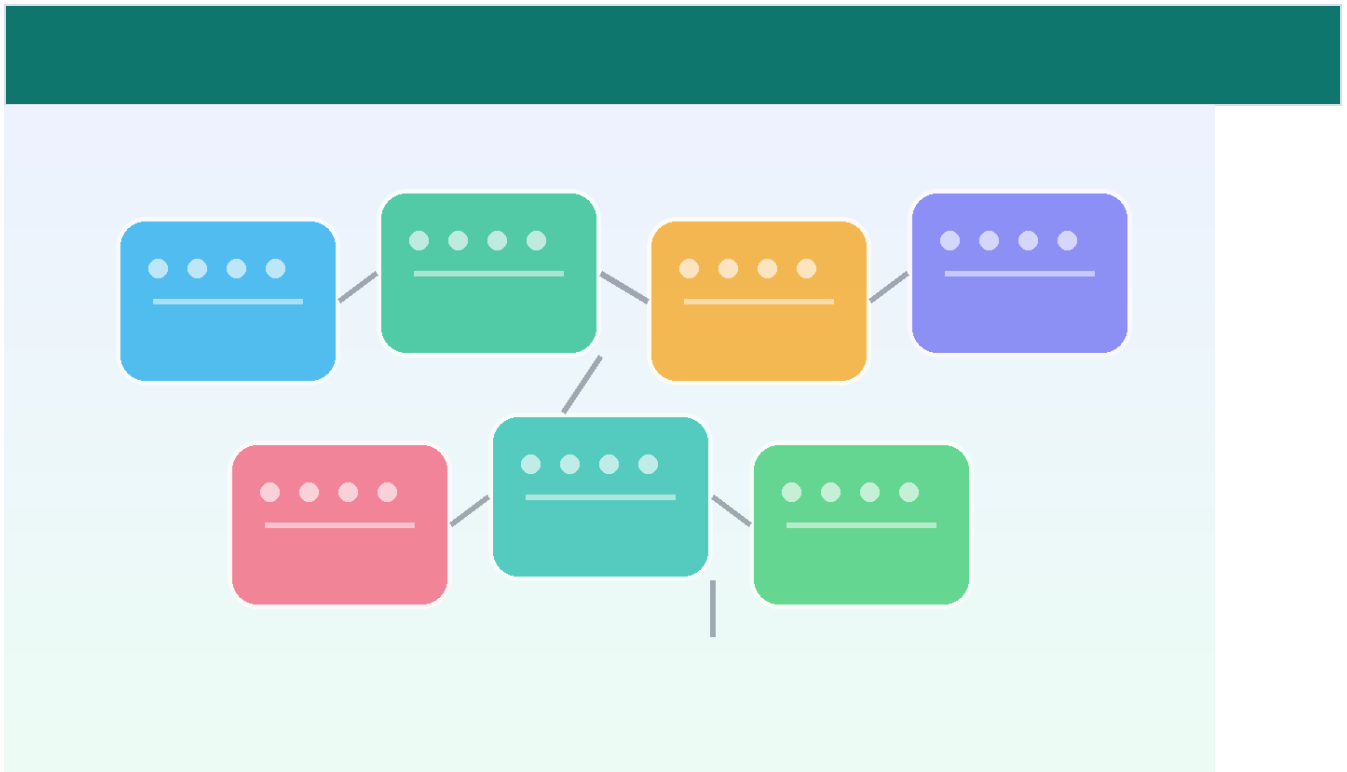
نموذج نشاط تفصيلي: التعليم المصغر المتدرج

الخطوة	وصف التنفيذ	معيار الجودة
تهيئة	يختار المشاركون هدفاً واحداً من برنامجه ويجهز عشر دقائق تدريبية.	هدف واضح وسلوك قابل للملاحظة.
الأداء الأول	يقدم المشاركون أمام مجموعة من أربعة إلى ستة أقران مع تصوير بسيط.	التزام بالزمن وافتتاح جذاب ونشاط قصير.
تحليل ذاتي	يشاهد المشاركون دقيقة مختارة ويحدد موضع قوة وموضع تحسين.	لغة دقيقة بعيدة عن التعميم.
تغذية راجعة	يستخدم الأقران سلم التقدير ويركزون على دليل سلوكي واحد.	ملاحظة محددة، أثر، اقتراح قابل للتطبيق.
قرار تحسين	يختار المشاركون سلوكاً واحداً ليغيره في المحاولة التالية.	قرار قابل للرؤية خلال الأداء.
الأداء الثاني	يعيد تقديم فقرة محسنة خلال خمس دقائق.	تحسن ظاهر بين المحاولتين.
توثيق	يدون المشاركون الدرس المستفاد وخطة تطبيق في برنامجه القادم.	تعهد محدد بزمان ودليل تحقق.

