



ديبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

اليوم الأول

تدريب المدربين

تعريف TOT (train of trainers).

أى تدريب المتدربين المشاركين فى التدريب وذلك من خلال الموقف التدريبي الذى يشمل مدرب - مادة علمية - متدرب.

التدريب = مدرب ناجح + مادة علمية هادفة + متدرب

هل تؤمن بقدرتك على أن تكون مدربا ناجحا ؟ لماذا ؟

لماذا تريد أن تكون مدربا؟ يجب المشارك من وجهة نظره

الأساسيات الاولية لأى تدريب :

***التعارف -----** ويكون بين المدرب و المتدربين ويأخذ كذا طريقة حسب مهارة المدرب :

-يمكن ان يكون على شكل بطاقة تعارف يكتب فيها المتدرب اسمه والصفة التى تميزه

-يمكن ان تكون عن طريق كرة يقصدها المدرب على كل مشارك فيقوم بتقديم نفسه امام المشاركين

-يصمم المتدرب شكل مميز ويكتب عليه اسمه بطريقة واضحة ويعلقه على ملابسه

***قواعد العمل -----** ويضعها المدرب مع المتدربين قبل بداية التدريب ، ويكتبها المدرب فى صورة نقاط و يعلقها

امام المتدربين على أن يلتزم بها المتدربين فتكون نابعة منهم ويستطيعون القيام بها مثل :

-الانصات الجيد

-وضع الموبايل صامت

- الالتزام بالوقت المحدد لكل نشاط

-كن مشارك ومحاور جيد

-تقبل النقد البناء

-تقبل اراء الاخرين

*** الأجنده -----** وفيها يعرض المدرب الموضوعات التى يتناولها التدريب فى صورة منظمة وتبع لمدة زمنية

محددة ومفسرة لعدد أيام التدريب و الورش و زمن كل ورشة ، ووقت الإستراحة بعد كل ورشة أو نشاط.

***توقعات المشاركين -----** وتكون عن التدريب بعد عرض الأجنده بصورة عامة و اليوم المحدد بصورة خاصة وذلك

إذا كان التدريب يأخذ أكثر من يوم تدريبي فيضع كل مشارك فكرته عن موضوع اليوم التدريبي ويضع الهدف من التدريب

والنقاط التى يريد البحث عنها والمعرفة حولها مثل (التعريف-الخصائص-الفرق بين-الاهمية-الاهداف ... وغيرها من

التوقعات) ويمكن أن يكتبها أحد المتدربين بنفسه من وجهة نظر المشاركين و تكون فى مكان واضح أمامهم حتى نصل

إلى الإلمام بجميع توقعات المشاركين وتحقيقها.



دبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

أهداف اليوم التدريبي



- ▶ بنهاية اليوم التدريبي يصبح المشارك/ة قادرًا على أن:
- ▶ يتوقع أهداف التدريب
- ▶ يناقش مفهوم التدريب وكيفية تنفيذ تدريب ناجح
- ▶ يتعرف نظرية بلوم
- ▶ يتعرف عجلة التدريب الخماسية
- ▶ يناقش مواصفات المدرب الناجح
- ▶ يتعرف أنماط المتدربين وكيفية التعامل معها (مواقف تدريبية متنوعة)
- ▶ يناقش مشكلات المدرب مع المتدربين
- ▶ يناقش مواقف تواجه المدرب ووضع حلول لها
- ▶ يتعرف أنماط التعلم
- ▶ يناقش الأساليب التدريبية المتنوعة
- ▶ يتعرف مهارات الاتصال الفعال
- ▶ يتعرف نظرية تعليم الكبار
- ▶ يطبق نشاط (أنت مدرب)



ديبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

اليوم الثاني

تدريب المدربين

هل تؤمن بقدرتك على ان تكون مدربا محترف ؟ لماذا ؟

لماذا تريد ان تكون مدربا؟

تذكر البداية تكون : من خلال (تعزيز وظيفتك كمدرّب محترف)

1 - الخروج من النقطة الساخنة وبناء الألفة بينك وبين الجمهور

2 - معرفة جمهورك ؟

3 - معرفة كيف يفكر المتدربون (الجمهور)

كيف تجذب انتباههم من خلال :-

(أسلوب كسر الحواجز) = (عرض المباشر) (تعريف المثير) (معلومة غريبة)

(حقائق وإحصائيات) (الغاز)

(نشاط و تمارين)

أكبر خطأ يرتكبه المدرب الاهتمام بسرد المادة التدريبية دون تفهم حقيقة جمهوره؟؟؟

هل قمت بكسر الحواجز بينك وبين جمهورك ولكن قبل ذلك بينك

وبين نفسك وتغلّبت على الشعور بالرهبة والخوف والذي سيخلصك من النقطة الساخنة ؟

الحل في أسلوب (كسر الحواجز والذي يعرف بأسلوب كسرة الجليد وفك الحالة الذهنية)

طرق كسر الحواجز والتي تعرف ب.....

