

دورة تدريب المدربين (TOT)



المدربة: وفاء الشريف



قبل أن نبدأ:

أجب على الأسئلة التالية:

- ماذا تريد بالتحديد من هذه الدورة؟
- هل تعرف رغباتك وميولك؟
- هل لديك هدف واضح يتناسب مع رغباتك وميولك؟
- هل تعرف نقاط القوة والفرص المتاحة المتعلقة بهدفك؟
- هل تعرف نقاط الضعف والتهديدات المتعلقة بهدفك؟

تبدأ البرنامج



أساسيات التدريب

سوف يتم في هذه الجلسة معالجة الموضوعات التالية

تعريف التدريب وأهم مبادئه.

- مفهوم التدريب
- التدريب لغة
- التدريب اصطلاحا
- مفهوم التدريب لدى صلاح والطعاني
- مبادئ التدريب
- انواع التدريب

أهمية التدريب

- أهمية التدريب
- أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة
- أهمية التدريب بالنسبة للعاملين
- أهمية التدريب بالنسبة لتطوير العلاقات الانسانية
- الاهداف الاقتصادية للتدريب
- الاهداف الاجتماعية للتدريب
- أنواع التدريب المقدم

فوائد التدريب للأفراد والمؤسسات

- فوائد التدريب
- بالنسبة للأفراد
- بالنسبة للمؤسسات
- مبررات التدريب
- التدريب الداخلي والخارجي
- عيوب التدريب الداخلي والخارجي

الفرق بين التعليم والتدريب

اعداد المدربة المتميزة

مفهوم التدريب

- التدريب هو عملية تهدف بشكل أساسي إلى اكتساب الخبرات والمعارف التي يحتاجها الإنسان، والحصول على المعلومات والبيانات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للسلطة والعمل، والمهارات الملائمة والأنماط السلوكية، إضافة إلى العادات اللازمة والضرورية لزيادة معدل كفاءته في الأداء.

مفهوم التدريب

• التدريب لغة:

يقال درب فلان فلانا الشيء ودربه على شيء: عوده وممرنه، وكذلك المرء على شيء زاده قوة وعودة على العمل، أي درب عودة وأكملة علما، أما في معجم اللغة فإن تدرب يأتي من الفعل فعل، فعل أي درب اي مكنه من عمله وزاده مهارة.

مفهوم التدريب

• التدريب اصطلاحاً:

التدريب هو الوسيلة التي تمكن من الحصول على ردود الفعل اللازمة لأداء العمل الجيد وعلى الوجه السليم مستخدماً وسائل مختلفة من الوسائل والتعليم.

مفهوم التدريب

• لقد أوضح (صالح معمار صلاح) التدريب:

بأنه عملية منظمة متسمره محورها الفرد، وهذه العملية تهدف الى احداث تغييرات محددة إن كانت سلوكيه او فنيه او ذهنية لمواجهة الاحتياجات الحالية وتطويرها لتواكب المستقبل والتي يطلبها العمل في المؤسسات التي يعمل بها الفرد ويحتاجها المجتمع

بينما يرى (حسن أحمد الطعاني) أن مفهوم التدريب :

مركب من عدة عناصر، فهو يعني التغيير أي شيء احسن، او تطوير الفرد في معلوماته وقدراته ومهاراته وأفكاره.

يمكن التعبير عن المتطلبات التدريبية وتنمية الموارد البشرية بالمعادلة التالية :

- المتطلبات الوظيفية = الإمكانيات الفعلية للموارد البشرية + التهيئة + التدريب المطلوب.
- فالتدريب هو مجموعة من النشاطات والاجتهادات سواء من الفرد بشكل خاص او من المنظمة بشكل عام وذلك بهدف تحقيق المزيد من الاهداف واكتساب الخبرة اللازمة وفق استراتيجيات محددة واضحة .

نشاط (١)

- قومي بصياغة تعريف للتدريب وناقشي علاقته بالمتطلبات الوظيفية.

الزمن ١٢ دقيقة



مبادئ التدريب

الهدف

الاستمرارية

التدرج

الشمول

الواقعية

مواكبة التطور

مبادئ التدريب

الهدف

- يجب أن يكون الهدف من التدريب محددة وواضحا طبقا للاحتياجات الفعلية للمتدربين، مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعية وواقعية وقابلا للتطبيق.

الاستمرارية

- ويتحقق هذا المبدأ بأن يبدأ التدريب ببداية الحياة الوظيفية للفرد، ويستمر معه خطوة بخطوة لتطويره وتنميته بما يتماشى مع متطلبات التطور الوظيفي للفرد.

الشمول

- حيث يجب أن يوجه التدريب إلى كافة المستويات الوظيفية بالمنظمة ويشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي للفرد

مبادئ التدريب

التدرج

- فيبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة وهكذا حتى يصل إلى معالجة أكثر المشكلات صعوبة وتعقيدا.

مواكبة التطور

- حتى يكون التدريب معينا لا ينضب يتزود منه الجميع بكل ما هو جديد وحديث في شتى مجالات العمل وبأحدث أساليب وتكنولوجيا التدريب.