نماذج جاهزة للاستخدام

النموذج	حقوله الأساسية
بطاقة تشخيص الاحتياج	المشكلة الأدائية، الفئة، الأدلة، أصحاب المصلحة، مؤشرات النجاح، حدود التدخل.
قالب تصميم الجلسة	نتيجة، إثارة، نشاط، محتوى مركز، تطبيق، تغذية راجعة، إغلاق، دليل أثر.
بطاقة التغذية الراجعة	ما ظهر بوضوح، أثره على التعلم، اقتراح تحسين واحد، تجربة لاحقة.
قائمة تحقق الذكاء الاصطناعي	الهدف، نوع البيانات، حقوق الملكية، التحقق، الانحياز، الإشراف البشري، قرار الاستخدام.
سجل حقيبة الإنجاز	أداء، أثر، قصة أثر، تأمل، خطة تسعين يوماً.

منظومة الذكاء الاصطناعي والرقمنة في الحقيبة



لوحة رمزية: التقنية داخل مربعات حوكمة مترابطة، وكل مربع يعبر عن منفعة وضابط ومسؤولية.

المبدأ الحاكم

الذكاء الاصطناعي في هذه الحقبة شريك مساعد في التصميم والتحليل والتقييم، بينما تبقى المسؤولية المهنية للمدرب الإنسان: اختيار الهدف، حماية البيانات، مراجعة المخرجات، تفسير السياق، وصون الكرامة. كل استخدام للأداة يبدأ بسؤال المنفعة، ثم سؤال الخطر، ثم سؤال الدليل، ثم قرار الاستخدام أو التعديل أو الامتناع المهني.

مجال الاستخدام	تطبيقات مقترحة	ضوابط مهنية
تصميم المحتوى	توليد مخططات جلسات، أمثلة، أسئلة، حالات تطبيقية.	مراجعة بشرية، توثيق مصادر، حذف بيانات حساسة.
تحليل الاحتياج	تلخيص مقابلات، تصنيف مشكلات الأداء، اقتراح مؤشرات.	إخفاء الهوية، موافقة مسبقة، تحقق من التحيز.
إثراء التفاعل	أسئلة تكييفية، سيناريوهات محاكاة، بطاقات استدعاء.	ملاءمة ثقافية، تدرج معرفي، إتاحة بدائل.
التقويم	توليد سلالم تقدير ومسودات اختبارات وملاحظات أولية.	مدرب يراجع ويقرر، مع اختبار صدق وثبات مبسط.
المتابعة بعد التدريب	رسائل تذكير، تحديات أسبوعية، ملخصات تقدم.	حدود خصوصية، حق انسحاب، شفافية في الغرض.
تحسين المدرب	تحليل نص العرض أو فيديو الأداء وفق مؤشرات.	موافقة تصوير، حفظ آمن، حذف بعد انتهاء الغرض.

بنك طلبات عربي للمدرّب

الغرض	صيغة الطلب
تصميم نشاط	تصرف كمصمم تعلم خبير. صمم نشاطاً مدته خمس عشرة دقيقة حول موضوع محدد، مع هدف أداء، خطوات، مواد، طريقة تقويم، وتعديل لمشارك مبتدئ وآخر متقدم.
مراجعة محتوى	حلل هذه الفقرة التدريبية من زاوية الحمل المعرفي والوضوح والتطبيق العملي، ثم اقترح نسخة أقصر وأنشطة استدعاء.
بناء أسئلة	اكتب عشر أسئلة تسهيلية تبدأ من الفهم ثم التحليل ثم التطبيق ثم التأمل، مع تجنب الأسئلة الموحية.
تقويم أداء	حوّل نتيجة التعلم الآتية إلى مهمة أداء وسُلم تقدير من أربعة مستويات، مع مؤشرات قابلة للملاحظة.
قصة أثر	اصنع قصة تدريبية قصيرة توضّح قيمة المهارة، تتضمن سياقاً وتوتراً وحلاً وسؤالاً ختامياً.
تحقق جودة	افحص المخرجات الآتية من حيث الدقة والتحيز والخصوصية وحقوق الملكية، ثم ضع قائمة إجراءات تصحيح.

