

تدريب المدربين

اعداد وتقديم

المدرّب / تركي عطيه عايش الثبتي



الهدف العام

تكتسب المشاركة أهم المعارف
والمهارات اللازمة عن التدريب.



A person wearing a dark blue suit jacket and a light-colored button-down shirt is shown from the chest down. Their hands are outstretched horizontally to the sides, palms facing up. The background is dark with a subtle blue light effect emanating from the center.

اليوم الأول

الجلسة الأولى



موضوعات الجلسة

- تعارف وافتتاح للبرنامج.
- فيديو تدريبي.
- مفهوم التدريب.
- أنواع التدريب.



موضوعات الجلسة

- أهداف التدريب.
- نشاط تدريبي.
- كيف تبني ثقتك التدريبية؟
- كسر الجمود.



نشاط تدريبي



✓ الذي تتوقعه من الدورة التدريبية؟

✓ اكتب مفهومك عن التدريب؟

مفهوم التدريب

- محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب مختلفة في أداء عملهم، أي بجعلهم يسلكون بعد التدريب بشكل مختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب.
- نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث أو تعديل أو تغيير في المتدربين من ناحية معلوماتهم، معارفهم وقدراتهم، مهاراتهم، سلوكياتهم، اتجاهاتهم لجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية.

أنواع التدريب

❖ هناك الكثير من أنواع برامج التدريب وهي كما يلي:

- 1 البرنامج التعريفي
- 2 التدريب في مكان العمل
- 3 التدريب خارج العمل

أهداف تدريب

❖ على مستوى الفرد:

تغيير
الاتجاهات

تنمية
المهارات

تنمية
المعارف

❖ على مستوى المنظمة:

تحسين المؤشرات
الاقتصادية

تحقيق ميزة
تنافسية

نشاط تدريبي



✓ من وجهة نظرك وبالتعاون مع
زملائك حدد كيف تبني ثقتك
التدريسية؟

كيف تبني ثقتك التدريية

1 استعن بالله وأطلب من الله التوفيق.

2 حضر ثم حضر ثم حضر جيداً.

3 تدرب على إلقاء كلمتك.

4 احفظ الاستهلال فهو أقوى أسلحتك.

5 تعلم فن التنفس بعمق.

6 كن حسن المظهر والرائحة وبالذات الفم.

7 تجاهل الخوف الذي هو من الطبيعي حضوره.

8 تخيل نجاحك والتصفيق والشكر والامتنان من الحضور.

9 لو فشلت ماذا سيحدث؟ (كل البشر يخطئون).

10 لا تكن حساسا تجاه النقد فهو سيفيدك لا محالة.

11 تذكر أن الله أعطاك من القدرات ما لم يعط غيرك.

12

تثقف فالعلم يزيد ثقتك بنفسك.

13

احضر مبكراً لخلق ألفة مع المكان.

14

تصنع الثقة في البداية وستشعر بها بإذن الله.

15

ابتسم ... ابتسم ... ابتسم ..

كسر الجمود

كسر الجليد يكون بين المدرب والمتدربين وبين المتدربين أنفسهم، فهو يخلق جو من الألفة والتواصل الإيجابي فيما بينهم، ويحفز الدماغ على تلقي المعلومات، ويهيئ المتدربين لتلقي المعلومات من خلال خلق جو من المتعة والمرح في الجلسة.

❖ تنفيذ تمارين كسر الجليد في الأمور التالية:

1 تعرف المشاركين على بعضهم البعض بأسلوب مفيد و هادف.

2 تساعد الخجولين و الانطوائيين على المشاركة ونبذ مشاعر الخوف أو التردد.

3 تفيد هذه التمارين في استرخاء أعضاء المجموعة، كما تجعلهم أكثر تلقائية وعفوية.

تعمل هذه التمارين على إيجاد مناخ منفتح.

4

تحقق هذه النوعية من التمارين ما يعرف بالارتباط الفوري.

5

تساهم هذه التمارين في بناء وتنمية الثقة المتبادلة بين المشاركين والمدرّب، وبين بعضهم البعض.

6

توفر الفرص للمشاركين، ليتعرفوا على قدرات وإمكانات المجموعة.

7

تساعد هذه النوعية من التمارين على تفعيل المشاركين وتنشيطهم.

8

تساعد هذه التمارين على تطوير مصداقية المدرب.

9

تفيد هذه التمارين في تعرف المدرب على المجموعة.

10

من الأفضل اختيار تمرين يمكن التعليق عليه بتعليقات تربطه بموضوع الدورة أو الدرس فيكون تمهيداً رائعاً.

11



استراحة

الجلسة الثانية



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.
- نشاط تدريبي.
- أنواع كسر الجمود.
- أنواع الوقفات أثناء التدريب.
- الفواصل التدريبية.
- قوانين بوب بايك للتدريب المتقدم.



موضوعات الجلسة

- سداسي التدريب الناجح.
- الأسرار الخمسة للتدريب
- الإبداع.
- شروط نجاح التدريب.
- أسباب فشل التدريب.
- مهارات المدرب الناجح.



نشاط تدريبي



✓ بعدما تعرفت على على مفهوم
كسر الجمود قوم بالتعاون مع
زملائك في تحديد أنواعه.

أنواع كسر الجمود

- 1 التقديم / التعارف.
- 2 تحديد قواعد ومبادئ الورشة أو الدورة والاتفاق عليها.
- 3 سرد القصص والحكايات التي تعزز من تحقيق التدريب.



4 الألعاب.

5 تغيير وتعديل جلسات المشاركين.

6 تقسيم المشاركين إلى مجموعة عمل.



أنواع الوقفات أثناء التدريب



الفواصل التدريبية

❖ المطلوب من الفواصل التدريبية هو :

كسر الرتابة أثناء الدورة خصوصا إذا لم يكن هناك ورش عمل أثناء البرنامج.

إضفاء روح المرح على البرنامج التدريبي وكسر الجمود.

قوانين بوب بايك للتدريب المتقدم

- البالغون هم أطفال ولكن بأجسام كبيرة.
- الأفراد لا يناقشون المعلومات النابعة منهم.
- لا يتم التعليم إلا بتغيير السلوك.
- تتناسب الاستجابة للتعليم مع ما تملكه من وسائل مرح.
- ما يعرفه الوالدان يعرفه الأبناء.



سداسي التدريب الناجح



الأسرار الخمسة للتدريب الإبداعي

5

السؤال.

4

التجربة.

3

الاتصال.

2

الملاحظة.

1

الربط.

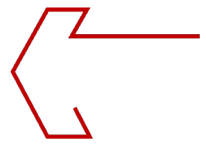
شروط نجاح التدريب

درجة التزام الإدارة العليا بالمؤسسة العملية التدريب وقبولها لأنها هي المسؤولة عن الاحتياجات التدريبية.

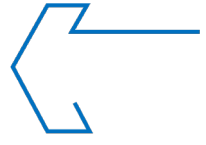
لا تقدم الأسباب المقنعة للتدريب وأسسها من خلال تقديم فجوات في الأداء التي تتطلب كحل لها اللجوء إلى التدريب وتمديد الأفراد المتدربين هل هم مشرفين أو عاملين؟



التعرف على العوامل التي تؤثر على جدوى التدريب ومن بين هذه العوامل هي بيئة العمل نفسه وما تحويه من عوامل مرتبطة بـ جو العمل.



التعرف على نوع التدريب المطلوب قبل البدء في وضع خطة التدريب فالتدريب هنا يشمل نوعين، النوع الأول يهدف إلى تعليم الأفراد مهارات معينة ومحددة، أما النوع الثاني فيهدف إلى إمداد الأفراد بالمعرفة المرتبطة بالنظريات والمحتويات والمعرفة لموضوع معين.



أسباب فشل التدريب

1 إقامة برامج تدريبية لا تعالج المشكلات القائمة نتيجة ضعف في تحديد الاحتياجات التدريبية.

2 تقديم التدريب للجميع سواء مَن هم بحاجة إليه أو بدون حاجة مما يؤدي إلى هدر للموارد المالية.

3 إهمال التغيير الذي يحصل في السلوك أو تحسين الأداء لدى المتدربين.



4 عدم التطبيق العملي للمشاركين للبرامج التي تدربوا عليها.

5 كثافة التدريب أحياناً وتلاحقه مما يمنع إمكانية عودة الموظفين للتطبيق.

6 ابتعاد المديرين المباشرين عن البرامج وقلة متابعتهم لموظفيهم.



المادة التدريبية السيئة.

7

المدرّب غير قادر على توصيل المعلومات أو تنمية المهارات.

8

المدرّب ليس مهتماً بتدريب المتدربين.

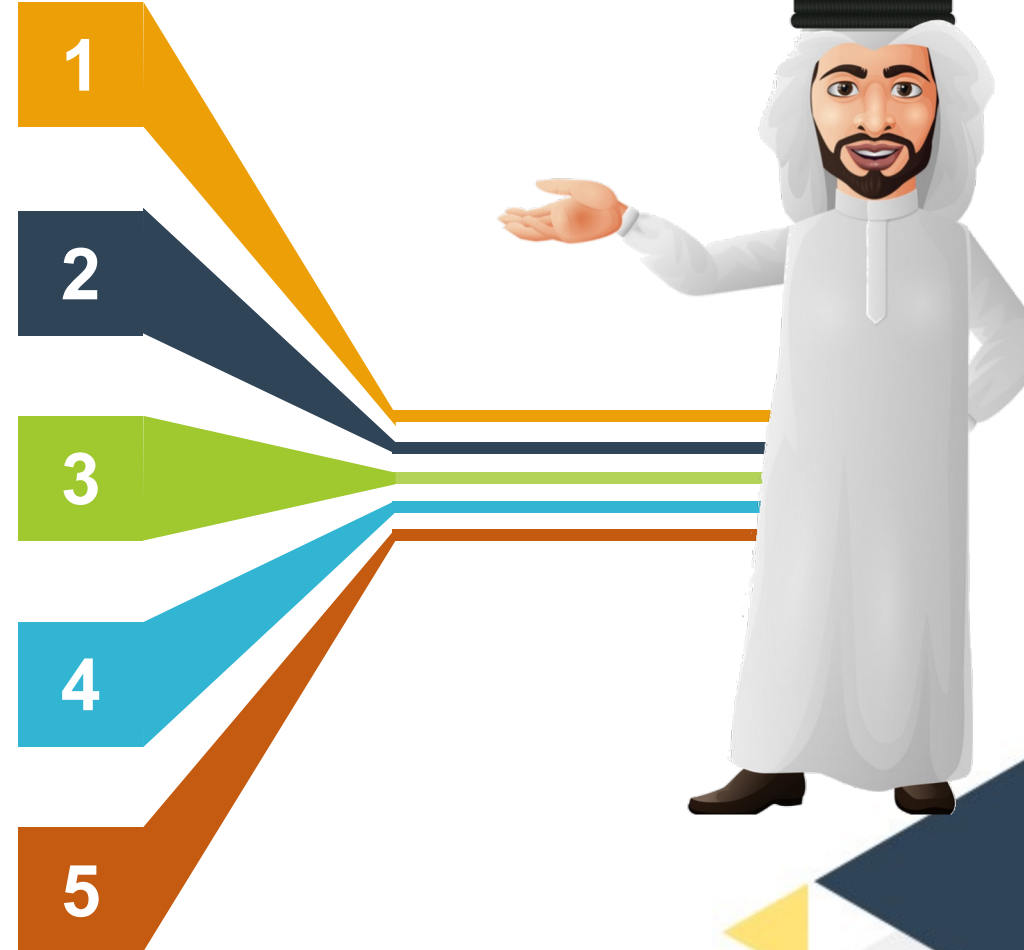
9

المتدربون ليس لديهم رغبة في التعلم.

