

طريقك إلى المهارة

منهاج المدرب الماهر
لتدريب المدربين



Your Way to skill

جمعية حماية الأسرة والطفولة
jordan_fcps@yahoo.com
الأردن - أربد 02-7250481
شارع الهاشمي - بناية الزحراوي - ط3

مركز التدريب والتمكين المجتمعي

طريقك إلى المهارة

Your Way to skill

تم إعداد وتطوير هذا الدليل بالتعاون مع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، وبدعم من الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الإقتصادي والتنمية

إن الآراء الواردة في هذا المنهاج لا تعبر بالضرورة عن آراء الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، فهي خلاصة مخرجات تطوير القدرات المؤسسية التي نفذتها الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، في مجالات؛ التدريب، وإعداد المناهج والادلة التعليمية، مع جمعية حماية الأسرة والطفولة.

الطبعة الأولى ، 2019.

جميع حقوق الطبع، لمركز التدريب والتمكين المجتمعي/جمعية حماية الأسرة والطفولة.

ص . ب - 2000 إربد الأردن .

هاتف - 7250481 2- (962) .

فاكس - 7250481 2- (962) .

بريد الكتروني : jordan_fcps@yahoo.com

الموقع على الشبكة : jordanfcps.com.jo

تعليم الكبار .

منهجيات وأدوات تعليم الكبار، هي أكثر من مجرد تعلم القراءة والكتابة، هي مجموعة متكاملة من العمليات التعليمية المنظمة التي تستمر مدى الحياة، هي الأداة التعليمية التمرية الفاعلة التي تستند إلى مفاهيم التربية لتمكين المجتمعات المحلية، وتحسين مستوياتها الحياتية والمعيشية، هي المجال التعليمي الواسع الذي يراعي الاحتياجات والفرص والمفاهيم والبيئة الثقافية المجتمعية السائدة كمدخل للتنمية.

مكونات المنهاج:

(يتكون الإطار التعليمي للمنهاج من ستة وحدات؛ الأولى: مدخل لمفهوم التدريب، والثانية: مراحل العملية التدريبية، والثالثة: الاتصال وديناميات الجماعة في التدريب، والرابعة: تصميم وتخطيط الجلسات التدريبية، والخامسة: أساليب وطرائق التدريب، وأما السادسة والأخيرة: فتنصل بقياس العائد على التدريب)

الاسترشاد:

تم الرجوع والاسترشاد خلال إعداد وتطوير هذا المنهاج والدليل بمجموعة من المواد والأدوات والمعايير التدريبية لمعهد القيادة والتدريب البريطاني (ILM)

الطبعة الأولى التجريبية

غير مخصصة للبيع

عمان 1441هـ / 2019

الإعداد والتطوير

مُدرِّبين ممارسين ومعتمدين دولياً

رنا سرحان

شروق أبو زر

جلال جيت

عمر البدارنة

فادي دواغرة

مركز التدريب التمكين المجتمعي / جمعية حماية الأسرة والطفولة

تتقدم الجمعية الألمانية لتعليم الكبار وجمعية حماية الأسرة والطفولة – اربد، ومركز التدريب والتمكين المجتمعي ومُعدي هذا المنهاج

من السادة : (حسين الربيع، جواد القسوس، هبه خريسات)
على ما قدموه من جهد وملاحظات ومساهمات في إعداد هذا المنهاج

التدقيق اللغوي

د. منذر الشبول

التنسيق والطباعة

الحرّة لتجهيز المؤتمرات والمناسبات

منذ العام 2010 تعمل الجمعية الألمانية لتعليم الكبار DVV International مع العديد من الشركاء الحكوميين وغير الحكوميين في الأردن، على تعزيز مفهوم تعليم الكبار/ الراشدين للتنمية، وتطوير مقاربات للتدريب، بالتوازي مع بناء القدرات المؤسسية. وتقييم الحاجات والتشبيك.

وخلال ما يقارب العشر سنوات، تم إعداد وبناء قدرات أكثر من 200 من المدربين والميسرين والمدراء لأكثر من 30 مؤسسة محلية، بما يتصل بالمقاربات الحديثة القائمة على مفاهيم التشاركية والتربية الشعبية ضمن مرتكزات تعليم الكبار، لتوفير تعلم كبار أفضل جودة ويوائم الحاجات المجتمعية، ويعزز إدارة مؤسسات تعليم الكبار.

