مركز التدريب العدلي
JUDICIAL TRAINING CENTER

ايفوري للتدريب والاستشارات

وثيقة البرنامج التنفيذية

رحلة صناعة المدرب المتميز في المنظومة القضائية

خمس مراحل تُحوِّل القاضي والمختص القانوني إلى مدرِّب معتمد يصنع الأثر داخل بيئته.
من الاكتشاف الذاتي إلى الاعتماد الرسمي، مروراً بخمس ورش تخصصية موازية.

٥	٤٩
مراحل	يوم تعلُّم

إعداد وتنفيذ: ايفوري للتدريب والاستشارات

الرياض – المملكة العربية السعودية | جميع الحقوق محفوظة © 2026

المحتويات

الإطار العام للرحلة	**3**
المحطة الأولى – مرحلة الاكتشاف الذاتي	**4**
اليوم التشخيصي: الأدوات والجدول والمخرجات	**5**
المحطة الثانية – مرحلة البناء المهني	**6**
المسار التأهيلي – دورة تدريب المدربين (٧ أيام)	**7**
المسار التطبيقي القضائي (٣ أيام)	**8**
المحطة الثالثة – مرحلة التخصص القضائي	**9**
هندسة الورشة التخصصية – يومان معرَّفان وثلاثة مفتوحة	**10**
الأقسام الخمسة وضوابط التشغيل	**11**
المحطة الرابعة – مرحلة النمو الذاتي المستدام	**12**
الدراسة الذاتية – ثلاثون يوماً · ≈٣٠ ساعة	**13**
مكتبة النماذج والأدلة والمرجعيات	**14**
المحطة الخامسة – بوابة الاعتماد الرسمي	**15**
الأبواب الثلاثة · غير متتابعة	**16**
قياس أثر البرنامج	**17**

الشكل (1): تسلسل محطات الرحلة



تُتوَّج المحطات الأربع ببوابة الاعتماد الرسمي التي لا يجتازها إلا من أثبت المعرفة والسلوك والأثر.

كيف تُقرأ هذه الوثيقة

- **صفحة فاصلة لكل محطة:** رقمها وهدفها وموضوعاتها ومخرجاتها؛ وتصفّح الفواصل وحدها يعطي صورة كاملة.
- **صفحة تفصيلية بعد كل فاصل:** الجدول الزمني وآليات التنفيذ وشرط الانتقال.

طبيعة هذا التفصيل

البرامج ومددها ومجالاتها معتمدة كما أقرّها المركز. أما ما زاد عليها من تفصيل يوميّ وموضوعاتٍ ومعايير وضوابط تشغيل فهو اجتهاد مهنيّ يُقدَّم للمناقشة، قابل للتعديل والتطوير من أصحاب الاختصاص بما يوافق واقع العمل القضائي.

القاعدة الحاكمة للوثيقة

المحطتان الأولى والثانية موحَّدتان للجميع، والثالثة وحدها تنقسم إلى خمس ورش بهيكل زمني واحد ومضمون مختلف، ثم تعود الرابعة والخامسة إلى المسار الموحَّد فيتخرج الجميع بمعيار واحد.

1 الإطار العام للرحلة

لا تُصنع الكفاءة التدريبية بدورةٍ واحدة تُعقد ثم تنتهي. الرحلة هنا مسارٌ متصل يبدأ من داخل المرشح نفسه – من وعيه بنمطه وأسلوبه – ثم ينتقل به إلى الأدوات المهنية، فإلى عمق تخصصه القضائي، ثم يتركه فترةً كافية ليتعلم وحده، ولا يمنحه الاعتماد إلا بعد أن يثبت أثره في وحدة قضائية حقيقية.

المنطق الذي يحكم ترتيب المحطات بسيط: **لا أداة قبل وعي، ولا تخصص قبل أداة، ولا اعتماد قبل أثر.** كل محطة تُنتج مخرجاً ملموساً يدخل مدخلاً للمحطة التي تليها، فلا تُترك الحلقات مفكوكة ولا يُقاس النجاح بالحضور.

محطات الرحلة ومددها

م	المحطة	المدة	طبيعتها	المخرج الملزِم
1	الاكتشاف الذاتي	يوم واحد	تشخيصية فردية	بطاقة هوية المدرب وخارطة تطوير فردية
2	البناء المهني	١٠ أيام	مهارية مكثّفة	وحدة تدريبية مصمَّمة ومجرَّبة أمام الزملاء
3	التخصص القضائي	٥ أيام	ورشة تخصصية	مادة تدريبية مستمدة من واقع التخصص
4	النمو الذاتي المستدام	٣٠ يوماً	تعلُّم ذاتي مُرشَد	وحدة متكاملة جاهزة للعرض على اللجنة
5	بوابة الاعتماد	٣ أيام	قياس وإثبات	شهادة اعتماد مدرِّب في المنظومة القضائية

المبادئ التي بُني عليها التصميم

- **الأثر قبل الحضور:** لا يُحتسب اجتياز محطة بالتوقيع في كشف الحضور، بل بتسليم مخرجها المحدد وقبوله من الجهة المشرفة.
- **المادة من الميدان:** الوقائع والأحكام وملاحظات التفتيش هي مصدر المحتوى التدريبي، لا الأمثلة المفترضة ولا الحالات المستوردة.
- **التدرّج المقصود:** يبدأ المرشح متدرِّباً في المحطة الأولى، ويصير مصمِّماً في الثانية، ومتخصصاً في الثالثة، ومستقلاً في الرابعة، ومعتمَداً في الخامسة.
- **التخصص لا يعني التشتت:** الورش الخمس مختلفة في موضوعاتها، متطابقة في هيكلها الزمني ومعايير جودتها، فيبقى الخريجون على مستوىً واحد مهما اختلفت تخصصاتهم.