10

مهارات المدرب الناجح

- يعرف الدور الأساسي للمدرب.
- يعرف الأسس المادية لعملية الاتصال.
- يدير النقاشات بعد النشاطات.
- ينوع مصادر معلوماته.
- يفهم دوافع المتدربين.



يختار أساليب تدريب ملائمة.

يتجنب تسويق أفكاره وآرائه.

ينظم ويشرك الفريق في مجموعات عمل.

يشارك في التدريب ويمارس دور المدرب والمتدرب

يقدم تغذية راجعة.



نشاط تدريبي



✓ عزيزي المشارك بالتعاون مع
زملائك قم بتلخيص أهم النقاط
التي استفادتها خلال اليوم
التدريبي وذلك في شكل الخريطة
الذهنية.

اليوم الثاني

الجلسة الأولى



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.
- محاذير على المدرب.
- سيكولوجية المدرب.
- الألفات العشر للمدرب المبدع.
- نشاط تدريبي.



موضوعات الجلسة

- مفهوم الاتصال.
- أهمية الاتصال.
- عناصر عملية الاتصال.
- نشاط تدريبي.
- أنواع الاتصال.



محاذير على المدرب

1. سوء الإعداد.
2. استعمال ألعاب طفولية.
3. القراءة من الشاشة والورقة.
4. عدم إنهاء الدورة في المواعيد المحددة.
5. تقديم آراء قوية لحسم النقاش.



6. إصدار الأحكام.

7. كسر حدود الأدب والاحترام.

8. تحوير آراء المتدربين.

9. إنهاء النشاط دون إغلاق أو تطبيق.

10. المبالغة والإحساس غير الصادق.





11. القصص الشخصية الكثيرة.

12. تأخير بداية الدورة لاستيعاب المشاركين المتأخرين.

13. الثبات في مكان واحد.

14. عدم السيطرة على المشاركين.

15. التحدث إلى المجموعة بتعال.



سيكولوجية المدرب

- زاحموا المدربين حتى تبلغوا رسالة النبي صلى الله عليه وسلم.
- احذر من النفخ لك كمدرب من قبل المتدربين – ثم تعود للبيت ولا تجد هذا النفخ فتقول هذه الزوجة او هؤلاء الأصدقاء لا يقدروني.

الألفات العشر للمدرب المبدع



1 اقرأ: عن دورتك كثيرا.

3 اعلم: كل مهارات وأدوات دورتك جيداً.

5 أخلص: في تدريبك وطرحك.

2 اتأكد: من صحة الآيات والأحاديث والمعلومات.

4 امزج: بهدي النبي والسلف والواقع.

الألفات العشر للمدرب المبدع

6 امزح: وكن ممثلاً لطيفاً

8 اهدي: كتب حلويات.

10 احترم: نفسك وجمهورك
ومن هم في تخصصك.



7 اسمع: لرغبات المتدربين
وآرائهم وأفكارهم.

9 امنح: الفرصة ليطبقوا
ويتعلموا ويشاركوا.

نشاط تدريبي



✓ ما هو مفهومك لمصطلح الاتصال.

مفهوم الاتصال

- عملية إرسال الرسالة بطريقة تجعل المعنى الذي يفهمه المتدرب مطابق إلى حدٍّ بعيد للمعنى الذي يقصده المرسل.
- الاتصال عملية إنتاج وتبادل المعلومات والأفكار والآراء والمشاعر من شخص إلى آخر بقصد التأثير فيه، وإحداث استجابة.

أهمية الاتصال

1 القدرة على إنجاز الأهداف بالشكل المناسب.

2 الاتصال يمثل جزءاً كبيراً من أعمال الشخص اليومية التي نعكس فيه أفكارنا ومشاعرنا وانطباعاتنا ونقل المعلومات والبيانات والإحصاءات والمفاهيم.



3 توجيه وتغيير السلوك الفردي والجماعي للأشخاص، وتوجيههم لغرض معين

4 ضمان التفاعل والتبادل المشترك بين الأفراد.

5 التحفيز والتنشيط للقيام بالأدوار المطلوبة.



عناصر عملية الاتصال



نشاط تدريبي

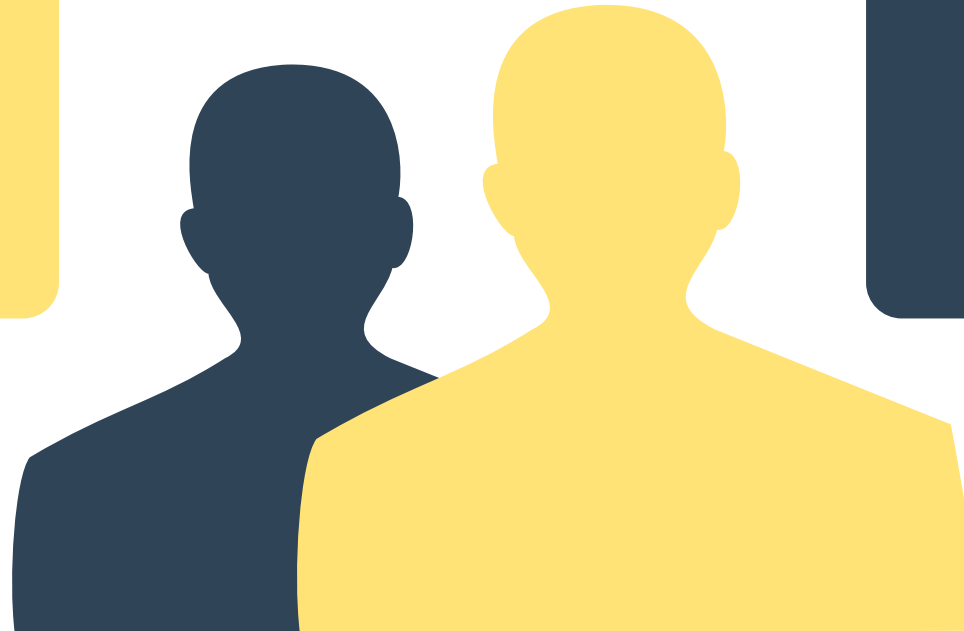


✓ يقوم كل مشارك بكتابة أهم
النقاط التي تمثل عناصر عملية
الاتصال.

أنواع الاتصال

❖ يقسم البعض الآخر الاتصال إلى:

الاتصال
غير
اللفظي



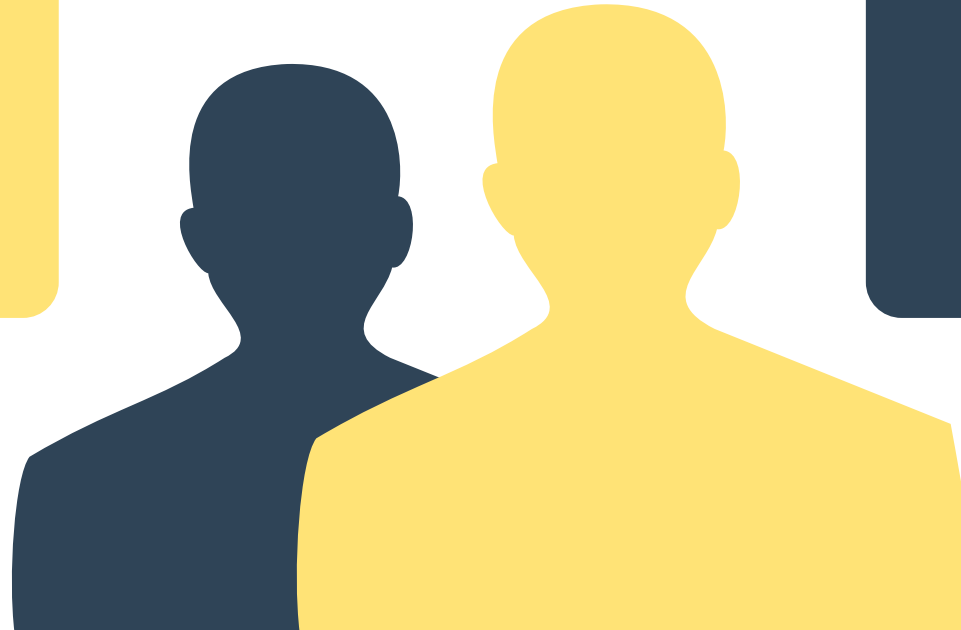
الاتصال
اللفظي

❖ يقسم البعض الآخر الاتصال إلى:



❖ يقسم البعض الآخر الاتصال إلى :

الاتصال
الشفوي



الاتصال
المكتوب



استراحة

الجلسة الثانية



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.
- نشاط تدريبي.
- نصائح للاتصال الفعال.
- نموذج Lassel.



موضوعات الجلسة

- نموذج الكلمة السباعي.
- نشاط تدريبي.
- نموذج هيرمان.





نشاط تدريبي



✓ عزيزي المتدرب : من وجهة نظرك
اقترح بعض النصائح للاتصال
الفعال.

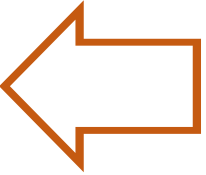
نصائح للاتصال الفعال

لابد من تكوين مهارة الاستماع والفهم لكل من المرسل والمستقبل.

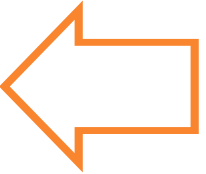
وضوح الرسالة المرسلة وذلك عن طريق وضوح العبارات ولغة الاتصال.



على الطالب أن يكون محددا للوقت ودقيقاً في المعلومات التي يبعثها.



على الطالب أن يحافظ على درجة عالية من الصدق واللين والرفق والتفاهم.



على الطالب أن يعمل باستمرار على أن تصله تغذية راجعة ليعرف رد فعل المستقبل ومدى استيعابه للرسالة المرسلة.