في هذا العام 2019، قمنا مع شركائنا بتطوير مجموعة من المناهج التعليمية والتدريبية، وبتلخيص وتوثيق للخبرات التي تراكمت خلال الفترة الماضية، ونعتقد بأنها فرصة لمشاركتها مع المعنيين والمهتمين، والتي تأتي ضمن مطبوعات لمواضيع تدريبية متعددة تعكس التجربة العملية في سياق التعلم للتنمية ضمن عمليات تعليم الكبار.

أود اغتنام هذه الفرصة لأقدم بالشكر والتهنئة لمعدي هذه المطبوعات على العمل الرائع الذي أنجزوه، والذي يشكل نتاج تجارب تطبيقاتهم العملية، كما نأمل أن تشكل هذه المطبوعات مساهمة لدفع وتعزيز مفهوم تعليم الكبار/ الراشدين للتنمية، والتي ستكون مفيدة للمؤسسات العاملة في مجالات تعليم الكبار في الأردن والعلم العربي.

نازاريت نازارتيان

ممثل الجمعية الألمانية لتعليم الكبار في الأردن

المدير الإقليمي للجمعية الألمانية لتعليم الكبار في الشرق الأوسط

5	- التفافكر لأجل التنمية
6	- الإطار التعليمي لنموذج الجمعية الالمانية لتعليم الكبار
8	- الجمعية الألمانية لتعليم الكبار
10	- نبذة عن جمعية حماية الأسرة والطفولة
10	- تقديم
11	- مركز التدريب والتمكين المجتمعي (مركز تعليم الكبار)
12	- خدمات وبرامج المركز
13	- الشهادات التي يمنحها المركز
13	- الكادر الفني والإداري
13	- إنجازات المركز
15	- منهاج المدرب الماهر
16	- المنهاج التدريبي
17	- أهداف المنهاج
17	- المستهدفون بالمنهاج
17	- النطاق المقترح
18	- ملاحظات حول التنفيذ
19	- الوحدات التدريبية
20	- الوحدة الأولى: مدخل لمفهوم التدريب
21	- المقدمة
21	- الصلة بالوحدات الأخرى
21	- الهدف العام
21	- الأهداف الخاصة
22	- المخرجات
22	- النتائج
22	- الكفايات
23	- الموضوعات (المحتوى)
23	- ملاحظات حول التنفيذ
23	- النطاق المقترح للوحدة
24	- المصفوفة التعليمية للوحدة
25	- الإطار الزمني
26	- الوحدة الثانية: مراحل العملية التدريبية
27	- المقدمة
27	- الصلة بالوحدات الأخرى
27	- الهدف العام
27	- الأهداف الخاصة
28	- المخرجات

28	- النتائج
28	- الكفايات
29	- الموضوعات (المحتوى)
29	- ملاحظات حول التنفيذ
29	- النطاق المُقترح للوحدة
30	- المصفوفة التعليمية للوحدة
31	- الإطار الزمني
32	- الوحدة الثالثة: الاتصال الجماعي في التدريب ودينامياته
33	- المَقْدَمَة
33	- الصلة بالوحدات الأخرى
33	- الهدف العام
33	- الأهداف الخاصة
34	- المُخرجات
34	- النتائج
34	- الكفايات
35	- الموضوعات (المحتوى)
35	- ملاحظات حول التنفيذ
35	- النطاق المُقترح للوحدة
36	- المصفوفة التعليمية للوحدة
38	- الإطار الزمني
39	- الوحدة الرابعة: تصميم وتخطيط الجلسات التدريبية
40	- المَقْدَمَة
40	- الصلة بالوحدات الأخرى
40	- الهدف العام
40	- الأهداف الخاصة
40	- المُخرجات
41	- النتائج
41	- الكفايات
41	- الموضوعات (المحتوى)
41	- ملاحظات حول التنفيذ
41	- النطاق المُقترح للوحدة
42	- المصفوفة التعليمية للوحدة
43	- الإطار الزمني
44	- الوحدة الخامسة: أساليب وطرائق التدريب
45	- المَقْدَمَة
45	- الصلة بالوحدات الأخرى
45	- الهدف العام
45	- الأهداف الخاصة
46	- المُخرجات

46	- النتائج
46	- الكفايات
47	- الموضوعات (المحتوى)
47	- ملاحظات حول التنفيذ
47	- النطاق المَقترح للوحدة
48	- المصفوفة التعليمية للوحدة
50	- الإطار الزمني
51	- الوحدة السادسة: قياس العائد على التدريب
52	- المَقدمة
52	- الصلة بالوحدات الأخرى
52	- الهدف العام
52	- الأهداف الخاصة
53	- المُخرجات
53	- النتائج
53	- الكفايات
53	- الموضوعات (المحتوى)
53	- ملاحظات حول التنفيذ
53	- النطاق المَقترح للوحدة
54	- المصفوفة التعليمية للوحدة
55	- الإطار الزمني
56	- الأدب والمراجع



التفكير لأجل التنمية

يُعد التفكير في الواقع، والخبرات، والموارد المحلية إحدى الأدوات التعليمية التي تنتهجها الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، ضمن مسارات التعلم المجتمعي، والتربية الشعبية للتنمية، والتي تهدف إلى استثارة اهتمام المشاركين، بواقعهم وبقدراتهم الذاتية، ومواردهم المتاحة.