تعريف إجرائي

المدرِّب المتميز في هذه الوثيقة: من يجمع بين وعيٍ دقيق بنمطه الشخصي، وإتقانٍ لأدوات التصميم والتيسير والقياس، وإلمامٍ بعمق تخصصه القضائي يؤهله لتحويل الواقعة إلى مادة تعليمية، وقدرةٍ على التعلّم الذاتي المستمر بعد انتهاء البرنامج.

تنبيه تشغيلي

تُرشَّح أعداد المشاركين بحيث لا تتجاوز المجموعة الواحدة في المحطتين الثانية والثالثة الحدَّ الذي يسمح بتطبيقٍ عملي لكل مشارك وتغذيةٍ راجعة فردية له؛ فزيادة العدد تُفرغ المحطتين من غرضهما.

01
المحطة الأولى

مرحلة الاكتشاف الذاتي

هدف المحطة

أن يخرج كل مرشح بصورة دقيقة عن نمطه السلوكي وأسلوبه التدريبي ومناطق نموه، مصاغةً في خارطة تطوير فردية ترافقه في المحطات الأربع التالية.

موضوعات المحطة

1.1 القياس السلوكي المعتمد
تطبيق المقياس · قراءة التقرير الفردي · تفسير النتائج في سياق التدريب لا في سياق العمل القضائي

1.2 الوعي بالمنطقة العمياء
نافذة جوهاري · التغذية الراجعة من الزملاء · ما يراه الآخرون في أدائك ولا تراه

1.3 خارطة التطوير الفردية
تحديد ثلاث أولويات · ربط كل أولوية بمحطة لاحقة · مؤشرات التحقق

1.4 بطاقة هوية المدرب
الرسالة التدريبية · القيم الحاكمة · الوعد للمتدرب · العرض أمام المجموعة

ما يخرج به المرشح

- **تقرير فردي:** نمطه السلوكي وتفضيلاته المهنية وأثرها على أسلوبه في القاعة.
- **خارطة تطوير:** ثلاث أولويات محددة تُراجَع عند نهاية كل محطة لاحقة.
- **بطاقة هوية:** وثيقة شخصية موجزة تُعرض على المجموعة وتُحفظ في ملف المرشح.

1.1 اليوم التشخيصي: الأدوات والجدول والمخرجات

يومٌ واحد، لكنه اليوم الذي تُبنى عليه بقية الرحلة. المرشح الذي لا يعرف كيف يبدو أمام الآخرين حين يقف في القاعة، ولا يعرف أين تقع حدود صبره وأين تنفد طاقته، سيقضي الأيام العشرة التالية يتعلم أدواتٍ لا يعرف على أي أساس يختار بينها.

الجدول التفصيلي

التوقيت	النشاط	الأسلوب	المخرج
٨:٣٠ - ١٠:٠٠	الافتتاح وميثاق الرحلة	تفاعلي	ميثاق مجموعة موقَّع من الجميع
١٠:١٥ - ١٢:٠٠	تطبيق المقياس السلوكي	فردي إلكتروني	تقرير نمط فردي لكل مشارك
١٣:٠٠ - ١٤:٣٠	نافذة جوهاري وتغذية الأقران	ورشة ثنائية	قائمة المناطق العمياء
١٤:٤٥ - ١٦:٠٠	بناء بطاقة الهوية وعرضها	إبداعي فردي	بطاقة هوية معروضة ومناقَشة

لماذا القياس السلوكي أولاً

المدرب الذي يميل بطبعه إلى الحسم السريع سيختصر النقاش في القاعة ويظنه انضباطاً. والذي يميل إلى الاستيعاب سيترك النقاش يتمدد ويظنه مشاركة. كلاهما يتصرف بنمطه لا باختياره، ما لم يُكشَف له النمط أولاً. لذلك يسبق القياسُ الأدوات، ثم تُقرأ نتائجه في سياق القاعة تحديداً: كيف يتعامل هذا النمط مع المشارك المعترض؟ وكيف يدير الوقت؟ وأي الأساليب التدريبية أقرب إليه وأيها يحتاج تدريباً إضافياً عليه؟

ما يُقاس

الأنماط السلوكية، وتفضيلات التعلّم، ومصادر الطاقة والاستنزاف، وأسلوب إدارة الخلاف داخل القاعة.