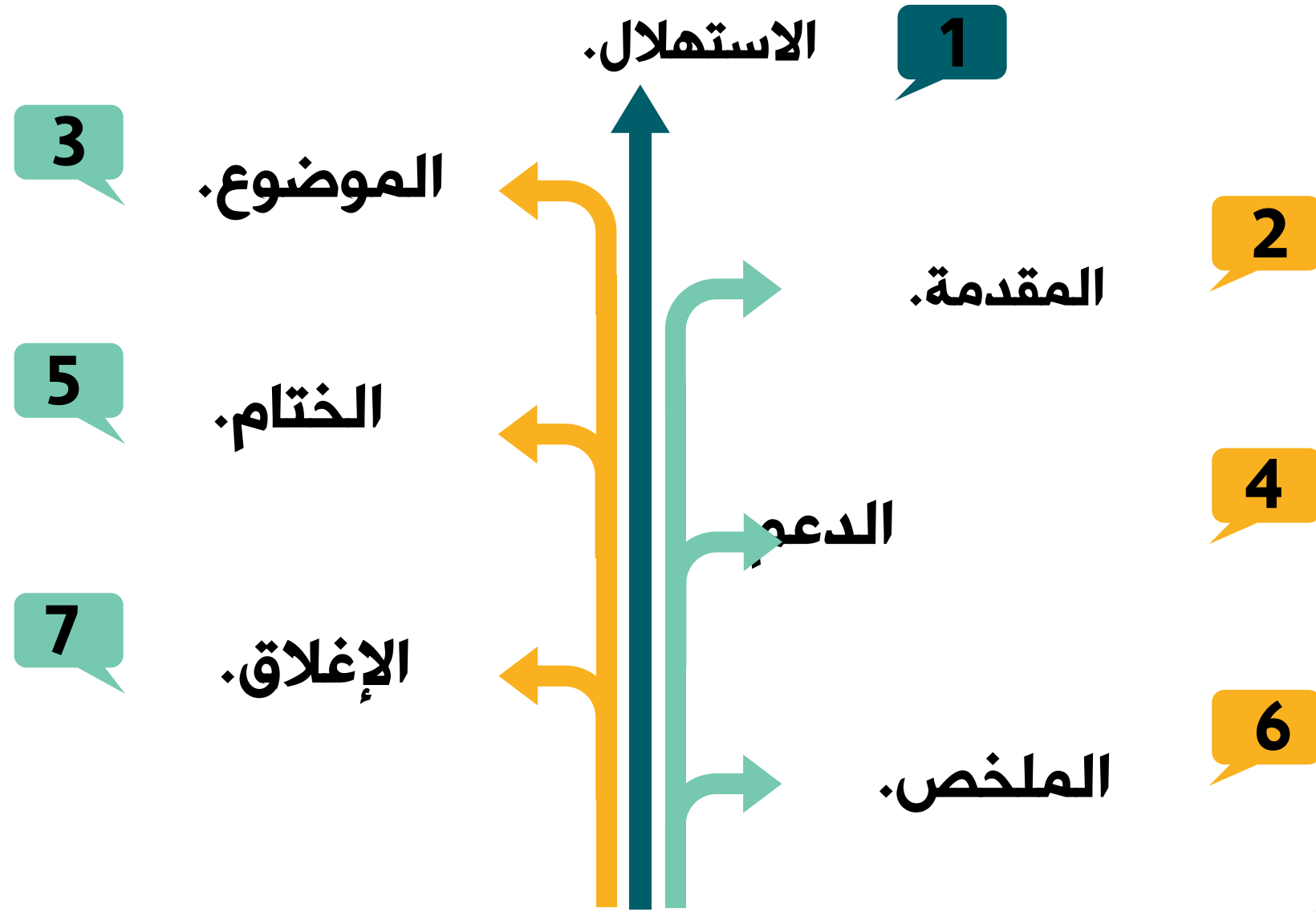
A person wearing a dark suit and a light-colored shirt is shown from the chest down. Their hands are outstretched horizontally, palms facing up, in a gesture of offering or presentation. The background is dark, and there is a soft blue glow emanating from the hands and the text.

اليوم الثالث

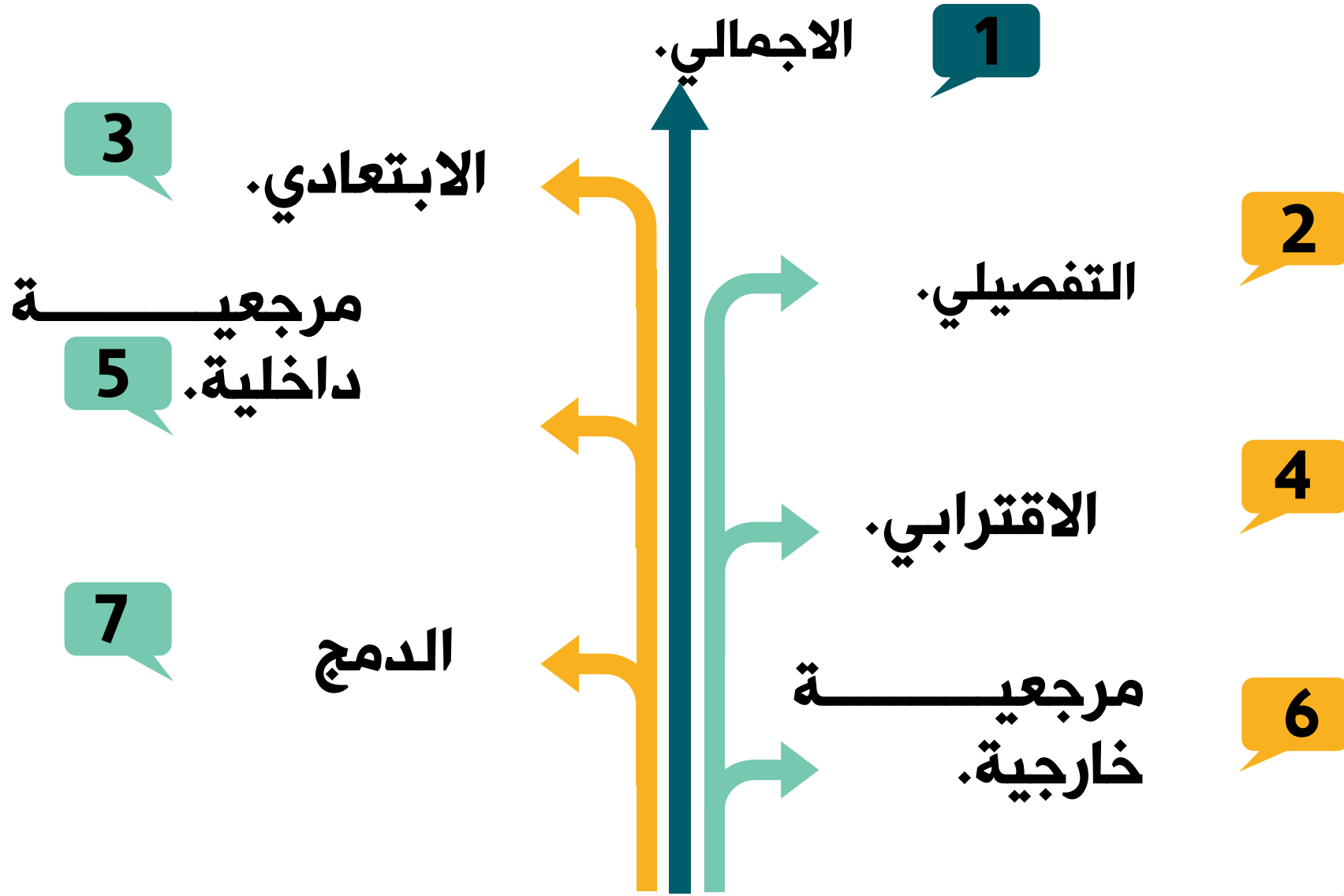
نموذج Lassel:

1	ما؟	المضمون والمحتوى.
2	ماذا؟	تتوقع لحديثك. تهدف في المستقبل.
3	من؟	من هو المستلم؟ واهتماماته.
4	كيف؟	الطريقة الأكثر تأثيراً.
5	متى؟	توقيت الاتصال.
6	أين؟	المكان الأنسب.

نموذج الكلمة السباعي



النموذج الاحترافي



نشاط تدريبي



✓ أخي المتدرب :

✓ قوم بالتعاون مع زملائك

وباستخدام محركات البحث قوم

بعمل بحث عن (نموذج هيرمان)

نموذج هيرمان

ولد العالم الأمريكي هيرمان Ned Herrmann عام 1925م، وهو عالم فيزياء كبير، ورسام مشهور، وموسيقي بارع، وفي عام 1978م أبدع نظرياً في قياس أنماط التفكير للسيطرة الدماغية، والتي لاقت قبولاً كبيراً بين المهتمين وعلماء النفس والشخصية، ولعدة سنوات قاد هيرمان الجانب التطويري في شركة جنرال إلكتريك.

يعد مقياس هيرمان من أفضل أدوات التشخيص وأكثرها مرونة، لأنه يمكن من خلاله التعرف على طريقة تفكير الإنسان وبالتالي سلوكه، حيث يتكون مقياس هيرمان 2002 Herrmann لأنماط التفكير من (120) فقرة موزعة على شكل تجمعات وكما يلي:



- معلومات شخصية Biographical Information

- وضع اليد Handedness

- موضوعات مدرسية School Subjects

- عناصر العمل Work Elements

- أوصاف مفتاحية Key Descriptors



- 
- الهوايات Hobbies
 - مستوى الطاقة Energy Level
 - دوخة المواصلات Motion Sickness
 - أزواج الصفات Adjective Pairs
 - انطوائي / انبساطي Introversion / Extroversion

الجلسة الأولى



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.

- مميزات وأهمية مقياس هيرمان.

- ماذا يقيس نموذج هيرمان؟

- تطبيقات مقياس هيرمان.



موضوعات الجلسة

- نشاط تدريبي.
- نظرية كولب في التعلم.
- نشاط تدريبي.
- نموذج مكارثي.



