



LEARNING IMPACT MASTERY

TRAIN THE TRAINER PROGRAM

إتقان أثر التعلم
برنامج تدريب المدربين

📖 Program Introduction:

Organizations invest heavily in learning, yet the real impact depends on the quality of the trainer.

The Trainer Excellence Journey is a structured, hands-on development experience designed to transform subject matter experts and internal trainers into confident professionals who can:

- analyze needs
- design learning
- develop materials
- deliver engaging sessions
- measure impact

Participants will not only learn models and techniques. They will practice, present, receive feedback, improve, and present again.

The result: trainers who can create learning that drives performance.

📖 مقدمة البرنامج:

تستثمر المؤسسات بشكل كبير في التعلم والتطوير، لكن الأثر الحقيقي يعتمد على جودة المدرب.

تم تصميم برنامج رحلة التميز للمدرب كتجربة تطوير عملية ومنهجية تهدف إلى تحويل خبراء المحتوى والمدربين الداخليين إلى محترفين واثقين قادرين على:

- تحليل الاحتياجات
- تصميم رحلات تعلم
- تطوير مواد تدريبية احترافية
- تقديم جلسات تفاعلية
- قياس الأثر والنتائج

المشاركون لن يتعلموا النماذج والتقنيات فقط، بل سيقومون بالتطبيق، والعرض، واستقبال التغذية الراجعة، والتحسين، ثم إعادة العرض مرة أخرى.

النتيجة: مدربون يصممون تعلماً يحسن الأداء فعلياً.



📖 Program Information:

Target Audience: Internal trainers, SMEs, facilitators

Ideal Group Size: 12-16 participants

Duration: 3 Days

Format: Interactive, workshop based, simulation driven

Delivery Mode: Classroom or virtual

Language: Arabic / English

Customization: Fully adaptable based on diagnostic assessment

📖 معلومات البرنامج:

الفئة المستهدفة: المدربون الداخليون، خبراء المحتوى، الميسرون

العدد المثالي: ١٢ - ١٦ مشارك

المدة: ٣ أيام

الأسلوب: تفاعلي، قائم على الورش والمحاكاة

نمط التنفيذ: حضوري أو افتراضي

اللغة: العربية / الإنجليزية

التخصيص: قابل للتكييف بالكامل بناءً على التشخيص المسبق

📖 Requirements from Participants:

- Bring a real training topic (Laptop is Preferred)
- Be ready to present multiple times
- Openness to peer and facilitator feedback

📖 متطلبات المشاركين:

- إحضار موضوع تدريبي حقيقي (يفضل وجود جهاز حاسوب)
- الاستعداد للعرض عدة مرات
- الانفتاح على التغذية الراجعة من الزملاء والمدرّب



📖 Training Program Objectives:

By the end of this program participants will be able to:

1. Conduct structured training analysis linked to business needs
2. Design learning journeys using proven instructional frameworks
3. Develop professional and engaging learning materials
4. Deliver training confidently in classroom and virtual environments
5. Facilitate discussions and manage group dynamics
6. Apply evaluation techniques to measure effectiveness
7. Improve continuously through structured feedback

📖 أهداف البرنامج:

بنهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

١. إجراء تحليل تدريبي منظم مرتبط باحتياجات العمل
٢. تصميم رحلات تعلم باستخدام أطر تعليمية مثبتة
٣. تطوير مواد تدريبية احترافية وجذابة
٤. تقديم التدريب بنقطة في البيئات الحضرية والافتراضية
٥. إدارة النقاشات وديناميكيات المجموعة بفعالية
٦. تطبيق أدوات التقييم لقياس الفاعلية
٧. التحسين المستمر من خلال التغذية الراجعة المنظمة

📖 Program Methodology & Learning Approach:

This program follows a **learn → apply → present → feedback → improve → re-present philosophy.**

📖 منهجية البرنامج ونهج التعلم:

يعتمد البرنامج على فلسفة: **تعلم → تطبيق → عرض → تغذية راجعة → تحسين → إعادة عرض.**



📖 Participants will:

- Prepare mini segments
- Deliver short presentations
- Facilitate activities
- Receive peer feedback
- Receive expert coaching
- Repeat with improvement

Every participant presents multiple times during the journey.

📖 سيقوم المشاركون بـ:

- إعداد مقاطع تدريبية قصيرة
- تقديم عروض قصيرة
- تيسير أنشطة
- تلقي تغذية راجعة من الزملاء
- الحصول على إرشاد احترافي
- إعادة التنفيذ بشكل محسّن

كل مشارك سيعرض عدة مرات خلال البرنامج.

📖 Presentation Structure

- Small presentations (micro delivery)
- Medium practice rounds
- Major simulation presentations

This ensures visible growth in confidence and competence.

📖 هيكل العروض

- عروض قصيرة (Micro Delivery)
- جولات تدريب متوسطة
- محاكاة رئيسية شاملة

هذا يضمن نمواً واضحاً في الثقة والكفاءة.



📖 DAY 1:

Preparation, Analysis & Design

- Understanding the trainer's role
- Training Needs Analysis
- Writing learning objectives
- Instructional design foundations
- Structuring content
- Design engagement
- Digital tools for creation
- Online vs offline considerations

📖 DAY 2:

Delivery & Facilitation Excellence

- Presentation mastery
- Voice & body language
- Engagement strategies
- Question handling
- Time management
- Running activities
- Managing difficult participants
- Facilitating discussions

📖 DAY 3:

Simulation & Certification

Participants work in pairs.

Each round includes:

Part 1 - Explain the model

Part 2 - Facilitate an activity

With:

- Peer feedback
- Facilitator evaluation
- Improvement guidance
- Next rotation

📖 اليوم الأول:

التحضير والتحليل والتصميم

- فهم دور المدرب
- تحليل الاحتياجات التدريبية
- صياغة الأهداف التعليمية
- أسس التصميم التعليمي
- هيكلية المحتوى
- تصميم التفاعل
- الأدوات الرقمية للتطوير
- الفروق بين التدريب الحضوري والافتراضي

📖 اليوم الثاني:

التميز في التقديم والتيسير

- إتقان مهارات العرض
- التحكم في الصوت ولغة الجسد
- استراتيجيات التفاعل
- إدارة الأسئلة
- إدارة الوقت
- تنفيذ الأنشطة
- التعامل مع المشاركين الصعبين
- تيسير النقاشات

📖 اليوم الثالث:

المحاكاة والاعتماد

يعمل المشاركون في أزواج.

كل جولة تشمل:

الجزء الأول: شرح النموذج

الجزء الثاني: تنفيذ نشاط تطبيقي

مع:

- تغذية راجعة من الزملاء
- تقييم المدرب
- توجيهات للتحسين
- جولة جديدة للتطوير

Models & Techniques Included:

The program integrates global best practices such as:

- ADDIE
- Adult Learning Theory
- Experiential Learning
- Social Learning Theory
- Bloom's Taxonomy
- Kirkpatrick Model

Plus practical tools for:

- Session Structuring
- Engagement Design
- Activity Creation
- Feedback Models
- Debrief Techniques

Participant Practice & Assessment:

Each participant is evaluated across:

Dimension	What is measured
Content	Clarity, structure, relevance
Delivery	Confidence, voice, body language
Facilitation	Interaction, energy, control
Design	Alignment to objectives
Time	Flow and pacing

Feedback Sources

- Self-reflection
- Peer review
- Expert facilitator coaching

Participants apply improvements in the next round.

النماذج والتقنيات المشمولة:

يتضمن البرنامج أفضل الممارسات العالمية مثل:

- ADDIE
- نظرية تعلم البالغين
- التعلم التجريبي
- نظرية التعلم الاجتماعي
- تصنيف بلوم
- نموذج كيرك باتريك

إضافة إلى أدوات عملية في:

- هيكلة الجلسات
- تصميم التفاعل
- ابتكار الأنشطة
- نماذج التغذية الراجعة
- تقنيات استخلاص الدروس (Debrief)

التقييم والتطبيق العملي:

يتم تقييم كل مشارك وفق الأبعاد التالية:

البعد	ما يتم قياسه
المحتوى	الوضوح، الهيكلية، الملاءمة
التقديم	الثقة، الصوت، لغة الجسد
التيسير	التفاعل، الطاقة، التحكم
التصميم	توافق المحتوى مع الأهداف
الوقت	التدفق والإيقاع

مصادر التغذية الراجعة

- التقييم الذاتي
- مراجعة الزملاء
- توجيه المدرب الخبير

ويتم تطبيق التحسينات في الجولة التالية مباشرة.



📖 Customization Assessment (Pre-Program Diagnostic)

Before the program, the organization can complete a rapid diagnostic to determine priority areas across:

- Analysis
- Design
- Development
- Implementation
- Evaluation

📖 تقييم التخصيص (التشخيص المسبق للبرنامج)

قبل تنفيذ البرنامج، يمكن للمؤسسة إكمال تشخيص سريع لتحديد مجالات الأولوية عبر المراحل التالية:

- التحليل
- التصميم
- التطوير
- التنفيذ
- التقييم

📖 Outcome of Diagnostic

The phase with the highest score receives **deeper emphasis, extra practice, and more simulations.**

If No Customization is Requested

The program runs with equal emphasis across all ADDIE phases, ensuring balanced trainer capability.

Expected Business Impact

After completion, the organization gains trainers who:

- Require Less Supervision
- Design Faster
- Deliver Confidently
- Engage Audiences
- Represent The Organization Professionally
- Measure Effectiveness

📖 نتيجة التشخيص

المرحلة التي تحقق أعلى درجة تحصل على تركيز أعمق، وممارسات إضافية، وتمارين محاكاة أكثر خلال البرنامج.

في حال عدم طلب التخصيص

يتم تنفيذ البرنامج مع تركيز متوازن على جميع مراحل نموذج ADDIE، بما يضمن تطوير قدرات المدربين بشكل متكامل ومتوازن.

الأثر المتوقع على الأعمال

بعد إتمام البرنامج، ستحصل المؤسسة على مدربين قادرين على:

- العمل باستقلالية أكبر وتقليل الحاجة إلى الإشراف
- تصميم البرامج التدريبية بسرعة وكفاءة أعلى
- تقديم التدريب بثقة واحترافية
- تعزيز تفاعل المشاركين وإشراكهم بفعالية
- تمثيل المؤسسة بصورة احترافية
- قياس فعالية التدريب ونتائجه بشكل منهجي



📖 Train of Trainer Program Customization Assessment

📖 التقييم التشخيصي لتخصيص البرنامج

Based on ADDIE Model

استناداً إلى نموذج ADDIE

Instructions for Use:

This assessment helps determine which ADDIE phases require primary focus in your Train of Trainer program.

طريقة الاستخدام

يساعد هذا التقييم في تحديد المرحلة التي تحتاج إلى تركيز أكبر في برنامج تدريب المدربين.

Scoring:

- Answer each question with YES or NO
- Each "YES" = 1 point per phase
- Higher scores indicate greater training need in that phase

آلية التقييم:

- الإجابة بنعم أو لا
- كل "نعم" = نقطة واحدة
- الدرجة الأعلى تعني حاجة تدريبية أكبر

Interpretation:

- **7-8 points:** Critical Focus Area - Requires significant training emphasis
- **5-6 points:** Major Focus Area - Needs substantial training coverage
- **3-4 points:** Moderate Focus Area - Standard training coverage
- **0-2 points:** Minor Focus Area - Brief overview sufficient

تفسير النتائج:

- **٨-٧ نقاط:** تركيز حرج
- **٦-٥ نقاط:** تركيز رئيسي
- **٤-٣ نقاط:** تركيز متوسط
- **٢-١ نقاط:** تركيز محدود

Default Balanced Score: If no customization is needed, all phases receive equal weighting of 5 points (representing moderate, balanced coverage across all ADDIE phases).

الدرجة الافتراضية المتوازنة:

في حال عدم الرغبة في التخصيص والتفصيل، تحصل كل مرحلة على ٥ نقاط لضمان توازن شامل.

📖 PHASE 1: ANALYSIS

Purpose: Assess the trainer's ability to identify training needs, analyze learner characteristics, and define objectives.

Assessment Questions:

1. Do your trainers struggle to identify the actual performance gaps in their learners?

☐ YES ☐ NO

2. Are your trainers uncertain about how to conduct effective needs assessments?

☐ YES ☐ NO

3. Do trainers have difficulty defining clear, measurable learning objectives?

☐ YES ☐ NO

4. Are your trainers unfamiliar with analyzing learner demographics and characteristics?

☐ YES ☐ NO

5. Do trainers struggle to align training objectives with organizational goals?

☐ YES ☐ NO

6. Are your trainers unsure how to analyze the training environment and constraints?

☐ YES ☐ NO

7. Do trainers have trouble determining prerequisite knowledge or skills for training?

☐ YES ☐ NO

8. Are your trainers uncertain about selecting appropriate analysis methods and tools?

☐ YES ☐ NO

ANALYSIS PHASE SCORE: ____ / 8

📖 المرحلة الأولى: التحليل

الهدف: تقييم قدرة المدرب على تحديد الاحتياجات التدريبية، وتحليل خصائص المتعلمين، وصياغة الأهداف التدريبية بشكل واضح.

أسئلة التقييم:

1. هل يواجه المدربون لديكم صعوبة في تحديد فجوات الأداء الفعلية لدى المتعلمين؟

☐ نعم ☐ لا

2. هل يشعر المدربون بعدم الوضوح حول كيفية تنفيذ تحليل احتياجات تدريبية بشكل فعال؟

☐ نعم ☐ لا

3. هل يواجه المدربون صعوبة في صياغة أهداف تعلم واضحة وقابلة للقياس؟

☐ نعم ☐ لا

4. هل يفتقر المدربون إلى الخبرة في تحليل خصائص المتعلمين والخلفيات الديموغرافية لهم؟

☐ نعم ☐ لا

5. هل يواجه المدربون صعوبة في ربط أهداف التدريب بأهداف المؤسسة الاستراتيجية؟

☐ نعم ☐ لا

6. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من كيفية تحليل بيئة التدريب والقيود المرتبطة بها؟

☐ نعم ☐ لا

7. هل يواجه المدربون صعوبة في تحديد المعارف أو المهارات المسبقة المطلوبة قبل التدريب؟

☐ نعم ☐ لا

8. هل يواجه المدربون صعوبة في اختيار أساليب وأدوات التحليل المناسبة؟

☐ نعم ☐ لا

درجة مرحلة التحليل: ____ / 8

📖 PHASE 2: DESIGN

Purpose: Assess the trainer's ability to create instructional strategies, outline content structure, and plan learning experiences.

Assessment Questions:

1. Do your trainers struggle to sequence content in a logical, progressive manner?

☐ YES ☐ NO

2. Are trainers uncertain about selecting appropriate instructional strategies for different learning objectives?

☐ YES ☐ NO

3. Do your trainers have difficulty creating engaging learning activities?

☐ YES ☐ NO

4. Are trainers unfamiliar with various instructional design models beyond their current practice?

☐ YES ☐ NO

5. Do your trainers struggle to design assessments that align with learning objectives?

☐ YES ☐ NO

6. Are trainers uncertain about how to incorporate different learning styles into design?

☐ YES ☐ NO

7. Do your trainers have trouble planning appropriate timing and pacing for training sessions?

☐ YES ☐ NO

8. Are trainers unsure how to design blended or multi-modal learning experiences?

☐ YES ☐ NO

DESIGN PHASE SCORE: ____ / 8

📖 المرحلة الثانية: التصميم

الهدف: تقييم قدرة المدرب على تصميم الاستراتيجيات التدريبية، وبناء هيكل المحتوى، والتخطيط لتجارب تعلم فعّالة.

أسئلة التقييم:

1. هل يواجه المدربون لديك صعوبة في ترتيب المحتوى التدريبي بطريقة منطقية ومتدرجة؟

☐ نعم ☐ لا

2. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من اختيار الاستراتيجيات التدريبية المناسبة وفقاً لأهداف التعلم المختلفة؟

☐ نعم ☐ لا

3. هل يواجه المدربون صعوبة في تصميم أنشطة تعلم تفاعلية وجاذبة للمشاركين؟

☐ نعم ☐ لا

4. هل يفتقر المدربون إلى المعرفة بنماذج التصميم التعليمي المختلفة خارج نطاق ممارساتهم الحالية؟

☐ نعم ☐ لا

5. هل يواجه المدربون صعوبة في تصميم أدوات تقييم تتماشى مع أهداف التعلم؟

☐ نعم ☐ لا

6. هل يشعر المدربون بعدم الوضوح حول كيفية مراعاة أنماط التعلم المختلفة أثناء التصميم؟

☐ نعم ☐ لا

7. هل يواجه المدربون صعوبة في تخطيط الوقت والإيقاع المناسب للجلسات التدريبية؟

☐ نعم ☐ لا

8. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من كيفية تصميم تجارب تعلم مدمجة أو متعددة الأساليب؟

☐ نعم ☐ لا

درجة مرحلة التصميم: ____ / 8

📖 PHASE 3: DEVELOPMENT

Purpose: Assess the trainer's ability to create training materials, develop content, and produce learning resources.

Assessment Questions:

1. Do your trainers struggle to create professional, polished training materials?

☐ YES ☐ NO

2. Are trainers uncertain about using various authoring tools or technologies?

☐ YES ☐ NO

3. Do your trainers have difficulty developing engaging visual aids and multimedia content?

☐ YES ☐ NO

4. Are trainers unfamiliar with best practices for slide design and presentation materials?

☐ YES ☐ NO

5. Do your trainers struggle to create effective participant workbooks or job aids?

☐ YES ☐ NO

6. Are trainers uncertain about developing valid and reliable assessment instruments?

☐ YES ☐ NO

7. Do your trainers have trouble adapting existing materials for different audiences?

☐ YES ☐ NO

8. Are trainers unsure how to develop interactive or experiential learning activities?

☐ YES ☐ NO

📖 المرحلة الثالثة: التطوير

الهدف: تقييم قدرة المدرب على إعداد المواد التدريبية، وتطوير المحتوى، وإنتاج مصادر تعلم احترافية وفعّالة.

أسئلة التقييم:

١. هل يواجه المدربون لديك صعوبة في إعداد مواد تدريبية احترافية ومنظمة بشكل متقن؟
☐ نعم ☐ لا

٢. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من استخدام أدوات وتقنيات تطوير المحتوى أو برامج التأليف التعليمي المختلفة؟
☐ نعم ☐ لا

٣. هل يواجه المدربون صعوبة في تطوير وسائل بصرية ومحتوى متعدد الوسائط بشكل جذاب؟
☐ نعم ☐ لا

٤. هل يفتقر المدربون إلى المعرفة بأفضل الممارسات المتعلقة بتصميم العروض التقديمية والشرائح التدريبية؟
☐ نعم ☐ لا

٥. هل يواجه المدربون صعوبة في إعداد كتيبات المشاركين أو الأدلة العملية بشكل فعال؟
☐ نعم ☐ لا

٦. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من كيفية تطوير أدوات تقييم تتمتع بالصدق والموثوقية؟
☐ نعم ☐ لا

٧. هل يواجه المدربون صعوبة في تكييف المواد التدريبية الحالية لتناسب فئات مختلفة من المتعلمين؟
☐ نعم ☐ لا

٨. هل يشعر المدربون بعدم الوضوح حول كيفية تصميم أنشطة تعلم تفاعلية أو قائمة على التعلم التجريبي؟
☐ نعم ☐ لا

DEVELOPMENT PHASE SCORE: ____ / 8

درجة مرحلة التطوير: ____ / ٨

📖 PHASE 4: IMPLEMENTATION

Purpose: Assess the trainer's ability to deliver training effectively, manage the learning environment, and facilitate engagement.

Assessment Questions:

1. Do your trainers struggle with classroom management and creating a positive learning environment?

☐ YES ☐ NO

2. Are trainers uncertain about using various facilitation techniques effectively?

☐ YES ☐ NO

3. Do your trainers have difficulty adapting to different learner needs in real-time?

☐ YES ☐ NO

4. Are trainers unfamiliar with techniques to engage reluctant or resistant learners?

☐ YES ☐ NO

5. Do your trainers struggle to manage time effectively during training delivery?

☐ YES ☐ NO

6. Are trainers uncertain about using technology effectively during delivery?

☐ YES ☐ NO

7. Do your trainers have trouble handling challenging questions or difficult participants?

☐ YES ☐ NO

8. Are trainers unsure how to create interactive, participatory learning experiences?

☐ YES ☐ NO

📖 المرحلة الرابعة: التنفيذ

الهدف: تقييم قدرة المدرب على تقديم التدريب بفعالية، وإدارة بيئة التعلم، وتعزيز تفاعل ومشاركة المتدربين أثناء التنفيذ.

أسئلة التقييم:

١. هل يواجه المدربون لديك صعوبة في إدارة قاعة التدريب وخلق بيئة تعلم إيجابية؟
☐ نعم ☐ لا

٢. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من استخدام أساليب التيسير المختلفة بشكل فعال؟
☐ نعم ☐ لا

٣. هل يواجه المدربون صعوبة في التكيف مع احتياجات المتعلمين المختلفة أثناء التدريب بشكل فوري؟
☐ نعم ☐ لا

٤. هل يفتقر المدربون إلى المعرفة بأساليب إشراك المتعلمين غير المتحمسين أو المقاومين للمشاركة؟
☐ نعم ☐ لا

٥. هل يواجه المدربون صعوبة في إدارة الوقت بفعالية أثناء تقديم التدريب؟
☐ نعم ☐ لا

٦. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من استخدام التكنولوجيا والأدوات الرقمية بشكل فعال أثناء التدريب؟
☐ نعم ☐ لا

٧. هل يواجه المدربون صعوبة في التعامل مع الأسئلة الصعبة أو المشاركين ذوي التحديات؟
☐ نعم ☐ لا

٨. هل يشعر المدربون بعدم الوضوح حول كيفية تصميم وتنفيذ تجارب تعلم تفاعلية قائمة على المشاركة؟
☐ نعم ☐ لا

IMPLEMENTATION PHASE SCORE: ____ / 8

درجة مرحلة التنفيذ: ____ / ٨

📖 PHASE 5: EVALUATION

Purpose: Assess the trainer's ability to measure learning effectiveness, gather feedback, and demonstrate training impact.

Assessment Questions:

1. Do your trainers struggle to design effective evaluation strategies?

☐ YES ☐ NO

2. Are trainers uncertain about applying Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation?

☐ YES ☐ NO

3. Do your trainers have difficulty measuring actual learning outcomes versus just participant satisfaction?

☐ YES ☐ NO

4. Are trainers unfamiliar with methods to assess behavior change and application on the job?

☐ YES ☐ NO

5. Do your trainers struggle to collect and analyze meaningful evaluation data?

☐ YES ☐ NO

6. Are trainers uncertain about how to use evaluation data for continuous improvement?

☐ YES ☐ NO

7. Do your trainers have trouble demonstrating ROI or business impact of training?

☐ YES ☐ NO

8. Are trainers unsure how to conduct formative evaluation during training development?

☐ YES ☐ NO

📖 المرحلة الخامسة: التقييم

الهدف: تقييم قدرة المدرب على قياس فعالية التعلم، وجمع التغذية الراجعة، وإثبات الأثر الفعلي للتدريب على الأداء والأعمال.

أسئلة التقييم:

١. هل يواجه المدربون لديك صعوبة في تصميم استراتيجيات تقييم تدريب فعالة؟
☐ نعم ☐ لا

٢. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من كيفية تطبيق نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب بمستوياته الأربعة؟
☐ نعم ☐ لا

٣. هل يواجه المدربون صعوبة في قياس نتائج التعلم الفعلية وليس فقط مستوى رضا المشاركين؟
☐ نعم ☐ لا

٤. هل يفتقر المدربون إلى المعرفة بأساليب قياس التغيير السلوكي وتطبيق التعلم في بيئة العمل؟
☐ نعم ☐ لا

٥. هل يواجه المدربون صعوبة في جمع وتحليل بيانات التقييم بطريقة ذات معنى وقيمة؟
☐ نعم ☐ لا

٦. هل يشعر المدربون بعدم الوضوح حول كيفية استخدام نتائج التقييم في التحسين المستمر للبرامج التدريبية؟
☐ نعم ☐ لا

٧. هل يواجه المدربون صعوبة في إثبات العائد على الاستثمار (ROI) أو الأثر التجاري للتدريب؟
☐ نعم ☐ لا

٨. هل يشعر المدربون بعدم التأكد من كيفية تنفيذ التقييم التكويني أثناء تطوير البرامج التدريبية؟
☐ نعم ☐ لا

EVALUATION PHASE SCORE: ____ / 8

درجة مرحلة التقييم: ____ / ٨

SCORING SUMMARY

ADDIE Phase	Score	Interpretation	Priority Level
Analysis	___/8		
Design	___/8		
Development	___/8		
Implementation	___/8		
Evaluation	___/8		

TOTAL SCORE: ____ / 40

CUSTOMIZATION RECOMMENDATIONS

Based on Your Scores:

Critical Focus Areas (7-8 points):

- Allocate 30% of training time
- Include hands-on practice, case studies, and application exercises
- Provide additional resources and follow-up support
- Consider advanced modules or extended sessions

Major Focus Areas (5-6 points):

- Allocate 20% of training time
- Include practical examples and guided practice
- Provide standard resources and job aids

Moderate Focus Areas (3-4 points):

- Allocate 10% of training time
- Provide overview and key concepts
- Include basic resources

Minor Focus Areas (0-2 points):

- Allocate 5% of training time
- Brief review only
- Reference materials provided

ملخص الدرجات

المرحلة	الدرجة	مستوى الأولوية
التحليل	___ / ٨	
التصميم	___ / ٨	
التطوير	___ / ٨	
التنفيذ	___ / ٨	
التقييم	___ / ٨	

المجموع الكلي: ___ / ٤٠

توصيات التخصيص

بناءً على نتائجكم:

مجالات التركيز الحرجة (٧-٨ نقاط)

- تخصيص ٣٠٪ من وقت التدريب لهذه المرحلة
- تضمين تطبيقات عملية مكثفة، ودراسات حالة، وتمارين تطبيقية واقعية
- توفير مصادر إضافية ودعم متابعة بعد البرنامج
- إمكانية إضافة وحدات متقدمة أو جلسات تدريبية ممتدة

مجالات التركيز الرئيسية (٥-٦ نقاط)

- تخصيص ٢٠٪ من وقت التدريب
- تضمين أمثلة عملية وتطبيقات موجهة
- توفير مصادر قياسية وأدلة عمل

مجالات التركيز المتوسطة (٣-٤ نقاط)

- تخصيص ١٠٪ من وقت التدريب
- تقديم نظرة عامة مع التركيز على المفاهيم الأساسية
- توفير مصادر تعلم أساسية

مجالات التركيز المحدودة (٠-٢ نقطة)

- تخصيص ٥٪ من وقت التدريب
- مراجعة مختصرة فقط
- توفير مواد مرجعية للاطلاع الذاتي

📖 DEFAULT BALANCED PROGRAM (No Customization)

📖 البرنامج المتوازن الافتراضي (بدون تخصيص)

If you choose not to customize, the training will follow a balanced approach:

ADDIE Phase	Default Score	Time Allocation	Coverage Level
Analysis	5/8	20%	Moderate - Comprehensive
Design	5/8	20%	Moderate - Comprehensive
Development	5/8	20%	Moderate - Comprehensive
Implementation	5/8	20%	Moderate - Comprehensive
Evaluation	5/8	20%	Moderate - Comprehensive

المرحلة	الدرجة الافتراضية	نسبة الوقت	مستوى التغطية
التحليل	٥/٨	٢٠%	شاملة ومتوسطة
التصميم	٥/٨	٢٠%	شاملة ومتوسطة
التطوير	٥/٨	٢٠%	شاملة ومتوسطة
التنفيذ	٥/٨	٢٠%	شاملة ومتوسطة
التقييم	٥/٨	٢٠%	شاملة ومتوسطة

Balanced Program Features:

- Equal emphasis on all ADDIE phases
- Comprehensive coverage of fundamentals in each phase
- Standard mix of theory and practice
- Universal applicability across trainer skill levels
- Well-rounded training foundation

مميزات البرنامج المتوازن

- تركيز متساو على جميع مراحل ADDIE
- تغطية شاملة للأساسيات
- توازن بين النظرية والتطبيق
- مناسب لجميع مستويات المدربين
- قاعدة تدريبية متكاملة