(Ice Breaking) كسرة الجليد

أثناء العملية التدريبية والتعليمية

تكمّن أهمية

كسرة الجليد

في كسر حاجز الرهبة

والخوف بين المدرب والمتدرب

وبناء الألفة بينهم



دبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

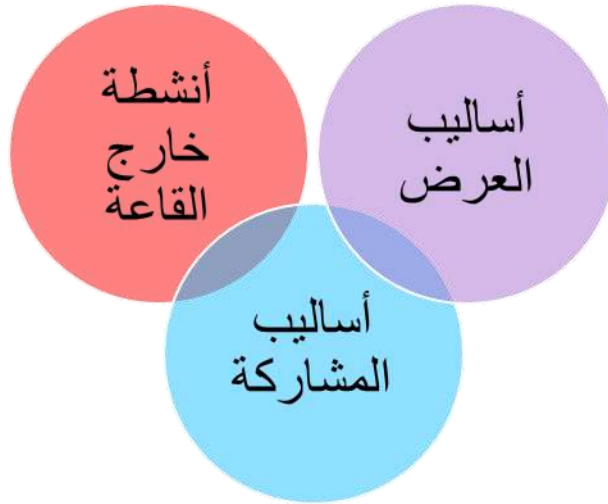
نشاط التهيئة

كيف يعمل عقلنا ؟

حاول قراءة الألوان ... وليس الكلمات.. وبسرعة

بنفسجي	أحمر
ليموني	أصفر
أسود	أخضر
أبيض	أزرق
بني	برتقالي
أصفر	سماوي
رمادي	لبني

تنقسم أساليب التدريب إلى ثلاثة أنواع:-





دبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

وتنقسم أساليب التدريب إلى ثلاثة أنواع :-

- * الأنشطة خارج قاعة التدريب: التكاليفات، المشروعات، الزيارات الميدانية/ الرحلات.
- * أساليب العرض: المحاضرة، التطبيق العلمي/ الإيضاحي.
- * أساليب المشاركة : المناقشات، دراسة الحالة، لعب الأدوار، العصف الذهني، مجموعات المناقشة، الدراما الاجتماعية، الألعاب والقصة غير الكاملة.

الأساليب التدريبية :-





نظرية تعلم الكبار

ترتكز نظرية تعليم الكبار على المبادئ الآتية :

الكبار يتعلمون بالتطبيق والمشاركة.

الكبار يملون عند الجلوس بشكل سلبي بفترات طويلة.

الكبار ليس لهم المقدرة على الإنصات السلبي لفترة طويلة.

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

الكبار يتعلمون بسهولة الأشياء التي تفيدهم.

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

الكبار يتعلمون الأشياء الجديدة التي يمكن ربطها بخبراتهم السابقة.



اليوم الثالث

تدريب المدربين

عن التدريب

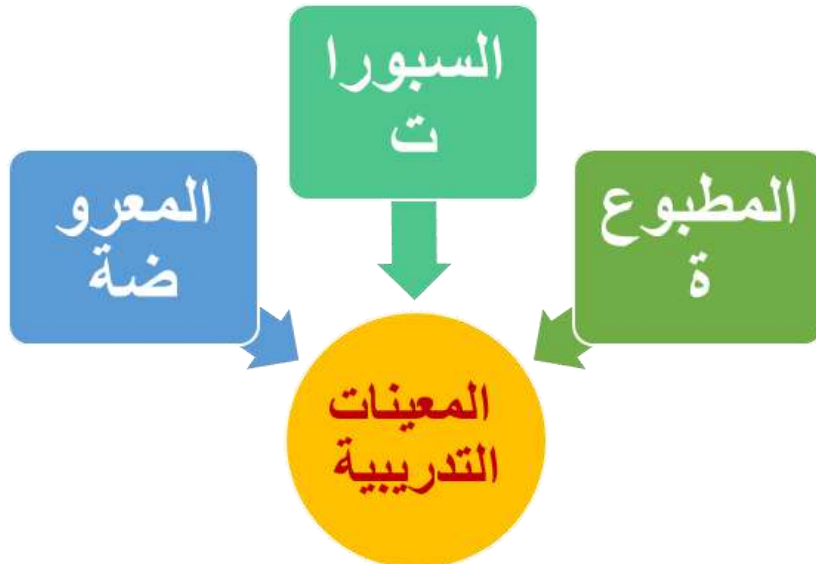
✓ ما هو الفرق بين التدريب و التعليم ؟

- التعليم هو عملية نقل المعارف و المعلومات دون اى مشاركة من المتعلم
- التدريب هو عملية نقل المعرفة فى وجود مهارات يكتسبها أثناء عملية التعلم ، فالتدريب أشمل و أعم من عملية التعلم

✓ تعريف التدريب؟

- هو توظيف المعلومات والمهارات والاتجاهات المتعلمة في بيئة العمل بعد المشاركة في التدريب أو هو جعل الناس قادرة على فعل ما لا تقدر على فعله في الوقت الحاضر .
- فهو اجادة عملية التطبيق للمهارات و المعارف التى تم اكتسابها من خلال التعلم.
- بمعنى اخر النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مزاولة عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها.
- باختصار شديد التدريب هو اجادة تطبيق المعلومة .