تذكر:

❖ إستراتيجية الفورمات:

1 لماذا أتعلم؟

2 ماذا أتعلم؟

3 كيف أعلم؟

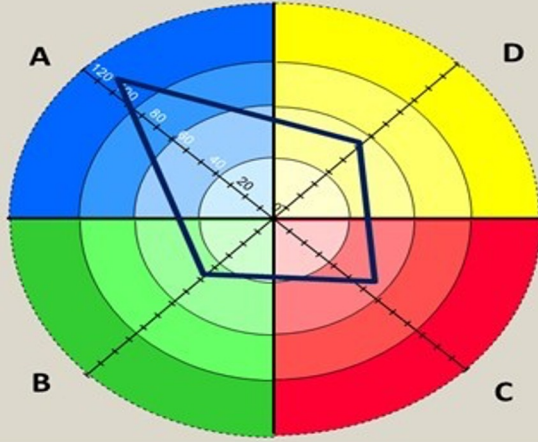
4 ماذا لو تعلمت؟

مميزات وأهمية مقياس هيرمان



القسم العلوي الأيسر التحليلي (A)

- جدلي
- ساخر
- على حق
- ملاحظ
- منتقم
- لا يستمع
- قائد
- تنافسي

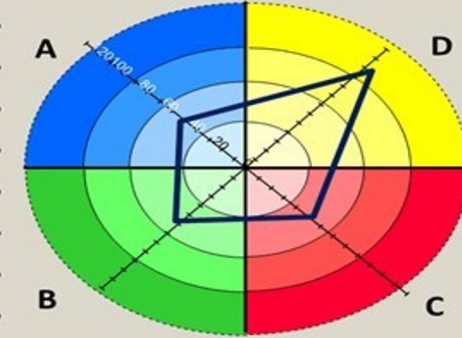


- تحليل
- حقائق
- بيانات
- أرقام
- تركيز
- جدوى
- تقييم
- نتائج

القسم العلوي الأيمن الإبداعي (D)



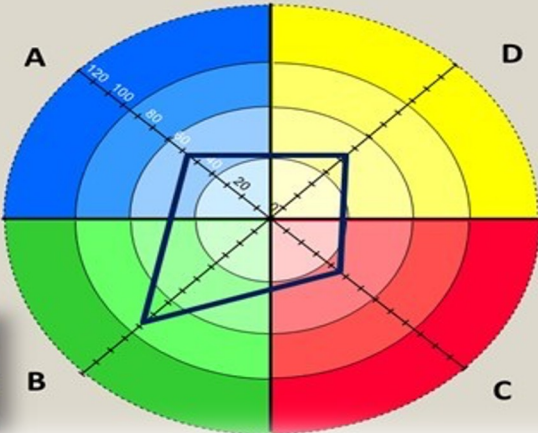
- تفكير استراتيجي
- تفكير إبداعي
- نظرة شاملة
- تصورات وتوقع
- مغامر ومستكشف
- يعمل في أكثر من مجال
- مرن وصاحب خبرات
- ابتكار
- متجدد



- متكيف
- غير مقيد
- مرتجل
- مندفع
- مشئت
- مبالغ
- تباعدي
- متمرد

القسم السفلي الأيسر التنفيذي (B)

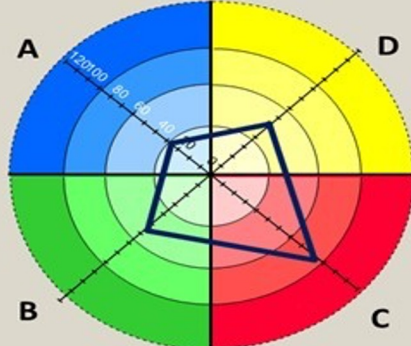
- دقيق
- حذر
- روتيني
- غير مرن
- يحترق
- تقاري



- تخطيط تشغيلي
- تنفيذ
- إجراءات
- تفاصيل
- صيانة
- ترتيب
- طرق وأساليب
- نظام
- إدارة الوقت
- انضباط
- الأمن والسلامة

القسم السفلي الأيمن الإنساني (C)

- مجامل
- متبع
- عواطف
- متردد
- متطوع
- اتكالي
- مسوف
- دور الضحية



- علاقات مع الآخرين
- مشاعر وأحاسيس
- عواطف
- التعامل مع الآخرين
- معاني إنسانية
- رعاية
- اهتمام بالإنسان
- البديهة الحسية



مميزات وأهمية مقياس هيرمان

❖ أولاً مميزات المقياس:

- 1 يمكن فهمه بسهولة.
- 2 سريع؛ حيث يمكن تطبيقه بشكل جماعي، واستخراج درجاته مباشرة
- 3 متوازن من حيث العمق والسهولة.

4 لا يعني المقياس إصدار حكم على الشخص،
وإنما يبين التفضيلات في طريقة التفكير وأنماط معالجة
المعلومات والبيانات.

5 مصمم بحيث يمكن تذكره بسهولة عن طريق الأرقام أو الألوان.

6 يعتبر تباين أفراد المجموعة أو فريق العمل عامل إيجابي.

7 يزودنا بمعلومات قيمة عن المجموعة أو الفريق.

❖ ثانياً أهمية تطبيق مقياس هيرمان:

- 1 تحسين التخاطب والتفاهم بين الناس بشكل عام.
- 2 تحسين فاعلية عمل الفريق.
- 3 تقوية تعلم الأفراد في المؤسسات.
- 4 حل المشكلات والخلافات على اختلاف أشكالها ومستوياتها.



5 زيادة ملائمة العمل لقدرات الشخص و فهم الآخرين .

6 إثارة القدرات الإبداعية والابتكار لدى الأفراد والجماعات.

7 استعمال القدرات العقلية بأفضل ما يمكن.

8 استثمار الخلافات بين الأفراد إلى قوة إبداعية.



ماذا يقيس نموذج هيرمان ؟

❖ الأشياء التي يقيسها نموذج هيرمان:-

التفضيلات في طريقة التفكير وأنماط معالجة المعلومات.

❖ الأشياء التي لا يقيسها نموذج هيرمان :-

4

الذكاء

3

المزاج

2

الشخصية

1

الجدارة

تطبيقات مقياس هيرمان

مجال الذات والآخرين.



مجال التخطيط (الإستراتيجي، والتشغيلي).



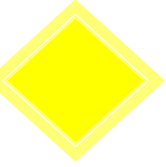
الاستقبال، المقابلات التوظيف، والإشراف.



الإبداع، والعمل الفردي والجماعي.



الإدارات العليا (إدارة الأزمات، المخاطر، والتغيير).



تطوير الشخصية (ينعكس على الشؤون الأسرية والاجتماعية).



التعليم، التعلم، والتدريب.



نشاط تدريبي



✓ تعاون مع زملائك في تلخيص

تطبيقات مقياس هيرمان وذلك في

شكل خريطة ذهنية

نظرية كولب فى التعلم

نظرية كولب للتعلم تستند على محورين أفقي (الفعل) وعمودي (المعرفة)، تشير نهايتي المحور الأفقي إلى بُعد المَهْمَة، حيث تشير النهاية اليسرى إلى مباشرة الفعل، والنهاية اليمنى إلى ملاحظته، بينما تشير نهايتي المحور العمودي إلى بُعد مادي ونظري، حيث تشير النهاية العليا للمحور إلى الحس والشعور، بينما تشير النهاية السفلى إلى الفكر.

نظرية كولب فى التعلم

مقتطفات رئيسية من نظرية كولب

1. الفكرة الأساسية:

يرى أن "التعليم هو عملية تنتج المعرفة من خلال تحويل الخبرة"
أي أن التعلم لا يحدث من حفظ المعلومات فقط، بل من التجربة المباشرة ثم تحليلها وتطبيق مفاهيم جديدة.

نظرية كولب فى التعلم

الدورة التعليمية (التعليمية) ذات الأربع مراحل:

النظرية تبني التعلم على دورة مستمرة تتضمن أربعة مراحل متكاملة:

التجربة الملموسة (Concrete Experience): تجربة جديدة أو إعادة تفسير تجربة سابقة.

الملاحظة التأملية (Reflective Observation): التفكير والتأمل فيما جرى من تجربة، وربطها بالخبرات السابقة أو المعرفة القائمة.

المفاهيم المجردة (Abstract Conceptualization): تكوين أفكار أو نماذج مبنية على التأمل، وتوليد نظريات أو استنتاجات.

التجريب النشط (Active Experimentation): اختبار هذه النظريات أو المفاهيم عملياً في مواقف جديدة، مما يؤدي إلى تجربة جديدة تفتح دورة تعلم أخرى.

ملاحظة: الدورة يمكن أن تبدأ بأي مرحلة، وليست مرتبطة ببداية ثابتة أو نهائية .

❖ وهذه النهايات الأربع على أطراف المحورين تشرح أربعة طرق لمعالجة عملية التعلم وهي:

1 الخبرة الصلبة

2 الملاحظة المرتدة

3 المفاهيم النظرية

4 التجربة النشطة

أنماط التعلم وفق كولب

طور فكرة أن الفرد لديه نمط أو أسلوب مفضل في التعلم، ويعتمد ذلك على تفضيلاته بين جذب وتحويل الخبرة. تم تعريف أربعة أنماط رئيسي:

المتباعد Diverging	تجربة ملموسة + تأمل؛ يميلون للملاحظة والتخيّل، مثل العاملين الاجتماعيين.
الاستيعابي Assimilating	تأمل + مفاهيم مجردة؛ يفضلون التفكير والتحليل، مثل الباحثين والفلاسفة.
المتقارب Converging	مفاهيم مجردة + تجريب؛ يركزون على حل المشكلات وتطبيق النظريات عملياً، مثل المهندسين.
المتكيف Accommodating	تجربة ملموسة + تجريب؛ يعتمدون على الحدس والفعل، ويستمتعون بالتجارب العملية.

المرحلة	الوصف	مثال نشاط (السلامة والصحة المهنية)	مثال نشاط (TOT)
التجربة الملموسة	خوض تجربة عملية أو مشاهدة موقف مباشر.	تشغيل تجربة محاكاة لحريق في مكان العمل وإجراء إخلاء سريع.	مشاركة المتدربين في لعبة تمثيلية (Role Play) حيث يقوم أحدهم بدور المدرب والآخرين كمتدربين.
الملاحظة التأملية	التفكير في ما حدث وتحليل الموقف.	مناقشة ما حدث أثناء الإخلاء: ما الصعوبات؟ من التزم بالتعليمات؟	مناقشة أداء 'المدرّب' في التمثيل: ما نقاط القوة؟ ما الذي يمكن تحسينه؟
المفاهيم المجردة	ربط التجربة بالنظريات أو القوانين.	ربط ما حدث بلوائح OSHA أو نظام NFPA حول معايير الإخلاء.	ربط الموقف بنظريات التعليم للكبار (Andragogy) أو مبادئ بوب بايك.
التجريب النشط	تطبيق الدروس المستفادة في وضع جديد.	إعادة التمرين مع تطبيق التحسينات (لوحات إرشادية، قائد فريق واضح).	إعادة التمرين لكن مع تحسين الأداء (استخدام وسائل إيضاح، إدارة الوقت، إشراك المتدربين).

ملاحظات مهمة عند التطبيق:

1. يمكن البدء من أي مرحلة في الدورة (ليست خطية تمامًا).
2. يجب أن يمر كل نشاط بجميع المراحل حتى يكتمل التعلم.
3. يفضل تنويع الأنشطة بما يناسب أنماط المتعلمين (البعض يتعلم أفضل عبر التجربة، والبعض عبر التحليل).
4. كل مرحلة تحتاج أدوات تدريبية مختلفة (فيديو، تمرين عملي، نقاش، عرض نظري).

نشاط تدريبي



✓ قوم بكتابة أهم النقاط التي تمثل
نظرية كولب في التعلم

نموذج مكارثي (MAT4)

- يستند إلى التعلم المعرفي، ويقوم على مسارين هما على النحو التالي:
إدراك الخبرة، ومعالجة الخبرة، ويستند إلى التعلم المستند إلى الدماغ.

❖ أنماط المتعلمين عند برنس مكارثي:

- الأول - المتعلم التخيلي imaginative.
- الثاني - المتعلم التحليلي Analytic.
- الثالث - المتعلم متشابه الإحساس common sense.
- الرابع - الحركي Dynamic.

❖ مبادئ نموذج مكارثي:

الأفراد مختلفون في طريقة تعلمهم وبناءهم للمعنى.