سياسة بيانات مصغرة للمقاعة

1. يجمع البرنامج بيانات التعلم التي تخدم التحسين فقط: حضور، مهام، نتائج تقويم، تغذية راجعة، تعهدات تطبيق.
2. تُعرّف الغاية للمشاركين منذ البداية، وتُحفظ الملفات في مساحة آمنة، ويُحدد زمن الاحتفاظ، وتُزال التفاصيل الشخصية عند عرض قصص النجاح.
3. يحصل المشارك على حق مراجعة أدلته وتحديثها، ويُستخدم أي تصوير لأغراض تعليمية محددة وبموافقة صريحة.
4. تخضع المخرجات الرقمية لمراجعة بشرية قبل اعتمادها في الحقيبة أو الشهادة أو التقرير.

منظومة التقويم وقياس الأثر والاعتماد

تبدأ منظومة القياس قبل الجلسة الأولى، وتستمر في أثناء التدريب، وتمتد بعده. الغاية قياس تغير الأداء، ودعم النقل إلى الواقع، وتقديم دليل موثوق لأصحاب المصلحة.

مستوى القياس	السؤال	الأدوات	الدليل المتوقع
التهيؤ	ما مستوى المشاركين قبل البرنامج	اختبار قبلي، مقابلة قصيرة، عينة أداء	خط أساس فردي وجماعي
التفاعل	كيف عاش المشاركون التجربة	بطاقات نبض، حوار ختامي، مؤشر طاقة	تحسين يومي سريع
التعلم	ما الذي أتقنه المشاركون	اختبارات قصيرة، مهام تصميم، سلالمة تقدير	تحسن معرفي ومهاري موثق
السلوك	كيف انتقل التعلم إلى أداء التدريب	تعليم مصغر، ملاحظة، فيديو، مراجعة أقران	سلوك تدريبي جديد ظاهر
النتائج	ما قيمة التدريب للمؤسسة أو المجتمع	مؤشرات أداء، مقابلات أصحاب مصلحة، قصص نجاح	أثر قابل للتفسير
العائد	ما قيمة المنفعة مقابل التكلفة عند الحاجة	تكلفة، وقت، منفعة مالية أو غير مالية	تقدير عائد وسيناريو قرار

أوزان الاعتماد الداخلي المقترحة

مكون الاعتماد	الوزن	معايير مختصرة
المشاركة المهنية	15%	حضور فاعل، احترام الميثاق، مساهمة في تعلم الأقران.
اختبارات ومعرفة تطبيقية	15%	فهم مبادئ التعلم والقياس والذكاء الاصطناعي وتطبيقها.
حقيبة مصغرة	25%	نتائج واضحة، نشاط، مواد، تقويم، دعم نقل، تصميم شامل.
تعليم مصغر مصور	25%	حضور، وضوح، تفاعل، إدارة زمن، أسئلة، تغذية راجعة.
خطة قياس أثر	10%	مؤشرات، خط أساس، متابعة، قصة نجاح، قرار تحسين.
حقيبة الإنجاز والتأمل	10%	توثيق أدلة، مراجعة ذاتية، خطة تطوير تسعين يوماً.

