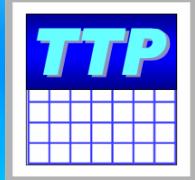


HRD Academy UK

Train the Trainer Programme



برنامـج تأهـيل المـدربـين والـاستشارـيـين دورـة تـدـريـب المـدـربـين

حسب معايير الأكاديمية البريطانية لتطوير الموارد البشرية
ونموذج الجدارـة التـدـريـبية TCM





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 شكلًا ومضمونًا وأداءً. تقدم فيها عصارة البحث في نظريات التعلم وأنماطه، وخلاصة النماذج في التدريب ومهاراته وفنه، 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 حقاً مدرباً محترفاً

تحتوي الدورة على أكثر من 1000 شرحة، وأكثر من 20 نموذجاً علمياً في التعلم والتدريب وأساليبه وطرقه، وتصميم الدورات، وكتابة الأهداف، وفنون الأداء والتقييم، وغير ذلك.

يتم تقييم المتدربين حسب نموذج فعال لتقدير المدرب. ويتم تسجيل النقاط على برنامج إكسيل في الكمبيوتر لغرض المقارنة والتحليل - ويتم ذلك يوماً بيوم لجميع المتدربين.

ستتمكن من تصميم وتنفيذ أفضل البرامج التدريبية بعد إكمالك لهذه الدورة مباشرة



من هذه الدورة؟



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



الهدف العام للدورة



الهدف الأساس لهذه الدورة هو إعداد المشاركين فيها نظرياً وعملياً ليصبحوا مدربين مقدرين ويتمتعوا بكفاءة عالية في تحليل الحاجات التدريبية، وتحديد الأهداف التدريبية، وتصميم الدورات، وتقييمها، وتقديرها، على أساس علمية وبمهارات عالية المستوى شكلًا ومضمونًا.



ماذا ستحصل عليه في هذه الدورة؟



الحصول على لقب وشهادة مدرب معتمد (Certified Trainer CT)، ووضع اسمك في قائمة المدربين المعتمدين في موقع الأكاديمية

عضوية مجانية مدى الحياة في الأكاديمية البريطانية لتطوير الموارد البشرية واستعمال لقب MHRDA

صفحة خاصة بك على موقع الأكاديمية تشمل كافة المعلومات الخاصة بك من معلومات اتصال وسيرة ذاتية

صفحة لجدول التدريب الخاص بك حيث تستطيع أن تدخل الدورات التي ستدركها وتعرضها في موقع الأكاديمية

مادة تدريبية لثلاث دورات (باور بوينت على CD)

المادة التدريبية لثلاث دورات مدة كل منها تتراوح بين 3-1 أيام. سيحصل مشاركو دورة تدريب المدربين على

المادة التدريبية لهذه الدورات الثلاث على شكل ملفات باور بوينت في قرص مدمج CD. الدورات هي:

- ✓ الخطيط الاستراتيجي
- ✓ فن القيادة
- ✓ أدوات الجودة السبع

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

قياس أداء المدرب في برنامج تدريب المدربين



تم تصميم البرنامج حسب معايير الأكاديمية البريطانية لتطوير الموارد البشرية ونموذج الجدار التدريبي Training Competency Model TCM

يتم تقييم المتدربين حسب نموذج تقييم المدرب (TAM) (Trainer Assessment Model)، ويتم تسجيل النقاط على برنامج إكسيل في الكمبيوتر لغرض المقارنة والتحليل - ويتم ذلك يوماً بيوم لجميع المدربين.

يتناول نموذج التقييم مختطاً (الشكل المجاور) بين أداء المدرب موضحاً فيه الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في الأداء.



**البرامج العامة
تدريب المدربين**



**البرامج الداخلية
تدريب المدربين**



**حسب الطلب
تدريب المدربين**



**تجزئة الوقت
تدريب المدربين**



← الوحدة 4: التدريب

4.1 متطلبات التنفيذ

- عدد الحضور واحتياجاته
- القاعة والجلسات
- حجم شاشة العرض والمسافات المناسبة لها
- مثلث العرض، زاوية الوقوف، كتف القوة
- الإضاءة، والنظام الصوتي
- الوسائل السمعية والبصرية
- مزايا اللوحات الورقية وعيوبها
- باور بوينت - النصوص والشعارات: أنواع الخطوط، علامات الترقيم، المساحات البيضاء، الخطوط المرققة، الحروف الكبيرة (في اللغة الإنجليزية)، مقاييس البنيت (حجم الحرف)
- الألوان: الألوان المتناثمة والألوان المتباينة، عجلة الألوان

