

مركز مساحة فكر للتدريب



zahmi

التهيئة للرخصة المهنية للمدربين

حقيبة تدريبية

إعداد وتقديم

الدكتورة مريم بنت عبدالله خيرى

الطبعة الأولى

2026

المقدمة

في ظل التحولات العالمية المتسارعة في صناعة التدريب، وتعاظم دور الكفاءات البشرية في قيادة التنمية المستدامة، أصبحت مهنية التدريب أحد المرتكزات الأساسية لضمان جودة التعلم ونقل الخبرات وبناء القدرات في المؤسسات التعليمية والتدريبية على المستوى الدولي. ولم يعد المدرب المعاصر مجرد ناقل للمعرفة، بل أصبح قائداً للتعلم، وميسراً للخبرات، وصانعاً للأثر المهني والمعرفي وفق معايير عالمية تركز على الكفايات، والجودة، والاستدامة المهنية. وتشير الاتجاهات الحديثة في تطوير التدريب المهني إلى أن كفاءة المدرب أصبحت معياراً تنافسياً عالمياً يرتبط مباشرة بجودة المخرجات التعليمية والتنموية، وبقدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية في بيئات العمل المتغيرة (etec.gov.sa). (Romero & Ventura, 2024).

وانطلاقاً من رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تنمية رأس المال البشري، أطلقت هيئة تقويم التعليم والتدريب الرخصة المهنية للمدرسين بوصفها إطاراً وطنياً بمعايير عالمية يهدف إلى تنظيم مهنة التدريب، ورفع جودة الأداء المهني، وتعزيز موثوقية المدرسين العاملين في مختلف القطاعات والتخصصات. وتُعد الرخصة المهنية وثيقة اعتماد مهني تمنح وفق معايير وإجراءات دقيقة تمكن حاملها من ممارسة مهنة التدريب بكفاءة واحترافية، بما يواكب المعايير الدولية في ضمان الجودة المهنية والتميز المؤسسي. كما تؤكد الهيئة أن الرخصة المهنية تمثل أداة لقياس الكفاءة المهنية وتحديد الاحتياجات التطويرية للمدرسين، بما يساهم في بناء منظومة تدريب احترافية ذات أثر مستدام (etec.gov.sa).

وفي هذا الإطار، يأتي برنامج "التهيئة للرخصة المهنية للمدرسين" باعتباره برنامجاً احترافياً عالمياً التوجه، معتمداً في المملكة العربية السعودية، وموجهاً للمدرسين من مختلف الجنسيات والخلفيات المهنية والثقافية، بهدف إعدادهم وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب، وتنمية كفاياتهم المهنية بما ينسجم مع أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتعلم المهني. ويرتكز البرنامج على بناء المدرب القادر على تصميم الخبرات التدريبية، وإدارة بيئات التعلم، وقياس الأثر، وتطبيق استراتيجيات التدريب الحديثة بكفاءة عالية، مع مراعاة التنوع الثقافي والمهني للمتدربين في البيئات التدريبية متعددة الجنسيات.

كما يستند البرنامج إلى فلسفة مهنية معاصرة تؤمن بأن جودة التدريب تبدأ من جودة المدرب، وأن الترخيص المهني يمثل أحد أهم أدوات التطوير والتحسين المستمر، وتحقيق الموثوقية المهنية عالمياً. وتؤكد الأدبيات الحديثة أن الأنظمة المهنية القائمة على الكفايات المهنية والاعتماد المهني تساهم بصورة مباشرة في تحسين جودة الأداء، وتعزيز الثقة المؤسسية، وتحقيق التنافسية الدولية في مجالات التدريب والتعليم). (Gualo et al., 2021). جريدة المدينة

ويتميز هذا البرنامج بشموليته ومرونته الدولية؛ إذ لا يقتصر على التهيئة لاجتياز اختبار الرخصة المهنية فحسب، بل يهدف إلى بناء مدرب عالمي يمتلك المعارف المهنية، والمهارات التطبيقية، والقيم الأخلاقية، والكفايات الرقمية اللازمة للعمل في بيئات تدريبية متنوعة محلياً ودولياً. كما يعزز البرنامج ثقافة التعلم المستمر، والتطوير الذاتي، والالتزام بمعايير الجودة المهنية، بما يساهم في إعداد مدرّبين قادرين على إحداث أثر تدريبي فاعل ومستدام في مختلف المؤسسات والقطاعات حول العالم.