سُلّم تقدير التعليم المصغر

المعيار	ناشئ	متمكن	متقدم	خبير
افتتاح المعنى	يبدأ بمقدمة عامة	يربط الهدف بحاجة واضحة	يثير سؤالاً أو موقفاً جذاباً	يصنع توتراً معرفياً يحفز المشاركة
وضوح المحتوى	يعرض أفكاراً متفرقة	ينظم الأفكار في خطوات	يبسط المفهوم بمثال ونموذج	يجعل المتعلم يبني المفهوم بنفسه
التفاعل	يسأل أسئلة محدودة	يستخدم نشاطاً قصيراً	يدير حواراً وتغذية راجعة	يصمم تفاعلاً يغير الفهم والسلوك
الحضور	حركة وصوت متذبذبان	حضور مستقر	استخدام واع للصوت والمساحة	حضور ملهم مع اقتصاد في الحركة والكلام
إغلاق الأثر	ينهي بتلخيص عام	يربط المخرج بالهدف	يوجه تعهداً عملياً	ينهي بدليل تطبيق قابل للمتابعة

خطة المتابعة بعد البرنامج

الفترة	إجراء المتابعة	دليل الأثر
بعد أسبوع	لقاء رقمي قصير لتثبيت التعهدات ومعالجة عوائق التطبيق.	تعهدات محدثة وخطة أول إجراء.
بعد ثلاثين يوماً	إرسال فيديو أداء أو خطة جلسة منفذة ومراجعة أقران.	دليل تطبيق ميداني.
بعد ستين يوماً	قصة نجاح قصيرة أو حالة تعثر مع تحليل أسباب.	تعلم مؤسسي قابل للمشاركة.
بعد تسعين يوماً	تقرير أثر بمؤشر أداء أو تغير سلوكي.	قرار تطوير للبرنامج القادم.

دليل المدرب المنفذ

1. قواعد ذهبية لإدارة البرنامج

- أ. ابدأ من مشكلة أداء حقيقية قبل عرض أي نظرية.
- ب. اجعل كل عشرين دقيقة تنتهي بفعل من المشارك: كتابة، تجربة، حوار، تصويت، تصميم، أو تأمل.
- ج. استعمل التغذية الراجعة بوصفها هدية دقيقة: دليل سلوكي، أثر، اقتراح واحد، فرصة إعادة محاولة.
- د. وزع الانتباه بعدالة بين أصحاب الصوت العالي وأصحاب التأمل الهادئ.
- هـ. اجعل التقنية خلف الهدف: حين تضيف وضوحاً أو سرعة أو تخصيصاً أو دليلاً، تدخل؛ وحين تراحم المعنى، تؤجل.
- و. اختتم كل يوم بسؤالين: ماذا تغير في فهمك، وماذا ستفعل في برنامجك القادم.

2. إدارة المواقف الصعبة

الموقف	قراءة المدرب	استجابة مقترحة
مشارك مهيمن	حاجة إلى تقدير أو خوف من فقدان السيطرة	اشكره، ثم امنح دوراً محدداً، وافتح المجال بصيغة نسمع صوتاً جديداً.
مشارك صامت	قد يكون متأملاً أو متحفظاً أو يحتاج أماناً	استخدم كتابة فردية ثم مشاركة ثنائية قبل الحوار العام.
اعتراض حاد	قد يحمل تجربة سيئة أو خوفاً من تطبيق جديد	أعد صياغة الاعتراض، اعترف بالقلق، اطلب مثلاً، واربطه بمعيار التجربة.
تشيت رقمي	فقدان معنى أو إيقاع طويل أو غموض في التعليمات	اختصر، حرك المجموعة، أعط مهمة دقيقة بزمان واضح.
اختلاف قيمي	تعدد رؤى وهوية ومصالح	ثبت ميثاق الاحترام، وافصل الشخص عن الفكرة، واطلب دليلاً وسؤالاً مفتوحاً.

3. تصميم بيئة القاعة

العنصر	توجيه عملي
الجلوس	دوائر أو جزر صغيرة تسهل الرؤية والحركة وتشكيل الفرق.
اللوحات	لوحة أهداف، لوحة أسئلة معلقة، لوحة مخرجات يومية، لوحة تعهدات.
المواد	بطاقات ملونة، أوراق كبيرة، مؤقت، ملصقات، جهاز عرض، مساحة تصوير آمنة.
الرقمنة	رابط ملف مشترك، استبيان نبض، حافظه إنجاز، قناة متابعة، نسخة بديلة مطبوعة.
الأمان النفسي	تعليمات واضحة، حق تمرير المشاركة، سرية القصص، نقد السلوك دون الشخص.