المعينات التدريبية





✓ أنواع المعينات التدريبية: فاكهة التدريب فاحرص على جودتها

- المطبوعة ومنها: الكتب، الأدبيات، الصور الفوتوغرافية، والملصقات وغيرها.
- السبورات ومنها: الطباشيرية، البيضاء، الورقية، الوبرية، اللاصقة وغيرها.
- المعروضة ومنها: الشرائح والأشرطة الفيلمية، شرائط الفيديو، الشفافيات وأجهزة الكمبيوتر وجهاز عرض المعلومات وغيرها.

✓ أساليب التدريب بـهـارات التدريب فاحرص على ضبطها

يقصد بأساليب التدريب هي الطريقة (الكيفية) التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية.

العوامل التي تحدد أسلوب التدريب

- المتدربين: يجب مراعاة أعمار وجنس والمستوى التعليمي وخبرات المتدربين.
- ظروف التدريب: زمن التدريب، مكان التدريب، التسهيلات والمواد المتاحة، عدد المتدربين .
- موضوع التدريب. الميزات النسبية للمدرب .

ما هو الفرق بين معينات التدريب و أساليب التدريب ؟

المعينات هي الوسائل و الأدوات التي تعين المدرب وتسهل عليه لتساعده في التدريب عامة ، بينما الأساليب هي الطريقة التي يستخدمها المدرب لعرض المادة التدريبية .

وهنا نعرف أن هناك أساليب تدريبية للتدريب بصورة
عامة واساليب عرض للمادة التدريبية بصورة خاصة
يضع الباحث الإجابة من خلال
المحاضرة الثانية و الثالثة -----



اليوم الرابع

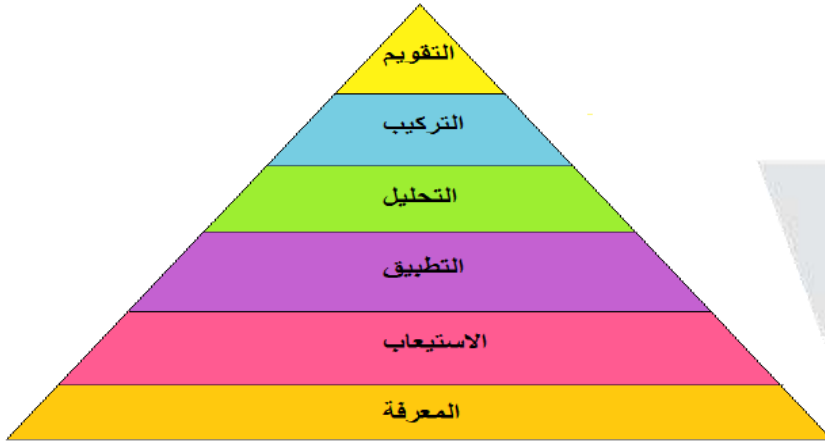
تدريب المدربين

نظرية بلوم المعرفية

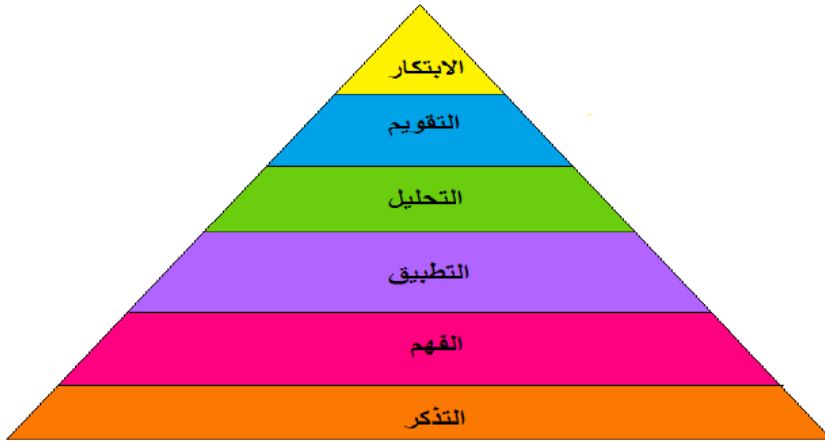
✓ في البداية من هو بلوم؟

- أول من صنف الأهداف المعرفية وكان عالم علم النفس التربوي في جامعة شيكاغو بنجامين بلوم عام 1956 ، وبتصنيفه هذا قسم الأهداف إلى ثلاثة نطاقات: الإدراكي (Cognitive) ، السلوكيات (Affective) ، الحركي النفسي (Psychomotor).
- وهذا التصنيف هو هيكلي أو هرمي ، بمعنى أن تعلم معرفة في مستوى أعلى يعتمد على اكتساب معرفة أو مهارة في مستوى أدنى منها ، وكان هدف بلوم من طرح هذا التصنيف تشجيع المدرسين على التركيز على النطاقات الثلاثة من أجل خلق نظام تعليمي شمولي.

