



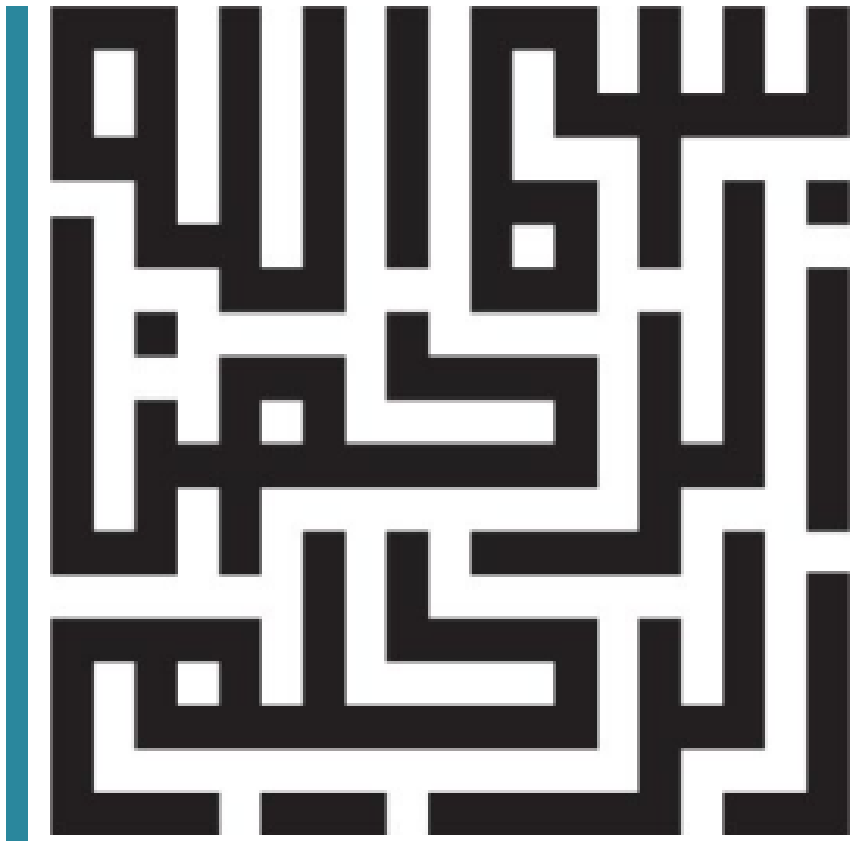
وزارة التعليم

Ministry of Education

دورة تدريب المدربين TOT



المدربة : بدرية المزيبي



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
٤	مكونات الحقيبة التدريبية
٥	دليل البرنامج
٦	إرشادات المتدربين
٧	المقدمة
١١	الوحدة الأولى : مدخل إلى عملية التدريب
١٣	الجلسة التدريبية الأولى : علم التدريب
١٥	٣٥ طريقة للتدريب الفعال
١٨	الجلسة التدريبية الثانية : أنواع الاستراتيجيات التدريبية
١٩	نظريات التعلم
٢٤	الوحدة الثانية الثانية : تحليل الاحتياجات التدريبية
٢٦	أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية
٢٩	الوحدة الثالثة : الأهداف التدريبية
٣٠	الجلسة التدريبية الثانية : صياغة الأهداف التدريبية
٣٨	الوحدة الرابعة : الحقيبة التدريبية
٤٠	الجلسة التدريبية الأولى : الحقيبة التدريبية
٤٩	الوحدة الخامسة : الألعاب التدريبية
٥٣	الجلسة التدريبية الثانية : الألعاب التدريبية
٦٢	الوحدة السادسة : الوسائل التدريبية
٦٥	الجلسة التدريبية الأولى : الوسائل التدريبية وأهميتها
٦٧	الوحدة السابعة : مهارات الالقاء
٦٩	الجلسة التدريبية الثانية : مهارات الالقاء والاقناع المتقدمة
٧٤	الوحدة الثامنة : صفات المدرب الفعال
٧٧	الجلسة التدريبية الأولى : أهم صفات المدرب الفعال
٨٠	قواعد التميز
٨٧	الجلسة التدريبية الثانية : مهارات لغة الجسد
٨٨	الإخراج الفني للحقيبة
٩٠	استمارة تقييم برنامج تدريبي
٩١	المراجع