ولكل مجتمع معارفه، وموروثه، وتراثه، وثقافته، وموارده الخاصة؛ والتي تشكل في النهاية جزءاً لا يتجزأ من هويته الثقافية، وقد تكون هذه الهوية هي المصدر الأهم في حياتهم، واستقرارهم الاجتماعي والاقتصادي، فكثير من الشعوب تعتمد في دخلها على ما تنتج من واقع خبراتهم ومواردهم المتاحة، وبخاصة الثقافية منها؛ ففي المجالات السياحية على سبيل المثال، قد تشكل هذه الثقافة مدخلاً هاماً في التنمية المحلية.

ويُعد التفكير عملية تعليمية يستطيع من خلالها الميسر، تعزيز قدرات المشاركين على الحوار والتعبير، ومشاركة المعارف، والتجارب، والخبرات، والتي تُسهم في رفع قدرة المشاركين على تشخيص المشكلات، والتحديات، وربطها بالواقع، كما وتُسهم في التطلع إلى الفرص بدلاً من المشكلات، وبحيث تنتقل مع المشاركين إلى نمط العقل الناقد بدلاً من العقل الناقل.

الإطار التعليمي لنموذج الجمعية الألمانية لتعليم الكبار في الأردن

الهدف العام:

رفع الوعي لتعزيز تنافسية المشاركين للفرص التشغيلية، بتعزيز الممارسات التعليمية المتسندة إلى منهجيات التربية الشعبية.

المحور التعليمي	الاهداف	المخرجات	الكفايات
التفكير لقراءة الواقع	(1) تهيئة بيئة تعليمية قائمة على الحوار ، وقبول الرأي الآخر، والثقة بالقدرة الذاتية. (2) رفع درجات الوعي والتفكير الإيجابي، ومهارات تحليل وقراءة الواقع بطرق موضوعية. (3) استبصار الخيارات التعليمية المتاحة، وتعزيز الخيار التعليمي كمدخل لتحسين نوعية الحياة.	(1) ميسرون عاملون في مجالات تعليم الكبار قادرين على تنمية الحوار في البيئة التعليمية لأجل التنمية (2) المشاركون قادرين على: - التعبير حول المكنون المعرفي والمهاري لديهم . - مناقشة وطرح آراء تجاه الرأي الآخر، والواقع بأسلوب حوار إيجابي. - الوقع بمعيقات وفرص التعلم والتدريب. - طرح خيارات تعليمية مناسبة لهم من مجموعة من الخيارات المتاحة.	أن يكون الميسر قادراً على تعزيز قدرات المشاركين للدرجة التي تمكنهم من: (1) تحديد المشكلات، والتحديات، والفرص المتاحة المتصلة بمجالات التعلم والتدريب. (2) ربط الواقع بمعيقات، وفرص التعلم، والتدريب. (3) الحديث مع المجموعة ومشاركة الحوار لمرتين على الأقل. (4) اختيار خيار تعليمي واحد مناسب له على الأقل.
التمكن للعمل والحياة	(1) إكساب المشاركين المعارف بالمؤسسات والبرامج التي توفر خدمات التعلم والتدريب. (2) إكساب المشاركين المعارف بمتطلبات واشتراطات الالتحاق بالمؤسسات وبرامج التدريب المهني. (3) إكساب المشاركين المعارف المتصلة بحاجات سوق العمل والتشغيل للمهن المختلفة. (4) استثارة إهتمام المشاركين بالتعلم والتدريب المهني، وتيسير وتعزيز إلتحاقهم في مؤسسات، وبرامج تدريب مهني متاحة. (5) تعزيز فرص حصول المشاركين على مؤهلات تدريبية معترف بها بحرف وتخصصات مهنية متنوعة.	مشاركون قادرين على: (1) تحديد المؤسسات والبرامج التي توفر خدمات التدريب المهنية، ومهارات الحياة. 2 معرفة متطلبات وشروط الالتحاق في المؤسسات التعليمية والتدريبية (2) تشخيص حاجات سوق العمل من المهن والمهارات. (3) التسجيل في مؤسسات وبرامج التدريب المهني، أو مؤسسات تعليمية أخرى، وحصولهم على مؤهلات تدريبية مُعترف بها	أن يكون الميسر قادراً على تعزيز قدرات المشاركين للدرجة التي تمكنهم من: (1) تعداد ما لا يقل عن 5 مؤسسات، وبرامج تقدم التدريب المهني. (2) شرح ميزات 3 تخصصات في سوق العمل. (3) تحديد متطلبات وشروط الالتحاق بالتدريب المهني، وشرح فرص حرفتين على الأقل في سوق العمل. (4) الالتحاق في برامج التدريب المهني، أو برامج تعليمية أخرى. والحصول على شهادات مُعترف بها .