الواقعية

- وذلك بأن يلبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين ويتناسب مع مستوياتهم.

انواع التدريب

التدريب الشخصي

ويهدف إلى تطوير الذات، وتحقيق الأهداف الشخصية، في أي مجال يرغب فيه الشخص المتدرب بتحسين أدائه ورفع إنجازاته.

التدريب المهني

وهو تمكين المتدرب من المهارات الخاصة التي تتطلبها مهنته أو وظيفته، وجعله أكثر فاعلية وكفاءة وإنجازاً في مجال عمله.

أهمية التدريب

• يعمل التدريب على تنمية وتطوير وتوسيع آفاق السلوكيات الإدارية ذات العلاقة بالمرونة في العمل، والتفكير المنظم والتعامل والقدرة على حلّ المُشكلات المُختلفة والتعامل معها، والقدرة على التأقلم مع التغييرات وظروف العمل الجديدة، وامتصاص غضب الآخرين.

• يزيد التدريب الأمتل معدل الدخل الشهري والسنوي سواء للدولة أو الشركة أو الفرد، ويفتح أبواب الفرص للعمل ولحياة أفضل، وهذا ما تجلّى بشكل واضح في السياسة التي اتبعتها معظم الدول الناجحة و المؤسسات والأفراد ، ومن هنا أدركت الدول المتقدمة أهمية الاستثمار الحقيقي في مواردها البشرية ودفعت بدولة مثل الولايات المتحدة الأمريكية إلى تخصيص ما يقارب ١٥٠ مليار دولار سنوياً للتدريب، كما أنفقت بريطانيا ١٧,٣٧ مليار جنيه إسترليني على التدريب بما يمثل ٢% ميزانيتها عام ٢٠٠٣ ، وتعتبر ذلك أساساً لمواكبة التغيير والتطور الذي يطراً على كافة مجالات الحياة في وقتنا الحاضر، مما يمكنها من الحصول على قياديين في مختلف المجالات وبالتالي تنهض في كافة قطاعات الدولة.

أهمية التدريب

تتمثل أهمية التدريب في الجوانب الرئيسية الثلاثة التالية:

□ الأهمية بالنسبة للمنظمة:

- ❖ زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي.
- ❖ المساعدة في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
- ❖ المساعدة في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة.
- ❖ المساعدة في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي.
- ❖ توضيح السياسات العامة للمنظمة.
- ❖ تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.



أهمية التدريب

تتمثل أهمية التدريب في الجوانب الرئيسية الثلاثة التالية:

□ الأهمية بالنسبة للعاملين:

- ❖ يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة.
- ❖ يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكل العمل.
- ❖ يطور الدافعية للأداء.
- ❖ يساعد في تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.

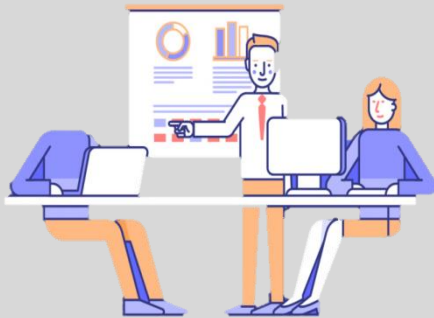


أهمية التدريب

تتمثل أهمية التدريب في الجوانب الرئيسية الثلاثة التالية:

□ الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الانسانية:

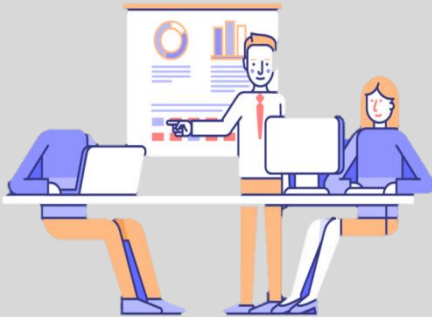
- ❖ تطوير اساليب التفاعل الاجتماعي بين العاملين.
- ❖ تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة.
- ❖ توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- ❖ يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المنظمة.



اهداف التدريب

□ الأهداف الاقتصادية

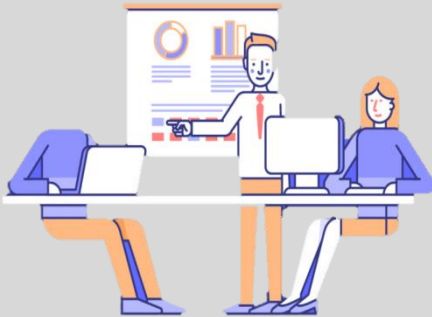
- ❖ زيادة فاعلية العاملين، ومهارة المتدرب ، حيث يؤدي التدريب الى الاستفادة من مهارات العاملين وكافة المعدات الى اقصى درجه ممكنه
- ❖ يكسب العاملين مهارات جديدة، إذ يسعى المديرون الى تطوير التكنولوجيا والتي من شأنها جعل وظائف التنظيم أكثر فائدة
- ❖ تقليل الصعاب التي تحدث أثناء العمل ويقلل من احتمالات الخسائر والوقوع في الأخطاء فضلا عن مساعدة الموظفين على التكيف مع متطلبات العمل