يرجع الاختلاف في أنماط التعلم والمتعلمين إلى وظائف نصفي الدماغ التي تتحكم في مخرجات التعلم من سلوك وإدراك.

الدوافع الشخصية و الأدائية هي السبب الرئيس لاختلاف أسلوب تعلمهم.



التكوين النفسي للفرد هو الذي يحكم عقائده وأفكاره واختياراته.



لا بد من الانسجام والتوافق بين (الحس والشعور - التفكير والحدس) لتحقيق فهم للعالم.



التعلم عملية مستمرة مدى الحياة يتم بشكل دورة تطويرية تتمايز وتتكامل مع نمط الشخصية.



كم الخبرات والتجارب التي يمر بها الفرد هي التي تزيد من نموه وفهمه للعالم.





استراحة

الجلسة الثانية



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.
- نشاط تدريبي.
- مجالات التدريب الرئيسي.
- نشاط تدريبي.



موضوعات الجلسة

- مفهوم الأساليب التدريب.
- أساليب الإلقاء المباشر.
- فرق الحوار.
- اللجان.



#وقف_الوفاء



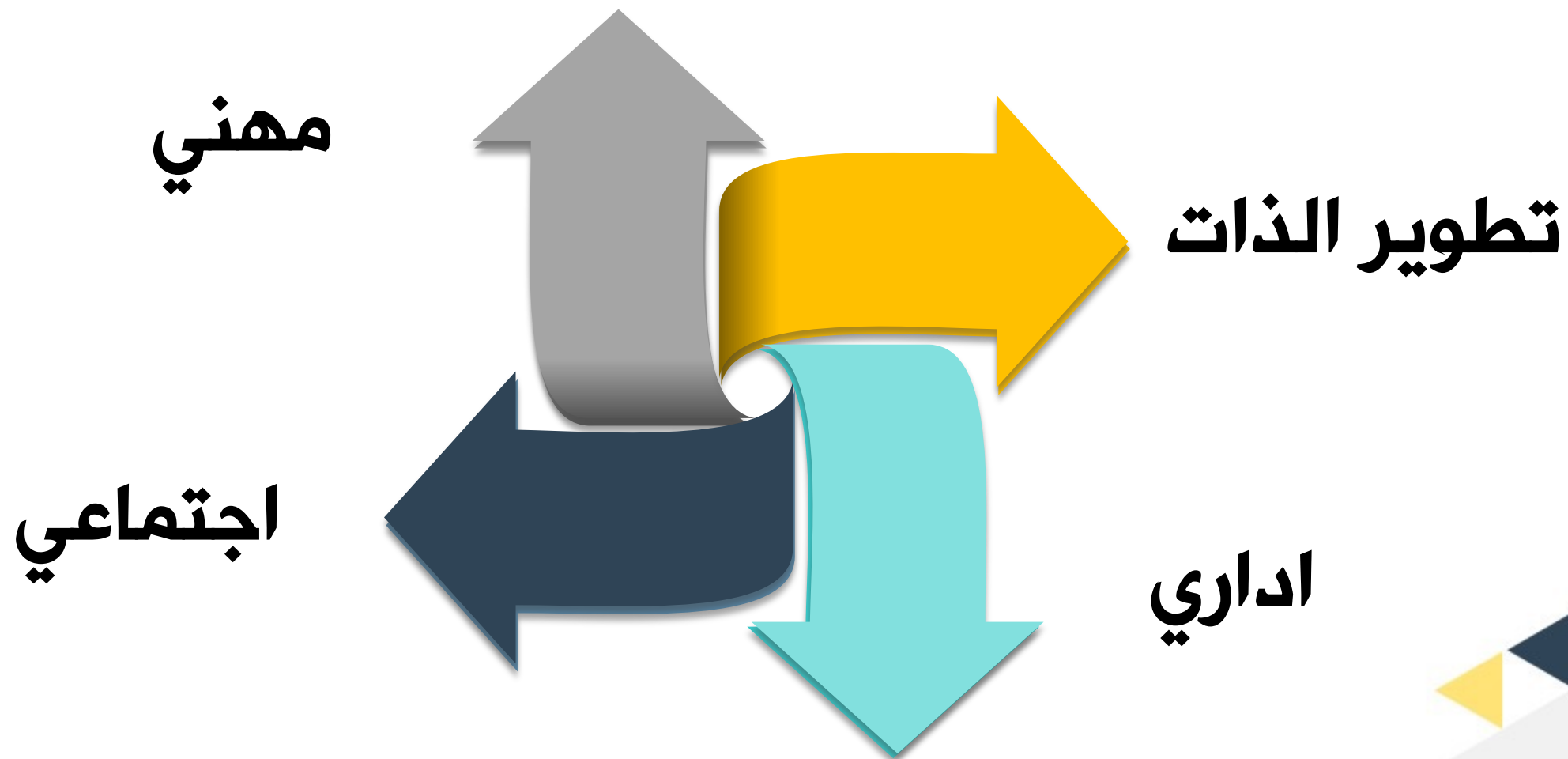
وقت
السكك

نشاط تدريبي



✓ أخى المتدرب: قوم بالتعاون مع
مجموعتك الصغيرة في تحديد
مجالات التدريب.

مجالات التدريب الرئيسي



نافذة جوهاري لتحليل الشخصية



نشاط تدريبي



✓ ما هو مفهومك لمصطلح الأساليب
التدريبية.

مفهوم الأساليب التدريب

- اكتساب المعرفة، والمهارة، والكفاءة.
- المعرفة التي تتصل بالكفاءات المفيدة المحددة.
- هي الوسيلة التي سيتم التدريب من خلالها؛ محاضرة، أو دراسة، أو

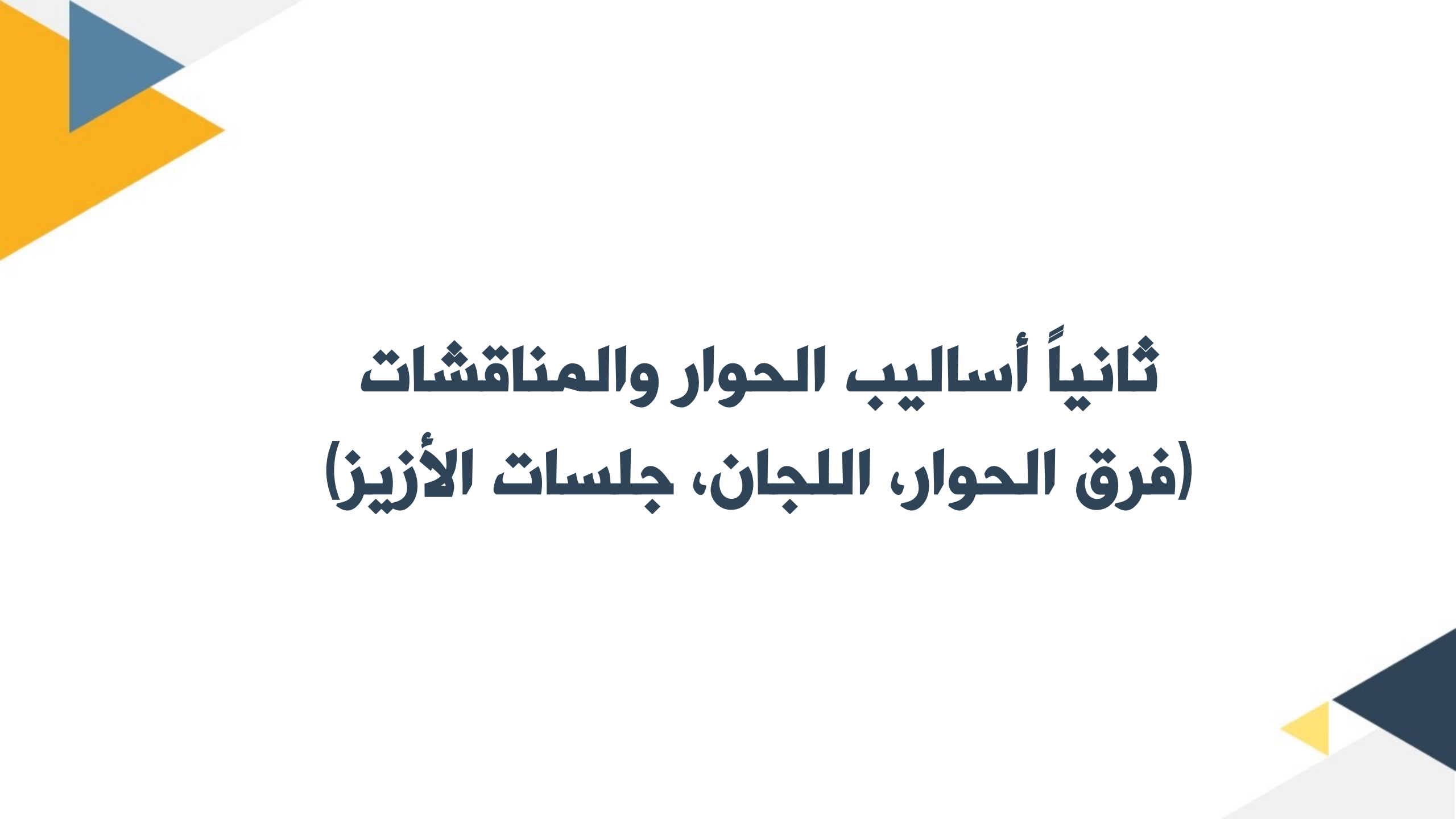
الحوار.

اولاً أساليب الإلقاء المباشر

المؤتمرا

المحاضرة

الندوة

The slide features decorative geometric shapes in the corners. The top-left corner has a large yellow triangle pointing right, with a smaller blue triangle nested inside it. The bottom-right corner has a dark blue triangle pointing left, with a smaller yellow triangle nested inside it.

ثانياً أساليب الحوار والمناقشات

(فرق الحوار، اللجان، جلسات الأزياء)

فرق الحوار

- في هذا الأسلوب يقوم عدد من الأفراد من 3 إلى 10 أشخاص تحت توجيه منسق فريق الحوار بتقديم وجهات نظرهم في موضوع أو مشكلة، أو في نقاط معينة من موضوع واسع.

اللجان

- يعطى لمجموعة من المتدربين يتراوح عددها بين ثلاثة وسبعة متدربين، تكليف خاص في شكل مشكلة، ويطلب من المجموعة دراسة المشكلة والوصول إلى نتائج وحلول مقترحة أو مجموعة من الخطوات التنفيذية، وقد تُعدّ اللجنة تقريراً تقوم بتقديمه شفاهةً للمجموعة الكبرى.

A person wearing a dark blue suit jacket and a light-colored shirt is shown from the chest down. Their hands are outstretched horizontally to the sides, palms facing up. The background is dark with a subtle blue light effect. The text 'اليوم الرابع' is centered over the lower part of the image.

اليوم الرابع

الجلسة الأولى



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.
- جلسات الأزيز.
- نشاط تدريبي.
- العصف الذهني تهييج الأفكار.
- تمثيل الأدوار.
- نشاط تدريبي.