التفكير للتنمية والمستقبل

(1) رفع درجات وعي المشاركين بمعيقات وفرص التنمية، وتعزيز قدرتهم على ربط المواقف والممارسات بالتنمية وبنوعية الحياة.
(2) رفع مستوى تنافسية المشاركين للوصول إلى فرص تشغيلية من خلال تطوير المهارات الاستخدامية والحياتية .
(3) استبصار الخيارات والفرص التشغيلية المتاحة، وتعزيز روح العمل والتشغيل الذاتي كمدخل للتنمية وتحسين نوعية الحياة.

المشاركون قادرون على:
(1) تشخيص معيقات التنمية والتشغيل .
(2) رؤية الفرص والتحديات وربطها بالنمو والتنمية.
(3) التمكن من ممارسة مهارات استخدامية وحياتية مختلفة معززة للتنمية وفرص العمل والتشغيل.
تحليل واقع سوق العمل والتشغيل، ورؤية الفرص التشغيلية المناسبة لهم من مجموعة من الفرص المتاحة.

أن يكون الميسر قادراً على تعزيز قدرات المشاركين للدرجة التي تمكنهم من:
(1) تحديد عدد من الممارسات، المواقف، التحديات، الفرص المتاحة المتصلة بالتنمية والتشغيل.
(2) تحديد خمسة مهارات على الأقل تزيد من تنافسيتهم في سوق العمل
(3) ممارسة ثلاث مهارات على الأقل يرونها مهمة في وصولهم لفرص العمل.
(4) اختيار خيار تشغيلي واحد مناسب له على الأقل، وقادر على وضع خطة مستقبلية لذلك.
(5) الحصول على مقابلات للوظيفة، أو تقديم طلبات لتأسيس مشاريع خاصة، أو الوصول إلى فرص تشغيلية، أو تأسيس مشاريع خاصة.

المشاركة المجتمعية

(1) رفع درجات وعي المشاركين بأهمية المشاركة المجتمعية في التنمية المحلية المستدامة.
(2) تطوير معارف المشاركين ع بالواجبات والمسؤوليات المجتمعية والحقوق المدنية الخاصة بهم.
(3) تنمية الشعور بالمسؤولية والانتماء لدى المشاركين، وإثارة إهتمامهم بأهمية المشاركة المجتمعية بمختلف المجالات.
(4) تحفيز الطاقات المجتمعية للمشاركة في التنمية، والمشاركة في القرار.
(5) تحفيز عملية التكامل في التنمية المجتمعية من خلال التواصل والتنسيق مع مختلف القطاعات المعنية.

المشاركون قادرون على:
(1) إمتلاك معارف بأهمية المشاركة المجتمعية في التنمية المستدامة، والمعرفة بما لهم من حقوق وما عليهم من مسؤوليات.
(2) توظيف طاقاتهم في مبادرات وأنشطة مجتمعية مختلفة .
(3) تولد لديهم الإهتمام في المشاركة بصنع القرار، وفي التواصل مع القطاعات الخدمية المختلفة.
التواصل والتنسيق مع مؤسسات حكومية أو غير حكومية والمشاركة معاً في مبادرات وأنشطة مجتمعية.

أن يكون الميسر قادراً على تعزيز قدرات المشاركين للدرجة التي تمكنهم من:
(1) طرح ما لا يقل عن ثلاثة أدوار مجتمعية مهمة في التنمية وتحديد عدد من التحديات التي تواجه التنمية.
(2) تعداد ما لا يقل عن ثلاث مسؤوليات مجتمعية، وثلاثة حقوق مدنية.
(3) الإسهام أو الإنخراط في مبادرة أو نشاط مجتمعي على الأقل
(4) المشاركة مع ما لا يقل عن ثلاث مؤسسات حكومية، أو غير حكومية في مبادرات وأنشطة مجتمعية.

