

HRD Academy UK

Train the Trainer Programme



برنامج تأهيل المدربين والاستشاريين

دورة تدريب المدربين

حسب معايير الأكاديمية البريطانية لتطوير الموارد البشرية
ونموذج الجدارة التدريبية TCM

Certified Training



ألفا يو كيه للتدريب
ص. ب: 120385، دبي، الإمارات العربية المتحدة
هاتف: + 971 (04) 351 6993
فاكس: + 971 (04) 351 6994
بريد إلكتروني: dubai@alphatraining.co.uk
موقع الإنترنت: www.alphatraining.co.uk





دورة تدريب المدربين

إذا أردت أن تكون مدربا محترفا على درجة عالية من المعرفة النظرية والعملية والأداء في مجال التدريب فإليك 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.

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

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.

الهدف العام للدورة

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.

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 ستدريها 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:

✓ التخطيط الاستراتيجي

✓ فن القيادة

✓ أدوات الجودة السبع

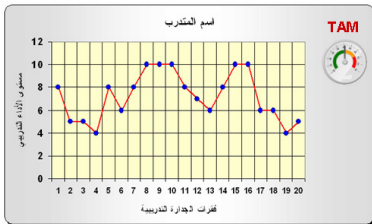
ستتيح هذه الدورات للمدربين المعتمدين فرصة ثمينة حيث يمكنهم إقامة هذه الدورات بعد تخرجهم مباشرة كمدربين معتمدين.

قياس أداء المدرب في برنامج تدريب المدربين

تم تصميم البرنامج حسب معايير الأكاديمية البريطانية لتطوير الموارد البشرية ونموذج الجدارة التدريبية Training Competency Model TCM

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

ينتج عن نموذج التقييم مخططا (الشكل المجاور) يبين أداء المدرب موضحا 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 1: مقدمة

- سوق التدريب: الإتفاق على التدريب
- 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 (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 للتعلم: معرفي، عاطفي، حركي
- منظومة التعلم 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 - كولب

- دورة كولب للتعلم
- أنماط التعلم - كولب
- كيف ندرّك (كيف نعرف)
- كيف نتعالج (كيف نفهم)
- دائرة التعلم التجريبي
- نموذج كولب والتخصصات الدراسية

2.4 دورة التعلم - هوني مفورد

- نموذج هوني ومفورد
- مقارنة بين مراحل دورة كولب وأنماط التعلم لهوني ومفورد
- استبيان LSQ لأنماط التعلم

2.5 دورة التعلم - مكارثي

- الأساس النظري لنظام MAT4®
- 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
- البيداجوجيا و الأندراجوجيا
- متطلبات تعليم الكبار
- مصادر تحفيز المتدربين
- عواقب 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 التئات الخمسة ADDIE
- المستويات الخمسة لتقييم 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 نواتج التعلم
- تصنيف بلوم لمستويات التعلم - أفعال الأداء
- وصف أهداف التدريب والغرض منها
- تعريفات أفعال السلوك لأهداف التدريب
- مكونات الهدف التدريبي: أفعال الأداء، الموصفات، الظروف
- طريقة كتابة أهداف التدريب

3.4 تصميم الدورات التدريبية

- نظرية عرض العناصر
- المحتوى: الحقائق، التصورات، العمليات، الفوائد
- الأداء: التذكر، الاستعمال، الاشتقاق
- أشكال العرض: الأولية، والثانوية، والإضافية
- مصفوفة المحتوى والأداء
- أنواع الاستراتيجيات التعليمية
- مستويات المعلومات واتجاه المعلومات
- نظرية التفصيل
- العنصر 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
- مراحل تطوير الوحدات: التصميم، التطوير، التنفيذ، التقييم
- الرقم السحري 2±7

التمرينات والاختبارات العملية

يقوم كل متدرب بتقديم عرضين تدريبيين لمدة 12 - 15 دقيقة.

العرض الأول: للتغذية الراجعة وهو تقييم شفوي من الحاضرين



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



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.