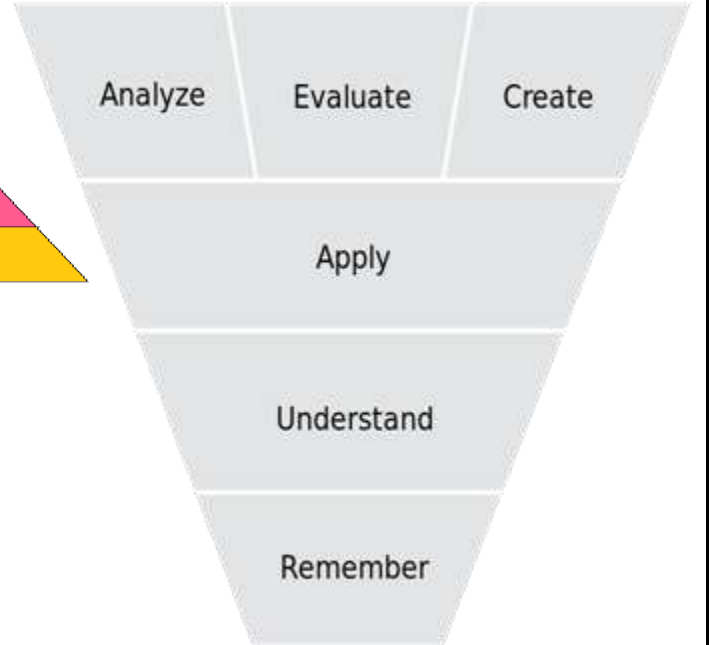
سوف نركز هنا على النظام الإدراكي*



النموذج القديم



النموذج الحديث





دبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

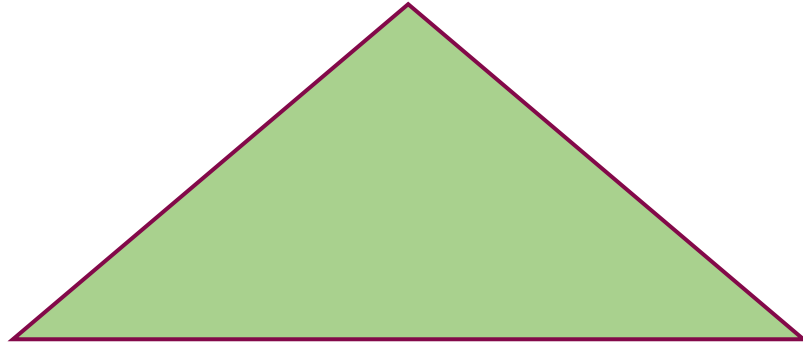
ركائز المادة التدريبية الثلاثة لنظرية بلوم

ASK

- تغيير الاتجاهات Attitude
- اكساب المهارة Skill
- اكساب المعرفة Knowledge

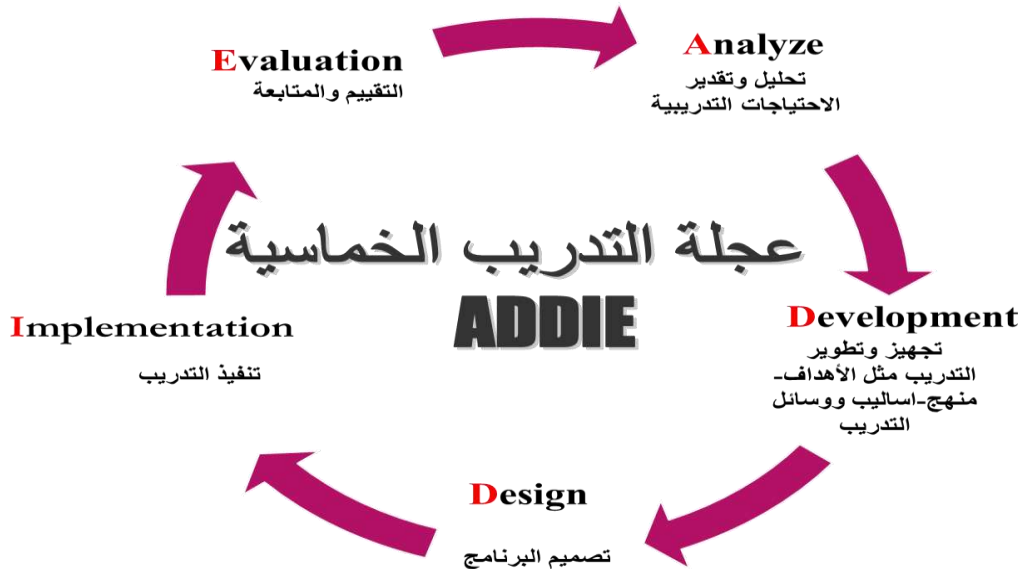
Knowledge

Attitude



Skill

عجلة التدريب الخماسية





العوامل التي تحدد أسلوب التدريب

- . **المتدربين:** مراعاة أعمارهم وجنسهم والمستوى التعليمي وخبراتهم.
- ظروف التدريب:** زمن التدريب – مكان التدريب – المواد المتاحة – عدد المتدربين – موضوع التدريب الفروق الفردية للمتدربين.