موضوعات الجلسة

- البيان العملي.
- دراسة الحالة.
- الأداء.
- النقاش الموجّه.
- أسلوب المدارس.



جلسات الأزيز

- في هذه الطريقة يتم تقسيم مجموعة كبيرة من المتدربين إلى مجموعات صغيرة يتكون كل منها من ستة أفراد، وتعطى كل مجموعة مشكلة، ويسمح لها -لمدة ست دقائق- بمناقشتها والاستعداد لتقديم تقرير عما توصلت إليه من نتائج للمجموعة الكبيرة.

نشاط تدريبي



✓ أخي المتدرب:

✓ قوم بالتعاون مع مجموعتك - في

جلسة الأزيز - على أكمل وجه في

معالجة القضية التي طرحها عليك

مدربك.

العصف الذهني تهيج الأفكار: Brainstorming

مفهوم العصف الذهني:

- في طريقة تهيج الأفكار يعطى لمجموعة صغيرة مختارة بعناية؛ سؤال عن كيفية التصرف في موقف أو مشكلة، ثم يطلب من أفراد المجموعة توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار أو الحلول التي يمكن أن يولدها الموقف أو المشكلة، مع تشجيع التضافر الحر بين أفكار أفراد المجموعة. وتكتب الأفكار على سبورة بالسرعة التي يتم بها خروج هذه الأفكار.

لِمَ تستخدم طريقة تهيج الأفكار؟

- تستخدم طريقة تهيج الأفكار لتنمية حلول جديدة أو مبتكرة للمشكلات، وتنمية القدرة على الابتكار ودفع المتشدرين على المشاركة.

- على الرغم من أنه يتوقع أن يكون **مزايا تهيج الأفكار** فقط من الأفكار التي يتم إنتاجها في أثناء فترة تهيج الأفكار ذات فائدة، إلا أن هذه النسبة تمثل عدداً له اعتباره من الأفكار القيّمة، كما أن الإيقاع السريع لفترة إثارة الذهن يعتبر مدعاةً للمتعة.

عيوب العصف الذهني:

- تستلزم هذه الطريقة قيام قائد المجموعة (المدرّب) بتهيئة الظروف لفترة تهيج أفكار منتجة، كما يجب عليه أن يتأكد من فهم المشاركين لأدوارهم، والعمل على تحريك أذهان المجموعة بشكل مستمر لضمان تدفق الأفكار. وتتطلب المهام السابقة مهارة فائقة من قائد المجموعة، كما أن إنتاجية المجموعة تتوقف على قدرات المشاركين وفهمهم للعملية.

تمثيل الأدوار

- هو أسلوب معلمي للتدريب.. حيث يتضمن التمثيل التلقائي لموقف بواسطة فردين أو أكثر بتوجيه من المدرب: بحيث ينمو الحوار من واقع الموقف الذي عليه المتدربين الذين يقومون بالتمثيل، ويقوم كل شخص من الممثلين بأداء الدور طبقاً لما يشعر به، أما المتدربين الذين لا يقومون بالتمثيل؛ فإنهم يقومون بدور الملاحظين والناقدين، وبعد التمثيلية؛ فإن المجموعة تقوم بالمناقشة.

❖ مميزات أسلوب تمثيل الأدوار

1. يعطى المتدربين فرصة كبيرة لاكتشاف أنماط جديدة للتصرفات.
2. يعطى الفرصة للمتدربين لملاحظة وتقليد الآخرين.
3. يستحوذ على انتباه المتدربين منذ البداية.

❖ عيوب أسلوب تمثيل الأدوار

1. يأخذ تمثيل الأدوار وقتًا طويلاً.
2. قد يحُس المتدربون بالضييق عند حصولهم على معلومات مُرتدة عما قاموا به من تصرفاتٍ أثناء تمثيلهم للدور.
3. عدم واقعية الأدوار في كثير من الأحيان.

نشاط تدريبي



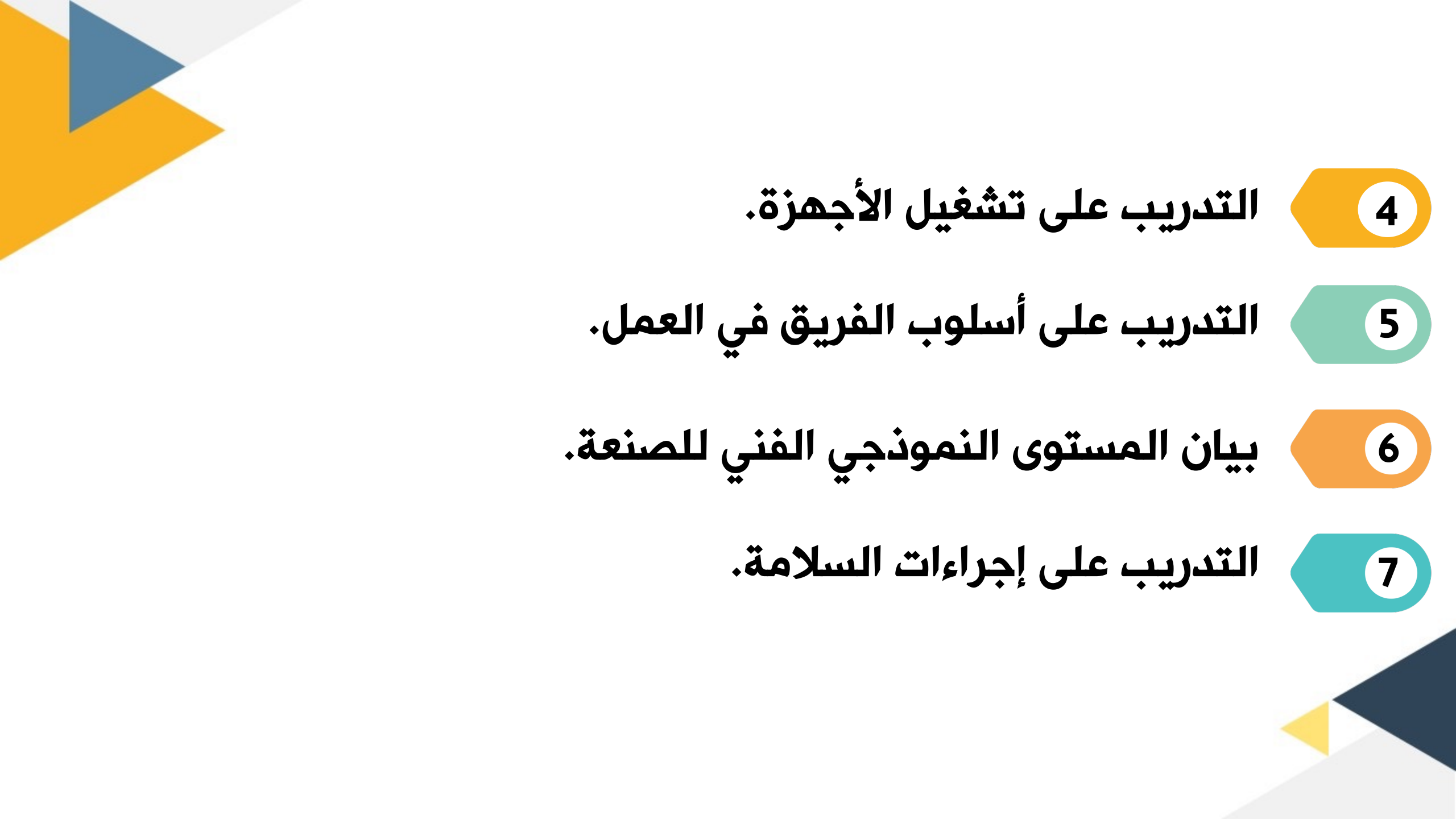
1. عزيزي المشارك
2. اذكر أوجه الاختلاف بين العصف الذهني وتمثيل الأدوار.

البيان العملي

- حيث يقوم المدرب في أسلوب البيان العملي بالأداء الفعلي لعملية أو عمل معين، بحيث يعرض للمتدربين ما يجب القيام به وكيفية القيام به، ويستخدم الشرح لبيان: لماذا وأين ومتى يتم ذلك؟

❖ دواعي استخدام أسلوب البيان العملي:

- 1 التدريب على العمليات الحركية أو الإجراءات (كيفية أداء شيء ما).
- 2 التدريب على حل المشكلات ومهارات التحليل.
- 3 توضيح المبادئ (لماذا يعمل شيئاً بالطريقة التي يعمل بها).



4 التدريب على تشغيل الأجهزة.

5 التدريب على أسلوب الفريق في العمل.

6 بيان المستوى النموذجي الفني للصناعة.

7 التدريب على إجراءات السلامة.

دراسة الحالة

- وهي عبارة عن إشراك المتدربين في العملية التدريبية؛ حيث تقدم لهم مشكلة أو حالة أو ظاهرة واقعية، ويطلب من الجماعة تحليلها والوصول فيها إلى حل ملائم مع ذكر الإيجابيات والسلبيات والاقتراحات والتوصيات.

❖ الاستخدامات المناسبة لدراسة الحالة:

- 1 تنمية القدرة على المناقشة المتعمقة للعوامل ذات الوزن في الموقف.
- 2 تنمية القدرة على الحكم على الأمور، والتفكير الانتقادي، وحل المشكلات
- 3 استنتاج مبادئ الإدارة.
- 4 تنمية مهارات العلاقات الإنسانية.

الأداء Performance

- طريقة التمرين العملي هي الطريقة التي يُطلب فيها من المتدرب تحت ظروف معيارية أداء العمليات أو المهارات التي يتم تدريبه عليها. والأداء عبارة عن تعلم بالممارسة (Learning by doing).

❖ مزايا الأداء

- 1 تعطي هذه الطريقة الفرصة للمتدرب لتطبيق المعارف التي اكتسبها في مواقف حقيقية.
- 2 كما أن استخدام هذه الطريقة يؤدي إلى زيادة المشاركة الإيجابية للمتدربين إلى الحد الأقصى.
- 3 تهيئ طريقة الأداء الفرصة للمدرب لملاحظة درجة التعلم التي حققها كل متدرب.

❖ عيوب الأداء

1 يتطلب توفير عدد كبير من الأجهزة، وكذلك عدد كبير من المدربين، كما أنه يستغرق وقتًا طويلاً.

النقاش الموجّه guided discussion

- بموجب هذا الأسلوب؛ يقوم المدرب بإعداد مجموعة من الأسئلة الموجهة لخدمة البرنامج، ثم يثير هذه الأسئلة بتسلسل منطقي منظم، ويترك للمتدربين الإجابة عنها، ومن ثم يصل وإياهم إلى إجابة عنها، وعندها ينتقل إلى سؤال آخر، وهكذا يتم إيصال المعلومات والمعارف وتنمية الاتجاهات والقناعات بأسلوب السؤال والنقاش الموجه، وهو أسلوب شائع ومثير، غير أنه يحتاج إلى مهارة وكفاءة فائقة في إدارة النقاش وتوجيهه ليخدم الهدف بصورة جيدة.

