



وزارة التعليم

Ministry of Education

دورة تدريب المدربين TOT



المدربة : بدرية المزیني

البِرَّ الْأَكْبَرُ

## فهرس المحتويات

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

## مكونات الحقيقة التدريبية

الزمن	موضوع الجلسة	الجلسة	اليوم
١٤٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعارف</li> <li>• مدخل إلى عملية التدريب</li> <li>• ٣٥ طريقة للتدريب الفعال</li> </ul>	الأولى	الأول
٢٠	استراحة		
١٤٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أنواع الاستراتيجيات التدريبية</li> <li>• نظريات التعلم</li> </ul>	الثانية	
١٤٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحليل الاحتياجات التدريبية</li> <li>• نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية</li> <li>• أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية</li> </ul>	الأولى	
٢٠	استراحة		
١٤٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• صياغة الأهداف التدريبية</li> </ul>	الثانية	الثاني
١٤٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الحقيقة التدريبية</li> </ul>	الأولى	
٢٠	استراحة		
١٤٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الألعاب التدريبية</li> <li>• تقييم البرنامج التدريسي</li> </ul>	الثانية	
١٣٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وسائل الإيضاح وما أهميتها في الحقيقة التدريبية</li> <li>• قواعد وقوانين رئيسية لوسائل الإيضاح</li> </ul>	الأولى	الرابع
٢٠	استراحة		
١٥٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مهارات الالقاء والاقناع المتقدمة</li> </ul>	الثانية	الخامس
١٤٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أهم صفات المدرب الفعال</li> <li>• قواعد التميز</li> </ul>	الأولى	
٢٠	استراحة		
١٤٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مهارات لغة الجسد الفعالة في قاعات التدريب</li> <li>• الإخراج الفني للحقيقة</li> </ul>	الثانية	
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 بمبادئ وأساسيات 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:

( ٦ ) أيام تدريبية، ( ٣٠ ) ساعة تدريبية.

- التدريب لا يكون فعالاً إلا بالمشاركة الجماعية عن طريق طرح الأفكار وابداء 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 تعتقد لا بد أن يكون صواباً ، فربما الصواب أو الأفضل - على أقل تقدير - لم تتعلمته 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 التدريسي يركز بنسبة ٢٠٪ على التأسيس العلمي المنهجي للمدرب وبنسبة ٨٪ على التطبيقات العملية التي تهدف على تكوين وتنمية المهارات التطبيقية من خلال التركيز على تقديم المشارك لمجموعة كبيرة من التطبيقات العملية وحضوره لاختبارات وتقديرات 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 وبناء 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 التدريسي خطط له لأن يكون مشغلاً تدريسي يتم فيه تفعيل إستراتيجية التدريب المصغر Microteaching وهو أسلوب فعال لتدريب المدربين في بيئة تدريبية مشابهة للبيئة التدريبية الواقعية .

و من مميزات هذه الحقيقة التدريبية الجمع بين الإطار المعرفي والتطبيق العملي من خلال عمل المجموعات داخل الدورة واستخدام أسلوب التعليم التوليدى في التدريب و نحن ندعوك لمشاركة هذا البرنامج التدريسي والاستمتاع والاستفادة من هذه الدورة راجين من الله أن تسهم هذه الدورة في خدمة الحركة التدريبية والتعليمية والتربوية والإدارية في بلادنا العزيزة