ما لا يُقاس

الكفاءة القضائية أو المهنية للمرشح؛ فالأداة تقيس أسلوب التدريب لا جودة العمل القضائي، ويُصرَّح بذلك للمشاركين صراحةً.

شروط نجاح المحطة

- **السرية:** نتائج القياس ملك للمرشح وحده، ولا تُستخدم في أي تقييم وظيفي، ويُعلَن هذا في افتتاح اليوم.
- **الميسِّر المؤهَّل:** تفسير النتائج يحتاج مؤهلاً معتمداً في الأداة؛ التفسير الخاطئ أسوأ من عدم القياس.
- **الربط اللاحق:** تُفتح خارطة التطوير في نهاية كل محطة تالية ويُسجَّل فيها ما تحقق وما تأخر.

ملاحظة

يُنصح بعقد هذه المحطة قبل المحطة الثانية بأسبوع على الأقل، ليتمكن الميسِّر من قراءة تقارير المجموعة وتكييف أنشطة الأيام العشرة على الأنماط الغالبة فيها.

02
المحطة الثانية

مرحلة البناء المهني
عشرة أيام في مسارين

هدف المحطة

أن يتقن المرشح أدوات التصميم والتيسير والقياس في سبعة أيام، ثم يوظّفها في ثلاثة أيام على الوقائع القضائية وعلى إدارة الأنشطة التدريبية المصمَّمة مسبقاً بمستوى احترافي.

مسارا المحطة

2.1 المسار التأهيلي – دورة تدريب المدربين (٧ أيام)

أساسيات التدريب · نظريات التعلم · الاتصال ومهاراته · أنماط المشاركين · الأساليب التدريبية · مهارات التيسير · التقييم وقياس الأثر

2.2 المسار التطبيقي القضائي (٣ أيام)

أدوات التدريب الحديثة · التطبيق العملي على الوقائع القضائية ومناقشتها · إدارة وتفعيل الأنشطة المصمَّمة مسبقاً

ما يخرج به المرشح

- **وحدة تدريبية مصمَّمة:** بأهداف قابلة للقياس وأنشطة وأدوات تقييم، مجرَّبة أمام الزملاء.
- **سجل تطبيق عملي:** تسجيلات جلساته القصيرة مع تغذية راجعة مكتوبة من الميسِّر والزملاء.
- **حقيبة أدوات:** نماذج التصميم والتيسير والقياس جاهزةً للاستخدام في محطته التخصصية.

2.1 المسار التأهيلي – دورة تدريب المدربين

سبعة أيام تُبنى على المحاور المعتمدة في إعداد المدربين، تنتقل بالمرشح من فهم الفرق بين التدريب والتعليم إلى بناء أداة قياس أثر يستخدمها فعلاً. كل يوم ينتهي بتطبيق قصير أمام المجموعة وتغذية راجعة مكتوبة.

اليوم	المحور	الموضوعات
الأول	أساسيات التدريب	التعارف وإذابة الجليد – الفرق بين التدريب والتعليم – أنماط التدريب – مراحل العملية التدريبية – عناصر نجاح التدريب – تصميم البرنامج التدريبي
الثاني	نظريات التعلم	مفهوم نظريات التعلم والتدريب – أبرز النظريات – مستويات هرم التعلم – نموذج مكارثي وتطبيقه على تصميم الجلسة
الثالث	الاتصال ومهاراته	مفهوم الاتصال وأهميته – نظريات الاتصال – توظيف مبادئها في التدريب – الإقناع والتأثير – الحوار والاستماع – إدارة السؤال في القاعة
الرابع	أنماط المشاركين	مبادئ تعليم الكبار – أنماط المشاركين وفق تفضيلاتهم التعلمية – أنماطهم وفق علاقاتهم – الأنماط الإيجابية والسلبية وصعبو المراس
الخامس	الأساليب التدريبية	مفهوم الأساليب وأهمية التنويع – أنواعها ومعايير اختيارها – دراسة الحالة – تمثيل الأدوار – البيان العملي – العصف الذهني
السادس	مهارات التيسير	مهارات التيسير – التغذية الراجعة – استثارة المشاركين – أهمية تكوين المجموعات ومعايير تشكيلها وإدارتها
السابع	التقييم وقياس الأثر	أنواع التقييم – المستويات الأربعة لقياس الأثر – أدوات القياس – بناء تقرير التغذية الراجعة – متطلبات الاعتماد المهني

آلية التطبيق اليومي

يخصَّص الجزء الأخير من كل يوم لجلسة تطبيقية قصيرة يقدّمها عدد من المرشحين بالتناوب، على أن يوظّف كل منهم أداة اليوم نفسه: من طبّق نموذج التصميم في اليوم الأول يُقيَّم على وضوح الأهداف، ومن قدّم في يوم الأساليب يُقيَّم على حسن اختيار الأسلوب لا على جودة إلقائه.

التغذية الراجعة

ثلاث ملاحظات مكتوبة لكل مقدِّم: واحدة على التخطيط، وواحدة على التنفيذ، وواحدة قابلة للتطبيق في الجلسة التالية مباشرة.

ملف المرشح

تُحفظ الملاحظات كلها في ملف واحد يُفتح في المحطة الرابعة عند بناء الوحدة النهائية، فتظهر خطوط التحسن أو ثباتها.

شرط الانتقال

لا ينتقل المرشح إلى المسار التطبيقي القضائي إلا بعد تقديم جلستين قصيرتين على الأقل واستلام تغذيتهما الراجعة؛ فالأيام الثلاثة التالية مبنية على أدوات هذه الأيام السبعة لا على المعرفة النظرية بها.

2.2 المسار التطبيقي القضائي

ثلاثة أيام تحوّل الأدوات إلى ممارسة داخل البيئة القضائية تحديداً. الغرض منها مزدوج: تمكين المدربين من توظيف أدوات التدريب الحديثة في التطبيق العملي على الوقائع القضائية ومناقشتها، وتمكينهم في الوقت ذاته من إدارة الأنشطة التدريبية المصمَّمة مسبقاً وتفعيلها باحترافية عالية.

اليوم	المحور	ما يُنجَز فعلياً
الثامن	أدوات التدريب الحديثة	استعراض الأدوات التفاعلية والرقمية ومعايير اختيارها – تجريب كل أداة على واقعة قضائية مبسّطة – بناء معيار شخصي لاختيار الأداة المناسبة للموضوع والجمهور
التاسع	التطبيق على الوقائع ومناقشتها	تحويل واقعة قضائية حقيقية إلى مادة تدريبية – تصميم أسئلة النقاش وإدارتها – تقديم الجلسة أمام المجموعة ثم تحليلها جماعياً
العاشر	إدارة الأنشطة المصمَّمة مسبقاً	قراءة دليل النشاط الجاهز – ضبط التوقيت والتعليمات وتوزيع الأدوار – تفعيل النشاط أمام المجموعة – معالجة الانحرافات أثناء التنفيذ

لماذا التركيز على الأنشطة المصمَّمة مسبقاً

كثير من الحقائب التدريبية في المنظومة القضائية مصمَّمة سلفاً وجاهزة، ومع ذلك يتفاوت أثرها تفاوتاً واسعاً باختلاف من يديرها. الفرق ليس في المادة بل في التفعيل: في وضوح التعليمات، وضبط التوقيت، وحسن توزيع الأدوار، والقدرة على إنقاذ نشاطٍ انحرف عن مساره في دقيقته الثالثة. اليوم العاشر مخصص لهذه المهارة وحدها.

معايير الحكم على تفعيل النشاط

- **وضوح التعليمة:** يبدأ المشاركون العمل دون أن يسألوا «ماذا نفعل بالضبط؟»
- **انضباط الوقت:** ينتهي النشاط في مدته المقررة دون بترٍ لمخرجه ولا تمديدٍ يُفقده جدواه.
- **عدالة المشاركة:** لا تستأثر مجموعةٌ أو شخصٌ بالنقاش، ويُستدرَج الصامتون دون إحراج.
- **الربط بالمخرج:** يُختتم النشاط بخلاصة تصل ما جرى فيه بهدف الجلسة، لا بمجرد شكر المشاركين.

تنبيه

الوقائع القضائية المستخدمة في اليومين التاسع والعاشر تُجرَّد من كل ما يدل على أطرافها، ولا تُتداول خارج القاعة، ويُعتمد استخدامها من الجهة المشرفة قبل الورشة لا أثناءها.

مخرج المحطة الثانية

وحدة تدريبية كاملة من تصميم المرشح، مبنية على واقعة قضائية، مجرَّبة أمام زملائه، ومصحوبة بدليل تفعيل يمكّن مدرباً آخر من تقديمها. هذه الوحدة هي المدخل المباشر للمحطة الثالثة.

03
المحطة الثالثة

مرحلة التخصص القضائي
خمس ورش موازية

هدف المحطة

أن ينزل المرشح بأدواته إلى عمق تخصصه القضائي عبر ورشة عمل تخصصية: يوم تخصصيّ مع وحداته القضائية، وأربعة أيام مشتركة تخصصية يجتمع فيها مع أقسام أخرى على الموضوع الواحد.

الأقسام التخصصية

3.1 ورشة التخصص التجاري
٥ أيام · ٢٥ ساعة – موضوعي متخصص

3.2 ورشة التخصص العمالي
٥ أيام · ٢٥ ساعة – موضوعي متخصص

3.3 ورشة الأحوال الشخصية
٥ أيام · ٢٥ ساعة – موضوعي متخصص

3.4 ورشة التخصص المدني
٥ أيام · ٢٥ ساعة – موضوعي متخصص

3.5 ورشة التنفيذ
٥ أيام · ٢٥ ساعة – موضوعي متخصص

ما يجمع الورش الخمس

- **قالب زمني واحد:** ٥ أيام × ٥ ساعات = ٢٥ ساعة لكل ورشة.
- **يوم تخصصيّ:** جلسة مع الوحدات القضائية تُعقد لكل قسم على حدة.
- **أربعة أيام مشتركة - تخصصية:** التشريعات يومان، والتفتيش يومان، بحضور أكثر من تخصص.
- **معيار تقييم واحد:** نموذج إدارة شؤون المتدربين مهما اختلف التخصص.

3 ورشة عمل تخصصية – الهيكل المعتمد

تنقسم المحطة الثالثة إلى ورش عمل تخصصية تُعقد للأقسام القضائية الخمسة، مدة كل ورشة خمسة أيام بواقع خمس ساعات لليوم – خمس وعشرون ساعة تدريبية. ومجالها كما ورد في الجدول المعتمد: موضوعي متخصص. وينقسم هيكلها قسمين لا قسماً واحداً.

اليوم	المدة	الصفة	الجلسة
الأول	٥ ساعات	**تخصصية**	**جلسة مع الوحدات القضائية** – تُعقد لكل قسم على حدة
الثاني والثالث	١٠ ساعات	**مشتركة - تخصصية**	**جلسات نقاشية مع لجنة التشريعات القضائية**
الرابع والخامس	١٠ ساعات	**مشتركة - تخصصية**	**التفتيش القضائي:** للتركيز على أبرز الملاحظات والمآخذ لدى التفتيش

ما معنى «مشتركة - تخصصية»

أن تجتمع أكثر من تخصص قضائي في القاعة الواحدة على الموضوع نفسه، فيُطرح الموضوع مرةً واحدة، ثم يناقشه كل تخصص من زاوية اختصاصه. فالمستجد التشريعي الواحد لا يقرؤه قاضي التنفيذ كما يقرؤه قاضي الأحوال الشخصية، والمأخذ المتكرر في التسبيب يظهر في التجاري بصورة غير صورته في العمالي. وهذا التلاقي مقصود لذاته: يرى المشارك موضوعه من زاوية غيره، فيعود إلى قسمه بفهم أعرض مما كان سيخرج به من جلسة منفردة.

ولماذا اليوم الأول تخصصيّ وحده

لأن تشخيص الاحتياج لا يصح إلا داخل التخصص. جلسة الوحدات القضائية تعرض واقع العمل في القسم بعينه وأنماط الإشكالات المتكررة فيه، ولا معنى لجمع أقسام مختلفة على تشخيص لا يخص بعضها. فإذا اكتمل التشخيص لكل قسم، صار الجمع بعده مثمراً لا مشتتاً.

مصدر الموضوعات

موضوعات كل قسم تُستمد من الحقائب التدريبية المعتمدة لدى المركز، ولا تُؤلَّف خارجها. وما ورد في هذه الوثيقة هو هيكل التشغيل ومنطقه، لا بديل عن محتوى الحقائب.

3 الأقسام الخمسة وضوابط التشغيل

تُعقد الورشة التخصصية للأقسام القضائية الخمسة في المدة نفسها. ويوم واحد منها ينفرد به كل قسم، وأربعة أيام تجتمع فيها الأقسام على الموضوع الواحد.

القسم القضائي	المدة	المجال
التجاري	٥ أيام · ٢٥ ساعة	موضوعي متخصص
العمالي	٥ أيام · ٢٥ ساعة	موضوعي متخصص
الأحوال الشخصية	٥ أيام · ٢٥ ساعة	موضوعي متخصص
المدني	٥ أيام · ٢٥ ساعة	موضوعي متخصص
التنفيذ	٥ أيام · ٢٥ ساعة	موضوعي متخصص

ضوابط تشغيل الورشة

- **التزامن:** تُعقد ورش الأقسام الخمسة في المدة نفسها لتُختتم المحطة الثالثة للجميع في وقت واحد.
- **اليوم التخصصي:** اليوم الأول يُعقد لكل قسم على حدة مع وحداته القضائية، فتشخيص الاحتياج لا يصح خارج التخصص.
- **الأيام المشتركة التخصصية:** الأربعة الباقية تجمع أكثر من تخصص على الموضوع نفسه، ويناقشه كلٌّ من زاويته – والغرض تلاقح الزوايا لا اختصار الوقت.
- **التأهيل المسبق للجهات:** يُزوَّد ممثلو الوحدات ولجنة التشريعات والتفتيش بموجز عن دورهم، فالجلسة تدريبية لا رقابية.
- **حياد المادة:** تُجرَّد الوقائع والملاحظات مما يدل على أشخاص أو دوائر، وتُصاغ نمطاً لا حادثة.
- **مصدر الموضوعات:** تُستمد من الحقائب التدريبية المعتمدة لدى المركز ولا تُؤلَّف خارجها.
- **أداة التقييم:** نموذج التقييم المعتمد لدى إدارة شؤون المتدربين هو المرجع طوال الرحلة.

مخرج المحطة

مادة تدريبية متخصصة لكل قسم، مبنيّة على احتياج وحداته القضائية ومستجده التشريعي وأبرز المآخذ لدى التفتيش فيه، مراجَعة نظامياً قبل اعتمادها وإدخالها بنك محتوى المركز.

04
المحطة الرابعة

مرحلة النمو الذاتي المستدام

هدف المحطة

أن ينتقل المرشح من التعلّم المُيسَّر إلى التعلّم المستقل، فيبني وحدته التدريبية النهائية بنفسه خلال ثلاثين يوماً، بإرشاد لا بتلقين.

أسابيع المحطة

4.1 الأسبوع الأول – الاختيار والتخطيط
اختيار موضوع الوحدة · مراجعة خارطة التطوير الفردية · بناء خطة أربعة أسابيع بمواعيد تسليم

4.2 الأسبوع الثاني – البناء
جمع المادة · تصميم الأنشطة · صياغة الأهداف · بناء أداة القياس · إنتاج المسودة الأولى

4.3 الأسبوع الثالث – المراجعة مع المرشد
جلستان مع مرشد معتمد · مراجعة نظامية للمحتوى · تعديل المسودة بناءً على الملاحظات

4.4 الأسبوع الرابع – التجريب والإتمام
تجريب أمام مجموعة صغيرة · التعديل الأخير · استكمال ملف الاعتماد وتسليمه

ما يخرج به المرشح

- **وحدة تدريبية نهائية:** مكتملة الأهداف والأنشطة وأدوات القياس، مراجَعة نظامياً ومجرَّبة.
- **مجلة تأمل:** أربعة تدوينات أسبوعية تُظهر ما تعلّمه من بنائه لا من حضوره.
- **ملف اعتماد:** يجمع مخرجات المحطات الأربع ويُقدَّم للجنة في المحطة الخامسة.

4 الدراسة الذاتية – ثلاثون يوماً · ≈ ٣٠ ساعة

هذه المحطة ليست امتداداً للقاعة ولا تكليفاً بمشروع. هي مدة يدرس فيها المشارك بنفسه كما يدرس أكاديمياً: يقرأ، ويستوعب، ويعود إلى المراجع عند الحاجة. ودور المركز فيها محصور في التزويد لا في المتابعة – أن يضع بين يديه ما يُثقله فكرياً ومهنياً في تخصصه، ثم يترك له الوقت والمسؤولية.

ما يُزوَّد به المشارك

- **نماذج عمل من روح التخصص:** قوالب جاهزة مستمدة من طبيعة القسم القضائي الذي ينتمي إليه، يدرس بنيتها ومنطق تصميمها.
- **دليل شارح لكل نموذج:** يبيّن متى يُستخدم النموذج، وكيف تُقرأ مخرجاته، وأين يقع الخطأ فيه عادةً – فلا يُترك النموذج بلا تفسير.
- **مرجعيات نظامية وعلمية:** الأنظمة واللوائح والمستجدات الخاصة بالقسم، ومصادر علمية تُعمّق فهمه للمسائل الدقيقة في تخصصه.

التوزيع الأسبوعي المقدَّر

الأسبوع	الساعات	محور الدراسة
الأول	≈ ٧ ساعات	النماذج الأساسية مع أدلتها الشارحة – فهم البنية قبل الاستخدام
الثاني	≈ ٨ ساعات	المرجعيات النظامية للقسم – الأنظمة واللوائح والمستجدات
الثالث	≈ ٨ ساعات	التعمّق المهني – قراءة موسّعة في القضايا الدقيقة للتخصص
الرابع	≈ ٧ ساعات	المراجعة والاستعداد لبوابة الاعتماد
الإجمالي	**≈ ٣٠ ساعة**	بمعدل ساعة في اليوم تقريباً على مدى ثلاثين يوماً

لماذا بلا تدخّل

المشارك في هذه المرحلة قد أتمّ ستة عشر يوماً في القاعة، وما يحتاجه بعدها ليس مزيداً من التوجيه بل مساحة يهضم فيها ما تعلّمه ويربطه بتخصصه. والتدخّل هنا يحوّل الدراسة إلى إجراء يُنجَز لأجل التسليم، بينما المقصود أن يقرأ لنفسه. ولذلك لا يُطلب تسليم ولا يُفرض جدول يومي، ويبقى التقدير الزمني أعلاه عوناً على التخطيط لا مقياساً للمحاسبة.

شرط الانتقال إلى بوابة الاعتماد

إتاحة المكتبة كاملةً للمشارك طوال المدة، وإقراره باطّلاعه عليها قبل التقدّم للاعتماد. ولا يُشترط تسليم مخرج في هذه المحطة، لأن قياس ما اكتسبه يجري في بوابة الاعتماد نفسها.

4 مكتبة النماذج والأدلة والمرجعيات

تُسلَّم المكتبة كاملةً مع بداية المحطة الرابعة، مقسَّمة إلى أربع حزم. الثلاث الأولى موحَّدة لجميع المشاركين لأنها تخص صناعة التدريب نفسها، والرابعة تختلف باختلاف القسم القضائي وتُزوَّد من الجهة صاحبة التخصص.

الحزمة	المحتوى	النوع
الأولى **بناء المادة**	**نموذج تحليل الاحتياج التدريبي في التخصص** – قالب يُملأ بمعطيات التخصص لتحديد الفجوة قبل التصميم **دليل استخدام النموذج** – متى يُستخدم، وكيف تُقرأ مخرجاته، وأين يخطئ المستخدمون **مرجعيات منهجية في تحليل الاحتياج** – قراءات مختارة	نموذج + دليل + مرجعية
الثانية **التصميم والسيناريو**	**نموذج تصميم الوحدة التدريبية** – يربط الهدف بالمحتوى بالنشاط بأداة القياس في صفحة واحدة **دليل بناء السيناريو التدريبي** – تحويل الواقعة أو النص النظامي إلى سيناريو متدرّج **مرجعيات في التصميم التعليمي** – أصول علمية يُرجع إليها عند الاختلاف	نموذج + دليل + مرجعية
الثالثة **القياس والتقييم**	**نموذج التقييم لدى إدارة شؤون المتدربين** – المعتمد في الرحلة كلها، يُدرَس مبكراً ليعرف المشارك بأي معيار يُقاس **دليل قراءة معايير التقييم** – يفكّك كل معيار ويبيّن ما يُرصد تحته سلوكياً **مرجعيات في قياس أثر التدريب**	نموذج + دليل + مرجعية
الرابعة **مرجعيات التخصص**	**المرجعيات النظامية للقسم** – الأنظمة واللوائح والمستجدات الخاصة بقسمه القضائي **المرجعيات العلمية والقضائية** – مصادر تُعمّق فهمه للمسائل الدقيقة **دليل الربط بين التخصص والتدريب** – كيف يُترجم العمق التخصصي إلى مادة تدريبية	تُزوَّد من الجهة

قواعد بناء المكتبة

- **لكل نموذج دليله:** لا يُسلَّم قالب بلا شرح يبيّن منطقه وحدوده، لأن النموذج بلا دليل يُملأ شكلياً.
- **المحتوى التخصصي من مصدره:** الحزمة الرابعة تأتي من الجهة صاحبة التخصص، ولا يُملأ منها شيء باجتهاد داخلي.
- **الإتاحة الكاملة من البداية:** تُسلَّم المكتبة دفعةً واحدة، فالمشارك في هذه المرحلة يدرس بترتيبه هو لا بترتيبنا.

أثر المكتبة

الفرق بين ثلاثين يوماً مسنودة بمرجعيات وثلاثين يوماً متروكة يظهر في بوابة الاعتماد: من قرأ نموذج التقييم قبل شهر يدخل التطبيق العملي عارفاً بما يُرصد عليه، ومن لم يقرأه يكتشفه في يوم التقييم نفسه.

05
المحطة الخامسة

بوابة الاعتماد الرسمي

هدف المحطة

ألا يُمنح الاعتماد إلا لمن أثبت ثلاثة أمور معاً: أنه يعرف، وأنه مناسب لتقديم برامج المركز، وأنه أحدث أثراً في قاعة تدريب فعلية.

أبواب البوابة

5.1 الباب الأول – الاختبار الموضوعي
التصميم · التيسير · التقييم · التخصص القضائي · مدة الاختبار ساعتان

5.2 الباب الثاني – مقابلة المرشحين
التحقق من مناسبة مشاركة المرشح في التدريب · مناقشة ملفه ووحدته أمام لجنة

5.3 الباب الثالث – التطبيق العملي
مشاركة المرشح يوماً في أحد برامج المركز حسب خطته · تقييم أدائه وفق نموذج إدارة شؤون المتدربين

مخرجات البوابة

- **قرار اللجنة:** اعتماد، أو اعتماد مشروط بمعالجة ملاحظات محددة، أو إعادة في دورة لاحقة.
- **تقرير فردي:** نقاط القوة ومواضع التطوير لكل مرشح، يُسلَّم له مهما كان القرار.
- **شهادة اعتماد:** مدرِّب معتمد في المنظومة القضائية، مع تحديد تخصصه الذي اجتاز ورشته.

5 الأبواب الثلاثة · ١٥ ساعة · غير متتابعة

ثلاثة أبواب في ثلاثة أيام مستقلة لا يلزم تتابعها، تُجدول بحسب خطة المركز وجاهزية اللجنة. ولا يُكتفى في أيٍّ منها بالسابق له: فمن نجح في الاختبار وأخفق في التطبيق العملي لا يُعتمد.

الباب	الباب	صورته	ما يُقاس
الباب الأول	الاختبار الموضوعي	اختبار مكتوب	الجوانب الموضوعية والتطبيقية في أداء المدرب
الباب الثاني	مقابلة المرشحين	مقابلة أمام لجنة	مناسبة المرشح للمشاركة في تقديم برامج المركز
الباب الثالث	التطبيق العملي	يوم تدريبي كامل	الأداء الفعلي أمام متدربين في أحد برامج المركز

التطبيق العملي كما هو معتمد

يُتاح لكل مرشح أن يشارك في التدريب يوماً واحداً ضمن البرامج المقدَّمة حسب خطة المركز، ويُقيَّم أداؤه فيه وفق نموذج التقييم المعتمد لدى إدارة شؤون المتدربين. فالتطبيق ليس جلسة مُصطنَعة تُعقد لأجل الاعتماد، بل مشاركة حقيقية في برنامج قائم، والمقيِّم يرى المرشح في الظرف نفسه الذي سيعمل فيه بعد اعتماده.

محاور مقترحة لقراءة أداء الجلسة

المحور	ما يُرصد
التخطيط	وضوح الأهداف وارتباطها بالزمن المتاح وبمستوى الحاضرين
التيسير	إدارة النقاش، والتعامل مع المعترض والصامت، وضبط الوقت
الجاذبية	إبقاء الانتباه دون اللجوء إلى الاستطراد أو الطرفة
القياس	استخدام أداة تحقق فعلية أثناء الجلسة لا في نهايتها فقط
المحتوى القضائي	دقة المادة نظامياً، وسلامة الوقائع، وحسن ربطها بالهدف

هذه المحاور اجتهاد يُقدَّم لإدارة شؤون المتدربين إن رغبت في تفصيل نموذجها، وليست بديلاً عنه.

قرارات اللجنة

- **اعتماد:** اجتياز الأبواب الثلاثة بالمستوى المطلوب.
- **اعتماد مشروط:** اجتياز مع ملاحظات محددة تُعالَج خلال مدة معلومة، ثم يُمنح الاعتماد دون إعادة الأبواب كلها.
- **إعادة:** إخفاق في أحد الأبواب الجوهرية، فيُعاد المرشح إلى المحطة التي ظهر فيها الخلل لا إلى بداية البرنامج.

استقلال اللجنة

لا يشارك في لجنة الاعتماد من درّب المرشح في أي من المحطات السابقة ولا من أرشده في المحطة الرابعة. فصل التدريب عن التقييم شرط لصحة القرار، لا إجراء شكلياً. ويُسلَّم كل مرشح تقريره الفردي أياً كان القرار.

6 قياس أثر البرنامج

البرنامج الذي لا يُقاس أثره يتحوّل بعد دورتين إلى إجراء إداري يُنفَّذ لأنه مُدرج في الخطة. ولذلك يرتبط بالبرنامج قياسٌ متدرّج يتكرر عند نهاية كل محطة وبعدها، ويجيب عن سؤال واحد: ما الذي تغيّر فعلاً؟ والقياس هنا يمضي في ثلاثة مستويات، يبدأ من انطباع المشارك وينتهي عند سلوكه في بيئة عمله.

مستويات القياس الثلاثة

المستوى	ما يُقاس	متى	الأداة
الأول	رضا المشاركين وجودة التنفيذ	نهاية كل محطة	استبانة قصيرة موحّدة
الثاني	اكتساب المعرفة والمهارة	المحطة الخامسة	الاختبار الموضوعي والجلسات التطبيقية
الثالث	تغيّر السلوك في بيئة العمل	بعد ٣ أشهر	عدد الجلسات التي قدّمها المعتمد فعلياً

ماذا يعني كل مستوى عملياً

- **الأول – الرضا وجودة التنفيذ:** استبانة قصيرة عن وضوح المحتوى وكفاية الوقت وجودة التيسير، غرضها تصحيح مسار المحطة التالية لا الحكم على البرنامج.
- **الثاني – المعرفة والمهارة:** يُقاس في بوابة الاعتماد نفسها؛ فالاختبار والتقديم العملي أداة القياس وأداة الاعتماد معاً، دون جهد إضافي على المرشح.
- **الثالث – تغيّر السلوك:** مؤشر واحد لا يقبل التأويل بعد ثلاثة أشهر: كم جلسة قدّم المعتمد فعلاً. ومن لم يقدّم شيئاً لم ينتقل من المعرفة إلى الممارسة مهما كانت درجته.

لماذا يتوقف القياس عند المستوى الثالث

ما بعد السلوك – أي الأثر التنظيمي بعيد المدى – تتداخل فيه عوامل خارج سيطرة البرنامج: تغيّر الأنظمة، وحركة النقل والتكليف، واختلاف أحمال القضايا. ونسبة ما يتغيّر إلى التدريب وحده تصبح حينها ادّعاءً لا قياساً. لذلك يقف البرنامج عند آخر مستوى يتحمّل مسؤوليته كاملة: أن يتحوّل المتدرّب إلى مدرِّب يمارس فعلاً.

الخلاصة

خمس محطات، وتسعة وأربعون يوماً، وخمس ورش تخصصية موازية بهيكل واحد – تنتهي كلها إلى شيء واحد: مدرِّب يعرف نفسه، ويملك أدواته، ويتقن تخصصه، ويستطيع أن يستمر في التعلم وحده بعد أن ينتهي البرنامج.

مركز التدريب العدلي
JUDICIAL TRAINING CENTER

ايفوري للتدريب والاستشارات

امسح الرمز أو انقره لاستعراض الرحلة التفاعلية

ومنها تُحمَّل هذه الوثيقة بصيغتها الإلكترونية

judical-journey.pages.dev

ايفوري للتدريب والاستشارات

الرياض – المملكة العربية السعودية | جميع الحقوق محفوظة © 2026