الاحتياجات التدريبية

أثناء التدريب:

- تسكين المتدربين من خارج منطقة التدريب وتوفير الراحة لهم.
- مراجعة تنظيم القاعة بما يتناسب مع خطط الجلسات.
- ترتيب الإداريات بالقاعة لكل جلسة بما يتناسب مع خطط الجلسات.
- توفير الوسائل والمعينات .
- الاحتفاظ بنسخة من كل أدبية يتم توزيعها لتكوين ملف تدريبي متكامل.
- استلام تلخيص وتقييم كل يوم تدريبي وطباعته وتصويره لتوزيعه على المشتركين.
- التخطيط لأي زيارات ميدانية وتسجيل المصروفات اليومية. التحضير لليوم التدريبي التالي.
- تجهيز وطباعة الشهادات.

بعد التدريب:

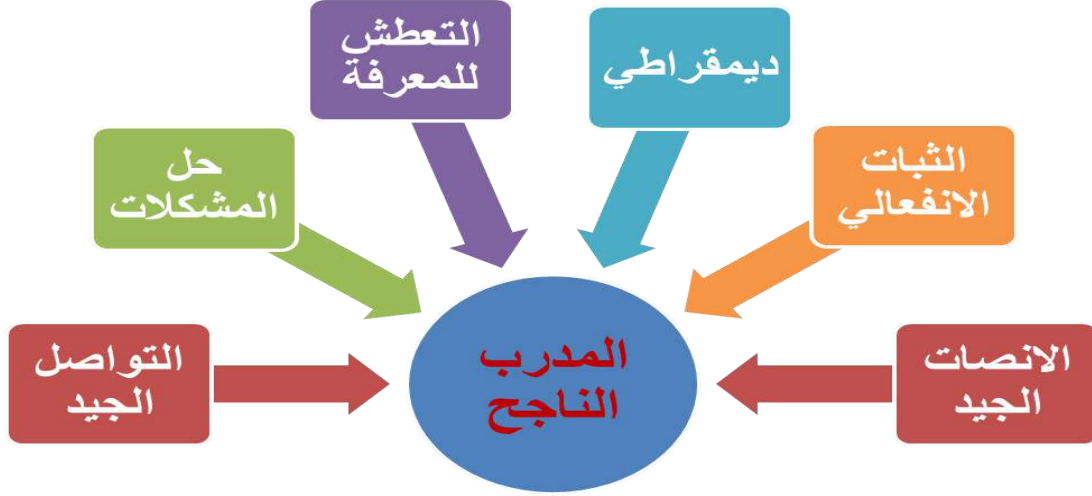
- توزيع أسماء المتدربين والمدرسين و عناوينهم لزيادة التعارف والتنسيق والتعاون فيما بينهم مستقبلاً.
- نقل الوسائل التدريبية لجهة التدريب.
- دفع تكاليف التدريب.



اليوم الخامس

تدريب المدربين

مواصفات المدرب الناجح



- لضمان النجاح، ينبغي أن تتوفر لأي مدرب/ة مواصفات ومهارات ومعارف معينة تمكنه من التأثير على الأشخاص الذين يتولى تدريبهم ودفعهم لتعلم وتطبيق معلومات جديدة، فضلاً عن القدرة على التأقلم مع المتغيرات.
- ويجب أن تتوفر في المدرب/ة الناجح المهارات والمواصفات الشخصية التالية التي لها أهمية خاصة بالنسبة له حيث انه دائماً سيستخدمها بطريقة لا شعورية.

1. الانصات الجيد
2. عدم التصرف بأسلوب دفاعي
3. التعاطش للمعرفة



فالشخص الذي يوصف بالمتصل الجيد هو:

واضح ... يصعب أن تسيء فهمه.
جذاب؛ يجعل الناس شغوفين للاستماع.
يسهل الاستماع إليه؛ ألا يكون جهوراً، ولا شديد الرقة.
يتحدث في موضوع يريد المتلقي بالفعل سماعه.
يتوجه بحديثه إلى كل فرد .. حتى ولو كان يتحدث إلى مجموعة.
يفكر قبل الحديث.

السمات الشخصية للمدرب المحترف:

- ✓ الإنصات الجيد .
- ✓ توصيل المعلومة بصورة واضحة .
- ✓ الاتصال الغير اللفظي الفعال .
- ✓ الاتصال اللفظي الفعال .
- ✓ المشاركة . وزن الأمور . الانفعال المتوازن . التمكن من المادة العلمية .
- ✓ البساطة في الأداء . المرونة . تقبل آراء الآخرين .
- ✓ الذوق الرفيع . الثقة في النفس . تقمص الأدوار بصورة جيدة .
- ✓ رحابة الصدر . الواقعية . الإبداع والابتكار . التلقائية .