4.2 تقديم التدريب

- الخطوات التسع للتعلم
- الاستراتيجيات المست
- التحفيز والأداء، مراحل عملية التحفيز، أنواع التحفيز
- نظريات التحفيز
- نموذج ماسلو
- الحواجز وال حاجات الوقائية - هيرزبيرغ
- نظرية الدرffer: الوجود، الارتباط، التنمو
- نظرية ماكيلان: الانجاز، الارتباط، القوة
- تطبيق المحتويات لنماذج التحفيز

4.3 مهارات الإلقاء

- المليس، الطريقة، نبرة الصوت، المعرفة
- معوقات الاتصال
- أسلنة "قارب النجاة"
- التغلب على رهبة التقديم!
- تحليل الجمهور
- أكبر عشرة أخطاء يرتتكها المقدم!
- كيف تتجنب الغلطات الشائعة التي يقع فيها المقدمون!
- العادات السبعة للأداء
- خاتم التقديم!

4.4 مهارات الأسئلة

- توجيه الأسئلة والإجابة عنها
- طريقة هايمان: "السؤال"، "الجواب"، و "رد الفعل"
- الإجابة عن الأسئلة
- كيفية السؤال
- الأسئلة التباعية والتقاريبية

4.5 التعامل مع المشاغبين

- المشاغبون والمشاكسيون
- المشتت - الصامت الخجول - كثير الحديث - المتشدد بالأسئلة - المعرض المجال - اللجوء - العدواني - اللوح - الأحاديث الجانبية - الهجومي - النمام - المنعزل - الذي يتأخر في الحضور - الذي يغار مبكراً - الذي يكرر ويعد - المتشنك - المعترض - المترجم - الذي يعرف كل شيء - المنشغل - الجالس في المقعد الخلفي - الديناصور - المتخاذل - المهرج

← الوحدة 5: تقييم التدريب

5.1 تقييم التدريب

- التقييم نوعان: تقييم الأشخاص، وتقييم التدريب
- الهدف من التقييم - خطوات التقييم - تحديد مستوى التقييم - تحديد عيوب التقييم - تطوير خطة التقييم
- القيام بعملية التقييم
- نموذج المستويات الأربع للتقييم (نموذج كيرباتريك)
- أضيق مستوى خامس هو: العائد من الاستثمار
- أنواع الاختبارات، ومزاياها وعيوبها
- الصلاحية والثبات
- تقرير التقييم - إعداد الخطة - رفع نتائج التقييم

5.2 تقييم المدرب

- الاختبار التحريري
- قياس الأداء

← الوحدة 3: التصميم

3.1 تصميم النظام التدريبي

- تصميم النظام التدريبي ISD
- نموذج النتائج الخمسة ADDIE
- المستويات الخمسة لتقدير التدريب
- 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 نوائح التعلم
- تصنيف بلوم لمستويات التعلم - أفعال الأداء
- وصف أهداف التدريب والغرض منها
- تعريفات أفعال السلوك لأهداف التدريب
- مكونات الهدف التدريبي: أفعال الأداء، المواقف، الظروف
- طريقة كتابة أهداف التدريب

3.4 تصميم الدورات التدريبية

- نظرية عرض العناصر
- المحتوى: الحقائق، التصورات، العمليات، القواعد
- الأداء: التذكر، الاستعمال، الاستئناف
- أشكال العرض: الأولية، والثانوية، والإضافية
- مصفوفة المحتوى والأداء
- أنواع الاستراتيجيات التعليمية
- مستويات المعلومات واتجاه المعلومات
- نظرية التفصيل
- العدسة المكبرة: عملية التكبير المعرفية
- التعابق وأنواعه: التعابق الموضوعي، التعابق اللوني

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
- مراحل تطوير الوحدات: التصميم، التطوير، التقييم
- الرقم السحري 2+7

التمرينات والاختبارات العلمية

يقوم كل مدرب بتقديم عرضين تدريبيين لمدة 12 – 15 دقيقة.

العرض الأول: للتنمية الراجعة وهو تقييم شفوي من الحاضرين

العرض الثاني: لتقييم أداء المدرب حسب نموذج تقييم Trainer Assessment Model (TAM)



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

← الوحدة 1: مقدمة

- سوق التدريب: الإنفاق على التدريب
- من هو المدرب الجيد؟
- دور المهارة التدريبية في التدريب وأهميتها
- الجدارة ومواصفاتها
- نماذج الجدارة للتدريب
- نموذج الجدارة للتدريب والتطوير (EOSC) - بريطانيا
- نموذج الجادة للتدريب والتطوير (FAS) - أيرلندا
- نموذج الجمعية الأمريكية للتدريب (ASTD) - الولايات المتحدة
- نموذج المجلس العالمي لمواصفات التدريب
- نموذج الأكاديمية البريطانية لجادة المدرب TCM
- تقييم مهارة المدرب باستعمال مقاييس TAM

← الوحدة 2: نظرية التعلم

2.1 نظرية التعلم

- ما هو التعلم؟ ما الذي يعلم وما الذي يتعلم؟
- تصنيف بلوم ومجالات التعلم: معرفي، عاطفي، حركي
- منظومة التعليم والتعلم: الموضوع، المتعلم، المعلم، السياق
- منحنى التعلم، سلم التعلم
- مقاومة التعلم وأسبابها
- نظريات التعلم: النظرية السلوكية، النظرية المعرفية والنظرية البنائية

2.2 أنماط التعلم

- أنماط التعلم ووسائله
- استبيان فارك VARK
- نموذج أنماط التعلم - (نموذج البصلة) كاري
- أنماط التعلم - طرق التدريس المفضلة
- أنماط التعلم - نمط معالجة المعلومات
- أنماط التعلم - نمط الشخصية المعرفية

2.3 دورة التعلم - كوب

- دورة كوب للتعلم
- أنماط التعلم - كوب
- كيف ذكر (كيف نعرف)
- كيف تعالج (كيف نفهم)
- دائرة التعلم التجربى
- نموذج كوب والتخصصات الدراسية

2.4 دورة التعلم - هوني ممفورد

- نموذج هوني ومفورد
- مقاومة بين مراحل دورة كوب وأنماط التعلم لهوني ومفورد
- استبيان LSQ لأنماط التعلم

2.5 دورة التعلم - مكارثي

- الأساس النظري لنظام MAT40®
- الانماط الأربع الرئيسية، وطرق التدريس المناسبة لكل نمط
- وصفة الخطوات العشر
- تجاذب الدمامغ
- المراحل الأربع للتعلم في نظام فورمات

2.6 تعليم الكبار

- نظرية تعليم الكبار
- نموذج مالكوم توبيوس
- البیداجوجیا والاندراجوجیا
- متطلبات تعليم الكبار
- مصادر تحفيز المتدربين
- عوائق التعلم
- شروط التعلم
- تطوير تصفية 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 بلوم، جدول الأهداف التعليمية

برنامج إدارة التدريب



صممت هذه الدورة لمديري الموارد البشرية ومديري التدريب لتزويدهم بالمهارات الالزمة التي يحتاجونها للقيام بادارة التدريب بكفاءة وفاعلية والحصول على أعلى النتائج من عملية التدريب. تطبي الدورة الدور الاستراتيجي الجديد لمدير التدريب، والوظائف الإدارية والفنية لمدير التدريب إضافة إلى الأسلوب الحديثة في تقييم المردود الاقتصادي للتدريب.

نظام TNAS لتحديد الاحتياجات التدريبية



كيف تختار البرامج التدريبية الفعالة لموظفيك! يهدف نظام تقييم الاحتياجات التدريبية TNAS الذي طورته ألفا إلى مساعدة مدير الموارد البشرية ومديري التدريب والمدربين على التعرف بدقة على من يحتاج التدريب، وما هو التدريب الذي يحتاجه وما مقدار هذه الحاجة، وبالتالي التأكد من وضع الاستئناف في التدريب في مكانه الصحيح وعدم تبديله. البرنامج يعمل على الإنترنت.

نظام الاختبارات على الإنترنت™ Smart Exam™



نظام متعدد لإجراء الاختبارات على الإنترنت. حيث يمكن للمعلم أو الأستاذ أو المدرب إدخال أسئلته في الموقع، وإعطاء حق الدخول للطالب أو المرشح القيام بأداء الاختبار من أي مكان، والحصول على النتائج والعلامات في الحال، ومن دون الحاجة إلى الاختبارات الورقية، وإضاعة الوقت في تصحيح الإجابات. للمدارس والكليات والمعاهد التدريبية وشركات التوظيف والموارد البشرية وغيرها.

نظام IQST المتكامل لجودة التدريب



يهدف نظام IQST إلى تمييز التدريب الجيد عن غيره، وتحفيز المدربين والمؤسسات التدريبية على التطوير والتحسين وفهم لارتفاع معايير الجودة والأداء المتميز، وتحسين الخدمات التدريبية والتعليمية، وتعزيز المصداقية والمهنية.

ماذا قالوا في دورة تدريب المدربين؟



- رسخت هذه الدورة أشياء جديدة في عقلي وانتجت تغييراً في سلوكي أشعرني بالرضا عن نفسي وحبى للتعلم والتدريب." هادي حمزة، مدير قسم تنمية الموارد البشرية في مؤسسة النهضة - بيروت، لبنان
- "كانت الدورة كحلم وأصبح حقيقة بالنسبة لي. مواضعها رائعة، وطريقه عرضها أروع." حنان عبد الله، معيدة بقسم الاقتصاد - جامعة الملك عبد العزيز - السعودية
- "دورة تقalk من عدم المعرفة بأي شيء عن عالم التدريب إلى معرفة كاملة ودقيقة عن كل ما يخص التدريب لتخرج منها وانت مدرب محترف ومؤهل للاتخراط في عالم التدريب. مادة غنية، ومعرفة حقيقة، ومدرب مؤهل بشكل علي." ريم الناشي - خبيرة في علم النفس - الكويت

- "لقد كانت هذه الدورة ثروة معرفية هائلة لتنمية عقولنا. فرغ كون هذه الدورة أسيوين إلا أن كمية ما أخذ من معلومات ومهارات يعادل دراسة مدة زمنية طويلة. ومن أجمل الأمور في هذه الدورة أسلوب التعامل الرأقي جداً للمدرب." نوره القحطاني. مشرفة برنامج توجيه السلوك بمدرسة نور القرآن الكريم "أجمل الدورات التي حضرتها على الإطلاق". تركي عبد الله العجمي مدرب - جدة
- "كانت الدورة مفتاحاً ذهبياً لعلم واسع. لقد تعرفت بل استقيت من المعلومات التي لم أتوقع باتي سأحصل عليها يوماً." المدرية رباب الشامي - سوريا
- "عندما شرعت للانضمام إلى هذه الدورة كنت من لديه بذرة يبحث لها عن عوامل لإيجادها. فكنت في تساءل: هل هذه الدورة تمنحك الظروف والعوامل الجيدة لهذه البنية؟ فما كان إلا أنني وجدت أن البنية هنا ستصبح شجرة ليس فقط مظللة وإنما أيضاً منثرة بذرة بذرة". هنادي إبراهيم القصيري -أستاذة كيمياء - السعودية
- "افتقدت هذه الدورة كل توقعاتي، فقد وجدت فيها كل ما يحتاجه المدرب الجديد والمتحترف." م. صالح الدين رضوان. مهندس طيران وفضاء - مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية - جدة

- "كانت لدى كثير من الاستفهامات 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

- "ووجدت في هذه الدورة عمقاً في المحتوى وتميزاً في الأداء. معلومات وافية، ومهارات قوية لابد للمدرب أن يتعلمها ويتلقاها." معن عتيق عبد الحي عمر - مدير مركز الوسام للتدريب - الإمارات
- "كانت دورة تدريب المدربين نقلة من عالم المجهول إلى عالم المعلوم. هذه الدورة تمثل ذلك المسار الصحيح الذي من خلاله أحقى أهدافي في مجال التدريب بشهادة الله". هشام عويضة - شركة جنزاً موتورز

- "أصبح التدريب اليوم هو السلاح الماضي للتغيير. والمدرب هو أداة الإبداع التي تقدم زناد هذا السلاح، وهذه الدورة تعد بمثابة منصة الانطلاق." نبيل عبد الرحيم الرفاعي. رئيس تنمية الموارد البشرية - الخطوط السعودية

لماذا لا تنضم إلى 750 مدرب معتمد في 18 قطر عربي، أكملاً هذه الدورة؟

ألفا للتدريب

أكبر مؤسسة لتدريب المدربين في الشرق الأوسط



ألفا يو كيه للتدريب

ص. ب: 120385، دبي، الإمارات العربية المتحدة

هاتف: +971 (04) 351 6993

فاكس: +971 (04) 351 6994

بريد الكتروني: dubai@alphatraining.co.uk

موقع الانترنت: www.alphatraining.co.uk



أكبر مؤسسة لتدريب المدربين في الشرق الأوسط