

الجمعية السودانية لجودة التدريب
تعقد

الملتقى الأول لجودة التدريب والاعتماد المهني

بمشاركة سودانية وعربية مميزة

معايير جودة التدريب وتحديات
الذكاء الاصطناعي والرقمنة

من التوصيات إلى المبادرة

كفايات المدرب في عصر الذكاء الاصطناعي

إطار مرجعي بتمثيل وطني وعربي متخصص

أ. فيصل غندور
رئيس الجمعية

الذكاء الاصطناعي
يُعين والحس البشري
يُوجه

ص 3

العالم يغلي..
فمن يدفع الثمن
في ييوتنا؟

د. محمد عبدالحميد سيداحمد

ص 5

من هيئة التحرير

كلمة العدد

أ. معتر محبوب عثمان
رئيس التحرير

نطل عليكم بالعدد الأول من «جودة»، وفي يقيننا أن التدريب مسؤولية تجاه الإنسان والمؤسسة والمجتمع، وأن قيمته الحقيقية تظهر فيما يغيّره من معرفة ومهارة وسلوك.

تأتي هذه المجلة لتفتح مساحة للحوار المهني، وتبادل الخبرات، ومناقشة معايير جودة التدريب والاعتماد المهني، بعيداً عن الاكتفاء بالشهادات والعناوين.

وفي هذا العدد، نواكب الملتقى الأول لجودة التدريب والاعتماد المهني، وما طرحه من قضايا تتصل بمستقبل التدريب وتحديات الذكاء الاصطناعي والرقمنة. ونقف عند مبادرة كفايات المدرب في عصر الذكاء الاصطناعي، بوصفها دعوة إلى عمل وطني وعربي متخصص.

إن الأدوات الذكية توسّع إمكانات المدرب، لكنها لا تعفيه من التحقق، ولا تحل محل خبرته وحسّه الإنساني. ولهذا نرى أن تطوير الكفايات المهنية والأخلاقية يجب أن يسير مع التطور التقني.

نريد «جودة» منبراً يشارك فيه المدربون والباحثون والمؤسسات بتجاربهم وأسئلتهم وأفكارهم، وأن يجد القارئ في صفحاتها معرفة نافعة وأداة عملية ورؤية تستحق النقاش.

هذه بداية نضعها بين أيديكم، ونتطلع إلى مشاركتكم في تطويرها؛ فالجودة ممارسة تتجدد، ومسؤولية نتقاسمها جميعاً.

“ **الجودة ممارسة تتجدد، ومسؤولية نتقاسمها جميعاً.** ”

هيئة التحرير

رئيس التحرير
معتر محبوب عثمان

مدير التحرير
غادة بابكر

سكرتير التحرير
نادية ابراهيم



للتواصل – واتساب فقط

0964178781
0912130823



البريد الإلكتروني

sudanesequality2019@gmail.com



أخبار الجمعية

— المكتب التنفيذي

الجمعية السودانية لجودة التدريب تعزز هيكلها وتطلق خطتها التدريبية

الخرطوم – أمانة الإعلام والعلاقات العامة

عقد المكتب التنفيذي للجمعية السودانية لجودة التدريب اجتماعه الدوري رقم (5) يوم الاثنين 19 أكتوبر 2026م برئاسة الأستاذ فيصل محمد الأمين غندور، وأقر القرارات الآتية:

01

تعزيز الهيكلة الفنية:

اعتماد د. محمد طالب الله ود. مصطفى حسن عضوين باللجنة الفنية، وتعيين د. منيب عبد العزيز نائباً لأمين أمانة الاتصال الرقمي مع استمراره مستشاراً تقنياً، وتشكيل لجنة لمعايير الاستيعاب.

02

البرامج التدريبية:

إقرار "ورشة الذكاء الاصطناعي" (مجانية) ودورة "تدريب المدربين - TOT" (مدفوعة) بتقديم د. محمد زين العابدين أبو جديري، وتشكيل لجنة لتصميم مسار تدريبي متكامل.

03

الموارد والاعتمادات:

توفير موارد مالية عاجلة من الدورات المدفوعة وأجلة من رسوم الاعتمادات، وتكليف أ. نادية إبراهيم بإعداد تصور للموارد الإضافية وفقاً للقانون.

04

الإشراف الرقمي:

إسناد الإشراف على "قروب الملتقى" لأمانة الاتصال الرقمي بالتنسيق مع الأمانات المختصة.

— مبادرات

الجمعية السودانية لجودة التدريب تطلق مبادرة "كفايات المدرب في عصر الذكاء الاصطناعي" وتشكل فريق عمل لإعداد الإطار المرجعي

الخرطوم – أمانة الإعلام والعلاقات العامة

أصدر المكتب التنفيذي للجمعية السودانية لجودة التدريب القرار رقم (5) لسنة 2026م بإطلاق مبادرة "كفايات المدرب في عصر الذكاء الاصطناعي"، استناداً إلى توصيات الملتقى الأول لجودة التدريب والاعتماد المهني، وذلك لمواكبة التحولات التقنية والارتقاء بالممارسة التدريبية.

تهدف المبادرة إلى إعداد إطار مرجعي عربي استرشادي يحدد الكفايات المهنية والتقنية والأخلاقية للمدرب المعاصر.

وقد تم تشكيل فريق عمل لإعداد المشروع برئاسة الأستاذ/ عبد الله خراساني، وعضوية د. مجدي محمد حمدان، والأستاذ/ معتز محبوب عثمان (مقرراً)، ود. محمد زين العابدين أبو جديري، ود. محمد عبد الحميد سيد أحمد، ود. منيب عبد العزيز، مع ضم خبراء من دول عربية أخرى لاستكمال التشكيل.

وحدد القرار مدة عمل الفريق بثلاثة أشهر لإنجاز وثيقة الإطار المرجعي ورفعها للمكتب التنفيذي تمهيداً لإقرارها بصفقتها دليلاً استرشادياً لتطوير مهارات المدربين.

رؤى وممارسات

الذكاء الاصطناعي يُعين والحس البشري يُوجّه...



أ. فيصل غندور
رئيس الجمعية



3 الحفاظ على أمن المعلومات:

يمنع منعاً باتاً تغذية أدوات الذكاء الاصطناعي العامة بالبيانات السرية أو الحساسة، مع ضرورة الالتزام بمعايير الأمن السيبراني.

4 الدقة اللغوية والقانونية:

ضرورة التأكد من تدقيق ومراجعة المصطلحات الإدارية والقانونية لتتوافق مع اللوائح والأعراف المعمول بها.



يُستثمر الذكاء الاصطناعي لتوفير الوقت، ويُسخّر خبرته وحسه الإداري في تدقيق ومراجعة المحتوى

— خلاصة القول:

إنّ السكرتير الناجح اليوم ليس من يقضي ساعات في صياغة خطاب، أو تقرير، أو مذكرة، أو محضر اجتماع، بل من يستثمر الذكاء الاصطناعي لتوفير الوقت، ويُسخّر خبرته وحسه الإداري في تدقيق ومراجعة المحتوى، ودعم اتخاذ القرار، واستشراف احتياجات المؤسسة.

لقد أصبح الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل الحديثة بمثابة "المساعد التنفيذي الفائق"؛ لما يتمتع به من سرعة استثنائية في تنظيم البيانات وصياغتها.

لكن قيمته الحقيقية لا تكتمل بالاعتماد الكلي على مخرجاته الآلية، بل عبر إخضاعها للمعيار الفكري والحس الإداري الذي يتميز به السكرتير التنفيذي أو مدير المكتب. فالذكاء الاصطناعي مهما بلغت دقة أوامره، يظل نظاماً يعتمد على التوقعات الإحصائية للكلمات... وهنا يبرز الدور المحوري للسكرتير في التنقية وتعديل المسار؛ للأسباب الآتية:

1 غياب الفهم الداخلي:

لا يدرك الذكاء الاصطناعي طبيعة المؤسسة أو لوائحها؛ مما يتطلب مراجعة كل صياغة لضمان اتساقها مع الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

2 البُعد الإنساني والدبلوماسية:

المراسلات الحساسة والموجهة لكبار الشخصيات تتطلب قدرًا من اللباقة والتهذيب الذي يعجز الذكاء الاصطناعي عن محاكاته بدقة دون توجية بشري.

موضوع الغلاف

ختام استثنائي لملتقى جودة التدريب الأول وإطلاق مبادرة لكفايات المدرب في عصر الذكاء الاصطناعي

الخرطوم: إعلام الملتقى



مشاركة سودانية وعربية مميزة

قضايا جدلية في مستقبل التدريب:

اختتمت الجلسات بهذا المحور الذي ناقش مستقبل المهنة والشهادات في ظل الذكاء الاصطناعي وقد كان حافلاً بالأسئلة والحوار الجاد حول مشكلات التدريب وقد قدم الحوار وأدار الجلسة د. محمد عبد الحميد أمين العلاقات الخارجية بالجمعية. وفي الختام قدم الأمين العام للجمعية، الأستاذ معتز محجوب عثمان، التوصيات والمخرجات النهائية للملتقى.

خطوات عملية ومبادرات:

لترجمة المخرجات إلى واقع، أصدر رئيس الجمعية، الأستاذ فيصل محمد الأمين غندور، القرار رقم (5) لسنة 2026م بإطلاق مبادرة «كفايات المدرب في عصر الذكاء الاصطناعي»

وقد تم تشكيل فريق عمل لإنجاز الإطار خلال 3 أشهر، برئاسة الأستاذ عبد الله خراساني، وعضوية الأستاذ معتز محجوب عثمان (مقرراً)، إلى جانب د. مجدي محمد حمدان، د. محمد زين العابدين أبو جديري، د. محمد عبد الحميد سيد أحمد، ود. منيب عبد العزيز.

عكس التفاعل الواسع اهتماماً متزايداً بمستقبل المهنة، ومثلت هذه المبادرة خطوة عملية للانتقال من مناقشة قضايا الجودة إلى بناء أطر مهنية حقيقية وقابلة للتطبيق.

اختتمت الجمعية السودانية لجودة التدريب، يوم الخميس من الشهر الماضي 24 سبتمبر 2026م أعمال "الملتقى الأول لجودة التدريب والاعتماد المهني". انعقد الملتقى افتراضياً عبر منصة (Google Meet) تحت شعار: «جودة التدريب: من المعايير إلى الأثر المهني»، وتوج بإطلاق مبادرة نوعية لإعداد إطار مرجعي عربي استرشادي لكفايات المدرب في عصر الذكاء الاصطناعي، إلى جانب حزمة من التوصيات المهنية.

وشهد الملتقى تفاعلاً جماهيرياً لافتاً وإشادات بمستوى الأوراق، بمشاركة خبراء ومديرين من السودان وعدد من الدول العربية. وفيما يلي أبرز المحطات:

البيئة الرقمية:

قدم د. منيب عبد العزيز ورقة حول جودة التدريب في البيئة الرقمية، تناول فيها معايير النزاهة، التقييم، وتوظيف الذكاء الاصطناعي.

تجارب عربية ملهمة:

استعرضت الجلسة السادسة التي أدارها د. وائل رضا من مصر تجارب متنوعة لتطوير الممارسات التدريبية، بمشاركة د. يوسف الكاظم (قطر)، د. فتحي كعيم (ليبيا)، وأ. العادل محمد محمود (موريتانيا).

من المعايير إلى الأثر

أبرز ما جاء في البيان الختامي

1 الانتقال بالتدريب من كونه "حدثاً" إلى منظومة متكاملة تبدأ بالتشخيص وتمتد للتطبيق وقياس الأثر.

2 تطوير كفايات المدرب لتشمل التشخيص، التصميم، التقنية، التيسير، والذكاء الاصطناعي.

3 التشديد على الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي وحماية البيانات والخصوصية.

4 العمل على إنشاء مجتمع مهني عربي لجودة التدريب.

3 أشهر لإنجاز الإطار المرجعي





د. محمد عبدالحميد سيداحمد
 أمين العلاقات الخارجية بالجمعية



رؤى وتحليلات

العالم يغلي.. فمن يدفع الثمن في "بيوتنا"؟

”الأزمات لا تعترف بالحدود الجغرافية

من النظرية إلى التطبيق.. كيف نواجه هذه الأمواج؟

هذه الأزمة عالمية، لكن الحل يبدأ بـ "الوعي" أولاً، وبخطوات عملية تتجاوز الحدود:

1/ على المستوى الفردي: نحن بحاجة لـ "ثقافة الاستهلاك الذكي". في الأزمات الممتدة، ترتب الأولويات هو "مهارة بقاء". التوجه نحو المهارات الرقمية وتنويع مصادر الدخل هو الحل الأمثل للشباب في منطقتنا العربية وأفريقيا وآسيا لمواجهة تقلبات السوق المحلي.

2/ على المستوى المجتمعي: دورنا كقادة ومؤثرين هو تفعيل "التكافل الاجتماعي". الرقابة الشعبية الواعية تمنع "تجار الأزمات" من استغلال الوضع، والمبادرات المجتمعية هي صمام الأمان للفئات الأكثر هشاشة.

3/ رسالة للمسؤولين (في كل مكان): المواطن يحتاج لـ "الشفافية". المكاشفة بالحقائق الاقتصادية وتوفير بدائل مرنة (نقل عام متطور، دعم طاقة بديلة، حماية اجتماعية حقيقية) هي ما يقي المجتمعات من الهزات العنيفة.

ختاماً..

الصراع قد لا يتوقف غداً، لكننا لا نملك ترف الانتظار. فهنا للمشكلة هو نصف الحل، وتكافئنا ووعينا هو خط الدفاع الأول الذي يحمي "بيوتنا" ومستقبل أبنائنا من موجات التغيير المتلاطمة.

العالم يتغير.. فهل نحن مستعدون؟

دائماً ما أقول لمربي الأجيال والمتدربين: "الأزمات لا تعترف بالحدود الجغرافية"، وما يحدث اليوم من تصعيد مستمر وتوترات دولية متسارعة ليس مجرد أخبار في النشرات، بل هو حجر ألقى في بحيرة حياتنا الهادئة، وارتداداته بدأت تصل بالفعل إلى "جيوب" البسطاء وميزانيات الأسر.

أنا هنا لا أحلل سياسة، بل أتحدث بلسان الواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي نعيشه. فالأزمة حين تطول، يتحول أثرها من "قلق سياسي" إلى "ضغط معيشي" مباشر.

كيف ندفع الثمن؟ (تحليل من واقع الميدان)

في ظل غياب مؤشرات الحل القريب، نحن أمام استنزاف حقيقي يظهر في:

1/ غلاء المعيشة الصامت: ارتفاع أسعار الطاقة والوقود ليس رقماً مجرداً، بل هو "ضريبة خفية" تضاف على رغيف الخبز، وتكلفة الدواء، وفاتورة الكهرباء. نحن نشترى "أقل" بنفس "الجهد والمال".

2/ ارتباك الأسواق والوظائف: حالة "عدم اليقين" تجعل الشركات والمؤسسات تردد في التوظيف أو التوسع، مما يضع أرزاق الشباب وصغار الكسبة في مهب الريح.

3/ تآكل المدخرات: مع ارتفاع الفوائد البنكية عالمياً لمواجهة التضخم، يجد المواطن نفسه محاصراً بين غلاء السلع وزيادة أقساط القروض والالتزامات.

4/ تحول الأولويات: حين تنشغل الحكومات (شرقاً وغرباً) بـ "فاتورة الأمن والدفاع"، تتراجع تلقائياً ميزانيات الخدمات الأساسية من صحة وتعليم وبنية تحتية، والمواطن هو من يملأ هذه الفجوة من ماله الخاص.



شخصية العدد

روبرت غانغ

Robert M. Gagné

1916 – 2002

من شروط التعلّم إلى هندسة الجلسة التدريبية



خطوات غانغ التسع

- 1 جذب الانتباه
سؤال أو موقف مثير.
- 2 إبلاغ المتدربين بالأهداف
ماذا سننجز؟
- 3 استدعاء التعلّم السابق
اربط بالخبرة.
- 4 عرض المحتوى
شرح ونموذج واضح.
- 5 تقديم إرشادات التعلّم
أمثلة وتلميحات.
- 6 استثارة الأداء
ممارسة عملية.
- 7 تقديم التغذية الراجعة
تصحيح محدد.
- 8 تقييم الأداء
تحقق من الإتقان.
- 9 تعزيز الاحتفاظ ونقل التعلّم
تطبيق في العمل.

عالم نفس أمريكي، يُعدّ من أبرز رواد التصميم التعليمي. ربط بين البحث في كيفية تعلّم الإنسان وبين بناء تعليم وتدريب منظم، وأسهم في تطوير النظم التعليمية بجامعة ولاية فلوريدا.. امتدت خبرته إلى التدريب العسكري والبحث التربوي، فجمع بين الاهتمام بالنظرية ومشكلات الأداء العملي.

إسهام غير طريقة التصميم

قدّم في كتابه «شروط التعلّم» الصادر أول مرة عام 1965 تصوراً يربط شروط التعلّم الداخلية بالأحداث الخارجية التي يصممها المعلم أو المدرب. كما شارك في تأليف «مبادئ التصميم التعليمي»، ومن إسهاماته التمييز بين نواتج التعلّم: المعلومات اللفظية، والمهارات العقلية، والاستراتيجيات المعرفية، والاتجاهات، والمهارات الحركية.

لماذا يهم المدرب؟

تساعد أحداث التسعة المدرب على بناء جلسة تدرّج من إثارة الانتباه وتوضيح الهدف إلى الممارسة والتغذية الراجعة والتقييم ونقل التعلّم إلى العمل. وبذلك يصيخ لكل نشاط غرض، ويتضح ما يفعله المتدرب لإثبات تعلّمه.

كيف نستخدمها؟

في جلسة عن كتابة التقارير، يمكن البدء بتقرير ضعيف يثير النقاش، ثم إعلان ناتج التعلّم واستدعاء الخبرات السابقة، وعرض نموذج واضح. بعد ذلك يكتب المتدرب تقريراً، ويتلقى ملاحظات محددة. ثم يُقيّم أدائه ويضع خطة لتطبيق المهارة في عمله.

إطار مرّن للتخطيط

هذه الأحداث إطار التنظيم خبرة التعلّم؛ يكيّف المدرب أنشطتها وتوقيتها وفق الهدف ومستوى المتدربين والسياق، مع التمييز بين التدريب الموجّه والتقييم المستقل، والاهتمام بما يبقى بعد انتهاء الجلسة.

قيمة الجلسة فيما يمارسه المتدرب ويستطيع نقله إلى عمله.

خلاصة تجريبية مستلهمة من النموذج.

جودة التدريب من الفكرة إلى الأثر

هندسة التميز وفق معايير الأيزو العالمية



في عصر يتسم بالتسارع المعرفي والتكنولوجي، لم يعد التدريب مجرد نشاط عابر أو محاضرات تُلقى، بل أصبح استثماراً استراتيجياً تراهن عليه المؤسسات للارتقاء بكفاءة العنصر البشري. ومن هذا المنطلق، وضعت منظمة الأيزو الدولية أطراً ومعايير محددة (مثل ISO 29993 و ISO 10015) لتحويل العملية التدريبية من الاجتهادات الشخصية إلى منظومة موحدة تضمن تحقيق الأثر الملموس.

تتكئ جودة أساليب وإجراءات التدريب وفق معايير الأيزو على دورة خماسية متكاملة تحكم كافة مراحل العملية التدريبية:

1 | التشخيص الدقيق:

قياس الفجوة قبل الشروع في الحل

تبدأ جودة التدريب بالتحليل العلمي للاحتياجات التدريبية (TNA)، حيث يُقاس الفرق بين الأداء الحالي والمأمول. تضمن هذه المرحلة صياغة أهداف تدريبية ذكية (SMART) تلبي احتياجات واقعية بدلاً من الافتراضات النظرية.

2 | الهندسة والتصميم:

بناء الحقائق التدريبية المحكمة

تحول هذه المرحلة الأهداف إلى خطة عمل تنفيذية عبر اختيار الأساليب التدريبية المناسبة (المحاكاة، دراسات الحالة، ورش العمل) وتوزيع المدى الزمني بفعالية. كما تشمل إعداد وتوثيق الأدبيات التدريبية المكتملة: دليل المدرب، دليل المتدرب، ووسائل العرض والتقييم.

3 | التنفيذ الكفاء:

إدارة بيئة التعلم والتيسير الفعال

تتحقق الجودة أثناء التنفيذ من خلال تهيئة بيئة تعليمية متكاملة تكنولوجياً ولوجستياً، واعتماد ميسرين ومدرسين يمتلكون الجدارة الفنية والمهارات التفاعلية التي تضمن مشاركة المتدربين وانخراطهم الكامل.

4 | قياس الأثر:

التقييم متعدد المستويات

لا تنتهي الجودة بانتهاء الدورة التدريبية، بل تبدأ بمتابعة الأثر عبر مستويات قياس متدرجة: قياس رضا المتدربين، التقييم القبلي والبعدي لمعرفة مدى اكتساب المهارة، ومتابعة تغير السلوك الوظيفي وانعكاسه على نتائج الأداء المؤسسي.

5 | التوثيق والتحسين المستمر:

استدامة التميز

تكتمل المنظومة بحفظ السجلات والوثائق بدقة، وأخذ التغذية الراجعة من التقييمات لتحديث المناهج وتطوير أساليب التقديم بصورة دورية، مما يضمن استمرارية مواكبة المعايير القياسية.

خلاصة: إن تطبيق معايير الأيزو في إجراءات التدريب يحوّل العمل التدريبي إلى عملية هندسية منظمة، تضمن كفاءة المدرب، وفعالية المحتوى، وتحقيق العائد المرجو على الاستثمار البشري.



أصوات من مجتمع التدريب

قالوا عنا

مقتطفات من تعليقات المديرين حول الجمعية والملتقى الأول لجودة التدريب والاعتماد المهني.

خلاصة التعليق يتصرف

” تميّز الملتقى بجودة الأوراق وتنوعها والمشاركة الدولية، وكفاءة إدارة الجلسات، والإعداد والتنظيم المتميز، ومخرجاته الهادفة إلى تطوير التدريب وجودته بالسودان.
د. عباس عبدالله الحسين
 مدرب

” والذي استفدنا منه كثيراً وترك أثراً كبيراً في نفوسنا، بما احتواه من أطروحات ثرة ومعارف عميقة وتجارب رائعة.
أ. بسمه حسن
 مدرب إلكتروني — استشاري تكنولوجيا التعليم

” شاكر للجمعية التي جمعتنا وكانت لم شمل لنا بعد غياب طويل منذ العام 2022م. شاكر لكل من بادر وابتدّر وناقش وحاور وعقّب وسأل، فلکم منا وافر الشكر والتقدير والاحترام والود.

أ. محمد أحمد فضل السيد
 رئيس مجلس إدارة مركز علامة للتدريب

” السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.
 حقيقة سعدت بحضور كل جلسات الملتقى حتى آخر دقيقة... ولقد أبدع الجميع من معدي الملتقى ومنظميه ومبتدري النقاش وأصحاب الأوراق التي قدمت... لقد أتحفنا هذا الملتقى بمعلومات ثرة... ولقد أثبتت الجمعية السودانية لجودة التدريب جدارتها وكفاءتها... وبأنها الجمعية الأولى على مستوى السودان التي **تستحق أن تكون قائد ومشرف على التدريب في السودان.**

لقد أحدث الملتقى الأثر العميق في نفوسنا كمديرين... وأنا شخصياً أشعر بالفخر والاعتزاز إن تم قبولي كعضو **في الجمعية السودانية لجودة التدريب.**

“

د. أماني بشير أحمد
 مدرب محترف / مشرف تربوي بوزارة التعليم والتربية الوطنية

الملتقى الأول في أرقام



8

ورش تحضيرية
 بعناوين مختلفة عبر
 Google Meet



أكثر من

11

مدرياً وخبير تدريب
 من السودان والوطن العربي



5

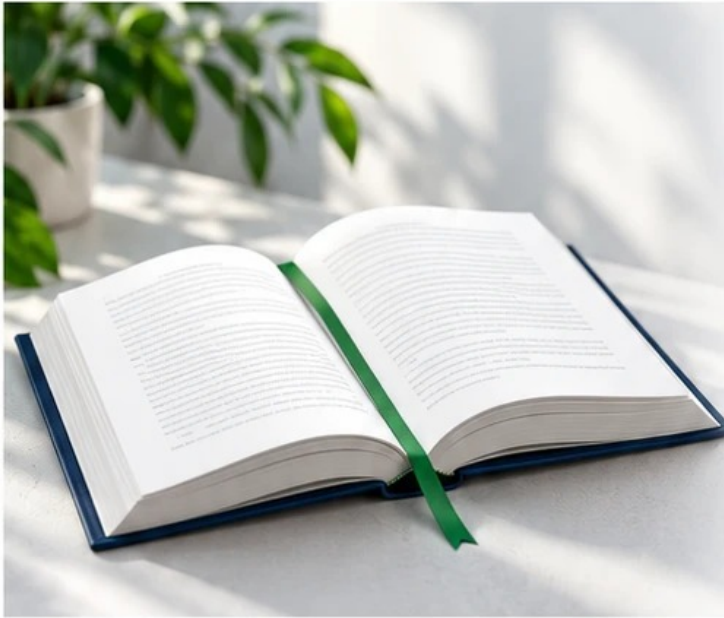
أوراق علمية



3

أيام
 مدة الملتقى

المصدر: تعليقات قروب جودة التدريب والاعتماد المهني بالواتساب.



قرأت لك

تدريب وتطوير الموظفين

Employee Training & Development

المؤلف: د. رايموند أ. نوي

Raymond A. Noe

أستاذ إدارة الموارد البشرية بجامعة ولاية أوهايو

الناشر: McGraw-Hill Education

الطبعة الثامنة

ISBN: 978-1260043747

mheducation.com

يقدم الكتاب معالجة متكاملة لتصميم أنظمة التعليم والتدريب (Instructional System Design – ISD)،
وتعرض هنا أربعة محاور مختارة من موضوعاته:

2 تصميم بيئة التعلم ونقل الأثر

تصميم حقائب تدريبية تدعم نقل ما يتم تعلمه في القاعة إلى بيئة العمل الفعلية، مع التركيز على التعلم النشط وتنوع الوسائط، مثل المحاكاة وورش العمل والحالات الدراسية.

4 تقييم التدريب والعائد على الاستثمار

قياس فاعلية البرامج التدريبية ومخرجاتها المهنية، وتحليل تكاليفها ومنافعها وحساب العائد على الاستثمار (ROI).

1 تحليل الاحتياجات التدريبية الشامل

- تحليل المنظمة: التأكد من دعم الإدارة العليا وتوفير الموارد للتدريب.
- تحليل المهام: تحديد المهارات والمعارف الدقيقة المطلوبة للوظيفة.
- تحليل الأفراد: تحديد من يحتاج للتدريب فعلياً لمنع هدر الموارد.

3 أساليب التدريب الحديثة والتقنية

التمييز بين الأساليب التقليدية والتدريب الإلكتروني والتعلم المدمج (Blended Learning)، وكيفية استخدام أدوات التكنولوجيا للارتفاع بتفاعل المتدربين.

” خلاصة القراءة

التدريب الناجح لا يركز فقط على إيصال المعلومة داخل القاعة، بل ينبغي هندسته كاملاً ليضمن نقل أثر التعلم إلى الممارسة اليومية وتحقيق أهداف المؤسسة.

خلاصة تحريرية وليست اقتباساً حرفياً من الكتاب.

للتوسع



Performance-Based I.D. (PBI)

pbi-online.com

مصدر إضافي مقترح للتصميم القائم على الأداء.



Telling Ain't Training

Harold D. Stolovitch & Erica J. Keeps

الطبعة الثانية | ATD Press

ISBN: 978-1562867010

كتاب عملي يوضح الفرق بين الإلقاء والتدريب القائم على المشاركة ونقل المهارة.

استراحة القوافي



منو الغيرك؟؟



الشاعر د. محمد زين العابدين أبوجديري

نائب الأمين العام للجمعية

كتبها الشاعر حباً وتقديراً لوالدته، وفي تقدير كل أمهات السودان.

من الغيرك؟؟

بساھر الليل يحجيني ويسرح في الحكاوي بعيد
يلوليني

يقول النوم تعال

يقولو ابيت

منو الغيرك؟؟

يكثر لينا في الدعوات يشيل الليل صلاة وبركات

منين تكبر اشوف جناك

يفرحني ويعمر البيت

منو الغيرك؟؟

وكت خطاي تتأخر يقيف قدامي

يتحسر ويقول ياريتني كان ياريت

منو الغيرك؟؟

حنان مردوم

ذهب مختوم

عشق مظلوم عقد سوميت

منو الغيرك؟؟

سماح يا يمة يازينة البيت

منو الغيرك؟؟

بيدخل فينا كل البهجة

يمنحنا الحنان

البصدق ممهور

منو الغيرك؟؟

وكت بيتسم تفيض افراحنا شوق وسرور

منو الغيرك؟؟

بيمسح دمة المحزون وينشر في ربانا عطور

من الغيرك؟؟

يكتل للحنن جوانا يهدينا السعاده بحور

من الغيرك؟؟

لما نزل بيضحك من عميق جواه لا تمثيل ولا مجبور

عشان نضحك نعيد البسمة من اول

فرح زاخر ... جمال موفور

منو الغيرك؟؟

عشان تحميننا من العين

قرأ الفاتحة وطلق في كل النواحي بخور

منو الغيرك؟؟

يزيل وحشتنا في الظلمات ويشلع في سمانا النور

منو الغيرك؟؟

يقول تاتي وموشحني الامل من قمت من شببت



مهاراتك

تصميم الحقائب التدريبية

من احتياج واضح إلى تعلّم قابل للتطبيق والقياس

الحقيبة التدريبية منظومة مترابطة من الأهداف والأنشطة والأدلة وأدوات التقييم؛ ويبدأ تصميمها بما يحتاج المتدرب إلى أدائه، ثم تُبنى بقية العناصر لخدمته.



مثال: مهارة كتابة تقرير إداري

التقييم:
قائمة تقدير للهيكل والدقة والوضوح والتوصيات.



النشاط:
إعداد تقرير من حالة عمل.



الهدف:
يكتب المتدرب تقريراً يستوفي 4 معايير محددة.



قبل اعتماد الحقيبة

هل توجد مهمة لنقل التعلّم إلى العمل؟

هل المصادر موثقة والملفات قابلة للتحديث؟

هل التعليمات والزمن واضعان؟

هل يرتبط كل هدف بنشاط وتقييم؟



ابدأ بالأداء المطلوب، ثم صمّم المحتوى الذي يخدمه.

مصطلحات

التدريب:

عملية منظّمة لتنمية معارف ومهارات واتجاهات مرتبطة بأداء مهام محددة.

التعليم:

عملية أوسع لبناء المعرفة والفهم والقدرات والقيم على المدى الطويل.

التطوير:

تنمية مستمرة للقدرات استعداداً لمسؤوليات وتحديات مستقبلية.

التدريس:

تنظيم موافف وأنشطة تساعد المتعلم على فهم محتوى محدد وتحقيق أهداف تعلّم.

حكم وأمثال

من جدّ وجد، ومن زرع حصد.

من سار على الدرب وصل.

العلم في الصغر كالنقش على الحجر.

قضايا

من أسباب فشل التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية



د. منيب عبدالعزيز

المستشار التقني للجمعية
خبير تكنولوجيا التعليم والتحول الرقمي التعليمي

ضعف البنية التحتية التقنية

قد تشتري المؤسسة أحدث المنصات التعليمية، وتدريب المعلمين، وتضع أفضل الخطط... لكن عند التطبيق يتوقف كل شيء! الإنترنت بطيء، الأجهزة قديمة، الشبكة لا تغطي جميع الفصول، والكهرباء غير مستقرة. والنتيجة؟ تقنيات حديثة على بنية تحتية قديمة = **فشل مضمون**.

99 الحقيقة التي يجب أن ندركها:

البنية التحتية هي الأساس الذي يقوم عليه التحول الرقمي. فكما لا يمكن بناء برج شاهق على أساس ضعيف، لا يمكن إنجاح التحول الرقمي دون بنية تقنية قوية.

قبل شراء أي تقنية جديدة اسأل نفسك:

هل سرعة الإنترنت كافية؟ | هل الأجهزة الحالية متوافقة؟ | هل الشبكة تغطي جميع المرافق؟ هل توجد حلول لاستمرارية الطاقة؟

خطوات عملية للنجاح:

- 1 تقييم البنية التحتية الحالية أولاً.
- 2 الاستثمار في إنترنت عالي السرعة.
- 3 تحديث الأجهزة وفق خطة زمنية واضحة.
- 4 تحسين الشبكة الداخلية.
- 5 توفير حلول طاقة مستدامة مثل الطاقة الشمسية وبطاريات الليثيوم.

الاستثمار في البنية التحتية اليوم = نجاح التحول الرقمي غداً.

برأيك، ما أكبر تحدٍ تواجهه مؤسستكم: الإنترنت، الأجهزة، الشبكة أم استقرار الطاقة؟

خبرتك تستحق مجتمعاً مهنياً انضم الآن للجمعية السودانية لجودة التدريب

إضافة مهنية لمشارك كمدرّب

اعتمادات موثوقة ومعايير منضبطة

من أجل تطوير مجال التدريب بمعايير الجودة



+249 91 261 3735

واتساب فقط

للاستفسار: أ. انتصار كمال

أمين أمانة العضوية

مستقبل
أكثر إشراقاً
لمجتمع
المهنيين