سلبيات المدرب :

- 1✓ – المبالغة في السرد والاحساس الغير صادق
- 2✓ – كثرة القصص الشخصية
- 3✓ – سوء الاعداد
- 4✓ – تاخير بداية الدورة لاستيعاب المشاركين
- 5✓ – الثبات والوقوف في مكان واحد
- 6✓ – عدم السيطرة على المشاركين
- 7✓ – التحدث الى المجموعة بتعال
- 8✓ – استعمال تمارين والعباب طفولية
- 9✓ – القراءة من الاوفر هيدا البروجكتور
- 10✓ – عدم انتهاء الدورة في الوقت المحدد





اليوم السادس

تدريب المدربين

انواع حركات المدرب داخل القاعة التدريبية :

حركة الاسد فى قفصه : يتحرك فيها المدرب ذهابا وايابا

النعامه : وهو المدرب الذى يدفن رأسه فى الورق او البروجكتور ولا ينظر الى الجمهور

البهلوان : وهو المدرب الكثير اللعب بالأقلام الاوراق الطباشير ويحرك يديه باستمرار

الطائر المرفرف : دائم الحركة بيديه دون ارتباطهما بما يقول

قاطع اللحم : لديه حركة واحدة يملها الناس

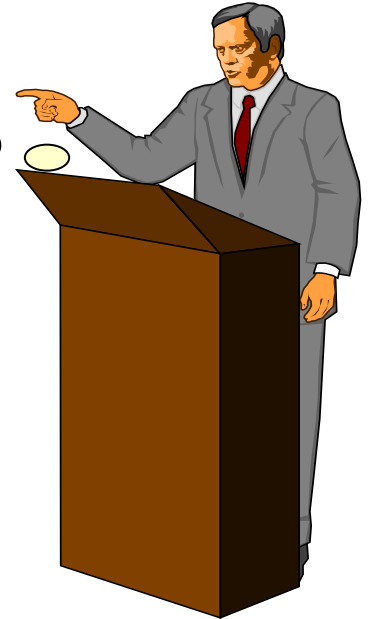
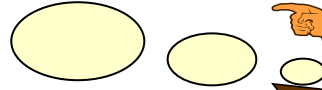
المائل : وهو الذى يستند على رجل واحدة وجسده مائل وهو يتحدث

الملفوف : هو الذى يقف مكانه واحد رجلية ملتفة حول الاخرى

الخنفر : يقف على اطراف اصابعه او تراه كثير النط من مكان لآخر ويحسب ذلك نشاط

النصائح العشرة للمدرب
الناجح :

اسمع علشان تكون او كى
خليك فاكرا





النصائح العشرة للمدرب الناجح :

- 1- صافح المشاركين عند دخولهم قاعة التدريب لبناء العلاقة على اساس شخصى وكسر الحاجز تذكر طريقة (كسر الجليد) ولا تنسى محاولة التعرف على اسمائهم.
- 2- استبدل الكلمة (و) (لانتفق) بكلمة (لكن) كلما امكن ذلك لأنك بذلك تقلل من مخاطرة تهميش المتدرب.
- 3- اذا احتد النقاش فكن الى جانب المجموعة ففى ذلك اشارة الى الاحترام.
- 4- اطلب مقترحات من المجموعة عندما تجيب على اسئلة صعبة .
- 5- استعمل ايماءات الرأس عندما تستمع الى المقترحات مما يؤكد استماعك الفعال واهتمامك .
- 6 - تحرك داخل القاعة بقدر الامكان لتكون قريبا من المتدربين اثناء النقاش .
- 7 - سيطر على المجموعة بعناية لتوجيه طاقاتهم دعهم يأخذون فترة راحة عندما تشعر بتدهور انتباههم .
- 8 - استعمل اسماء المشاركين باستمرار .
- 9 - وضح عن طريق الامثلة واللغة احترامك لذكاء افراد المجموعة .
- 10 - حدد منذ البداية اسلوب النقاش والموضوعات وتدريب عليها .



ديبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

اليوم السابع

تدريب المدربين

انماط المتدربين :

صاحب الاسئلة الاستفزازية : نعم ربما لم نتفق على كل شيء ويكفى

ان نتفق على معظم الامور .

المخالف دوما : اكسب الجمهور الى صفك ولا قبل ان يؤثر عليهم واطلب

رايهم استخدم عبارة مادام هذا رأيك فما هو الحل الذي تقترحه .

صاحب الاسئلة الكثيرة : حاول حصر الاسئلة او طلب تأجيل بعضها لبعد

الدورة لضيق الوقت .

الذي يعرف كل شيء : استشهد بخواء عند النقاش معه لاتشكك في

قدراته الترم معه بالحقائق والإحصائيات اطلب رايه قبل ان تناقشه تجنبنا معارضته

بشكل مباشر.