4. إشارات جودة فورية يراقبها المدرب

الإشارة	كيف تظهر
انتباه	عيون حاضرة، ملاحظات، أسئلة، مشاركة متوازنة.
معنى	يربط المشاركون المفاهيم بتجاربهم الخاصة.
صعوبة مناسبة	تحديات تتطلب جهداً دون إرباك.
أثر	تظهر منتجات ملموسة في نهاية كل نشاط.
نقل	يتحدث المشاركون عن تطبيق قريب في برامجهم.

1. بطاقة تشخيص الاحتياج التدريبي

الحقل	مساحة تعبئة
المشكلة الأدائية	
الفئة المستهدفة	
الأثر المطلوب	
السلوك الحالي	
السلوك المنشود	
الأدلة المتاحة	
أصحاب المصلحة	
قيود السياق	
مؤشر نجاح أول	
قرار تصميمي	

2. قالب خطة جلسة تدريبية

المكون	الأسئلة الموجهة	المخرج
نتيجة التعلم	ما السلوك الذي يظهر في نهاية الجلسة	نتيجة واحدة أو نتيجتان
إثارة المعنى	أي قصة أو سؤال يكشف الحاجة	افتتاح دقيق
النشاط الأول	كيف يواجه المشاركون المشكلة بنفسه	خبرة قصيرة
المحتوى المركز	ما المفهوم الأدنى الذي يفسر التجربة	نموذج أو قاعدة
التطبيق	ما المنتج الذي سينجزه المشاركون	أداة أو أداء
التغذية الراجعة	ما معيار الجودة وكيف يقدم الأقران الملاحظة	بطاقة مراجعة
الإغلاق	ما تعهد النقل وما دليل المتابعة	خطة فعل

3. قائمة تحقق المحتوى الرقمي والذكاء الاصطناعي

م	البند	الحالة
البند 1	الهدف من استخدام الأداة واضح ومعلن.	مكتمل / يحتاج تحسين
البند 2	البيانات الشخصية محذوفة أو مخفية.	مكتمل / يحتاج تحسين
البند 3	المخرجات راجعها إنسان مختص قبل اعتمادها.	مكتمل / يحتاج تحسين
البند 4	مصادر المعلومات موثقة ومناسبة للسياق.	مكتمل / يحتاج تحسين
البند 5	المحتوى خال من تحيز ظاهر ضد فئة أو هوية.	مكتمل / يحتاج تحسين
البند 6	الملكية المعرفية محفوظة ومراعاة في المواد.	مكتمل / يحتاج تحسين
البند 7	يوجد بديل تعليمي عند تعطل التقنية.	مكتمل / يحتاج تحسين
البند 8	المشارك يعرف متى وكيف استعملت الأداة.	مكتمل / يحتاج تحسين

4. سجل حقيبة الإنجاز الفردية

الدليل	الوصف المطلوب	تاريخ الإنجاز
خطة جلسة	نسخة محسنة بعد مراجعة الأقران.	
فيديو تعليم مصغر	رابط آمن أو وصف أداء مع ملاحظات.	
سُلم تقدير	أداة تقويم مرتبطة بنتيجة تعلم.	
خطة قياس أثر	مؤشرات وخط أساس ومتابعة.	
بنك طلبات	طلبات عربية مجربة مع تقييم جودة.	
تأمل مهني	ما تعلمته عن نفسي كمدرّب وما سأغيّره.	

النموذج الابتكاري المقترح: مدرب الأثر المتجدد

يقترح هذا التصميم نموذجاً تأليفيّاً يسمى مدرب الأثر المتجدد. فكرته أن المدرب في العصر الحالي يعمل عبر خمس دوائر مترابطة: بصيرة سياقية، تصميم تعلم، تسهيل حي، حوكمة تقنية، وقياس أثر. كل دائرة تغذي الأخرى، وبذلك يصبح البرنامج التدريبي منظومة تعلم متجددة عوض حدث تدريبي منفصل.

الدائرة	السؤال القيادي	أدواتها
بصيرة سياقية	ما الذي يتغير حول المتعلمين والمؤسسة والمجتمع	رادار سياق، مقابلات، تحليل مهارات، قراءة مخاطر.
تصميم تعلم	ما الخبرة التي تحول الفجوة إلى قدرة	نتائج أداء، رحلة تعلم، أنشطة، تصميم شامل.
تسهيل حي	كيف أحافظ على المعنى والطاقة والأمان	حوار، أسئلة، سرد، حركة، تغذية راجعة.
حوكمة تقنية	كيف تخدم الأدوات الإنسان والمعرفة بأمان	ميثاق أداة، تحقق، خصوصية، إشراف بشري.
قياس أثر	ما الدليل على تغير السلوك والنتيجة	اختبار، أداء، متابعة، قصة نجاح، عائد.

مؤشرات نضج المدرب المتجدد

المؤشر	سلوك منخفض النضج	سلوك مرتفع النضج
مصدر المعرفة	يعتمد محتوى ثابتاً	يجمع أدلة حديثة ويصوغ معرفة سياقية.
دور المتعلم	متلق يتابع الشرح	شريك يصنع المعنى وينتج دليلاً.
التقنية	أداة تزيين أو سرعة فقط	مضاعف قدرة يخضع لحوكمة أخلاقية.
التفاعل	أسئلة متفرقة	بناء جماعي للمعرفة عبر أدوار ومهام.
القياس	استبانة رضا نهائية	سلسلة أدلة قبلية وبعديّة وسلوكية.
الهوية	مقدم محتوى	قائد أثر وميسر إنساني ومصمم تعلم.

المراجع

1. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2024. إطار كفاءات الذكاء الاصطناعي للمعلمين. باريس: المؤلف. [رابط المصدر](#)
2. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2024. إطار كفاءات الذكاء الاصطناعي للمتعلمين. باريس: المؤلف. [رابط المصدر](#)
3. مياو، ف.، وهولمز، و.، 2023. إرشادات الذكاء الاصطناعي التوليدي في التعليم والبحث. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. [رابط المصدر](#)
4. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2026. آفاق التعليم الرقمي: استكشاف الاستخدامات الفاعلة للذكاء الاصطناعي التوليدي في التعليم. باريس: نشر المنظمة. [رابط المصدر](#)
5. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2025. آفاق المهارات: بناء مهارات القرن الحادي والعشرين للجميع. باريس: نشر المنظمة. [رابط المصدر](#)
6. المنتدى الاقتصادي العالمي، 2025. تقرير مستقبل الوظائف. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
7. مركز البحوث المشترك الأوروبي، 2025. إطار الكفاية الرقمية للمواطنين، الإصدار الثالث. مكتب منشورات الاتحاد الأوروبي. [رابط المصدر](#)
8. بيانكي، ج.، وآخرون، 2022. إطار الكفايات الأوروبية للاستدامة. مكتب منشورات الاتحاد الأوروبي. [رابط المصدر](#)
9. سالا، أ.، وآخرون، 2020. إطار الكفايات الشخصية والاجتماعية وتعلم التعلم. مكتب منشورات الاتحاد الأوروبي. [رابط المصدر](#)
10. كاست، 2024. إرشادات التصميم الشامل للتعلم، الإصدار الثالث. [رابط المصدر](#)
11. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2025. نظم إدارة المنظمات التعليمية: متطلبات مع إرشادات للاستخدام. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
12. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2022. إدارة الموارد البشرية: التعلم والتطوير. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
13. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، 2019. إدارة الجودة: إرشادات إدارة الكفاءة وتطوير الأشخاص. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
14. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي واللجنة الكهروتقنية الدولية، 2023. نظم إدارة الذكاء الاصطناعي. جنيف: المؤلف. [رابط المصدر](#)
15. المعهد الوطني للمعايير والتقنية، 2024. إطار إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي: ملف الذكاء الاصطناعي التوليدي. غايثرسبيرغ: المؤلف. [رابط المصدر](#)
16. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2024. مبادئ الذكاء الاصطناعي الموثوق. باريس: المؤلف. [رابط المصدر](#)

