



برنامج تأهيل المدربين والاستشاريين دورة تدريب المدربين

إذا أردت أن تكون مدرباً محترفاً
على درجة عالية من المعرفة النظرية والعملية والأداء في مجال التدريب
فإنك لا تحتاج إلى أي دورة أخرى غير هذه الدورة!!!

حسب معايير الأكاديمية البريطانية لتطوير الموارد البشرية
ونموذج الجدارة التدريبية TCM

**HRDA Training Competency Model
Train the Trainers Programme TTP**



2006

دورة تدريب المدربين

**إذا أردت أن تكون مدربا محترفا
على درجة عالية من المعرفة النظرية والعملية والأداء في مجال التدريب
فإنك لا تحتاج إلى أي دورة أخرى غير هذه الدورة!!!**

- § دورة فريدة هي الأولى من نوعها باللغة العربية شكلا ومضمونا وأداء. تقدم فيها عصارة البحوث في نظريات التعلم وأنماطه، وخلاصة النماذج في التدريب ومهاراته وفنونه، بأسلوب واضح وفعال.
- § تتميز الدورة بالاهتمام التطبيقي العملي الذي يتيح للمتدرب اكتساب المهارات اللازمة ليصبح مدربا محترفا على درجة عالية من المعرفة النظرية والعملية والأداء، وسيكون المتخرج فيها حقا مدربا محترفا
- § تحتوي الدورة على أكثر من 1000 شريحة، وأكثر من 20 نموذجا علميا في التعلم والتدريب وأساليبه وطرقه، وتصميم الدورات، وكتابة الأهداف، وفنون الأداء والتقييم، وغير ذلك.
- § يتم تقييم المتدربين حسب نموذج فعال لتقييم المدرب. ويتم تسجيل النقاط على برنامج إكسل في الكمبيوتر لغرض المقارنة والتحليل - ويتم ذلك يوما بيوم لجميع المتدربين.

أهداف الدورة

الهدف الأساس لهذه الدورة هو إعداد المشاركين فيها نظريا وعمليا ليصبحوا مدربين مقتدرين ويتمتعوا بكفاية عالية في تحليل الحاجات التدريبية، وتحديد الأهداف التدريبية، وتصميم الدورات، وتقديمها، وتقييمها، على أسس علمية وبمهارات عالية المستوى شكلا ومضمونا.

لمن هذه الدورة

صممت هذه الدورة للمدربين الجدد والمحترفين على حد سواء، والعاملين في مجال التربية والتعليم، ومديري تطوير الموارد البشرية، ومسؤولي المؤسسات التربوية والتعليمية، والاستشاريين، وكل من لها اهتمام بالتعلم والتدريب.

بعض المزايا للمشاركين بهذه الدورة

- § الحصول على لقب وشهادة مدرب معتمد (Certified Trainer (CT)، ووضع اسمه في قائمة المدربين المعتمدين.
- § عضوية مجانية مدى الحياة في الأكاديمية البريطانية لتطوير الموارد البشرية واستعمال لقب MHRDA.
- § صفحة خاصة به على موقع الأكاديمية تشمل كافة المعلومات الخاصة به من معلومات اتصال وسيرة ذاتية (ويمكنه تعديل المعلومات إن شاء).
- § صفحة لجدول التدريب السنوي الخاص به حيث يستطيع المدرب أن يدخل الدورات التي سيدربها ويعرضها على موقع الأكاديمية كجدول تدريب خاص به. ويمكنه إضافة، أو تعديل، أو حذف أي دورة خاصة به.
- § مادة تدريبية لثلاث دورات (باور بوينت على CD)، مع إيمان الحصول على مواد التدريبية لنحو 40 دورة كاملة (حسب الشروط المعمول بها).
- § 50% خصم على أجور اعتماد الدورات التدريبية الخاصة بالمدرب.

إضافة جديدة إلى دورة تدريب المدربين!

أضيفت إلى دورة تدريب المدربين ثلاث دورات قصيرة مدة كل منها تتراوح بين 1-3 أيام. سيحصل مشاركو دورة تدريب المدربين على المادة التدريبية لهذه الدورات الثلاث على شكل ملفات باور بوينت في قرص مدمج. الدورات هي:

- § التخطيط الاستراتيجي
- § فن القيادة
- § أدوات الجودة السبع

سنتيح هذه الدورات للمدربين المعتمدين فرصة ثمينة حيث يمكنهم إقامة هذه الدورات بعد تخرجهم مباشرة كمدربين معتمدين.

دورة تدريب المدربين

تفصيل محتوى الدورة

- § الأساس النظري لنظام 4MAT®
- § الأنماط الأربعة الرئيسية، وطرق التدريس المناسبة لكل نمط
- § وصفة الخطوات العشر
- § تجانب الدماغ
- § المراحل الأربع للتعلم في نظام فورمات

2.6 تعليم الكبار

- § نظرية تعليم الكبار
- § نموذج مالكوم نوليس
- § البيداغوجيا و الأندراجوجيا
- § متطلبات تعليم الكبار
- § مصادر تحفيز المتدربين
- § عوائق التحفيز
- § شروط التعلم
- § تطوير تصنيف بلوم، جدول الأهداف التعليمية

2.7 التعلم السريع

- § التعلم السريع
- § التحفيز
- § المعتقدات الذاتية
- § حفظ واسترجاع المعلومات
- § دائرة التعلم السريع
- § المراحل التسع للتعلم السريع
- § أساليب التعلم – تفضيلات الحواس، تعدد الذكاء
- § تطبيقات التعليم والتعلم

الوحدة 3: التصميم

3.1 تصميم النظام التدريبي

- § تصميم النظام التدريبي ISD
- § نموذج التاءات الخمسة ADDIE
- § المستويات الخمسة لتقييم التدريب
- § التصميم السريع للنماذج الأولية RPD
- § مصفوفة تطوير الموارد البشرية

3.2 تحليل الاحتياجات التدريبية

- § الاحتياجات التدريبية ودورة التدريب
- § النتائج المطلوبة من التدريب
- § عملية تحليل احتياجات التدريب
- § متطلبات القيام بتحليل احتياجات التدريب
- § مراحل عملية تحليل احتياجات التدريب
- § خطوات عملية تحليل احتياجات التدريب
- § أساليب دراسة احتياجات الأفراد والمؤسسات
- § أساليب تقييم الاحتياجات
- § ما هي الطرق المناسبة لجمع المعلومات؟

3.3 تحديد الأهداف التدريبية

- § الأهداف السلوكية للتدريب
- § أنواع نواتج التعلم

الوحدة 1: مقدمة

- § سوق التدريب: الإنفاق على التدريب
- § طرق التدريب المفضلة
- § من هو المدرب الجيد؟
- § دور المهارة التدريبية في التدريب وأهميتها
- § الجدارة ومواصفاتها
- § نماذج الجدارة للمدربين
- § نموذج الجدارة للتدريب والتطوير - (EOSC) بريطانيا
- § نموذج الجدارة للتدريب والتطوير - (FAS) أيرلندا
- § نموذج الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير – (ASTD) الولايات المتحدة
- § نموذج المجلس العالمي لمواصفات التدريب ibstpi
- § نموذج الأكاديمية البريطانية لجدارة المدرب TCM
- § تقييم مهارة المدرب باستعمال مقياس TAM

الوحدة 2: نظرية التعلم

2.1 نظرية التعلم

- § ما هو التعلم؟ ما الذي يُعلم وما الذي يُتعلّم؟
- § تصنيف بلوم ومجالات التعلم: معرفي، عاطفي، حركي – نفسي
- § منظومة التعليم والتعلم: الموضوع، المتعلم، المعلم، السياق
- § الدور التقليدي، هيمنة المعلم، نمط الإشراف، الاعتبارات والمعايير الثقافية
- § منحى التعلم، سُلّم التعلّم
- § مقاومة التعلم وأسبابها
- § نظريات التعلم: النظرية السلوكية، النظرية المعرفية والنظرية البنائية

2.2 أنماط التعلم

- § أنماط التعلم ووسائله
- § استنبان فارك VARK
- § نموذج أنماط التعلم - نموذج الطبقات الثلاث (نموذج البصلة) كاري
- § أنماط التعلم - طرق التدريس المفضلة
- § أنماط التعلم - نمط معالجة المعلومات
- § أنماط التعلم - نمط الشخصية المعرفية

2.3 دورة التعلم – كولب

- § دورة كولب للتعلم
- § أنماط التعلم لـ كولب
- § كيف تُدرك (كيف نعرف)
- § كيف نعالج (كيف نفهم)
- § دائرة التعلم التجريبي
- § نموذج كولب والتخصصات الدراسية

2.4 دورة التعلم – هوني ومفورد

- § نموذج هوني ومفورد
- § مقارنة بين مراحل دورة كولب وأنماط التعلم لهوني ومفورد
- § أنماط التعلم لهوني ومفورد
- § استنبان LSQ لأنماط التعلم

2.5 دورة التعلم – مكارثي

- § الحوافز والحاجات الصحية - هيرزبيرغ
- § نظرية الدرفير: الوجود، الارتباط، النمو
- § نظرية ماكليان: الإنجاز، الارتباط، القوة
- § تطابق المحتويات لنماذج التحفيز

4.3 مهارات الإلقاء

- § الملابس، الطريقة، نبرة الصوت، المعرفة
- § معوقات الاتصال
- § أسئلة "قارب النجاة"
- § التغلب على رهبة التقديم!
- § تحليل الجمهور
- § أكبر عشرة أخطاء يرتكبها المقدم!
- § كيف تتجنب الغلطات الشائعة التي يقع فيها المقدمون!
- § العادات السيئة للأداء
- § ختام التقديم!

4.4 مهارات الأسئلة

- § توجيه الأسئلة والإجابة عنها
- § طريقة هايمان: "السؤال"، "الجواب"، و "رد الفعل"
- § الإجابة عن الأسئلة
- § كيفية السؤال
- § الأسئلة التبادلية والتقريبية

4.5 التعامل مع المشاغبين

- § المشاغبون والمشاكسون
- § المشتت - الصامت الخجول - كثير الحديث - المتحدي بالأسئلة -
- § المعارض المجادل - اللجوج - العدوانى - اللوح - الأحاديث الجانبية -
- § الهجومي - النمام - المنعزل - الذي يتأخر في الحضور - الذي يغادر مبكراً - الذي يكرر ويعيد - المتشكك - المعارض - المترجم - الذي يعرف كل شيء - المنشغل - الجالس في المقعد الخلفي - الديناصور - المتحذلق - المهرج

الوحدة 5: تقييم الدورات التدريبية

5.1 تقييم التدريب

- § التقييم نوعان: تقييم الأشخاص، وتقييم التدريب
- § الهدف من التقييم -خطوات التقييم -تحديد مستوى التقييم - تحديد معايير التقييم - تطوير خطة التقييم - القيام بعملية التقييم
- § نموذج المستويات الأربعة للتقييم (نموذج كيرباتريك)
- § أضيف مستوى خامس هو: العائد من الاستثمار
- § أنواع الاختبارات، ومزاياها و عيوبها
- § الصلاحية والثبات
- § تقرير التقييم - إعداد الخطة - رفع نتائج التقييم

5.2 تقييم المدرب

- § الاختبار التحريري
- § قياس الأداء

ملاحظة: بسبب التحسين المستمر للدورة فقد تكون هناك تعديلات أو تغييرات أو إضافات على مادة الدورة بين حين وآخر. كما يتم في بعض الأحيان، تغيير المدربين أو عددهم، أو توقيت الجلسات، أو مكان انعقاد الدورة.

- § تصنيف بلوم لمستويات التعلم - أفعال الأداء
- § وصف أهداف التدريب والغرض منها
- § تعريفات أفعال السلوك لأهداف التدريب
- § مكونات الهدف التدريبي: أفعال الأداء، المواصفات، الظروف
- § طريقة كتابة أهداف التدريب

3.4 تصميم الدورات التدريبية

- § نظرية عرض العناصر
- § المحتوى: الحقائق: التصورات: العمليات: الإجراءات: القواعد
- § الأداء: التذكر، الاستعمال، الاشتقاق
- § أشكال العرض: الأولية، والثانوية، والإضافية
- § مصفوفة المحتوى والأداء
- § أنواع الاستراتيجيات التعليمية
- § مستويات المعلومات ومجرى المعلومات
- § نظرية التفصيل
- § العدسة المكبرة: عملية التكبير المعرفية
- § التعاقب وأنواعه: التعاقب الموضوعي، التعاقب اللولبي

3.5 وحدات التعلم

- § وحدات التعلم القابلة لإعادة الاستعمال RLO
- § وحدات المعلومات القابلة لإعادة الاستعمال RIO
- § مطابقة المعلومات: تحليل المعلومات، تنظيم المعلومات، عرض المعلومات
- § فوائد RIO و RLO للمدربين
- § هيكل وحدات المعلومات والوحدات التدريبية
- § تطوير الوحدات التدريبية RLO
- § مراحل تطوير الوحدات التدريبية: التصميم، التطوير، التنفيذ، التقييم
- § الرقم السحري 2±7
- § المستويات الأربعة للتقييم

الوحدة 4: التدريب

4.1 متطلبات التنفيذ

- § عدد الحضور واحتياجاته
- § كيف تقدم لأنواع مختلفة من الحضور
- § القاعة والجلوس
- § حجم شاشة العرض والمسافات المناسبة لها،
- § مثلث العرض، زاوية الوقوف، كثف القوة
- § الإضاءة، والنظام الصوتي
- § الوسائل السمعية والبصرية
- § مزايا اللوحات الورقية و عيوبها
- § باور بوينت - النصوص و الشرائح: أنواع الخطوط، علامات الترقيم، المساحات البيضاء، الخطوط المرقمة، الحروف الكبيرة (في اللغة الإنجليزية)، مقاس البنت (حجم الحرف)
- § الألوان: الألوان المنتامة والألوان المتناغمة، عجلة الألوان

4.2 تقديم التدريب

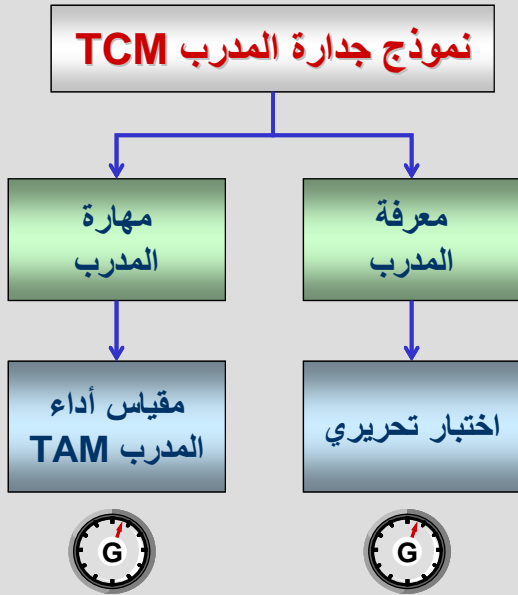
- § الخطوات التسع للتعليم
- § نموذج كيلر للتحفيز: الخطوات الأربع لتصميم التحفيز
- § الاستراتيجيات الست
- § التحفيز والأداء، مراحل عملية التحفيز، أنواع التحفيز
- § نظريات التحفيز
- § نموذج ماسلو

نموذج الأكاديمية البريطانية لجدارة المدرب TCM

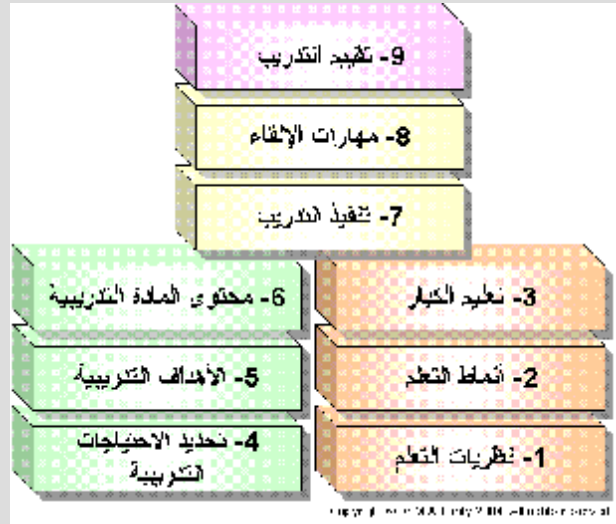
تعتمد هذه الدورة على نموذج لجدارة المدرب قامت بتطويره الأكاديمية البريطانية لتطوير الموارد البشرية. يتألف النموذج من ثلاث وحدات أساسية: نظرية التعلم وأنماطه، وتصميم المحتوى التدريبي، والعرض وتقييم التدريب. وفي كل وحدة أساسية ثلاثة عناصر، كما هي مبينة بالشكل. ويحتوي النموذج على مقياسين هما:

§ معرفة المدرب - تقاس باختبار تحريري

§ مهارة المدرب - تقاس بمقياس أداء المدرب (TAM) الذي طورته الأكاديمية.

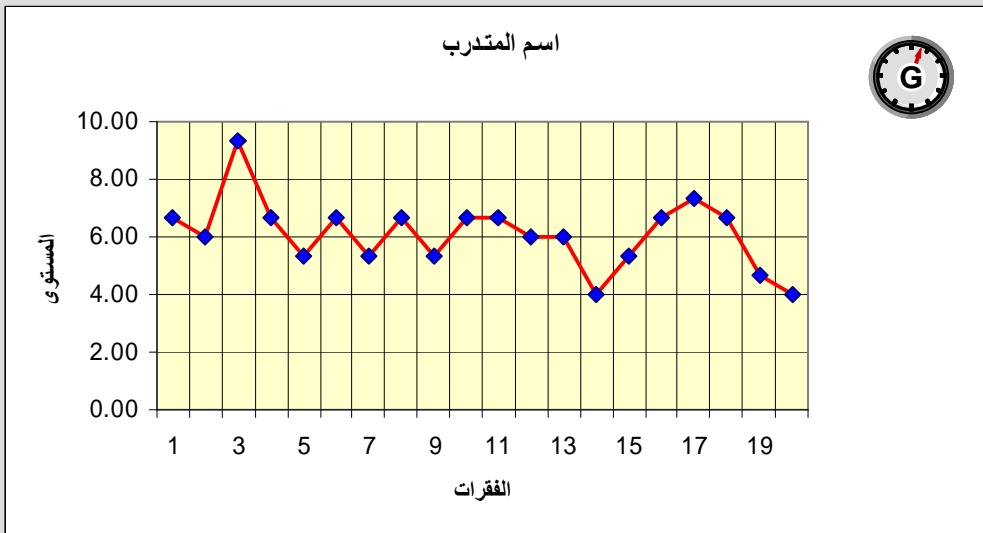


مقياسا جدارة المدرب



نموذج جدارة المدرب TCM

مقياس أداء المدرب TAM



مقياس أداء المدرب TAM

ماذا قالوا في دورة تدريب المدربين

"رستخت هذه الدورة أشياء جديدة في عقلي وأنتجت تغييرا في سلوكي أشعرتني بالرضا عن نفسي وحبتي للتعلم والتدريب."

هادي حمزة - مدير قسم تنمية الموارد البشرية في مؤسسة النهضة - بيروت، لبنان

"كانت الدورة كحلم وأصبح حقيقة بالنسبة لي. مواضيعها رائعة، وطريقة عرضها أروع. لكن أروع من ذلك كله كان المدرب نفسه. جزاكم الله كل خير ووفقكم دوما."

حنان الجشم - معيدة بقسم الاقتصاد - جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية

"دورة تنقلك من عدم المعرفة بأي شيء عن عالم التدريب إلى معرفة كاملة ودقيقة عن كل ما يخص التدريب لتخرج منها وأنت مدرب محترف ومؤهل للانخراط في عالم التدريب. مادة غنية، ومعرفة حقيقية، ومدرب مؤهل بشكل عالي."

ريم الناشي - خبيرة في علم النفس - جدة، المملكة العربية السعودية

"في الحقيقة تعلمنا الكثير خلال هذه الدورة حيث اتحفنا المدرب بمعلومات متميزة وذلك لإمامته بالموضوع، ورحابة صدره، ونشاطه."

سعد مسعد السهيف

مشرف أمن - محافظة أمّج - المملكة العربية السعودية

"لقد كانت هذه الدورة ثروة معرفية هائلة لتنمية عقولنا. فرغم كون هذه الدورة أسبوعين إلا أن كمية ما أخذ من معلومات ومهارات يعادل دراسة مدة زمنية طويلة. ومن أجمل الأمور في هذه الدورة أسلوب التعامل الراقى جدا للمدرب."

نورة القحطاني - مشرفة برنامج توجيه السلوك بمدرسة نور القرآن الكريم - جدة

"أجمل الدورات التي حضرتها على الإطلاق"

تركى عبد الله العجمي - مدرب - جدة

"كانت الدورة مفتاحا ذهبيا لعلم واسع. لقد تعرفت بل استقيت من المعلومات التي لم أتوقع بأني سأحصل عليها يوما"

المدربة رباب الشامى

"عندما شرعت للانضمام إلى هذه الدورة كنت كمن لديه بذرة يبحث لها عن عوامل لإنباتها. فكنت في تساؤل: هل هذه الدورة تمنح الظروف والعوامل الجيدة لهذه البذرة؟ فما كان إلا أنني وجدت أن البذرة هنا ستصبح شجرة ليس فقط مظلة وإنما أيضا مثمرة بإذن الله."

هنادي إبراهيم القصير - معلمة كيمياء - السعودية

"فاقت هذه الدورة كل توقعاتي، فقد وجدت فيها كل ما يحتاجه المدرب الجديد والمحترف."

م. صلاح الدين رضوان - مهندس طيران وفضاء - مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتنمية - جدة

"كانت لدي كثير من الاستفسارات عن الدورة أهمها أنها لن تكون قادرة على تحقيق كل ما ذكر عنها من أهداف ومميزات... وما أن انتهت الدورة فوجدت أن ما تحقق لي فيها فاق كل ما ذكر وتجاوزه حتى أصبح حقيقة وعلى أرض الواقع."

خالد القرني - إعلامي وصحفي - جدة

"وجدت في هذه الدورة عمقا في المحتوى وتميزا في الأداء. معلومات وافية، ومعارف قوية لا بد للمدرب أن يتعلمها ويتقنها."

معتز عبد الحي عمر - مدير مركز الوسام للتدريب

"كانت دورة تدريب المدربين نقلا من عالم المجهول إلى عالم المعلوم. لن تتمكن من بلوغ الهدف إن لم تسلك المسار الصحيح. هذه الدورة تمثل ذلك المسار الصحيح الذي من خلاله أحقق أهدافي في مجال التدريب بمشيئة الله."

هشام عويضة - مدرب مستقل

"أصبح التدريب اليوم هو السلاح الماضي للتغيير. والمدرب هو أداة الإبداع التي تقدر زناد هذا السلاح، وهذه الدورة تعد بمثابة منصة الانطلاق."

م. نبيل عبد الرحيم الرفاعي - رئيس تنمية الموارد البشرية - الخطوط السعودية

"دورة فريد من نوعها ومستوى مشرف."

م. مهنا محمد الزهراني - محلل نظم مستشفيات القوات المسلحة في الطائف.

للتسجيل أو لمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بالعنوان التالي:



Alpha UK Training & Consulting

PO Box 120385, Dubai, UAE

Tel: + 971 (04) 351 6993

Fax: + 971 (04) 351 6994

Mobile: + 971 50 37 85085 (Maria)

Email: dubai@alphatraining.co.uk

web: www.alphatraining.co.uk