المقاطع : كن مباشر معه بطريقة دبلوماسية مثل لنعطى فرص لبعضنا لانهاء

الحديث

الهامس : اسئل سؤال ثم التفت إلى الهامس وقل له مرايك

الصامت : تعامل معه بالاسئلة المفتوحة والتي من خلالها تجذبه للحديث مع شوح

الغوايا التي ستعود عليه من هذا البرنامج

المشغول : اعلن فترات الاستراحة واطلب اغلاق الاجهزة



دبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

النائم : اتفق معهم على ان النائم سيجيب على الاسئلة ونوع وسائل العرض ودرجة الصوت

المندفع : اعطيه الالوية دون تعدى على وقت الاخرين كن محددًا معه وسريع النقاش معه

المتذمر دائم الشكوى : حاول نوما تهدئة وبناء جسور الثقة معه وقدم له الخدمة بشكل مناسب

المتردد : اطرح عليه الافكار المناسبة شجعه قليل من الاطواء عليه اكد على سلامة رائه ان كانت سليمة

الجاد : هو شخصية متزنة كن مرنا فى التعامل معه وجاد والترم بالنقاط المحددة للنقاش معه





دبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

مشكلات المدرب مع المتدربين يمكن حصرها في:

- تحديد غير دقيق للهدف
- إعداد غير مناسب للمادة العلمية
- استخدام غير مناسب لوسائل التدريب والأجهزة
- قلة القدرة على التعامل مع المواقف
- الافتقار للقدرة على قيادة المجموعات نحو الهدف
- ضعف استيعاب المادة العلمية
- ضعف الثقة بالنفس
- الافتقار لفنون الجذب والتشويق



ديلمومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

أنماط المتدربين

- الثرثار
- المسرف في تقديم الدعم
- المشاغب المفرق
- الإيجابي
- كثير الشكوى
- غير المكترث
- مدعي المعرفة
- الاجتماعي
- المشوش
- المسيطر
- الخجول
- المتعالي



اليوم الثامن

تدريب المدربين

مواقف تواجه المدرب وحلول لها :

1- ميول عدوانية لدى بعض المتدربين

(قد تكون بسبب ان ما تم مناقشته والاتفاق عليه يتعارض مع طموحاتهم ومصالحهم)
الحل (الالتزام بالحقائق - لا تتحيز لرأي معين- اجمع الآخرين حولك)

2- الخروج عن الموضوع

(ضعف السيطرة - أسلوب الحوار غير منظم - الموضوع غير مثير للاهتمام)
الحل (امسك بزمام الأمور - ضع دستوراً - اسأل عن علاقة ما يطرح بالموضوع - أعد صياغة الفكرة وقد نحو الهدف)

3- المحادثات الجانبية

(عرض غير جيد - موضوع بارد- علاقات مسبقة للمتدربين- وجود شواهد من الحياة)
الحل (توقف عن الحديث للفت الأنظار - تحرك في اتجاه المتحدثين - وجه أسئلة مباشرة مع مراعاة ردود الفعل - استخدم أسمائهم في مثال ملائم)

4- ضياع الوقت قبل استكمال العرض

(عدم ملائمة أسلوب التدريب - إتاحة الفرصة للنقاش غير الموجه - قلة توظيف وسائل التخطي --تأخر الحضور - أعطال في الأجهزة)
الحل (ضع خطة زمن مفصلة والتزم بها و ابدأ في الوقت المحدد - اختر الأسلوب بعناية وضع بدائل للطوارئ - كن لبقاً في استخلاص النتائج وغلق الحوار - اتخذ إجراءات سريعة (مناسبة) مع الأنماط غير المساعدة)

5- رغبة أكثر أفراد المجموعة في تأخير موعد بداية البرنامج والانصراف المبكر

(المدارس - المواصلات - الارتباط بالعمل - مشكلات شخصية - أسلوب التدريب الرتيب)
الحل (ضع نظام مبدئي متفق عليه - قلل فترات الراحة وشدد في الالتزام - اظهر تقديرك للظروف واحساسك بها وتعامل معها بمرونة ايجابية).



ديبلومة TOT

إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

6- عدم القناعة بجدوى التدريب أو الموضوع

(الانطباع غير الجيد عن سبب الترشيح – قلة الشعور بعلاقة التدريب بمهارات العمل – وجود افراد مثبطين).

الحل (دع فرصة لتفريغ الشحنات ، واقترب منهم في فترات الراحة- اربط المعطيات بمجال العمل وبمجال الحياة أيضاً وجعل لها قيمة – امتدح التفاعل الايجابي واستثمر المتطوع – عبر بإخلاص واستعد بمواقف وشواهد علمية).

أنماط التعلم:-

كل فرد يتعلم أفضل بطريقة محددة هي الأكثر ملائمة له وتساعد على تنمية نوع الذكاء المميز له نظرا لترابط منطقة التعلم في الدماغ بلغة تتوافق مع طبيعة الذكاء ولغة التعلم.