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



ماذا تتوقع بعد انتهاء الدورة ؟





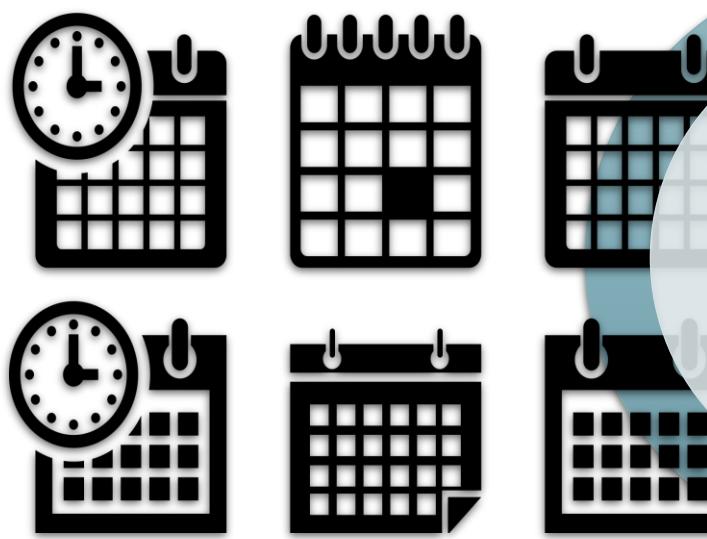


## نشاط للتعرف

١	النشاط
٢٠ دقيقة	نشاط جماعي
التعرف بين أفراد المجموعة	هدف النشاط



**اليوم الأول**  
(الجلسة الأولى)



### **م الموضوعات الجلسة :**

- مدخل إلى عملية التدريب
- ٣٥ طريقة للتدريب الفعال

### **الأهداف التفصيلية :**

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

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

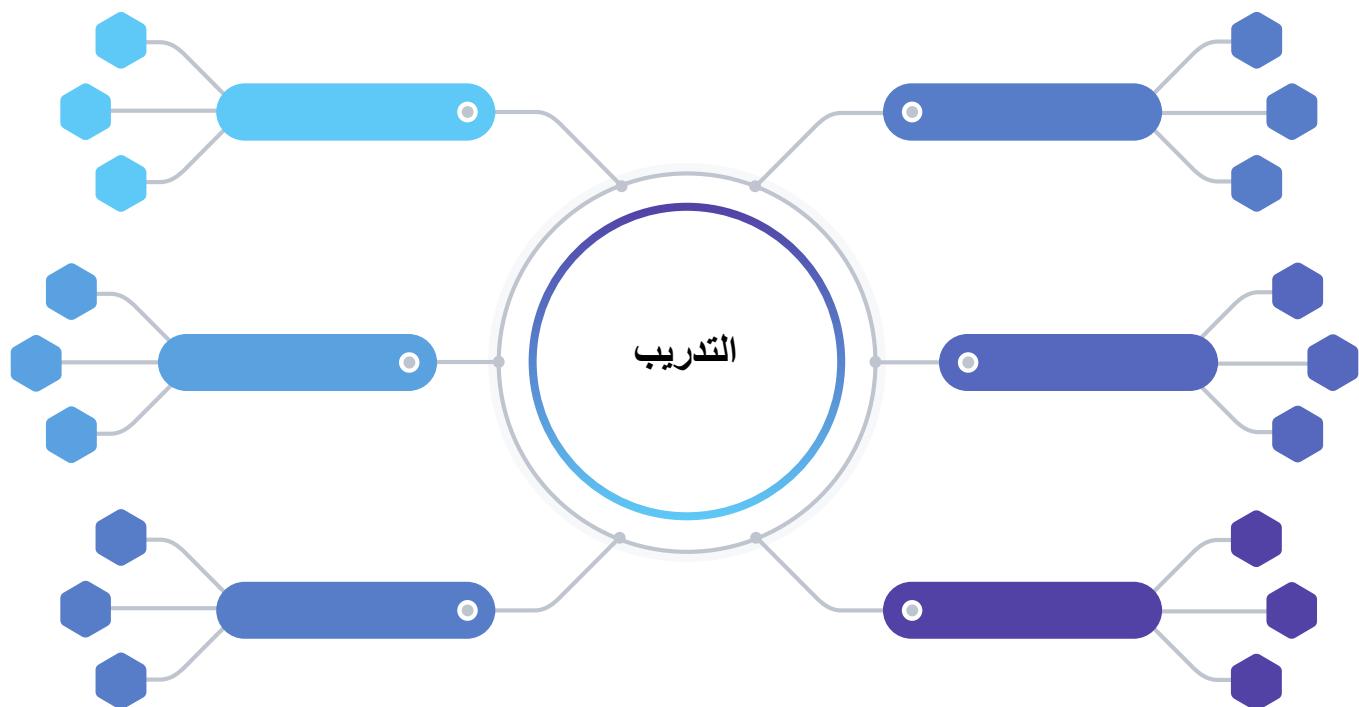
المدة بالدقائق	وضعية النشاط	الأسلوب التدريسي	الموضوع	M
٢٠	جماعي	تطبيق عملى	١-١ نشاط مدخل الى عملية التدريب	١
٤٠		محاضرة	عرض المادة العلمية ومناقشتها	٢
٢٠	جماعي	تطبيق عملى	٢-١ ٣٥ طريقة للتدريب الفعال	
٤٠		الحوار	عرض المادة العلمية ومناقشتها	
١٢٠	<b>المجموع</b>			
				٧

رقم النشاط : (١-١-١)

الزمن : ٢٠ د

النحو التنفيذ : العصف الذهني	وضعية النشاط : جماعي	الهدف من النشاط : أن يعرف المتدرب المفاهيم الالزمة لعملية التدريب
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 صبغ تعريفا شاملا بحسب خريطتك الذهنية التي توصلت إليها .





## ما هو التدريب

• إجراء تعليمي يساعد الأفراد على اكتساب أو تعليم المهارات والآفكار والاتجاهات والمعرفة اللازمة للوصول إلى الأهداف المرسومة وفق خطط التنمية الشاملة.

• هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير السلوكات والمعرفة والدافعية من أجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الموظف ، وبين متطلبات العمل .

### أهمية التدريب :

١. تكوين وتنمية وصقل مهارات الأفراد والجماعات بما يسهم في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة
٢. تذكير العاملين بقواعد وأساليب الأداء وتعريفهم بما يستحدث من أدوات وأجهزة
٣. تكوين صفات ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق مركبة 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



رقم النشاط : (٢-١-١)

## **أسلوب التأمل المشترك : التأمل التنفيذ**

**الهدف من النشاط :** أن يحدد الد

استراتيجيات التدريب الفعال

### **موضوع النشاط : ٣٥ طريقة للتدريب الفعال**

وضعية النشاط : حماع

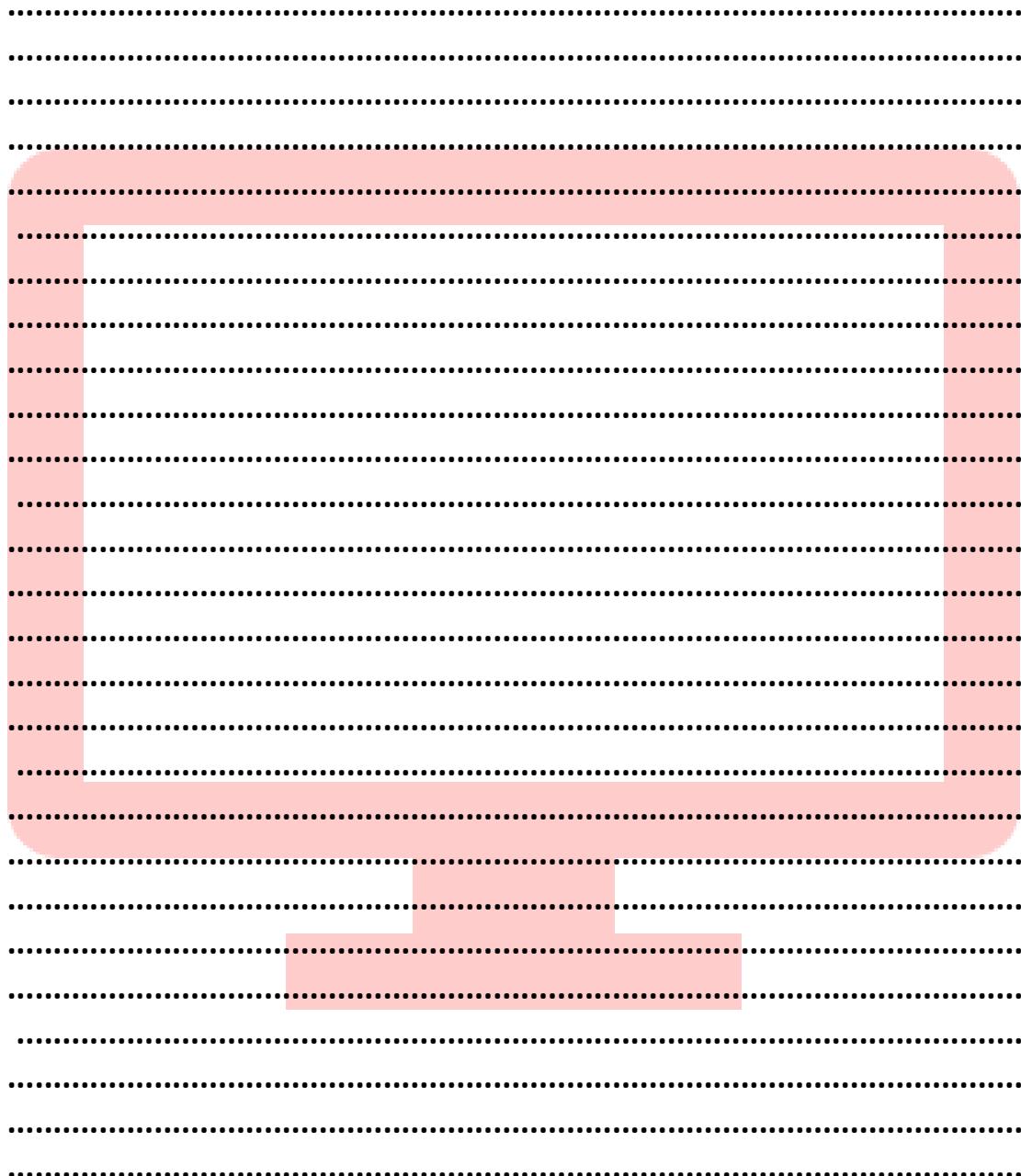
## وضعية النشاط : جماعي

المواد المستخدمة: لا يوجد

**الهدف من النشاط : أن يحدد المتدرب مفهوم اهم**

استراتيجيات التدريب الفعال

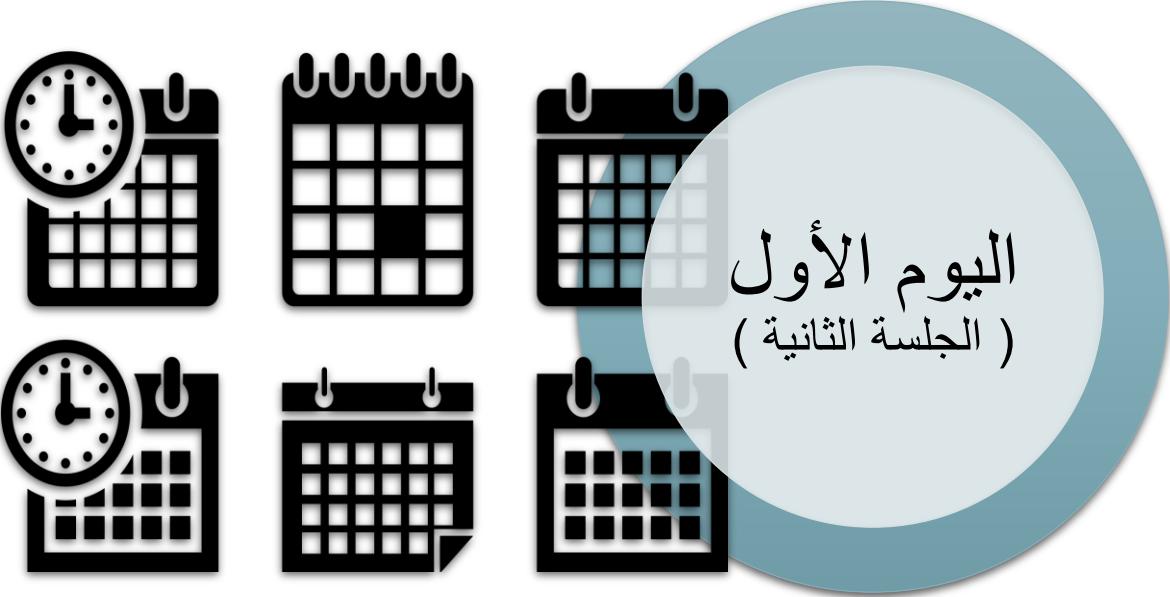
أخي المتدرّب تابع مع مجموعتك الفيديو التالي و دون ما توصلتم اليه :



## التدريب الفعال : خمسة وثلاثون طريقة للتدريب الفعال

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





## م الموضوعات الجلسة:

- أنواع الاستراتيجيات التدريبية
- نظريات التعلم

### الأهداف التفصيلية:

يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة أن يكون قادرًا على:

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

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

رقم النشاط : (١-٢-١)

أسلوب التنفيذ: العصف الذهني