أسلوب المدارسة

1. الواجبات الدراسية:

- يقوم المدرب في طريقة الواجبات الدراسية بتكليف المتدربين بقراءات في كتب أو دوريات، أو يكلفهم بإعداد مشروع أو بحث، أو يحدد لهم مشكلات أو تمارين للتدريب على مهارة معينة.

2. إعداد الأبحاث:

❖ مميزات أسلوب إعداد الأبحاث

1 ستبقى مصدرًا من مصادر العلم والمعرفة.

2 التدريب قد لا يكون مستمراً ومتواصلًا للفرد، ولكن هذه المراجع ستبقى في متناول الجميع.

❖ عيوب أسلوب إعداد الأبحاث

1 أن كثيرًا من الناس لا يرغبون في القراءة والاطلاع.

2 يشعر بعضهم بشيءٍ من الملل عند الرجوع إلى هذه المراجع.



استراحة

الجلسة الثانية



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.
- نشاط تدريبي.
- التقنيات السمعية والبصرية.
- المخاوف العشرة وعلاجها.
- نشاط تدريبي.
- نموذج قالب الحقيقة.



تمثيل الأدوار

نشاط تدريبي



✓ عزيزي المتدرب: من وجهة
نظرك قوم بتحديد مميزات
التقنيات السمعية والبصرية.

التقنيات السمعية والبصرية

❖ مميزات أسلوب التقنيات السمعية والبصرية:

1 أنها تعنى بتوعية المادة التدريسية، وذلك باستخدام طائفة من الخبراء المحترفين لإعدادها.

2 إمكانية استخدامها لتغطية عدد كبير من الموضوعات، وإمكانية تقديمها لعدد كبير من المتدربين، وتوحيد محتويات مادة التدريب

3 تكون مفيدة في تقديم الأحداث التي لا سبيل إلى إعادة خلقها في الفصل التقليدي، ولا يمكن للمدرب توضيحها.

4 تكون مناسبة بشكل خاص في تقديم الأحداث الديناميكية المتتابة، وتتيح التحكم في تقديم المادة التدريبية.

5 تكون مفيدة -على وجه الخصوص- في الحالات التي يكون فيها افتقار إلى المدربين الأكفاء، أو عندما تكون تكاليف السفر المتدربين إلى أماكن التدريب باهظة.

❖ عيوب أسلوب التقنيات السمعية والبصرية:

1 هذ الأسلوب يتسبب في تعامله مع المتدربين ليكونوا متلقين وسليين.

2 يكون هذا الأسلوب أكثر كلفةً من المحاضرات.

3 عدم إمكانية تكيف هذا الأسلوب في الحالات التي يكون فيها فروق كبيرة بين مستويات القدرات أو الاهتمامات للمشاركين في التدريب.

4 كثيراً ما يتطلب هذا الأسلوب ترتيبات معقدة، خاصة في الحالات التي تستخدم فيها أساليب التدريب عن بُعد.

المخاوف العشرة وعلاجها

الارتفاعات



التحدث أمام
الناس



المياه العميقة



المشكلات المالية



الحشرات



الوحدة



المرض



الكلاب والوحوش



الطيران



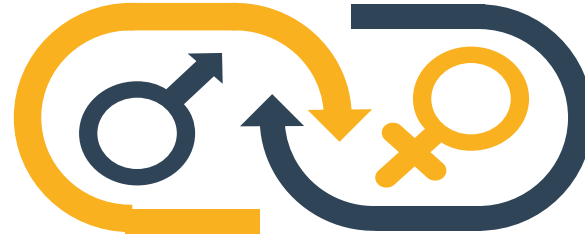
الموت



طبيعي



❖ علاج الخوف:



لا تحاول التخلص منه



لا تظهر خوفك

لا تشرك فيه أحداً.



لا تتحدث عنه إطلاقاً.



الخوف والعصبية
ينتهيان من أول لحظة
تحدث فيها.



نشاط تدريبي



✓ أخي المتدرب:
✓ قوم بكتابة أهم النقاط التي تمثل
المخاوف العشرة ثم اذكر من
وجهة نظرك بعض الآليات
لعلاجها.

نموذج قالب الحقيبة



مرفق في دليل المتدرب

A person wearing a white button-down shirt and a dark vest is shown from the chest down. Their hands are held out, palms up, in a gesture of offering or presentation. The background is dark, and the person's hands and shirt are illuminated. Overlaid on the lower half of the image is the Arabic text "اليوم الخامس" in a large, white, bold font.

اليوم الخامس

الجلسة الأولى



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.
- الأنظمة التمثيلية.
- أنماط المدربين.
- نشاط تدريبي.
- أنماط المتدربين.
- التدريب مهارات وأسرار.



موضوعات الجلسة

- نشاط تدريبي.
- مفهوم الإلقاء.
- أساسيات فن الإلقاء.
- أسئلة قبل اللقاء.
- أركان الإلقاء المتميز.



الأنظمة التمثيلية

1 البصري. 2 السمعي. 3 الحسي.

❖ تمرين الأنماط التمثيلية:

1 داخل قاعة. 2 تحت المطر. 3 مشاهدة حادث سيارة.

أنماط المدرسين





نشاط تدريبي



- ✓ أخي المتدرب:
- ✓ من خلال حياتك المهنية ومن خلال تعاملاتك مع المتدربين باختلاف أنماطهم وسلوكياتهم وضح لمدرّبك وزملائك كيف يمكنك التعامل مع كل نمط من أنماط المتدربين المختلفة ؟

أنماط المتدربين



التدريب مهارات وأسرار

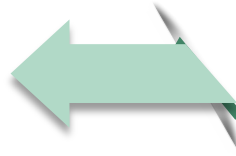
درّب مجاناً وخاصة الجهات الخيرية والقوية ثم درب جزئياً وبعدها
تفرغ للتدريب لتنجح.

اللياقة التدريبية .

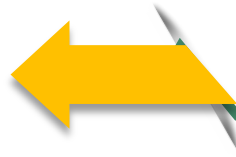
استخدم جهاز التسجيل MP3 .



لا تحشوا في دورتك ما لا يفيدها ولا تكرر معلوماتك في بعض دوراتك.



السوشيال ميديا سلاح ذو حدين أوجد من يساعدك فيها.



تميز بعلم جديد لا يقدمه غيرك.



نشاط تدريبي



✓ ما هو مفهومك لمصطلح
الإلقاء.

مفهوم الإلقاء

- يعني المهارة الفنية (التكنيك) في استغلال الصوت البشري بما يخدم الإنسان في تعامله مع الآخرين بشكل جميل وممتع ومثير.
- هو فن مشافهة الجمهور للتأثير عليهم واستمالتهم.
- قيام الملقى بنقل بعض معلوماته ومشاعره وأحاسيسه عن طريق الكلام الى الملقى إليه مستخدماً في ذلك ما يمكن استخدامه من أجزاء جسده ونبرات صوته.

أساسيات فن الإلقاء

في البداية اسأل نفسك

1

الاتصال اللفظي.

2

الاتصال غير
اللفظي.

3



أسئلة قبل اللقاء

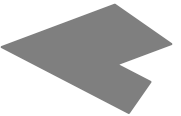
ما عنوان الدورة أو اللقاء؟



ما المادة المطلوبة منك لإيصالها للمتلقي؟



ما الهدف من اللقاء؟



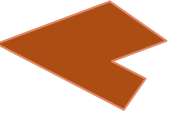
ما الوقت (عدد الأيام والساعات)؟



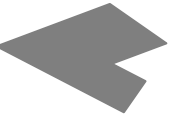
ما التاريخ؟ وهل يناسب مواعيدك؟



أين المكان؟ هل هو قاعة أو مسرح كبير أم صغير مغلق أم في الهواء الطلق؟



ماذا يتوفر في هذا المكان من أدوات تساعد على التدريب؟



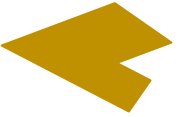
هل هناك متحدثون آخرون غيرك؟



ومتى موعد ظهورك؟



لماذا طلبوا منك أن تقدم هذا العرض؟



ما المسموح التحدث عنه وما الغير مسموح به؟



هل هناك فترة للأسئلة والإجابات؟





هل هناك فترة للأسئلة والإجابات؟



هل سيقدمك شخص؟ وماذا تريد أن يقدمك به؟



هل في اللقاء إفطار أو غداء مثلاً؟



هل سيكون هناك صحافة أو تغطية إعلامية؟



أركان الإلقاء المتميز



1 ركن الإلقاء الفعلي.

2 ركن الإعداد المادي.

3 ركن التحضير النفسي.



استراحة

الجلسة الثانية



موضوعات الجلسة

- فيديو تدريبي.

- خطوات الوصول للإلقاء الناجح.

- أهمية تقدير الذات للمدرب الرائع.

- سمات المدرب الرائع في تقدير الذات.

- نشاط تدريبي.



موضوعات الجلسة

- إدارة الذات

- كيف يكتسب المدرب الرائع المهارة؟

- الفرق بين تدريب الصغار وتدريب الكبار

- نشاط تدريبي وختام البرنامج.





خطوات الوصول للإلقاء الناجح

01

أولاً: اختيار
الموضوع
المناسب

02

ثانياً: التحضير
الجيد للموضوع

03

ثالثاً: ممارسة
الإلقاء تدريجياً

أهمية تقدير الذات للمدرب الرائع

ترجع أهمية تقدير الذات للذين لاحظوا مدي الارتباط الوثيق بين تقدير المدرب لذاته ومشاعره تجاه الآخرين.

مما جعله يشير إلى أن الإحساس بكراهية الذات لا تنفصل عن الإحساس بكراهية الآخرين، ويكُون المنخفضين في تقدير الذات فكرة متدنية عن ذواتهم ويعتقدون أنهم فاشلون وغير جذابين لذلك يعتبر تقدير الذات المنخفض مظهراً من مظاهر العصابية التي تؤدي إلى فشل المدرب في التوصل إلى أن يكون محترفاً .

سمات المدرب الرائع في تقدير الذات:

يكون أكثر إدراكًا للآخرين (متدربين – إداريين – فنيين).

له علاقات إيجابية مع الآخرين (متدربين – إداريين – فنيين - مراكز أخرى).

له القدرة على التفاعل الناجح في الحياة.

يعتقد في صحة تفكيره .



لا يصاب بالإحباط والتقهقر عندما يتعرض للفشل في بعض البرامج.



يشعر في نفسه أنه ذو قيمة وجدير باحترام المجتمع كله.



لديه توقعات مرتفعة فيما يخص مستقبله الوظيفي.



أنه أكثر توافقًا مع نفسه ومع الآخرين.



نشاط تدريبي



✓ يقوم كل مشارك بكتابة أهم النقاط
التي تمثل سمات المدرب الرائع في
تقدير الذات.

إدارة الذات

- هي قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الأهداف.
- فالذات: هي ما يملكه الشخص من مشاعر، وأفكار، وإمكانات وقدرات، وإدارتها تعني الاستغلال الأمثل في تحقيق الأهداف والآمال، وهذه القدرات فيها ما هو موجود فيك بالفعل، ومنها ما تكتسبه بالممارسة والتمرين والتدريب المستمر.