(Visual-Auditory- Kinesthetic)

VAK

معرفة الطريقة السليمة للتعلم

كل شخص يتعلم أفضل بطريقة محددة هي الأكثر ملائمة له الأطفال ذوي النشاط الجسمي الحركي الأعلى، فكثيراً ما تشخص حالتهم أنها فرط حركة،

وقلة انتباه، أو صعوبة تعلم.. وهي من الممكن أن تكون غير ذلك تماماً!! في المدرسة كانوا يقولون لى انت طفل مشاغب او كانوا يقولون لى انت طفل مؤدب او كانوا يقولون

لى.... وكل ماكانوا يقولونه عنى كان خاطئاً تماماً لانهم لم يعرفوا كيف اتعلم وكيف افكر

عجيبة هي هذه اللغة ان منطقة التعلم فى الدماغ مقسمة الى اجزاء تتعلق بلغة فاك فهناك منطقة التعلم

بالسمع البصر اللمس (ترابط منطقة التعلم ادى الى الذكاء)



ديلمة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

*للأسف الشديد وعلى رغم وجود أكثر من 28 أسلوباً تدريبيياً إلا أن أعضاء هيئة

التدريس لا يجيدون ولا يستخدمون منها غير أسلوب المحاضرة رغم أن أسلوب المحاضرة التلقينية من طرف واحد تتراوح نسبة نجاحه ما بين 5% - 7% من مجموع الأهداف التعليمية

الميزة (مهارة استخدام الأساليب التدريبية المختلفة المتنوعة؟)
1 - ورش العمل .

- 2 - مجموعات العمل .
- 3 - الحالة العملية .
- 4 - العصف الذهني .
- 5 - التطبيق العملي .
- 6 - المحاكاة والألعاب .
- 7 - تمثيل الأدوار .
- 8 - الخريطة الذهنية .
- 9 - عقود التعلم .
- 10 - المحاضرة .
- 11 - المناقشة .
- 12 - تبادل الأدوار .
- 13 - التعلم الذاتي .
- 14 - تداعي الصور .

15 - تداعي العبارات

16 - تداعي المواقف

17 - الندوة .

18 - المؤتمر .

19 - الحلقة النقاشية

20 - الرحلات العلمية

21 - التدريب العملي



دبلومة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

اليوم التاسع

تدريب المدربين

الاتصال في التدريب

بناءً على تعريف الاتصال فإنه يمكننا أن نعرف التدريب بأنه نقل محتوى تدريبي أو مهارة تدريبية من شخص (المدرّب) إلى شخص/ أشخاص آخرين (متدربين) بحيث يتم فهم محتوى أو اكتساب المهارة بشكل صحيح من قبل المتدربين.

أنواع الاتصال : وهما نوعان لفظي وغير لفظي

(أ) الاتصال اللفظي :

هو الاتصال الذي يتم عبر الكلمات والألفاظ، بحيث يتم نقل الرسالة الصوتية من فم المرسل إلى أذن المستقبل. الاتصال اللفظي له مدة واسعة من المدلولات،

حيث تلعب اللغة المستخدمة ودرجة الصوت ومخارج الألفاظ دوراً كبيراً في إضافة معاني أخرى للرسالة.

في الواقع لا تظهر فواصل بين نوعي الاتصال، إذ أنهما يستخدمان معاً لدعم كل منهما الآخر في توصيل القيم والأحاسيس،

وللاتصال اللفظي (4) مقومات أساسية هي :

- 1 - وضوح الصوت.
- 2 - التكرار
- 3 - المجاملة والتشجيع والتجاوب.
- 4 - التغذية الراجعة.



دبلومة TOT

إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

ب) الاتصال غير اللفظي : هو الاتصال الذي لا تستخدم فيه الألفاظ أو الكلمات، ويتم نقل الرسالة غير اللفظية عبر نوعين من الاتصال هما:
النوع الاول : هو الاتصال من خلال لغة الجسد مثل:
تعبيرات الوجه.

حركة العينين والحاجبين.

اتجاه وطريقة النظر.

حركة ووضع اليدين والكفين.

حركة ووضع الرأس.

حركة ووضع الأرجل.

حركة ووضع الشفاه والفم واللسان.

وضع الجسم... إلخ.

وللاتصال غير اللفظي خمسة مقومات هي:

تواصل العينين .

الابتسام .

إظهار الاهتمام .

الاسترخاء .

التجاوب .

النوع الثاني وهو الاتصال الرمزي:

لتوصيل القيم والأحاسيس للمتلقي مثال على ذلك:

الشعر: اللحية، الشارب، الحلاقة، التسريحة.

العلامات: مثل الوشم... وغيره.

الجواهر والحلي.

نوع وألوان الملابس.

نوع وموديل السيارة.



ديلمة TOT
إعداد / د. إيمان عبد الفتاح

نوع المنزل وموقعه.
المقتنيات (هاتف محمول، بيجر، الخ...).
مكان الجلوس.
المسافة بينك وبين الآخرين.
مستحضرات التجميل... إلخ.

نشاط .. أنت مدرب

في عشر دقائق .. يمنح المدرب الفرصة لكل المتدربين لكي يُعدوا أنفسهم لتقديم نشاط تدريبي فردي أمام الجميع لمدة خمس دقائق بالاستعانة بكل المعينات المطلوبة.

أنت مدرب الآن