كتبتة: خبيرة تمكين القدرات البشرية

د. مريم بنت عبدالله خيرى

دليل البرنامج التدريبي أولاً: محاور البرنامج وموضوعاته المحور الأول: مدخل إلى الرخص المهنية للمدرّبين

الموضوعات:

- مفهوم الرخصة المهنية وأهدافها
- أهمية الترخيص المهني في تطوير جودة التدريب
- معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب للمدرّبين
- الكفايات المهنية للمدرّب المعتمد
- محاور اختبار الرخصة المهنية وآلية التقييم
- استراتيجيات الاستعداد للاختبار المهني

المحور الثاني: تحليل الاحتياجات التدريبية

الموضوعات:

- مفهوم الاحتياجات التدريبية وأنواعها
- أدوات وأساليب تحليل الاحتياجات التدريبية
- تحليل الفجوات المهنية والأدائية
- تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية
- إعداد تقارير الاحتياجات التدريبية
- تطبيقات عملية ودراسات حالة

المحور الثالث: تصميم البرامج والحقائب التدريبية

الموضوعات:

- أسس تصميم البرامج التدريبية

- النماذج الحديثة في التصميم التدريبي
- صياغة الأهداف التدريبية وفق SMART
- بناء المحتوى التدريبي وتنظيمه
- تصميم الأنشطة التدريبية التفاعلية
- تصميم الحقائق التدريبية الاحترافية
- إعداد الخطط الزمنية للجلسات التدريبية

المحور الرابع: نظريات التعلم وتعليم الكبار

الموضوعات:

- خصائص المتعلم البالغ
- نظرية تعليم الكبار (Andragogy)
- التعلم التجريبي وتطبيقاته
- نظريات التعلم الحديثة في التدريب
- أنماط التعلم والفروق الفردية
- توظيف النظريات في المواقف التدريبية

المحور الخامس: استراتيجيات وأساليب التدريب الحديثة

الموضوعات:

- استراتيجيات التدريب التفاعلي
- التعلم القائم على المشكلات والمشروعات
- العصف الذهني والمحاكاة ولعب الأدوار
- التدريب الإلكتروني والتدريب المدمج
- إدارة الجلسات التدريبية باحترافية

- مهارات التواصل والتيسير الفعال

المحور السادس: تقييم التدريب وقياس الأثر

الموضوعات:

- مفهوم التقييم وأهميته
- أدوات التقييم القبلي والتكويني والبعدي
- بناء الاختبارات وبطاقات الملاحظة
- قياس أثر التدريب ومؤشرات الأداء
- تحليل نتائج التقييم
- إعداد خطط التحسين المستمر

المحور السابع: القيم والمسؤوليات المهنية للمدرب

الموضوعات:

- أخلاقيات مهنة التدريب
- المسؤولية المهنية للمدرب
- معايير الجودة المهنية
- الهوية المهنية للمدرب
- الحوكمة والالتزام المهني
- التنمية المهنية المستدامة للمدرب

ثانياً: الأهداف التفصيلية

بنهاية البرنامج يصبح المتدرب قادرًا على أن:

1. يعرّف مفهوم الرخصة المهنية للمدربين وأهميتها في تطوير الممارسات التدريسية بنسبة إتقان لا تقل عن ٨٠٪ في الاختبار التحريري .

٢. يفسر المعايير المهنية المعتمدة للمدربين وفق هيئة تقويم التعليم والتدريب بدقة أثناء المناقشات والأنشطة التطبيقية .
٣. يحدد محاور ومكونات اختبارات الرخص المهنية للمدربين بصورة صحيحة في النشاط التحليلي .
٤. يميز بين مستويات الكفايات المهنية للمدرب وفق سيناريوهات تدريبية متنوعة بنسبة دقة لا تقل عن ٨٥ %.
٥. يحلل الاحتياجات التدريبية باستخدام أدوات جمع البيانات المناسبة في دراسة حالة تدريبية .
٦. يصمم نموذجًا لتحليل الاحتياجات التدريبية وفق متطلبات الفئة المستهدفة ومعايير الجودة .
٧. يصوغ أهدافًا تدريبية سلوكية قابلة للقياس وفق نموذج SMART بنسبة إتقان لا تقل عن ٩٠ %.
٨. يبني حقيبة تدريبية متكاملة تتضمن الأهداف والمحتوى والأنشطة وأدوات التقويم وفق النماذج الحديثة .
٩. يطبق مبادئ تعليم الكبار في تصميم الأنشطة التدريبية من خلال مشروع تدريبي مصغر .
١٠. يوظف استراتيجيات التعلم التجريبي داخل جلسة تدريبية عملية وفق معايير الأداء المحددة .
١١. يختار الاستراتيجيات التدريبية المناسبة وفق خصائص المتدربين وطبيعة المحتوى التدريبي .
١٢. يدمج نظريات التعلم الحديثة في تصميم المواقف التدريبية بصورة فعالة أثناء التطبيق العملي .
١٣. يصمم جلسة تدريبية تفاعلية تراعي الفروق الفردية وأنماط التعلم المختلفة .
١٤. يوظف أدوات وتقنيات التدريب الرقمي في تقديم المحتوى التدريبي بكفاءة .
١٥. يطبق مهارات إدارة الجلسات التدريبية والتعامل مع المواقف التدريبية المختلفة باحترافية .
١٦. يبني أدوات تقويم متنوعة لقياس نواتج التعلم والأثر التدريبي وفق مؤشرات أداء واضحة .
١٧. يحلل نتائج التقويم التدريبي ويقترح خطط تحسين قائمة على البيانات .
١٨. يلتزم بالقيم المهنية وأخلاقيات مهنة التدريب أثناء تنفيذ الأنشطة التدريبية .
١٩. يمارس المسؤوليات المهنية للمدرب وفق معايير الجودة والحوكمة المهنية المعتمدة .
٢٠. يجتاز اختبارًا محاكيًا للرخصة المهنية للمدربين بنسبة لا تقل عن ٧٥ % بنهاية البرنامج.

ثالثاً: أساليب قياس تحقق الأهداف

- الاختبار القبلي والبعدي
- بطاقات الملاحظة
- تقييم الأداء العملي
- المشروع التدريبي
- المحاكاة العملية
- ملف الإنجاز المهني
- العروض التدريبية
- الاختبار المحاكي للرخصة المهنية

الخطة الزمنية التفصيلية للبرنامج

اليوم	الجلسة	نمط التدريب	الهدف التفصيلي للجلسة	عناصر المحتوى	المهام والأنشطة التدريبية	الزمن
الأول	الجلسة الافتتاحية	عن بُعد	تهيئة المتدربين للتعرف على فلسفة البرنامج ومتطلبات الرخصة المهنية للمدربين	التعريف بالبرنامج – أهداف البرنامج – معايير الرخصة المهنية – مستويات الرخصة – آليات التقييم والاختبار	نشاط تعارف احترافي – اختبار قبلي إلكتروني – تحليل توقعات المتدربين – خريطة ذهنية جماعية	1 ساعة
الأول	الجلسة الأولى	عن بُعد	تفسير الإطار المهني للمدرب والكفايات المهنية المطلوبة للرخصة	الكفايات المهنية – أدوار المدرب الحديث – أخلاقيات المهنة – مؤشرات الأداء المهني	تحليل مواقف مهنية – مجموعات نقاش – نشاط تقييم ذاتي للكفايات	1.5 ساعة
الأول	استراحة	—	—	—	—	30 دقيقة
الأول	الجلسة الثانية	عن بُعد	تحليل خصائص المتدربين والفروق الفردية وتوظيفها في التدريب	خصائص المتعلمين البالغين – الفروق الفردية – أنماط التعلم – خصائص المراحل العمرية	دراسة حالات – تحليل شخصيات تدريبية – نشاط تصميم حلول تدريبية	1.5 ساعة
الأول	الجلسة الثالثة	عن بُعد	تطبيق نظريات التعلم الحديثة داخل المواقف التدريبية	النظرية السلوكية – المعرفية – البنائية – التعلم الاجتماعي – معالجة المعلومات	تصميم نشاط تدريبي وفق نظرية تعلم – تطبيقات جماعية – مناقشة نقدية	2 ساعة
الأول	الجلسة الرابعة	عن بُعد	توظيف نظرية تعلم الكبار والتعلم التجريبي في التدريب الاحترافي	نموذج – Andragogy مبادئ التعلم بالممارسة – Kolb – التأمل المهني	لعبة أدوار – عصف ذهني – نشاط تأمل تدريبي – محاكاة جلسة تدريبية	1.5 ساعة

اليوم	الجلسة	نمط التدريب	الهدف التفصيلي للجلسة	عناصر المحتوى	المهام والأنشطة التدريبية	الزمن
الثاني	الجلسة الأولى	عن بُعد	تحليل الاحتياجات التدريبية وفق أساليب علمية دقيقة	مفهوم الاحتياجات التدريبية – أنواعها – مصادر جمع البيانات – تحليل الفجوات	تطبيق أدوات تحليل الاحتياج – دراسة حالة – نشاط بناء استبانة	2 ساعة
الثاني	الجلسة الثانية	عن بُعد	صياغة أهداف تدريبية ذكية قابلة للقياس	مستويات – SMART معايير بلوم – مؤشرات الأداء	ورشة كتابة أهداف – تحليل أهداف تدريبية – تقييم تبادلي	1.5 ساعة
الثاني	استراحة	—	—	—	—	30 دقيقة
الثاني	الجلسة الثالثة	عن بُعد	تصميم البرامج التدريبية وفق النماذج الحديثة	التصميم – ADDIE نموذج العكسي – بناء المحتوى التدريبي	نشاط تصميم برنامج تدريبي – خرائط تنظيم المحتوى	2 ساعة
الثاني	الجلسة الرابعة	عن بُعد	بناء الحقائق التدريبية الاحترافية	مكونات الحقبة – دليل المدرب – دليل المتدرب – الأنشطة والتقييم	مشروع تصميم حقبة مصغرة – تحليل نماذج احترافية	1.5 ساعة

اليوم	الجلسة	نمط التدريب	الهدف التفصيلي للجلسة	عناصر المحتوى	المهام والأنشطة التدريبية	الزمن
الثالث	الجلسة الأولى	عن بُعد	توظيف استراتيجيات التدريب الحديثة بفاعلية	التعلم التفاعلي – المشروعات – حل المشكلات – المحاكاة	تطبيق استراتيجيات تدريبية – مجموعات عمل – تصميم أنشطة	2 ساعة
الثالث	الجلسة الثانية	عن بُعد	إدارة الجلسات التدريبية والتعامل مع المواقف المختلفة	إدارة الوقت – التفاعل – الأسئلة – التعامل مع التحديات	محاكاة مواقف تدريبية – لعب أدوار – تغذية راجعة	1.5 ساعة
الثالث	استراحة	—	—	—	—	30 دقيقة
الثالث	الجلسة الثالثة	عن بُعد	توظيف التقنيات الرقمية في التدريب المعاصر	أدوات التدريب الرقمي – التفاعل الإلكتروني – المنصات التدريبية	تطبيقات رقمية مباشرة – تصميم نشاط إلكتروني – تدريب عملي	1.5 ساعة
الثالث	الجلسة الرابعة	عن بُعد	تصميم أدوات تقييم فعالة لقياس نواتج التعلم	الاختبارات – بطاقات الملاحظة – التقييم التكويني – rubrics – والختماني	بناء أدوات تقييم – تحليل نتائج – نشاط تصميم معيار تقييم	2 ساعة

اليوم	الجلسة	نمط التدريب	الهدف التفصيلي للجلسة	عناصر المحتوى	المهام والأنشطة التدريبية	الزمن
الرابع	الجلسة الأولى	عن بُعد	قياس أثر التدريب وتحليل مؤشرات الأداء	Kirkpatrick مستويات – مؤشرات الأداء – تقارير الأثر	تحليل بيانات تدريبية – دراسة حالة – إعداد تقرير مختصر	1.5 ساعة
الرابع	الجلسة الثانية	عن بُعد	تعزيز القيم والمسؤوليات المهنية للمدرب	أخلاقيات التدريب – الهوية المهنية – الحوكمة – التنمية المهنية	ميثاق مهني – مناقشات تأملية – تحليل مواقف أخلاقية	1.5 ساعة
الرابع	استراحة	—	—	—	—	30 دقيقة
الرابع	الجلسة الثالثة	عن بُعد	الاستعداد لاختبار الرخصة المهنية بكفاءة عالية	استراتيجيات الاختبار – تحليل الأسئلة – إدارة الوقت – الأخطاء الشائعة	اختبار محاكي – تحليل النتائج – مراجعة جماعية	2 ساعة

1.5 ساعة	عرض المشروعات – ملف الإنجاز – استبانة رضا – تكريم المشاركين	الاختبار البعدي – التغذية الراجعة – خطط التطوير المهني	تقويم نواتج البرنامج وبناء خطة تطوير مهني مستقبلية	عن بُعد	الجلسة الختامية	الرابع
----------	---	--	--	---------	-----------------	--------

إجمالي البرنامج

- عدد الأيام التدريبية: ٤ أيام
- عدد الساعات التدريبية: ٢٠ ساعة
- نمط التنفيذ: تدريب مترامن عن بُعد
- الفئة المستهدفة: المدربون من مختلف الجنسيات والتخصصات الراغبون في الحصول على الرخصة المهنية للمدربين في المملكة العربية السعودية.