مكونات الحقيبة التدريبية

اليوم	الجلسة	موضوع الجلسة	الزمن
الأول	الأولى	<ul style="list-style-type: none"> تعارف مدخل إلى عملية التدريب ٣٥ طريقة للتدريب الفعال 	١٤٠
	استراحة		٢٠
	الثانية	<ul style="list-style-type: none"> أنواع الاستراتيجيات التدريبية نظريات التعلم 	١٤٠
الثاني	الأولى	<ul style="list-style-type: none"> تحليل الاحتياجات التدريبية نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية 	١٤٠
	استراحة		٢٠
	الثانية	<ul style="list-style-type: none"> صياغة الأهداف التدريبية 	١٤٠
الثالث	الأولى	<ul style="list-style-type: none"> الحقيبة التدريبية 	١٤٠
	استراحة		٢٠
	الثانية	<ul style="list-style-type: none"> الألعاب التدريبية تقييم البرنامج التدريبي 	١٤٠
الرابع	الأولى	<ul style="list-style-type: none"> وسائل الإيضاح و ما أهميتها في الحقيبة التدريبية قواعد وقوانين رئيسية لوسائل الإيضاح 	١٣٠
	استراحة		٢٠
	الثانية	<ul style="list-style-type: none"> مهارات الالقاء و الاقناع المتقدمة 	١٥٠
الخامس	الاولى	<ul style="list-style-type: none"> أهم صفات المدرب الفعال قواعد التميز 	١٤٠
	استراحة		٢٠
	الثانية	<ul style="list-style-type: none"> مهارات لغة الجسد الفعالة في قاعات التدريب الإخراج الفني للحقيبة 	١٤٠
المجموع : 30 ساعة تدريبية			

دليل البرنامج

اسم البرنامج:

((إعداد المدربين TOT))

الهدف العام:

يهدف البرنامج إلى تنمية معارف ومهارات واتجاهات المشاركين في مهارات إعداد المدربين بكفاءة عالية واحترافية .

الأهداف التفصيلية :

يتوقع من المشاركين في نهاية الدورة أن يكونوا قادرين على:

- تعريف المشاركين بالمفاهيم الأساسية للعملية التدريبية وتوضيح أسس ومبادئ التدريب وشروط نجاح العملية التدريبية .
- تدريب المشاركين بشكل عملي وتطبيقي على إدارة العملية التدريبية
- تعريف المتدربين بالمبادئ والأساسيات للعملية التدريبية وكيفية تعليم الكبار .
- رفع إداء المتدربين باستعمال أفضل وسائل العرض والتقديم .
- تزويد المتدربين بمهارات إعداد مواد تدريبية متميزة وإعداد الحقيبة التدريبية الجيدة .

المستفيدون من الدورة:

جميع المهتمين بالتطوير في مجال تدريب المدربين

مدة البرنامج:

(6) أيام تدريبية ، (30) ساعة تدريبية .

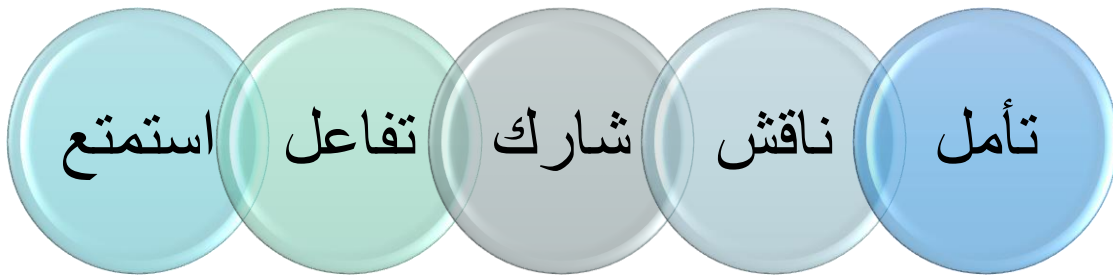
- التدريب لا يكون فعالاً إلا بالمشاركة الجماعية عن طريق طرح الأفكار وإبداء الآراء ، والتعبير عنها بحرية ، ودون تردد أو خجل.
- أخي المتدرب لا تتعجل بالحكم على ما تسمعه أو تشاهده بالإيجاب أو السلب، واجعل حكمك في نهاية البرنامج.
- ليس بالضرورة أن كل ما تعتقده لا بد أن يكون صواباً ، فربما الصواب أو الأفضل – على أقل تقدير - لم تتعلمه بعد ، فلا تحرم نفسك معرفة الصواب أو الأفضل ؛ بسبب قناعاتك السابقة.
- نرجو أن يحدث البرنامج تغييراً إيجابياً في أفكارنا ومهاراتنا – بإذن الله – لكن شرط ذلك: أن يكون لدينا الاستعداد الداخلي للتغيير الإيجابي.
- أخي المتدرب نقدر لك وضع هاتفك الجوال على الوضع الصامت، ويمكن لك في الاستراحات الإجابة على المتصلين بك.
- حاول أن تسجل في حقيبتك كل فائدة تراها تضيف لك جديداً ، ولا تؤجلها معتمده على حفظك وذاكرتك .
- تقبل الدور الذي يسند إليك في المجموعة .
- أخي المتدرب المدرب ليس مفوض بأن يأذن لك بالغياب ، فاحرص على ما ينفعك

هذا البرنامج التدريبي يركز بنسبة ٢٠% على التأسيس العلمي المنهجي للمدرب وبنسبة ٨٠% على التطبيقات العملية التي تهدف على تكوين وتنمية المهارات التطبيقية من خلال التركيز على تقديم المشارك لمجموعة كبيرة من التطبيقات العملية وخضوعه لاختبارات وتقييمات وتلقيه للتغذية الراجعة المباشرة من فريق التدريب . يقدم لكم برنامج تدريب المدربين المهارات الأساسية والطرق العملية للتدريب (مهما كان مجال تخصصكم) حيث يركز البرنامج على التعريف بأساسيات التدريب وإعداد الأهداف و بناء الحقائب والمحتويات التدريبية، وتنمية فن الإلقاء، واستراتيجيات تنفيذ البرامج، ثم ينتقل بكم لإدارة العملية التدريبية فيتعلم المشاركون قواعد المدرب الفعال وإدارة التسجيل وتجهيز المكان بالإضافة إلى مهارات الاقناع الخاصة بأنماط الجماهير المختلفة .

هذا البرنامج التدريبي خطط له لأن يكون مشغلاً تدريبي يتم فيه تفعيل إستراتيجية التدريب المصغر Microteaching وهو أسلوب فعال لتدريب المدربين في بيئة تدريبية مشابهة للبيئة التدريبية الواقعية .

و من مميزات هذه الحقبة التدريبية الجمع بين الإطار المعرفي والتطبيق العملي من خلال عمل المجموعات داخل الدورة و استخدام أسلوب التعليم التوليدي في التدريب و نحن ندعوكم لمشاركتنا هذا البرنامج التدريبي و الاستمتاع و الاستفادة من هذه الدورة راجين من الله أن تسهم هذه الدورة في خدمة الحركة التدريبية و التعليمية و التربوية و الإدارية في بلادنا العزيزة

أساليب تنفيذ البرنامج	مستلزمات التدريب
١- التدريب المباشر	١- حقيبة المادة العلمية (نسخة للمتدربين)
٢- ألعاب ذهنية	٢- سبورة + أقلام + أوراق بيضاء إضافية
٣- التأمل المشترك	٣- أقلام ملونة أحمر ، أخضر ، أزرق
٤- أسلوب حل المشكلات	
٥- أسلوب دراسة الحالة	
٦- القياس العلمي	