كيف يكتسب المدرب الرائع المهارة؟

- يشير مفهوم التدريب إلى عملية التعليم، التي تمكن المدرب من إتقان مهارة معينة تساعد على التكيف مع ظروف التدريب، وتؤدي إلى تحسين طرق الأداء.
- فالتعليم يستثير قوى الفرد العقلية التي تواجهه وتهيئ له الظروف التي تمكنه من التدريب وتكون صورة شاملة للأداء الماهر.

الفرق بين تدريب الصغار وتدريب الكبار

1. تدريب الصغار:

❖ ترتكز نظرية تدريب الصغار على المبادئ الآتية:

الصغار يتقبلون ما يُقال لهم من معلومات دون تردُّد.

الصغار لديهم المقدرة على التعلُّم بالإنصات السلبي.

ولا يَنْتقدون ما يُقدِّم لهم في الأغلب الأعم.

الصغار لا يحتاجون لربط خيراتهم السابقة بمعارف ومهارات جديدة.

الصغار لا يحتاجون أن يكون لهم دور في إدارة العملية والتحكم في بيئة التعلم.

الصغار لهم المقدرة على تعلُّم أشياء قد لا يستخدمونها البتة.

2. تدريب الكبار:

❖ تركز نظرية تعليم الكبار على المبادئ الآتية:

الكبار يتعلمون بالتطبيق والمشاركة.

الكبار يملؤون عند الجلوس بشكل سلبي لمددٍ طويلة.

الكبار ليس لهم المقدرة على الإنصات السلبي لمدة طويلة.

الكبار لا يَقْبَلُونَ أفكار وخبرات الآخرين بسهولة.

الكبار يتعلمون الأشياء بسهولة.

الكبار يتعلمون بشكلٍ أحسن، عندما يكون لهم بعض التحكم في بيئة التدريب.

الكبار يتعلمون الأشياء الجديدة التي يمكن ربطها بخبراتهم السابقة.

نشاط تدريبي



✓ أذكر أهم ما استفدته من الدورة
التدريبية.

تحریر

أسرار انطلاقة المدرّب وفن التسويق للذاته

إعداد وتقديم

المدرّب/ تركي عطيه الثبيتي

الابتسامة

ديـن

وسعادة



مُحاور الدوره:

من أنت؟

قاعده رفق.

فن التسويق للذات.

من أنت؟

من أنت؟

○ بناء شخصيتك.

○ بناء ثقافتك.

○ تقويم لسانك.

○ تعلم لغات الجسد.



• القدمين فوق بعضهما وتتحرك

من أنت؟

- تجاوز اللزمات اللفظية والحركية.
- تدرب على استخدام التقنية.



هل يعلم الغريق في البحر بأنه
إذا أرخى عضلات جسمه ومد
أطرافه فلن يغرق؟؟؟؟!!!!!!

التبسم والضحك المهدب يزيد من
صحة القلب ويريح الجسد

هو النهارده خميس
ألف نهار أبيض



المحور الثاني

قاعدة رفق.



ر = رغبة ، ف = فجوة ، ق = قدرة.



الخيارات	الرغبة	الفجوة	القدرة	المجموع

هل تعرفت على ذاتك وشغفك؟

لماذا نحن هنا؟؟!

هل انا في المكان
الصحيح؟!

ماذا أريد من هذا
التدريب؟

@laghb3



ابحث عما يميزك

حدد شغفك ومجالك بدقة وطوره (مهني- إداري- تطوير ذات- اجتماعي).

اختر نقطة واحدة تتميز بها عن الآخرين.

يقول (مايل دل) مؤسس شركة دل للكمبيوتر من السهل أن تقرر ما تريد أن تفعل ولكن من الصعب أن لا تريد أن تفعل.



اصنع حقيبتك الأولى بنفسك ولا تشتريها:

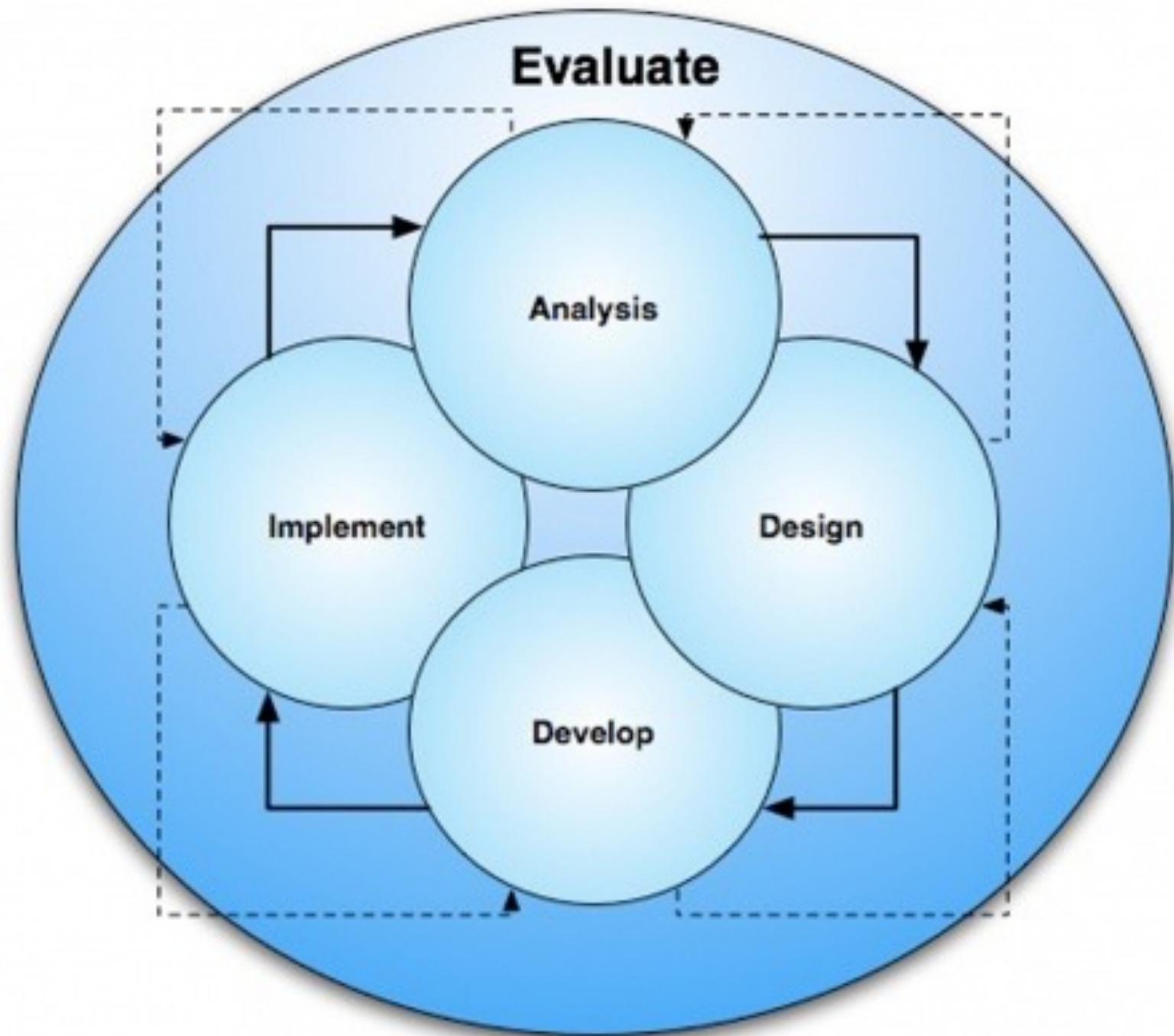


01

ضع بصمتك الفريدة.

02

استخدم نموذج ISD.





احضر أكبر قدر ممكن من الدورات
والندوات والمحاضرات في مجال
تخصصك وحاك المدربين وضع بصمتك



المحور الثالث



كيف تسوق لنفسك؟

أوصل محتواك لعشرة.



الانطلاقة

افتح حسابات في مواقع التواصل الاجتماعي.



راسل المراكز واعرض عليهم سيرتك الذاتية وحقائبك
واقبل منهم أي نسبة أو مقابل وكن مرنا لأنك تبني لك
سمعة.



اعرض خبرتك وقدراتك على أكثر من مركز ولا تكتفي بمركز واحد
فقط.





عزز محتواك عن تخصصك وتابع الجديد فيه.



تعامل مع بيئات عملك ومجتمعك على أنك مدرب وتذكر أن نظرتك لنفسك هي ذاتها التي ينظر بها الآخرون لك.



تحدث عن تخصصك وانخرط في السوق وادرسه عن كثب مستكشفا ما يحتاج اليه السوق ويتطلع اليه .



لا تستبطي النجاح مادمت تسير وفق خطة وتحل بالصبر والهدوء وسر بخطى واثقة ومتأنية وصحيحة.



**انضم لفرق وجمعيات وما يشابهها ولو تركتها تبقى من الخبرات
في سيرتك الذاتية.**



**انضم لفرق تطوعية وقدم نفسك كمدرّب متطوع في الفعاليات
والجمعيات الخيرية والقطاع الثالث بشكل عام.**



تقبل النقد واستثمره لتحسين ادائك.



وسع دوائر معارفك بنمطك الجديد كمدرّب ناجح.



أعد سيرتك الذاتية بتميز وصدق واتقان لأنها واجهتك قبل حضورك.



في بعض المناشط التي تلائم تخصصك لأبأس من عرض شيء من سيرتك الذاتية وبعض محتويات حقائبك التدريبية.



أحرص على الإطلاع على تقييم المتدربين لك وللمحتوى بعد كل دورة.



نهاية كل دورة شارك المتدربين حساباتك في التواصل الاجتماعي.

استخدم لغة ميلتون في تعاملك مع الآخرين وتسويقك لنفسك.



هل تعلم تأثير الرقم 4 في جذب الناس إليك.



كن مؤمنا بما لديك واستمت من أجله.



بعد أن طبقت ما تعلمت أنت
الآن مدرب ناجح بإذن الله
وعليك مواصلة طريق التميز



كن أنت علامة تجارية مميزة في تخصصك



تذكر:



**جودة التدريب: تقاس بالأثر الممتد
على الآخرين وليست بجمال العرض
وأدبيات الحديث.**

تركي الشبتي 2020

في هذا المساء أبحرنا حول:

قاعدة رفق

(الشغف ونموذج ISD)

من أنت؟

(بناء شخصيتك)



كيف تسوق لنفسك؟

(15 عنصر)

دور العمل التطوعي
(وإخلاص النية فيه)

همسة:



كيف تنجح قبل أن تبدأ؟

كتاب لسائد يونس يحكي فيه أن
التخطيط الجيد يجعلنا نرى النجاح

مسبقا

مواقع التواصل مع المدرب



(تدريبي 0501819026)-(عام 0545555232)



حساباتي في جميع مواقع التواصل بهذا المعرف @coach_tr1



<https://www.youtube.com/channel/UCah5GC3vP9eSUGF6bfEcJiA/featured>

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته