

وثيقة البرنامج التنفيذية

رحلة صناعة المدرب المتميز في المنظومة القضائية

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

٤٩

يوم تعلّم

٥

مراحل

إعداد وتنفيذ: إيفوري للتدريب والاستشارات

الرياض – المملكة العربية السعودية | جميع الحقوق محفوظة © 2026

المحتويات

3	الإطار العام للرحلة
4	المحطة الأولى – مرحلة الاكتشاف الذاتي
5	اليوم التشخيصي: الأدوات والجدول والمخرجات
6	المحطة الثانية – مرحلة البناء المهني
7	المسار التأهيلي – دورة تدريب المدربين (٧ أيام)
8	المسار التطبيقي القضائي (٣ أيام)
9	المحطة الثالثة – مرحلة التخصص القضائي
10	هندسة الورشة التخصصية – الهيكل الثابت
11	ورشتا التجاري والعمالي
12	ورشتا الأحوال الشخصية والمدني
13	ورشة التنفيذ وضوابط التشغيل
14	المحطة الرابعة – مرحلة النمو الذاتي المستدام
15	خطة الثلاثين يوماً وأدوات المتابعة
16	المحطة الخامسة – بوابة الاعتماد الرسمي
17	الأبواب الثلاثة وأداة التقييم
18	قياس أثر البرنامج

الشكل (1): تسلسل محطات الرحلة



تتوَّج 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 يُقدّم 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 الموحد فيخرج الجميع بمعيار واحد.

1 الإطار العام للرحلة

لا تُصنع الكفاءة التدريبية بدورية واحدة تُعقد ثم تنتهي. الرحلة هنا مسار متصل يبدأ من داخل المرشح نفسه – من وعيه بنمطه وأسلوبه – ثم ينتقل به إلى الأدوات المهنية، فالى عمق تخصصه القضائي، ثم يتركه فترة 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 مفككة ولا يُقاس النجاح بالحضور.

محطات الرحلة ومددها

م	المحطة	المدة	طبيعتها	المخرج الملزم
1	الاكتشاف الذاتي	يوم واحد	تشخيصية فردية	بطاقة هوية المدرب وخارطة تطوير فردية
2	البناء المهني	١٠ أيام	مهارة مكثفة	وحدة تدريبية مصممة ومجربة أمام الزملاء
3	التخصص القضائي	٥ أيام	ورشة تخصصية	مادة تدريبية مستمدة من واقع التخصص
4	النمو الذاتي المستدام	٣٠ يوماً	تعلم ذاتي مُرشد	وحدة متكاملة جاهزة للعرض على اللجنة
5	بوابة الاعتماد	٣ أيام	قياس وإثبات	شهادة اعتماد مدرب 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.
- ♦ **التدرج المقصود:** يبدأ المرشح متدرباً في المحطة الأولى، ويصير مصمماً في الثانية، ومتخصصاً في الثالثة، ومستقلاً في الرابعة، ومعتقداً في الخامسة.
- ♦ **التخصص لا يعني التشتت:** الورش الخمس مختلفة في موضوعاتها، متطابقة في هيكلها الزمني ومعايير جودتها، فيبقى الخريجون على مستوى واحد مهما اختلفت تخصصاتهم.

تعريف إجرائي

المدرب المتميز في هذه الوثيقة: من يجمع بين وعي دقيق بنمطه الشخصي، وإتقان لأدوات التصميم والتيسير والقياس، وإلمام بعمق تخصصه القضائي يؤهله لتحويل الواقعة إلى مادة تعليمية، وقدرة على التعلم الذاتي المستمر بعد انتهاء البرنامج.

تنبيه تشغيلي

تُرشح أعداد المشاركين بحيث لا تتجاوز المجموعة الواحدة في المحطتين الثانية والثالثة الحد الذي يسمح بتطبيق عملي لكل مشارك وتغذية 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، مصاغاً 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

يوم 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 تنفذ طاقته، سيقضي الأيام العشرة التالية يتعلم أدوات 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	فردى 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 ومناقشة

لماذا القياس السلوكي أولاً

المدرّب الذي يميل بطبعه إلى الحسم السريع سيختصر النقاش في القاعة ويظنه انضباطاً. والذي يميل إلى الاستيعاب سيركّز النقاش يتمدد ويظنه مشاركة. كلاهما يتصرف بنمطه لا باختياريه، ما لم يُكشف له النمط أولاً. لذلك يسبق القياس الأدوات، ثم تُقرأ نتائجها في سياق القاعة تحديداً: كيف يتعامل هذا النمط مع المشارك المعارض؟ وكيف يدير الوقت؟ وأي الأساليب التدريبية أقرب إليه وأيها يحتاج تدريباً إضافياً عليه؟

ما لا يُقاس

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

ما يُقاس

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

شروط نجاح المحطة

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

ملاحظة

يُنصح بعقد هذه المحطة قبل المحطة الثانية بأسبوع على الأقل، ليتمكن الميسّر 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 يوظفها في ثلاثة أيام على الوقائع القضائية وعلى إدارة الأنشطة التدريبية المصممة مسبقاً بمستوى احترافي.

مسار 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 المصممة مسبقاً

ما يخرج به المرشح

- ◆ وحدة تدريبية مصممة: بأهداف قابلة للقياس وأنشطة وأدوات تقييم، مجربة أمام الزملاء.
- ◆ سجل تطبيق عملي: تسجيلات جلساته القصيرة مع تغذية راجعة مكتوبة من الميسر والزملاء.
- ◆ حقيبة أدوات: نماذج التصميم والتيسير والقياس جاهزة للاستخدام في محطته التخصصية.

المسار التأهيلي – دورة تدريب المدربين

2.1

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 التعليمية – أنماطهم وفق علاقاتهم – الأنماط الإيجابية والسلبية وصعوب المراس
الخامس	الأساليب التدريبية	مفهوم الأساليب وأهمية التنوع – 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

يخصّص الجزء الأخير من كل يوم لجلسة تطبيقية قصيرة يقدّمها عدد من المرشحين بالتناوب، على أن يوظف كل منهم أداة اليوم نفسه: من طبق نموذج التصميم في اليوم الأول يُقيّم على وضوح الأهداف، ومن قدّم في يوم الأساليب يُقيّم على حسن اختيار الأسلوب لا على جودة إلقاءه.

ملف المرشح

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

التغذية الراجعة

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

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 المصنّمة مسبقاً وتفعيلها باحترافية عالية.

اليوم	المحور	ما يُنجز 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 المصنّمة مسبقاً	قراءة دليل النشاط الجاهز – ضبط التوقيت والتعليمات وتوزيع الأدوار – تفعيل النشاط أمام المجموعة – معالجة الانحرافات أثناء التنفيذ

لماذا التركيز على الأنشطة المصنّمة مسبقاً

كثير من الحقائق التدريبية في المنظومة القضائية مصنّمة 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 دقيقتيه الثالثة. اليوم العاشر مخصص لهذه المهارة وحدها.

معايير الحكم على تفعيل النشاط

- ♦ **وضوح التعليمات:** يبدأ المشاركون العمل دون أن يسألوا «ماذا نفعل بالضبط؟»
- ♦ **انضباط الوقت:** ينتهي النشاط في مدته المقررة دون بترٍ لمخرجه ولا تمديدٍ يُفقد جدواه.
- ♦ **عدالة المشاركة:** لا تستأثر مجموعة أو شخصٌ بالنقاش، ويُستدرج 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 تُجرّد من كل ما يدل على أطرافها، ولا تُداول خارج القاعة، ويُعتمد استخدامها من الجهة المشرفة قبل الورشة لا أثناءها.

مخرج المحطة الثانية

وحدة تدريبية كاملة من تصميم المرشح، مبنية على واقعة قضائية، مجرّبة أمام زملائه، ومصحوبة بدليل تفعيل يمكن 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، فيلتقي الوحدات القضائية ولجنة التشريعات والتفتيش القضائي، ويخرج بمادة تدريبية مستمدة من واقع تخصصه لا من عمومياته.

الأقسام التخصصية

3.1 ورشة التخصص التجاري

الشركات · الإفلاس · الأوراق التجارية · المنازعات المصرفية · التحكيم

3.2 ورشة التخصص العمالي

عقد العمل · الأجور والمكافآت · إنهاء العلاقة العمالية · التسوية الودية

3.3 ورشة الأحوال الشخصية

النفقة · الحضانة والزيارة · الولاية · الموارث والوصايا

3.4 ورشة التخصص المدني

العقود · المسؤولية والتعويض · الملكية · التقادم

3.5 ورشة التنفيذ

السندات التنفيذية · الحجز والبيع · الإعسار · إجراءات التبليغ

ما يجمع الورش الخمس

- ◆ هيكل زمني واحد: خمسة أيام بالتوزيع نفسه في كل ورشة دون استثناء.
- ◆ مصادر واحدة: الوحدات القضائية، ولجنة التشريعات القضائية، وملاحظات التفتيش القضائي.
- ◆ معيار جودة واحد: يُقَيَّم مخرج كل ورشة بالمعايير نفسها مهما اختلف التخصص.

3 هندسة الورشة التخصصية – الهيكل الثابت

تنقسم المحطة الثالثة إلى خمس ورش تخصصية تعمل بالتوازي، يلتحق المرشح بوحدة منها وفق تخصصه القضائي. الورش الخمس متطابقة في هيكلها الزمني ومصادرها ومعايير تقييمها؛ المتغير الوحيد هو الموضوعات، وهي تنسدل من طبيعة القسم وتوزع على أيامه الخمسة.

اليوم	الجهة المصدر	طبيعة الجلسة	ما يُنتج
الأول	الوحدات القضائية	جلسة ميدانية	خريطة الاحتياج التدريبي في التخصص
الثاني والثالث	لجنة التشريعات القضائية	جلسات نقاشية	تحويل المستجد التشريعي إلى مادة تدريبية
الرابع والخامس	التفتيش القضائي	تحليل ملاحظات	وحدة تدريبية وقائية من أبرز المآخذ

الشكل (2): تدقق الورشة التخصصية

1. الوحدات القضائية – من أين يأتي الاحتياج؟



2. لجنة التشريعات – ما الجديد الذي يجب أن يعرفه القاضي؟



3. التفتيش القضائي – أين يقع الخطأ فعلاً؟

ثلاث زوايا تُقرأ الواقعة من خلالها: الحاجة، والنص، والخطأ المتكرر.

منطق التوزيع الزمني

- ♦ **يوم واحد للوحدات القضائية:** يكفي لتشخيص الاحتياج وسماع من يعيش المشكلة يومياً، دون أن يتحول اللقاء إلى استعراض إجراءات.
- ♦ **يومان للتشريعات:** النقاش التشريعي يحتاج جولتين – الأولى لفهم النص وسياقه، والثانية لتحويله إلى محتوى قابل للتدريب، ولا تكفي جلسة واحدة لكليهما.
- ♦ **يومان للتفتيش:** تحليل الملاحظات ثم بناء الوحدة الوقائية عملاً مختلفاً، ولكل منهما يومه.

قاعدة الاشتقاق

الهيكل ثابت لكل قسم، والموضوعات تُشتق من طبيعة القسم وتوزع على الأيام الخمسة. فما يُبحث في اليوم الأول بالورشة التجارية هو دعاوى الشركات والإفلاس، وما يُبحث فيه بورشة التنفيذ هو إجراءات فتح الملف والحجز – والهيكل واحد.

ورشة التخصص التجاري

3.1

اليوم	الجهة	الموضوعات المنسدة من القسم
الأول	الوحدات القضائية	واقع دعاوى الشركات والإفلاس – الأوراق التجارية – المنازعات المصرفية – أين تكرر الإشكالات في هذه الوحدات
الثاني والثالث	لجنة التشريعات	مستجدات أنظمة الشركات والإفلاس والمحاكم التجارية – التحكيم والوساطة – أثر المستجد على تكييف الدعوى وصياغة الحكم
الرابع والخامس	التفتيش القضائي	أبرز الملاحظات: التسبب في الأحكام التجارية – التعامل مع تقارير الخبرة والحسابات – مدد نظر الدعوى – ضبط الجلسة

الطابع الغالب على هذه الورشة هو التعامل مع المادة الفنية: الميزانيات، وتقارير الخبرة، والحسابات. لذلك يُخصّص جزء من اليومين الأخيرين لمهارة تدريبية بعينها – كيف يُدرّب القاضي على قراءة تقرير فني وتحديد ما يُبنى عليه الحكم وما يُستأنس به فقط.

ورشة التخصص العمالي

3.2

اليوم	الجهة	الموضوعات المنسدة من القسم
الأول	الوحدات القضائية	واقع دعاوى الأجور ومكافأة نهاية الخدمة – إنهاء العلاقة العمالية – التسوية الودية ومآلاتها
الثاني والثالث	لجنة التشريعات	مستجدات نظام العمل ولوائحه – أنماط العمل المستحدثة – أثرها على تكييف العلاقة العمالية وعلى الاختصاص
الرابع والخامس	التفتيش القضائي	أبرز الملاحظات: احتساب المستحقات – التكييف بين الفصل والاستقالة – مدد التقادم – تسبب الحكم العمالي

تمتاز الدعوى العمالية بكثرة عددها وتشابه وقائعها، وهو ما يجعلها مادة تدريبية خصبة: يمكن بناء بنك حالات واسع من وقائع متقاربة تختلف في تفصيلا واحدة، فيتدرب القاضي على أثر التفصيلا الواحدة في تغيير التكييف والنتيجة.

ملاحظة مشتركة

في الورشتين معاً، تُختار الوقائع بحيث تمثل الحالات المتكررة لا الحالات النادرة؛ فالغرض تدريبي وقائي لا استعراض للطرائف القضائية.

ورشة الأحوال الشخصية 3.3

اليوم	الجهة	الموضوعات المنسدة من القسم
الأول	الوحدات القضائية	واقع دعاوى النفقة والحضانة والزيارة – قضايا الولاية – المواريث والوصايا – الحالات المستعجلة
الثاني والثالث	لجنة التشريعات	مستجدات نظام الأحوال الشخصية ولائحته – أثرها على التكيف والصياغة – المسائل التي انتقلت من الاجتهاد إلى النص
الرابع والخامس	التفتيش القضائي	أبرز الملاحظات: تسبب أحكام الحضانة – تقدير النفقة – مراعاة المصلحة الفضلى – صياغة المنطوق القابل للتنفيذ

هذه الورشة أكثر الورش حساسية من حيث أثر الحكم على أشخاص لا على أموال، ولذلك تُخصّص فيها مساحة لمهارة تدريبية مختلفة: كيف يُدرّب القاضي على صياغة منطوق واضح لا يحتاج بعد صدوره إلى دعوى تفسير – وهي مسألة تتكرر في أحكام الزيارة والحضانة تحديداً.

ورشة التخصص المدني 3.4

اليوم	الجهة	الموضوعات المنسدة من القسم
الأول	الوحدات القضائية	واقع دعاوى العقود والتعويض – منازعات الملكية – أنماط الدعاوى الأكثر تكراراً في الوحدة
الثاني والثالث	لجنة التشريعات	نظام المعاملات المدنية ولائحته – قواعد العقد والمسؤولية – التقادم – أثر النص على الدعاوى القائمة
الرابع والخامس	التفتيش القضائي	أبرز الملاحظات: تكيف الدعوى – إثبات الضرر ورابطة السببية – الاستئناس بالخبرة – تسبب تقدير التعويض

الإشكال المتكرر في المادة المدنية هو التكيف: دعوى واحدة يمكن أن تُقرأ عقدية أو تقصيرية، ويختلف الأثر باختلاف القراءة. لذلك تُبنى المادة التدريبية في هذه الورشة حول تمارين تكيف متدرجة، تبدأ بواقعة واضحة وتنتهي بواقعة تحتمل وجهين، ويُطلب من المتدرب أن يبني تسببه لا أن يختار إجابة.

أداة مشتركة

تستخدم الورشتان بطاقة «من الواقعة إلى الهدف التعليمي»: يُدوّن فيها ملخص الواقعة، والخطأ المتكرر المرتبط بها، والهدف التعليمي المستخرج منها، والنشاط الذي يحقق هذا الهدف، وأداة قياسه.

ورشة التنفيذ وضوابط تشغيل الورش

3.5

اليوم	الجهة	الموضوعات المنسدة من القسم
الأول	الوحدات القضائية	واقع محاكم التنفيذ – إجراءات فتح ملف التنفيذ – الحجز والبيع – أكثر مواضع التعثر تكراراً
الثاني والثالث	لجنة التشريعات	نظام التنفيذ ولائحته ومستجداته – السندات التنفيذية – أحكام الإعسار والمماطلة – التنفيذ المباشر
الرابع والخامس	التفتيش القضائي	أبرز الملاحظات: تسبب قرار الإعسار – سلامة إجراءات التبليغ – أوامر منع السفر – مدد الإجراءات وضبط الملف

يغلب على مادة التنفيذ الطابع الإجرائي، وهو ما يجعل المهارة التدريبية المطلوبة مختلفة: التدريب هنا على التسلسل والمدد أكثر منه على الاجتهاد. لذلك تُبنى المادة حول محاكاة إجرائية كاملة يمر فيها المتدرب على الملف من فتحه إلى إغلاقه، وتُدسّ فيها أخطاء مقصودة مستخرجة من ملاحظات التفتيش ليكتشفها بنفسه.

ضوابط تشغيل الورش الخمس

- ♦ **التزامن:** تُعقد الورش الخمس معاً لتُختتم المحطة الثالثة للجميع في يوم واحد.
- ♦ **التأهيل المسبق:** يُزوّد ممثلو الجهات الثلاث بموجز عن دورهم، فالجلسة تدريبية لا رقابية.
- ♦ **حياد المادة:** تُجرّد الوقائع مما يدل على أشخاص أو دوائر، وتُصاغ نمطاً لا حادثة.
- ♦ **المراجعة النظامية:** لا يُعتمد مخرج ورشة قبل توقيع مختص نظامي على سلامة محتواه.

معايير تقييم مخرج الورشة

المعيار	ما يُنظر إليه
الصحة النظامية	موافقة المحتوى للنصوص النافذة، ومراجعته من مختص قبل الاعتماد
الواقعية	استناد المادة إلى وقائع فعلية أو ملاحظات تفتيش موثقة لا إلى أمثلة مفترضة
القابلية للتدريس	وضوح الأهداف، ومناسبة الأسلوب، ووجود نشاط تطبيقي وأداة قياس
الأثر الوقائي	ارتباط المحتوى بخطأ متكرر يُتوقع أن يقل بعد التدريب

مخرج المحطة كاملة

خمس مواد تخصصية تشكّل النواة الأولى لبنك المحتوى التدريبي القضائي، يُبنى عليها في الدورات اللاحقة وتُحدّث سنوياً.

مخرج كل ورشة

مادة تدريبية متخصصة جاهزة للتقديم، مبنية على احتياج موثق ومستجد تشريعي وملاحظة تفتيش، ومصحوبة بدليل تفعيل وأداة قياس.

ما يجب ألا يحدث

أن تتحول جلسات اليوم الأول إلى عرض تعريفي بالوحدة القضائية، أو جلسات اليومين التاليين إلى شرح نظامي مطوّل، أو اليومين الأخيرين إلى محاسبة على أخطاء بعينها. الجلسات الثلاث كلها مصدر مادة تدريبية، ودور المُرشد فيها أن يستخرج لا أن يستمع.

04 المحطة الرابعة

مرحلة النمو الذاتي المستدام

هدف المحطة

أن ينتقل المرشح من التعلّم المُيسّر 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، مراجعة نظامياً ومجربة.
- ◆ مجلة تأمل: أربعة تدوينات أسبوعية تُظهر ما تعلّمه من بنائه لا من حضوره.
- ◆ ملف اعتماد: يجمع مخرجات المحطات الأربع ويُقدّم للجنة في المحطة الخامسة.

4 خطة الثلاثين يوماً وأدوات المتابعة

الفرق بين من حضر برنامجاً ومن صار مدرباً هو ما يفعله حين لا يكون أحد يراقبه. هذه المحطة مصممة لهذا الاختبار تحديداً: ثلاثون يوماً بلا قاعة ولا جدول يومي، تُتاح فيها للمرشح المقررات التخصصية عبر التدريب المسجل والتدريب التكميلي، ويُطلب منه في مقابلها منتج واحد: وحدة تدريبية من صنعه هو.

الأسبوع	المهمة	التسليم في نهايته
الأول	اختيار المسار من المقررات المسجلة وبناء الخطة	خطة معتمدة من المرشد بمواعيد محددة
الثاني	الدراسة عبر التدريب التكميلي وإنتاج المسودة	مسودة أولى كاملة العناصر
الثالث	المراجعة والتعديل	نسخة معدلة بعد جلستي الإرشاد
الرابع	التجريب والإتمام	النسخة النهائية وملف الاعتماد

دور المرشد

المرشد لا يصحّ الوحدة ولا يعيد كتابتها. دوره أن يسأل: لماذا اخترت هذا الأسلوب؟ وكيف ستعرف أن هدفك تحقق؟ وماذا ستفعل إن لم يتفاعل المتدربون في الدقيقة العاشرة؟ الأسئلة هي أدواته، لا التصحيح. ويُخصّص لكل مرشد عدد محدود من المرشحين حتى تبقى الجلستان الأسبوعيتان جلستي حوار لا مراجعة سريعة.

مجلة التأمل التدريبي

- ♦ **ما أنجزته:** ما الذي بنيته هذا الأسبوع فعلاً، لا ما كنت أنوي بناءه.
- ♦ **ما تعثرت:** أين توقفت، ولماذا، وما الذي جربته لتجاوزه.
- ♦ **ما تعلمته عن نفسي:** ماذا كشف لي هذا الأسبوع عن أسلوبي في العمل تحت مسؤوليتي وحدي.
- ♦ **خطوتي التالية:** التزام واحد محدد للأسبوع القادم يمكن التحقق منه.

لا تُقيّم المجلة على جودة صياغتها بل على صدقها وانتظامها. والتدوينية التي تقول «تعثرت ولم أنجز» أنفع في التقييم من تدوينية تقول «سار كل شيء على ما يرام»، لأن الأولى تكشف موضع التدخل والثانية تخفيه.

تنبيه على المدة

الثلاثون يوماً ليست إجازة من البرنامج بل جزء منه. تُحدّد مواعيد التسليم الأسبوعية مسبقاً، ويُنبّه المرشح المتأخر مرتين، ثم يُنقل إلى الدورة التالية إن لم يلتزم – لأن دخول بوابة الاعتماد بوحدة غير مكتملة يُفقد البوابة معناها.

شرط الانتقال

لا يُرشّح للمحطة الخامسة إلا من سلّم وحدةً نهائيةً مراجعةً نظامياً، وجربها أمام مجموعة صغيرة، واستكمل ملف اعتماده بمخرجات المحطات الأربع كاملةً.

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 اليوم الأول – الاختبار الموضوعي

التصميم · التيسير · التقييم · التخصص القضائي · مدة الاختبار ساعتان

5.2 اليوم الثاني – مقابلة المرشحين

التحقق من مناسبة مشاركة المرشح في التدريب · مناقشة ملفه ووحدته أمام لجنة

5.3 اليوم الثالث – التطبيق العملي

مشاركة المرشح يوماً في أحد برامج المركز حسب خطته · تقييم أدائه وفق نموذج إدارة شؤون المدربين

مخرجات البوابة

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

5 الأبواب الثلاثة وأداة التقييم

ثلاثة أيام لا يُكتفى في أيٍّ منها بالسابق له. فمن نجح في الاختبار وأخفق في التطبيق العملي لا يُعتمد، لأن الاعتماد شهادة بأن حاملها يحدث أثراً في قاعة حقيقية لا بأنه يحفظ معايير الأثر.

اليوم	الباب	صورته	ما يُقاس
الأول	الاختبار الموضوعي	اختبار مكتوب	الجوانب الموضوعية والتطبيقية في أداء المدرب
الثاني	مقابلة المرشحين	مقابلة أمام لجنة	مناسبة المرشح للمشاركة في تقديم برامج المركز
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 المقدّمة حسب خطة المركز. ويُقيّم أدائه فيه وفق نموذج التقييم المعتمد لدى إدارة شؤون المدربين. فالتطبيق ليس جلسة مُصطنعة تُعقد لأجل الاعتماد، بل مشاركة حقيقية في برنامج قائم، والمقيّم 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 المعارض والصامت، وضبط الوقت
الجاذبية	إبقاء الانتباه دون اللجوء إلى الاستطراد أو الطرفة
القياس	استخدام أداة تحقق فعالية أثناء الجلسة لا في نهايتها فقط
المحتوى القضائي	دقة المادة نظامياً، وسلامة الوقائع، وحسن ربطها بالهدف

هذه المحاور اجتهد يُقدّم لإدارة شؤون المدربين إن رغبت في تفصيل نموذجها المعتمد أو مواعيمته مع خصوصية المدرب القضائي، وليست بديلاً عنه.

قرارات اللجنة

- ♦ **اعتماد:** اجتياز الأبواب الثلاثة بالمستوى المطلوب.
- ♦ **اعتماد مشروط:** اجتياز مع ملاحظات محددة تُعالج 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. ويُسلم كل مرشح تقريره الفردي أيّ كان القرار.

6 قياس أثر البرنامج

البرنامج الذي لا يُقاس أثره يتحول بعد دورتين إلى إجراء إداري يُنفَّذ لأنه مُدرج في الخطة. ولذلك يرتبط بالبرنامج قياسٌ متدرّج يتكرر عند نهاية كل محطة وبعدها، ويجب 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 مدّرب يمارس فعلاً.

الخلاصة

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



امسح الرمز أو انقره لاستعراض الرحلة التفاعلية

ومنها تُحمّل هذه الوثيقة بصيغتها الإلكترونية

judical-journey.pages.dev

إيفوري للتدريب والاستشارات

الرياض – المملكة العربية السعودية | جميع الحقوق محفوظة © 2026