← الوحدة 4: التدريب

4.1 متطلبات التنفيذ

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

4.2 تقديم التدريب

- الخطوات التسع للتعليم
- الاستراتيجيات الست
- التحفيز والأداء، مراحل عملية التحفيز، أنواع التحفيز
- نظريات التحفيز
- نموذج ماسلو
- الحوافز والحاجات الوقائية - هيرزبيرغ
- نظرية الدرفير: الوجود، الارتباط، النمو
- نظرية ماركليان: الإنجاز، الارتباط، القوة
- تطبيق المحتويات لنماذج التحفيز

4.3 مهارات الإلقاء

- المليس، الطريقة، نبرة الصوت، المعرفة
- معوقات الاتصال
- أسئلة "قرب 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 والتقاربية

4.5 التعامل مع المشاغبين

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

← الوحدة 5: تقييم التدريب

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 وعبوبها
- الصلاحية والثبات
- تقرير التقييم - إعداد الخطة - رفع نتائج التقييم

5.2 تقييم المدرب

- الاختبار التحريري
- قياس الأداء

برنامج إدارة التدريب



صممت هذه الدورة لمديري الموارد البشرية ومديري التدريب لتزويدهم بالمهارات اللازمة التي يحتاجونها للقيام بإدارة التدريب بكفاءة وفاعلية والحصول على أعلى النتائج من عملية التدريب. تغطي الدورة الدور الاستراتيجي الجديد لمدير التدريب، والوظائف الإدارية والفنية لمدير التدريب إضافة إلى الأساليب 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 مديري 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 الاستثمار في التدريب في مكانه الصحيح وعدم تبديده. البرنامج يعمل على الإنترنت.

نظام الاختبارات على الإنترنت Smart Exam™



نظام متطور لإجراء الاختبارات على الإنترنت. حيث يمكن للمعلم أو الأستاذ أو المدرب إدخال أسئلته في الموقع، وإعطاء حق الدخول للطلاب أو المرشح للقيام بأداء الاختبار من أي مكان، والحصول على النتائج والعلامات في الحال، ومن دون الحاجة إلى الاختبارات الورقية، وإضاعة الوقت في تصحيح الإجابات. للمدارس والكلية 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 ودفعهم للارتقاء لمستويات عالية في الجودة والأداء المتميز، وتحسين الخدمات التدريبية والتعليمية، وتعزيز المصداقية والمهنية

- "رستخت هذه الدورة أشياء جديدة في عقلي وأنتجت تغييرا في سلوكي أشعرتني بالرضا عن نفسي وحبتي للتعليم 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".
حنان عبد الله، معيدة بقسم الاقتصاد - جامعة الملك عبد العزيز - السعودية
- "دورة تتفلك 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 - الكويت
- "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 الراقي جدا للمدرب".
نورة الفحطاني. مشرفة برنامج توجيه السلوك بمدرسة نور القرآن الكريم
"أجمل الدورات التي حضرتها على الإطلاق". تركي عبد الله المعجمي - مدرب - جدة
- "كانت الدورة مفتاحا ذهبيا لعلم واسع. لقد تعرفت بل استقيت من المعلومات التي لم أتوقع بأنني سأحصل عليها يوما".
المدرية رباب الشامي - سوريا
- "عندما شرعت للاضطلاع على 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".
هند إبراهيم القصير - أستاذة 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 والتقنية - 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 تحققت 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".
معتر عبد الحي عمر - مدير مركز الوسام للتدريب - الإمارات
- "كانت دورة تدريب المدربين نقلا من عالم المجهول إلى عالم المعلوم. هذه الدورة تمثل ذلك المسار الصحيح الذي من خلاله أحقق أهدافي في مجال التدريب إن شاء الله".
هشام عويضة - شركة جنرال موتورز
- "أصبح التدريب اليوم هو السلاح الماضي للتغيير. والمدرب هو أداة الإبداع التي تقدر زناد هذا السلاح، وهذه الدورة تعد بمثابة منصة الإطلاق".
م. نبيل عبد الرحيم الرفاعي. رئيس تنمية الموارد البشرية - الخطوط السعودية

لماذا لا تنضم إلى 750 مدرب معتمد في 18 قطر عربي، أكملوا 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 إلكتروني: dubai@alphatraining.co.uk
موقع الإنترنت: www.alphatraining.co.uk



أكبر مؤسسة لتدريب المدربين في الشرق الأوسط