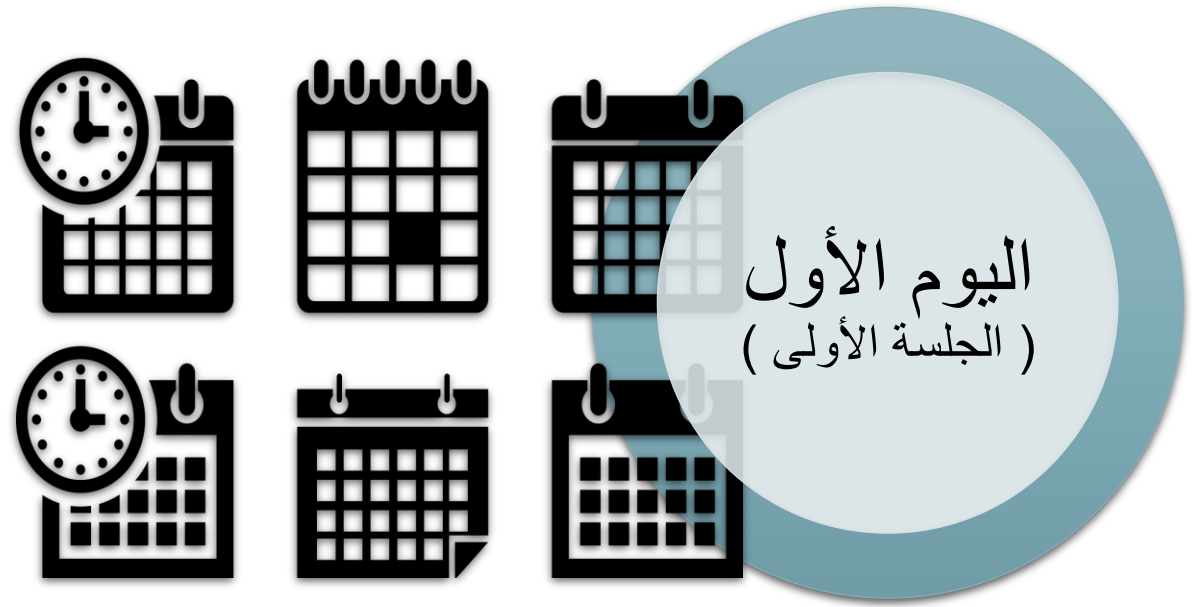
ماذا تتوقع بعد انتهاء الدورة ؟

	المعارف
	المهارات
	السلوك



١	النشاط
٢٠ دقائق	نشاط جماعي
التعارف بين أفراد المجموعة	هدف النشاط





موضوعات الجلسة :

- مدخل إلى عملية التدريب
- ٣٥ طريقة للتدريب الفعال

الأهداف التفصيلية :

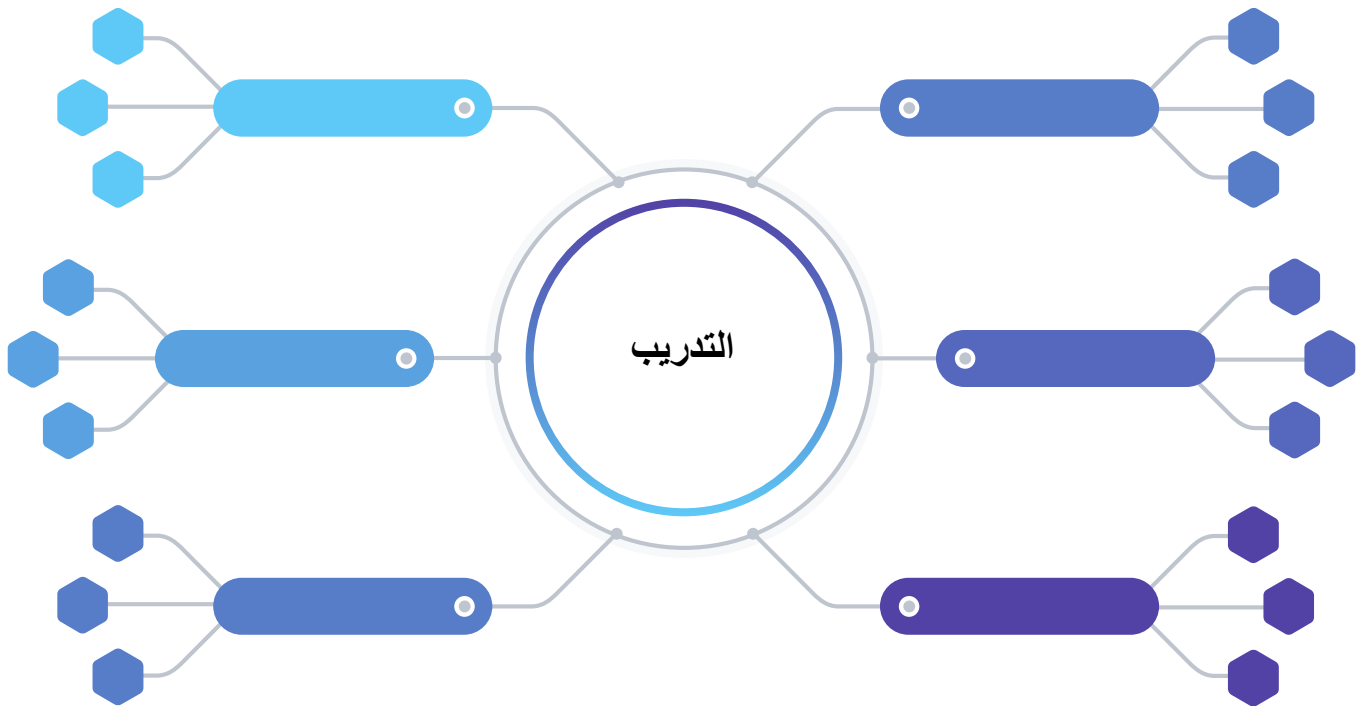
يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة أن يكون قادر على أن :

- يعرف المفاهيم اللازمة لعملية التدريب
- يحدد اهم ٣٥ طريقة لتدريب الفعال

م	الموضوع	الأسلوب التدريبي	وضعية النشاط	المدة بالدقائق
١	١-١-١ نشاط مدخل الى عملية التدريب	تطبيق عملي	جماعي	٢٠
٢	عرض المادة العلمية ومناقشتها	محاضرة		٤٠
	١-١-٢ ٣٥ طريقة للتدريب الفعال	تطبيق عملي	جماعي	٢٠
	عرض المادة العلمية ومناقشتها	الحوار		٤٠
٧	المجموع			١٢٠

الزمن : ٢٠ د	رقم النشاط : (١-١-١)
الهدف من النشاط : أن يعرف المتدرب المفاهيم اللازمة لعملية التدريب	أسلوب التنفيذ : العصف الذهني
المواد المستخدمة : لوح فلين ، اقلام	موضوع النشاط : مدخل إلى عملية التدريب

أخي المتدرب بالتعاون مع مجموعتك ضع كلمات تدل على مفهوم التدريب على الخريطة الذهنية للمفردة ثم صغ تعريفا شاملا بحسب خريطتك الذهنية التي توصلت إليها .





ما هو التدريب

- **إجراء تعليمي** يساعد الأفراد على اكتساب أو تطوير المهارات والأفكار والاتجاهات والمعرفة اللازمة للوصول إلى الأهداف المرسومة وفق خطط التنمية الشاملة .
- **هو العملية المنظمة** التي يتم من خلالها تغيير السلوكيات والمعارف والدافعية من أجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الموظف ، وبين متطلبات العمل .

أهمية التدريب :

١. تكوين وتنمية وصقل مهارات الأفراد والجماعات بما يساهم في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة
٢. تذكير العاملين بقواعد وأساليب الأداء وتعريفهم بما يستحدث من أدوات وأجهزة
٣. تكوين صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق مركزية الأداء
٤. تطوير سلوكيات الأفراد والجماعات
٥. المساهمة في إعادة التوازن النوعي والكمي لهيكل العمالة
٦. التمهيد لإعادة التنظيم الإداري والتطوير التنظيمي

فوائد التدريب للأفراد والمؤسسات



<p>الزمن : ٢٠ د</p>	
<p>الهدف من النشاط : أن يحدد المتدرب مفهوم اهم استراتيجيات التدريب الفعال</p>	<p>رقم النشاط : (١-١-٢)</p>
<p>المواد المستخدمة : لا يوجد</p>	<p>أسلوب التنفيذ : التأمل المشترك</p>
<p>موضوع النشاط : ٣٥ طريقة للتدريب الفعال</p>	

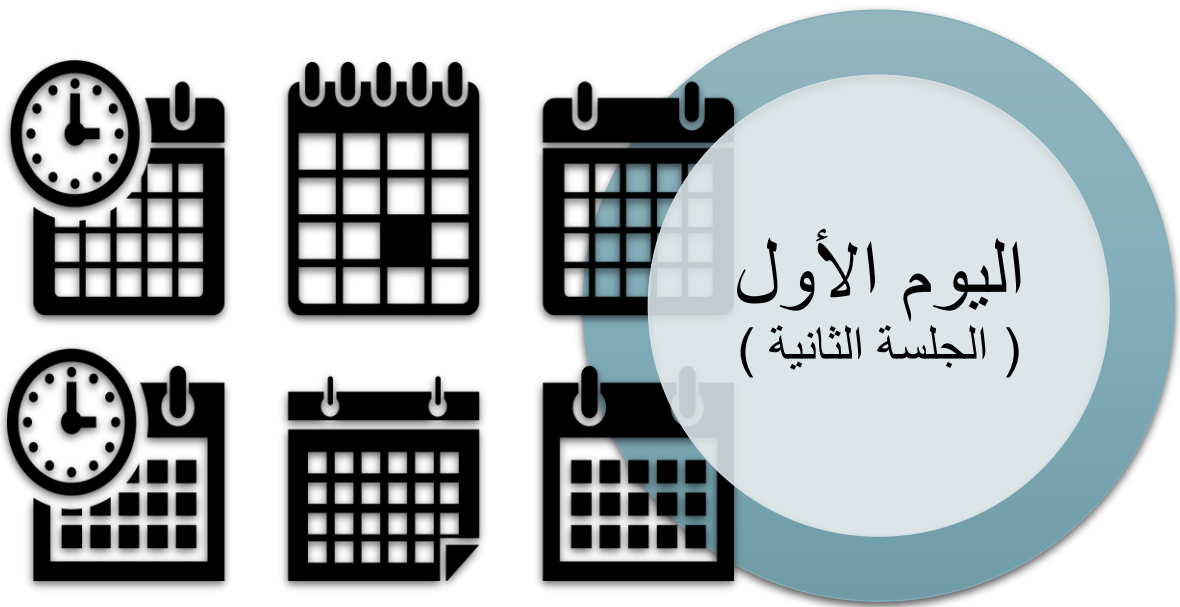
أخي المتدرب تابع مع مجموعتك الفيديو التالي و دون ما توصلتم اليه :

A pink computer monitor icon with a white screen and a pink base. The monitor is centered in the upper half of the page.

التدريب الفعال : خمسة وثلاثون طريقة للتدريب الفعال

لتوصيل المعلومات الى المشاركين هناك طرق كثيرة وليس اسلوب اللقاء فقط، واليكم بعض الطرق التقليدية والابداعية :





موضوعات الجلسة:

- أنواع الاستراتيجيات التدريبية
- نظريات التعلم

الأهداف التفصيلية:

يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة أن يكون قادرا على:

- التعرف على أهم أنواع الاستراتيجيات التدريبية وكيفية تطبيقها
- مناقشة وسائل تفعيل نظريات التعلم في العملية التدريبية

م	الموضوع	الأسلوب التدريبي	وضعية النشاط	المدة بالدقائق
١	١-٢-١ نشاط أنواع الاستراتيجيات التدريبية	تطبيق عملي	جماعي	٣٠
٢	عرض المادة العلمية ومناقشتها	محاضرة		٤٠
٣	٢-٢-١ نظريات التعلم	تطبيق عملي		٣٠
٤	عرض المادة العلمية ومناقشتها	الحوار	ثنائي	٤٠
٧	المجموع			١٤٠

أخي المتدرب هل تعتقد ان نظريات التعلم عقدت العملية التعليمية ام زادتها وضوحها ثم
فند رأيك

[illegible]

الزمن : ٣٠ د

رقم النشاط : ٢-٢-١

أسلوب التنفيذ : دراسة الحالة	وضعية النشاط : ثنائي
الهدف من النشاط : هذا النشاط من النشاطات التي تعطي صورة واضحة عن تعريف المشاركين لبعض المفاهيم الأساسية في نظريات التعلم	المواد المستخدمة : لوح، قلم فولوماستر، ساعة لضبط الوقت
موضوع النشاط : نظريات التعلم	

فيما يلي مجموعة من حالات مقاومة التدريب المتوقعة ، أدرس هذه الحالات مع مجموعتك وضع مقترحات للتغلب عليها:

الحالة/الموقف	اقتراحات للتغلب على المقاومة
١. لا يود المتدربون أن يكونوا في التدريب، قد يكون ذلك لكثرة مشاغلهم بالعمل أو بأمور الحياة الأخرى أو لأنهم يرونها مضيعة للوقت.	
٢. لا يعلم المتدربون سبب تواجدهم في التدريب. لا يعلمون لم طلب منهم الحضور وما هو موضوع التدريب ولا ما يعود عليهم من منفعة منه.	
٣. لدى المتدربين اتجاهات سلبية نحو عملهم أو حياتهم ويقومون بجلب هذه السلبية إلى التدريب ويوجهون تذمرهم واستياءهم نحو المدرب.	
٤. لدى المتدربين اتجاهات سلبية نحو موضوع التدريب ولا يرون قيمة لهذا التدريب في عملهم أو حياتهم.	
٥. يشعر المتدربون بأنهم مكرهين على الخروج من بيئتهم المعتادين عليها.	
٦. لا يرى المتدربون شيئاً جديداً في التدريب (لا يضيف شيئاً جديداً إلى خبراتهم) ويرى المتدربون أنهم يعرفون أكثر من المدرب.	

أهم نظريات التعلم:

أولاً: نظرية بلوم:

تمر عملية التعلم وفق هذه النظرية بعدة مراحل، تعتمد كل واحدة على الأخرى وبطريقة تصاعدية بحيث لا يمكن الوصول إلى مرحلة دون إتمام المرحلة التي تسبقها وهذه المراحل تشمل:

المعرفة : المعلومة يتم تعلمها بتذكر المحتوى العام لها إما عن طريق التذكر أو الإدراك.

الاستيعاب : المعلومة يتم تعلمها عبر التفسير أو الترجمة إذا احتاج الأمر.

التطبيق : المعلومة يتم تعلمها من خلال تطبيقها في سياق جديد مختلف عن السياق الذي تعلموها فيه

التحليل : المعلومة يتم تعلمها من خلال تجزئة وتحليل المعلومات الجديدة.

التركيب (الجمع) : المعلومة يتم تعلمها بربط المعلومات الجديدة بمعلومات قديمة ويركبوها ويدمجوها بطرق جديدة ومختلفة حتى يستطيعوا أن يخرجوا بمفاهيم جديدة.

التقييم : المعلومة يتم تعلمها بربطها بخلفياتهم السابقة عن نفس المعلومة والتقييم النهائي للمعلومة الجديدة تعود لما يراه الشخص مناسباً.

ثانياً: نظرية جاردنر:

تطرح هذه النظرية بأن الناس يتعلمون بعدة طرق ويحدد هذه الطرق نوع الشخصية التي تحدد تفضيلات التعلم للشخص، وفهم آلية التعلم المفضلة للشخص المتعلم هو المفتاح لتحديد طريقة التعلم المفضلة، فلكل متعلم نمط تعلم مفضل، ومن هذه الأنماط:

- لفظي / لغوي (فكرة عقلية لفظية).
- منطقي / رياضي.
- مرئي / مكاني.
- موسيقي / إيقاعي.
- جسدي / حركي.
- شخصي ذاتي (من خلال أفكار ذاتية).
- بين الأشخاص (من خلال تبادل الأفكار مع أشخاص آخرين).
- الطبيعي (البيئية)
- الوجودي (البحث عن معنى الحياة).

[illegible]