17. المفوضية الأوروبية، 2024. قانون الذكاء الاصطناعي الأوروبي وجدول تطبيقه. بروكسل: المؤلف. [رابط المصدر](#)
18. الأكاديميات الوطنية للعلوم والهندسة والطب، 2018. كيف يتعلم الناس: المتعلمون والسياقات والثقافات. واشنطن: مطبعة الأكاديميات الوطنية. [رابط المصدر](#)
19. أغاروال، ب.، وباين، ب.، 2018. دليل ممارسة الاستدعاء لتحسين التعلم. [رابط المصدر](#)
20. كاربنتر، ش.، وبان، س.، وبتلر، أ.، 2022. علم التعلم الفعال مع التركيز على التباعد والاستدعاء. مراجعات علم النفس. [رابط المصدر](#)
21. سويلر، ج.، وفان ميرينبور، ج.، وباس، ف.، 2019. بنية المعرفة البشرية والتصميم التعليمي. مراجعة علم النفس التربوي. [رابط المصدر](#)
22. ماير، ر.، 2021. التعلم متعدد الوسائط. كامبردج: مطبعة الجامعة. [رابط المصدر](#)
23. نولز، م.، وهولتن، إ.، وسوانسن، ر.، 2015. المتعلم الراشد. روتلدج. [رابط المصدر](#)
24. كولب، د.، 2015. التعلم التجريبي: الخبرة مصدر للتعلم والنمو. بيرسون. [رابط المصدر](#)
25. ديسي، إ.، ورايان، ر.، 2000. نظرية تقرير المصير وتيسير الدافعية الداخلية والنمو. علم النفس الأمريكي. [رابط المصدر](#)
26. باندورا، أ.، 1986. أسس اجتماعية للفكر والفعل: نظرية معرفية اجتماعية. إنغلود كليفس. [رابط المصدر](#)
27. إريكسون، ك.، وكرامب، ر.، وتيش رومر، ك.، 1993. دور الممارسة المتعمدة في اكتساب الأداء الخبير. مراجعة نفسية. [رابط المصدر](#)
28. كيركباتريك وشركاؤه، 2026. نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب. [رابط المصدر](#)
29. معهد العائد على الاستثمار، 2026. منهجية فيليبس لقياس العائد. [رابط المصدر](#)
30. جمعية تطوير المواهب، 2026. نموذج قدرات تطوير المواهب. [رابط المصدر](#)
31. الرابطة الدولية للميسرين، 2021. كفايات التيسير الأساسية. [رابط المصدر](#)
32. الاتحاد الدولي للتوجيه المهني، 2025. الكفايات الجوهرية للتوجيه. [رابط المصدر](#)
33. اتحاد تقنيات التعليم، 2025. معيار السجل الشامل للتعلم، الإصدار الثاني. [رابط المصدر](#)
34. اتحاد تقنيات التعليم، 2024. مواصفة الشارات الرقمية المفتوحة، الإصدار الثالث. [رابط المصدر](#)

ملحق ختامي: تعهد المدرب المعاصر

1. أتعهد أن أضع كرامة المتعلم ومعناه وأمانه في قلب كل تجربة تدريبية أصممها أو أيسرها.
2. أتعهد أن أحول المعرفة إلى قدرة، والقدرة إلى سلوك، والسلوك إلى أثر يمكن ملاحظته وتحسينه.
3. أتعهد أن أستعمل الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية بوعي ومسؤولية وشفافية وإشراف بشري.
4. أتعهد أن أوثق مصادري، وأراجع مخرجاتي، وأتعلم من المتدربين بقدر ما أعلمهم.
5. أتعهد أن أبني مجتمع تعلم يحمل الأثر بعد انتهاء القاعة، ويجعل التدريب خدمة للإنسان والعدالة والازدهار.

مساحة توقيع

..... اسم المدرب:

..... التاريخ:

..... أثر سأبدأ به خلال أسبوع:



رئيس مجلس التنمية العراقي

الدكتور عقيل محمود كريم الخزعلي

- دكتوراه في إدارة استراتيجية
- ماجستير تخطيط استراتيجي للأمن الوطني
- بكالوريوس قانون
- بكالوريوس طب وجراحة عامة

ملخص عن الاصدار

يمثل هذا الكتاب إصدار منهجي أكاديمي صُمم للمدربين المحترفين الراغبين في الارتقاء من مهارة تقديم الجلسات إلى هندسة الأثر الإنساني والمؤسسي. ينطلق الكتاب من أن التدريب المعاصر علم تطبيقي مركب، يجمع علوم التعلم، ونفسية الراشدين، والتصميم التعليمي، والقياس، والتيسير، والحوكمة، والتقنيات الرقمية، والذكاء الاصطناعي المسؤول، وفنون الإلهام والتأثير..