اهداف التدريب

□ الاهداف الاجتماعية

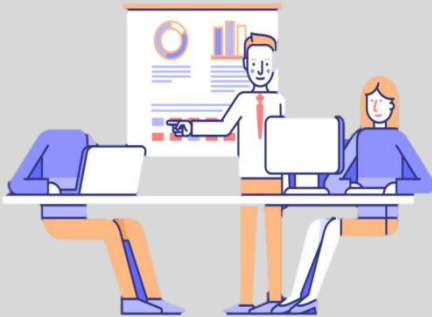
- ❖ استحداث شيء جديد غير معروف سابقا، حيث أن الإنسان المبدع ينظر إلى الامور بطرق مختلفة، واي كانت المعايير التي يقاس على أساسها هذا الابداع فإن الأفراد يبقون العنصر الأول في الإبداع
- ❖ الفكرة السائدة في ان الابداع يرتبط دائما بالاختراعات او الاستكشافات العظيمة، وانه يحتاج الى توفير امكانيات كبيرة في المؤسسات الادارية وبخاصة في المؤسسات الصغيرة، والحقيقة فإن الأمر يختلف، وأن المؤسسات التي لاتضع الابداع هدفا اسمى من أهدافها سيكون مصيرها الانهيار ولذلك يعمل التدريب على أحداث كوادر قيادية ابداعية



اهداف التدريب

□ وذكر (سعد العنزي) مجموعة من الأهداف هي:

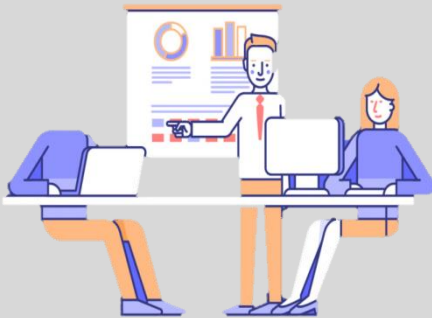
- ❖ تطوير اتجاهات وميول العاملين المتدربين وبشكل ايجابي نحو العمل والزملاء والمؤسسة وما يسمى الانتماء الوظيفي.
- ❖ زيادة استقرار الأفراد العاملين في المؤسسة عن طريق زيادة اتقانهم العمل إلى جانب ما يكسبونه من مهارات وما يسمى الاستقرار الوظيفي.
- ❖ زيادة معارف المتدربين الايجابية ومعلوماتهم واكسابهم بعض المهارات اللازمة لتطوير قدراتهم وما يسمى التمكين الإداري.
- ❖ زيادة فكرة الابتكار في العمل وتحسين نوعية المخرجات وما يسمى الإبداع الإداري.



اهداف التدريب

□ كما ذكر (عبد الفتاح حميد) أن أهداف التدريب هي:

- ❖ تنمية المهارات اللازمة لإداء العمليات الإدارية والفنية المختلفة.
- ❖ تنمية المهارات القيادية.
- ❖ تنمية الجانب الإنساني والقدرة على كسب الأصدقاء.
- ❖ تبادل المعلومات والمهارات بين المتدربين.



أنواع التدريب المقدم

التدريب المسبق

هذا النوع من التدريب يخبر الموظفين الجدد بكل شيء ويمكن اعتباره كجلسة -أو جلسات- توجيهية للموظفين الجدد

التدريب في مكان العمل

يستهدف هذا النوع من التدريب الموظفين الحاليين للشركة، وذلك اعتماداً على مستوى الخبرة لدى الموظف.

التدريب على المهارات الصعبة

يساعد هذا النوع من الدورات التدريبية الموظفين على اكتساب هذه المهارات والتقنيات وصقلها وتوظيفها في أعمالهم

التدريب على المهارات الشخصية

قد تكون المشكلة التي يعاني منها فريق العمل متعلقة بمهاراته الشخصية، كالعمل الجماعي والقدرة على حل المشاكل

نشاط (٢)

- تصميم خريطة ذهنية موضح فيها أنواع التدريب

الزمن ١٢ دقيقة



فوائد التدريب

أن التدريب يساعد على استقرار العمل والتقليل في دورانه، إذ يشعر المرؤوسين بالاطمئنان

اكتساب المتدربين المهارات والاتجاهات والمعارف المتعلقة بتطوير العمل.

الاتصال يتسم بالأفقية بعد أن كان يشكل عمودي والذي يؤدي الى زيادة الإبداع في العمل من خلال تناقل الخبرات.

حماية الأفراد العاملين من أخطار المهنة، إذ أن الأفراد المهرة أقل عرضة لاصابات العمل وحوادثه.

فوائد التدريب للأفراد والمؤسسات

للأفراد

- زيادة الالتزام الموظف بأهداف وثقافة المنظمة.
- خفض الدوران الوظيفي.
- زيادة الشعور بالانتماء للمنشأة.

فوائد التدريب للأفراد والمؤسسات

للمؤسسات

- تحسين الربحية.
- تحسين المعرفة الوظيفية.
- تعديل الرضا الوظيفي والحالة المعنوية للفرد.

مبررات التدريب

مبررات التدريب

تتركز العملية التدريبية الفاعلة على الفرد، فعملية التدريب ليست غاية بل هي وسيلة لتحقيق النتائج وحل المشكلات وتزويد الأفراد بالمهارات

التدريب الجيد مبني على الأداء، فبعد كل دورة تدريبية يتمكن الأفراد المتدربون من إجراء مهام لم يكونوا يقومون بها من قبل وهذا نتيجة المهارة التي تزودوا بها من جراء عملية التدريب.

تتعامل الدورات التدريبية مع مشاكل العمل الانية او مشاكل الأداء التي يمكن معالجتها والتي هي من ضمن حدود المؤسسة ولا تتعامل مع الصعاب التي لا صلة للأداء بها.

يبرز التدريب الفاعل كفاءة المؤسسة من خلال إبراز كفاءة الأفراد المتدربين وذلك من خلال زيادة مهارة العاملين في المؤسسة.

مبررات التدريب

مبررات التدريب

يراعي التدريب
الجيد أهداف
المؤسسة
بتحسين نوعية
المخرجات.

يراعي التدريب
الجيد معايير
وقيم المؤسسة
والذي يتطابق
على مهارة
الأفراد.

أن ينظر المتدربون
بوضوح بفائدة
عملية التدريب
المهم وللمؤسسة
التي يعملون بها.

التدريب الجيد مبني
وفق عملية
تصحيحية دقيقة جدا
مستندة على
المنقوصات في
مهارة الأفراد
العاملين.

التدريب الداخلي والتدريب الخارجي

التدريب الداخلي والخارجي

التدريب الخارجي : المدرب قد يكون لديهم خبرة أوسع في مجال التدريب ولديهم خلفية نظرية (أو عملية) أعمق. التدريب الخارجي يضيف أفكاراً من خارج المؤسسة ويسمح للعاملين برؤية وجهة نظر أخرى والإطلاع على الجديد. التدريب الخارجي قد يتوفر به وسائل تدريبية غير متوفرة في المؤسسة نفسها. الدورات التدريبية التي يشارك فيها أكثر من مؤسسة تتيح للمتدربين لتناقش والتحاور وتبادل الخبرات والإطلاع على تجارب مؤسسات أخرى بالإضافة إلى بناء علاقات عمل جيدة

التدريب الداخلي : هو التدريب الذي يقوم به العاملون في المؤسسة لزملائهم أو مرؤوسيهـم. هذا النوع من التدريب قد لا نهتم به بينما له فوائد كثيرة. التدريب الداخلي يُنمي مهارات المدرب والمتدرب ويقوي العلاقة بينهما إذا تم بطريقة سليمة. في التدريب الداخلي يكون التركيز على تطبيقات الموضوع في المؤسسة ومشاكلها. المدرب في التدريب الداخلي يكون أكثر حرصاً على تنمية مهارات المتدربين.

عيوب التدريب الداخلي والتدريب الخارجي

التدريب الخارجي

التدريب الخارجي قد يعيبه الناحية التجارية بمعنى أن الجهة القائمة بالتدريب قد لا تهتم كثيرا بنتائج التدريب بالمقابل المادي.

اتباع جهات التدريب على خلق دورات تدريبية بمسميات جذابة وجديدة في حين أن المحتوى التدريبي هو نفس المحتوى لدورات تدريبية قديمة

الداخلي

- يعيب التدريب الداخلي عدم خبرة المدرب الكافية في التدريب أو عدم تقبل المتدربين لفكرة أن يكون زميلا لهم هو المدرب
- من مخاطر التدريب الداخلي ألا يقوم المدرب بالتحضير الجيد للتدريب من المراجع والمصادر المختلفة بل يعتمد على خبرته فقط وهذا قد يؤدي إلى نقل عادات العمل الخاطئة للمتدربين

نشاط (٣)

- ناقشي ما هو سبب كون اغلب الجهات تعتمد التدريب الخارجي؟

الزمن ١٢ دقيقة



الفرق بين التعليم والتدريب

ان من اهم الاسباب الاساسية للتدريب هي التنمية والتغيير، أي أن التدريب ينمي مهارة موجودة ويزودها بالمعارف الجديدة، ويحفز الأفراد العاملين على تغيير هذه المهارة وإتيان بمهارات جديدة تواكب المرحلة التي يشغلها الموظف في وظيفته، وذلك لتحقيق ذاته في التطور.

اما التعليم فهي تزود الفرد بالمعارف والمهارات الجديدة للتنمية العقلية في سبيل العمل في الوظائف، أي أن التدريب يزود الفرد بالمهارة المتخصصة، أما التربية والتعليم فإنها تزود بالمهارة بصورة عامة.

الفرق بين التعليم والتدريب

مفهوم التعلم:

هو تغير دائم نسبياً في السلوك ينتج عن الممارسة.

(اتكنسون وزملاؤه ، ١٩٩٣)

مفهوم التدريب:

هو عملية تهدف بشكل أساسي إلى اكتساب الخبرات والمعارف التي يحتاجها الإنسان، والحصول على المعلومات والبيانات التي تنقصه



عملية التعلم

ويذكر بدر العمر في كتابه المتعلم في علم النفس التربوي (نظرة
معاصرة) الصادر عن جامعة الكويت (١٩٩٠ - ص ١٢٤):

من تعريف هيلغارد للتعلم الذي ينص على: "التعلم مجموعة التغيرات الدائمة نسبياً التي تحدث نتيجة
مرور الإنسان بخبرة أو من خلال تكرار تلك الخبرة " نستدل على أن التعلم يتضمن التالي:



ضرورة مرور الفرد بخبرة يمكنه أن يتعلم
منها وقد يكفي مروره بالخبرة مرة واحدة أو
تكرار الخبرة نفسها ونقصد بالخبرة هنا
موقف التعلم.

العوامل المؤثرة في عملية التعلم:

يذكر جانبيه (١٩٨٥) عوامل عدة تؤثر في عملية التعلم ومن هذه العوامل:

١- الاستعداد:

أ- الاستعداد العام: وهي الحالة التي يكون فيها المتعلم مستعداً استعداداً عضوياً للنجاح في تأدية المهام التي يتوقع مصادفتها في **الدراسة**.



العوامل المؤثرة في عملية التعلم:

يذكر جانييه (١٩٨٥) عوامل عدة تؤثر في عملية التعلم ومن هذه العوامل:

٢- الدافعية:

والدافعية أهمية في إثارة التعلم لدى المتعلم وقد حدد (ويتيج) الدافعية بأنها : أية حالة تساعد في تحريك واستمرارية سلوك الكائن الحي ، إذ أنه دون الدافعية يفشل الكائن الحي في اداء السلوك الذي سبق تعلمه.



العوامل المؤثرة في عملية التعلم:

يذكر جانييه (١٩٨٥) عوامل عدة تؤثر في عملية التعلم ومن هذه العوامل:

٣- الخبرة:

ويقصد بذلك الموقف الذي يواجهه المتعلم في مثيرات بيئية يتفاعل معها ويحدث تغير لديه بفعل هذا التفاعل.

ويذكر بأن الظروف البيئية قد تحد إلى درجة كبيرة من نمو وتطور المتعلم وزيادة حصيلته التعليمية وخبراته أو تغنيها وتثريها.

العوامل المؤثرة في عملية التعلم:

يذكر جانييه (١٩٨٥) عوامل عدة تؤثر في عملية التعلم ومن هذه العوامل:

٤- النضج:

لا يمكن أن يتعلم الإنسان مهارة حركية أو عقلية إذا لم يصل إلى درجة من النضج تمكنه من التعلم.



نشاط (٤)

- عددي العوامل المؤثرة على التعلم

الزمن ١٢ دقيقة



الفرق بين التعليم والتدريب

لذلك فإن التدريب هو تعلم يهدف الى تحسين أداء الفرد في عمله الحالي، أما التعليم فهو يؤدي الى تحسين اداء الفرد في عمله المستقبلي لذلك يميز بينهما في الجوانب الآتية:

التعريف

- **التدريب:** هو إحداث تغيير في سلوك الفرد وتيسير عملية التنمية من خلال اكسابه مهارات معينة للعمل.
- **التعليم:** ان يتزود الفرد بأساليب منطقة تهدف الى تكوين وتزويد معلومات جديدة.

الغاية

- **التدريب:** هو أعداد العاملين في المؤسسة التربوية بمهارات وسلوك وأساليب محددة يحتاجها العمل
- **التعليم:** هو توفير المعارف ومنظومة قيمية واساليب مهارية التي تطلبها الحياة لتحقيق وسيلة ناجحة للعاملين.

النتائج المتوقعة

- **التدريب:** هو تعزيز مهارات موجودة وتنميتها لتحقيق أهداف المؤسسة التربوية التي يعمل بها .
- **التعليم:** هو التزويد بالمعلومات جديدة ومهارات عامة لمواجهة متطلبات الحياة وكذلك التزود بالمعارف.

أنموذجي تعليم الكبار وتعليم الصغار

أندرا غوجيا و بيدا غوجيا

بدأ يُسمع بمصطلح (أندرا غوجيا) منذ حوالي قرنين من الزمن وقد اصبح شائعاً في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا على أنه الطرق والاستراتيجيات التي تهتم بتعليم الراشدين.

يجب التفريق بين اندرا غوجيا و بيداغوجيا فكلمة (اندرا) تعني بالغ باللغة الاغريقية و(بيدا) تعني طفل و(غوجيا) تعني تعليم ، ولقد استخدم هذه المصطلحات الأستاذ الألماني أليكساندر عام ١٨٣٣م.

أنموذجي تعليم الكبار وتعليم الصغار

أندراغوجيا و بيداغوجيا

تطور المفهوم وصيغ في نظرية اسمها تعليم الكبار من الأستاذ الأمريكي مالكولم نولز (١٩١٣ - ١٩٩٧م) حيث تعتمد الأندراغوجيا على أربع مبادئ يجب توافرها في شخصية المتعلم الراشد ، فيما اضيفت الخامسة فيما بعد وهذه الصفات هي:

١- المفهوم الذاتي: أي أنه يجب على الشخص أن يعي الفرق بين الشخصية المنوطة بغيرها من الشخصية الإنسانية المقادة ذاتياً.



أُموذجي تعلیم الكبار وتعلیم الصغار

أندراغوجيا و بيداغوجيا

تطور المفهوم وصيغ في نظرية اسمها تعلیم الكبار من الأستاذ الأمريكي مالكولم نولز (١٩١٣ - ١٩٩٧م) حيث تعتمد الأندراغوجيا على أربع مبادئ يجب توافرها في شخصية المتعلم الراشد ، فيما اضيفت الخامسة فيما بعد وهذه الصفات هي:

٢- التجارب (بما فيها الأخطاء) : لكونه شخصاً ناضجاً فهو يقوم بجمع وتنمية التجارب حتى تصبح مصدراً متجدداً مساعداً على التعلم.



أُموذَجِي تَعْلِيم الكِبَار وَتَعْلِيم الصِّغَار

أندراغوجيا و بيداغوجيا

تطور المفهوم وصيغ في نظرية اسمها تعليم الكبار من الأستاذ الأمريكي مالكولم نولز (١٩١٣ - ١٩٩٧م) حيث تعتمد الأندراغوجيا على أربع مبادئ يجب توافرها في شخصية المتعلم الراشد ، فيما اضيفت الخامسة فيما بعد وهذه الصفات هي:

٣- الاستعداد للتعلم: لكونه شخصاً ناضجاً فإنه يكون مستعداً لتعلم المواضيع التي ترتبط مباشرة مع عمله أو مع حياته الشخصية.



أُموذَجِي تَعليم الكبار وتعليم الصغار

أندراغوجيا و بيداغوجيا

تطور المفهوم وصيغ في نظرية اسمها تعليم الكبار من الأستاذ الأمريكي مالكولم نولز (١٩١٣ - ١٩٩٧م) حيث تعتمد الأندراغوجيا على أربع مبادئ يجب توافرها في شخصية المتعلم الراشد ، فيما اضيفت الخامسة فيما بعد وهذه الصفات هي:

٤- توجهات التعلم: لكونه شخصاً راشداً فإن وقته يحترم التغييرات من موضوع يمكن تأجيله إلى موضوع مستعجل لا يحتمل التأجيل لذلك يكون توجهه نحو تعلم مواضيع تركز على حل المشكلات أكثر من توجهه نحو التعلم المواضيعي.



أُموذَجِي تَعليم الكبار وتعليم الصغار

أندرا غوجيا و بيدا غوجيا

تطور المفهوم وصيغ في نظرية اسمها تعليم الكبار من الأستاذ الأمريكي مالكولم نولز (١٩١٣ - ١٩٩٧م) حيث تعتمد الأندرا غوجيا على أربع مبادئ يجب توافرها في شخصية المتعلم الراشد ، فيما اضيفت الخامسة فيما بعد وهذه الصفات هي:

٥- التحفيز للتعلم: لكونه شخصاً راشداً فإن التحفيز على التعلم يجب أن يكون ذاتياً.



نظرية تعليم الكبار



ترتكز نظرية تعليم الكبار على المبادئ التالية:

- ١- الكبار يتعلمون بالتطبيق والمشاركة.
- ٢- الكبار يملون عند الجلوس بشكل سلبي بفترات طويلة.
- ٣- الكبار ليس لهم المقدرة على الانصات السلبي لفترة طويلة.
- ٤- الكبار يتعلمون بسهولة الأشياء التي تفيدهم.

نظرية تعليم الكبار



ترتكز نظرية تعليم الكبار على المبادئ التالية:

٥- الكبار يتعلمون بشكل أحسن عندما يكون لهم بعض التحكم في بيئة التدريب

٦- الكبار لا يقبلون أفكار وخبرات الآخرين بسهولة فهم يميلون لأن يكونوا شكاكين

أداة 8 P's

الأداة الثمانية في التدريب

P	Plan	خطط للتدريب بشكل فاعل.	1
P	Price	احسب تكلفة تنفيذ الدورة جيداً.	2
P	Product	تعامل مع الدورة كمنتج أو سلعة.	3
P	Place	هَيئ المكان الجيد لتنفيذ الدورة.	4
P	Promotion	لا تمل أثناء ترويجك وتسويقك للدورة.	5
P	People	فكر بالفئة المستهدفة جيداً	6
P	participation	فكر في كيفية تشارك وتفاعل الحضور.	7
P	Process	فكر في الخطوات الإجرائية لمحتوى الدورة.	8

عشر صفات للمدربة الناجحة

هنالك عدّة معايير تُعتبر مقياساً لمدى نجاح المدرب في إدارة التدريب، وكلّما التزم المدرب بتلك المعايير، ازدادت الفائدة التي يحصلُ عليها المتدربون على اختلاف أنماطهم والفروقات الفردية بينهم بل وحتى أهدافهم من التدريب.

أولاً: التعريف بالنفس

- أول ما يقوم به المدرب عند بدء الدورة التدريبية هو التعريف عن نفسه، ويشمل ذلك اسمه ومستواه التعليمي وبعض خبراته ومهاراته المتعلقة بالمجال الذي يريد أن يدرّب فيه

ثانياً: الالتزام بتوقيت الدورة التدريبية

- الوقت هو المعيار الذي قد يحدّد مدى انضباط المدرب والتزامه وتقديره لقيمة الوقت، فالمدرب الناجح يحضر إلى القاعة التدريبية مبكراً كي يكون على أهبة الاستعداد لعرض المادة التدريبية في الوقت المتفق عليه.

عشر صفات للمدربة الناجحة

هنالك عدّة معايير تُعتبر مقياسًا لمدى نجاح المدرب في إدارة التدريب، وكلّما التزم المدرب بتلك المعايير، ازدادت الفائدة التي يحصلُ عليها المتدربون على اختلاف أنماطهم والفروقات الفردية بينهم بل وحتى أهدافهم من التدريب.

ثالثًا: الإلمام الجيد بالمادة التدريبيّة

- لا بد أن يكون المدرب مَلَمًّا إلمامًا جيّدًا بالموضوع الذي سيتحدّث عنه ولديه ثقة بمعلوماته كي يستطيع الإجابة على أسئلة المتدربين

رابعًا: التنوع في استخدام الأساليب التدريبيّة

- ستعين المدرب الناجح بعدّة أدوات ووسائل تعليمية خلال التدريب والتي قد تشمل على سبيل المثال لا الحصر:
- الشرح والتلقين، العمل الجماعي ضمن فريق، العصف الذهني، النقاشات والحوارات المفتوحة.

عشر صفات للمدربة الناجحة

هنالك عدّة معايير تُعتبر مقياساً لمدى نجاح المدرب في إدارة التدريب، وكلّما التزم المدرب بتلك المعايير، ازدادت الفائدة التي يحصلُ عليها المتدربون على اختلاف أنماطهم والفروقات الفردية بينهم بل وحتى أهدافهم من التدريب.

خامساً: لغة الجسد

- واحدة من الأمور التي تعتبر معياراً يميز المدرب الناجح عن غيره هي لغة الجسد، حيث أنها تسهم بشكل كبير في إيصال المعلومة للمتدربين

سادساً: نبرة الصوت

- في المادة التدريبية، تختلف المعلومات حسب مدى أهميتها، لذلك فإن المدرب الناجح يحرص على التنويع في استخدام نبرة الصوت حسب أهمية المعلومات، حيث أن نبرة الصوت المرتفعة تدل على أن المعلومات في غاية الأهمية وتتطلب انتباهاً، وقد يلجأ المدرب إلى نبرة الصوت المنخفضة عند ذكر مواقف أو أمثلة معينة تتعلق بالجوانب العاطفية،

عشر صفات للمدربة الناجحة

هنالك عدّة معايير تُعتبر مقياسًا لمدى نجاح المدرب في إدارة التدريب، وكلّما التزم المدرب بتلك المعايير، ازدادت الفائدة التي يحصلُ عليها المتدربون على اختلاف أنماطهم والفروقات الفردية بينهم بل وحتى أهدافهم من التدريب.

سابعاً: التحفيز للمتدربين

- المدرب الناجح لا يستعمل عبارات مثل "لا" أو "إجابتك خاطئة"، بل يلجأ إلى أساليب أخرى تحفّز المتدربين وتشجّعهم على الاستمرار في المحاولة.
- على سبيل المثال، عبارات مثل: **لقد اقتربت من الإجابة الصحيحة**، **"أحسنّت!"**، أو **"إجابتك ممتازة ولكن لسؤال آخر سأذكره لاحقاً"**

ثامناً: القدرة على إدارة القاعة التدريبية

- قد يواجه المدرب خلال التدريب عدة تحديات تعيق سريان التدريب بالشكل المطلوب مثل انقطاع الكهرباء أثناء عرض المادة التدريبية، وهنا يتعيّن على المدرب الناجح الاستعانة بطرق بديلة في إيصال المعلومات كاللجوء إلى تشكيل مجموعات أو توجيه بعض أسئلة العصف الذهني.

عشر صفات للمدربة الناجحة

هنالك عدّة معايير تُعتبر مقياساً لمدى نجاح المدرب في إدارة التدريب، وكلّما التزم المدرب بتلك المعايير، ازدادت الفائدة التي يحصلُ عليها المتدربون على اختلاف أنماطهم والفروقات الفردية بينهم بل وحتى أهدافهم من التدريب.

تاسعا: روح الفكاهة

- المدرب الناجح يتمتع بروح الفكاهة حيث أن ذلك يعمل على كسر الحواجز بينه وبين المتدربين ويكون قريبا منهم، ويعمل على تقوية العلاقة بينه وبينهم الأمر الذي يؤثر إيجاباً على أجواء التدريب ويزيد من ثقة المتدربين بالمدرب.

عاشرا: الصبر وسعة الصدر

- كما سبق التوضيح، فإنّ المدرب يتعامل عادة مع أنماط مختلفة من المتعلمين، ولكلّ متعلّم له احتياجاته الخاصّة من التدريب التي قد تختلف عن احتياجات البقية، لذا، فإنّ الميزة الأخيرة والأهمّ للمدرب الناجح هي امتلاكه قدرًا عاليًا من الصبر وسعة الصدر لإعطاء كلّ متدرب حقه في التعبير عن رأيه وطرح أسئلته بل والإجابة عن هذه الأسئلة أيضًا، ممّا يسهم في بناء الثقة بين المدرب والمتعلمين وبالتالي زيادة فعالية التدريب ككلّ.

لإكتساب المعارف والمهارات لتطوير الذات وتعزيز الهوية إيجابياً للمدرب



التخطيط

إدارة الأولويات

الدوافع الداخلية

دائرة الحلول

الإيجابية



العشوائية

فوضى الوقت

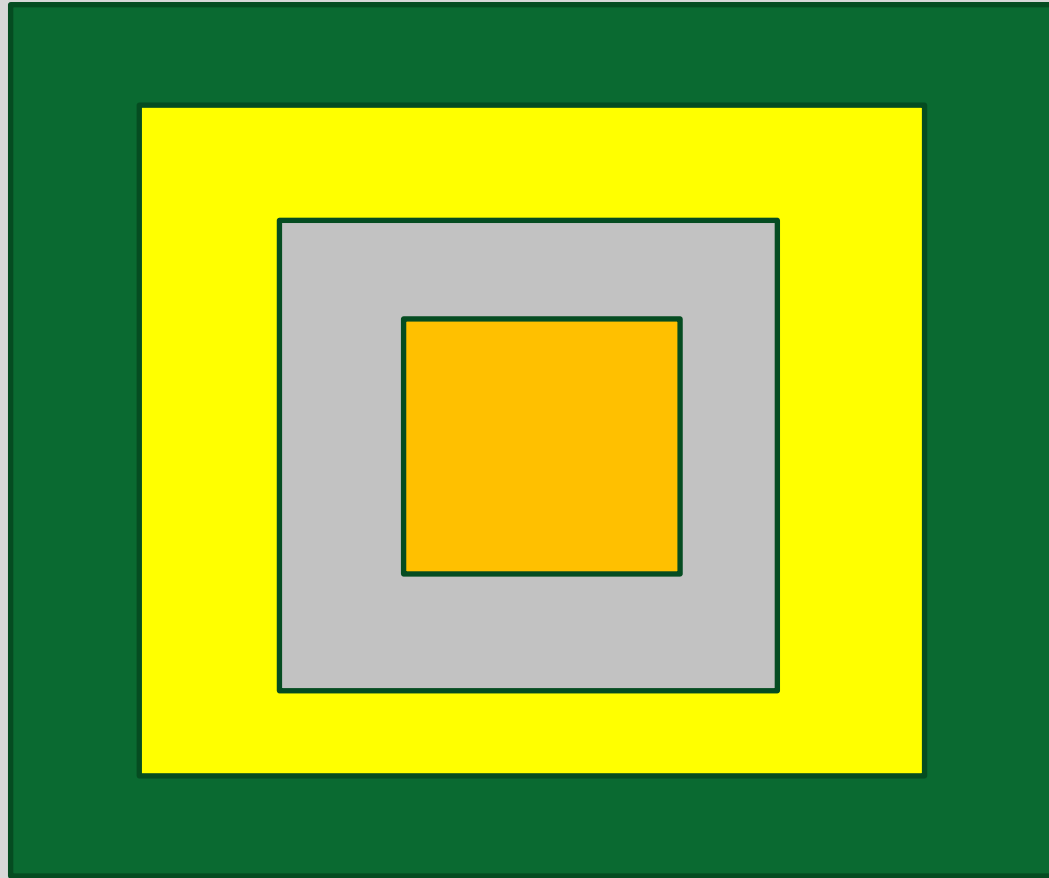
الحوافز الخارجية

دائرة المشاكل

السلبية

لأبد من
إغلاق
بعض
الأبواب
وفتح
أبواب
أخرى:

الخطوة الأهم



ثلاثية التميز والتفرد

المعرفة

التعرف على ذاتك

المحبة

إقامة وإدامة العلاقة
بينك وبين ذاتك.

المواجهة

مواجهة أحداث
الحياة باقتدار
واختيار وانتصار

إذا أردت أن تتعرف على ذاتك فلا بد أن تتعرف على
ثلاثة أمور:



ماذا يجب على المدرب فعله؟

لإكتشاف الذات والهوية وإكتساب المعارف والمهارات لتطوير الذات وتعزيز الهوية إيجابياً للمدرب

غير عاجل

عاجل

هام وغير عاجل

هام وعاجل

هام

غير هام وغير عاجل

غير هام وعاجل

غير هام