**الهدف من النشاط :** التعرف على أهم أنواع المواد المستخدمة : لا يوجد الاستراتيجيات التدريسية وكيفية تطبيقها

## **موضوع النشاط : أنواع الاستراتيجيات التدريبية**

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

رقم النشاط : ٢-١-٢

الزمن : ٣٠ د	أسلوب التنفيذ : دراسة الحالة
وضعية النشاط : ثنائى	المواد المستخدمة : لوح، قلم فولوماستر، ساعة لضبط الوقت
موضع النشاط : نظريات التعلم	الهدف من النشاط : هذا النشاط من النشاطات التي تعطي صورة واضحة عن تعريف المشاركين لبعض المفاهيم الأساسية في نظريات التعلم

فيما يلي مجموعة من حالات مقاومة التدريب المتوقعة ، أدرس هذه الحالات مع مجموعتك وضع مقتراحات 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 ويعملون تدميرهم 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:

### أولاًً: 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 تعلّمها بتذكّر المحتوى العام لها إما عن طريق التذكّر أو الإدراك.

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

التطبيق : المعلومة يتم تعلّمها من خلال تطبيقها في سياق جديد مختلف عن السياق الذي تعلّموها فيه

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

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

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

### ثانياً: نظرية جاردنر:

طرح هذه النظرية بأن الناس يتعلّمون بعدة طرق ويحدد هذه الطرق نوع الشخصية التي تحدّد تفضيلات التعلم للشخص، وفهم آلية التعلم المفضلة للشخص المتعلّم هو المفتاح لتحديد طريقة التعلم المفضلة، فلكل متعلّم نمط تعلم مفضل، ومن هذه الأنماط:

- لفظي / لغوياً ( 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 ) .