الجمعية الألمانية لتعليم الكبار

تقوم رؤية الجمعية الألمانية لتعليم الكبار على محاربة الفقر؛ بدعم التعلم من أجل التنمية، والعمل على دعم سياق مستدام للتعلم الإضافي والمستمر، مع الأفراد والمؤسسات التعليمية والجهات الحكومية، ودعم تطوير المساحات النوعية للتعلم مدى الحياة مع الشركاء الوطنيين؛ إذ تعمل مع أكثر من 200 شريك، في أكثر من 30 دولة حول العالم في إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا، ومقر مكتبها الرئيس في مدينة بون بألمانيا.

تركز مكاتب الجمعية الألمانية حول العالم عملها في مجالات؛ محو الأمية والتعليم الأساسي، والتعلم المهني، والتعلم العالمي والثقافي، والتعلم البيئي والتنمية المستدامة، والهجرة والتكامل، والعمل مع اللاجئين، والتثقيف الصحي، والتعليم الديمقراطي.

تم افتتاح مكتب الجمعية الألمانية لتعليم الكبار في الأردن، حيث مقر المكتب الإقليمي لمنطقة الشرق الأوسط عام 2010، وزاد عدد شركاء مكتب الجمعية الألمانية لتعليم الكبار في الأردن عن 34 شريكاً، وأكثر من أربعة آلاف شخص التحقوا في برامج تعليمية وتدريبية، ومنهم الآن من هو من ريادي الأعمال والمدرّبين. وتم تطوير نموذج العمل، واعتماده، في مكتب الأردن بحيث يفسح المجال لانتقال العقل من حالة العقل الناقل إلى العقل الناقد، مما يحول التحديات والمشكلات لدى المتدربين إلى فرص، ويجعل التعلم نهج حياة.

وتُعد منهجيات وأدوات تعليم الكبار، أكثر من مجرد تعلم القراءة والكتابة، فهي مجموعة متكاملة من العمليات التعليمية المنظمة التي تستمر مدى الحياة، والأداة التعليمية التنموية الفاعلة التي تستند إلى مفاهيم التربية، لتمكين المجتمعات المحلية، وتحسين مستوياتها الحياتية والمعيشية، كما أنها المجال التعليمي الواسع الذي يراعي الاحتياجات، والفرص، والمفاهيم، والبيئة الثقافية المجتمعية السائدة، كمدخل للتنمية وصولاً لتشكيل حالة تسهم في تحول العقل من الناقل إلى العقل الناقد.

تعمل الجمعية لتحقيق أهدافها ضمن ثلاثة مستويات:

المستوى الجزئي: (Micro Level): يهدف هذا المستوى إلى؛ تدريب الكبار والعاملين وتمكينهم في مجال تعليم الكبار، من خلال شراكات محلية؛ بتطوير ونشر أساليب مبتكرة لمحاربة الفقر والبطالة، وبخاصة في مجال تدريب الشباب وتأهيلهم.

المستوى المتوسط: (Meso Level): تسعى الجمعية في هذا المستوى إلى؛ بناء قدرات المؤسسات العاملة وتعزيزها في مجالات تعليم الكبار كمراكز تعليم كبار تنموية، تستجيب لمتطلبات أفراد المجتمع المحلي، والفئات المستهدفة. وتعزيز الممارسات الناجحة بتسهيل وتقوية الروابط، والعلاقات المحلية والإقليمية والدولية في مجالات تعليم الكبار.

المستوى الكلي: (Macro Level): تسعى الجمعية في هذا المستوى إلى؛ نشر مفاهيم ومبادئ تعليم الكبار في سياسات وتوجيهات الأطراف المعنية، حيث تدعم الجمعية توجهات الحكومات والمؤسسات الأخرى نحو تعليم الكبار كأداة تساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

يسرنا في مركز التدريب والتمكين المجتمعي أن نقدم إليكم ولكل المهتمين بقضايا التنمية البشرية، وتنمية المجتمعات منهاج " المدرب الماهر"، لتدريب المدربين؛ وهو الإصدار الأول من نوعه الذي يصدره مركزنا، والذي يعد أحد مراكز جمعية حماية الأسرة والطفولة.

نبذة عن جمعية حماية الأسرة والطفولة

تأسست جمعية حماية الأسرة والطفولة عام 1992، وهي مؤسسة غير ربحية تعمل في؛ مجالات التنمية البشرية وتنمية المجتمع المحلي. وتهدف إلى تقديم برامج، وتدخلات تنموية للفئات المستهدفة على أسس علمية للمساهمة في مختلف جوانب التنمية، وبخاصة التنمية البشرية.

بدأ التعاون بين جمعية حماية الأسرة والطفولة والجمعية الألمانية لتعليم الكبار منذ عام 2014، وساهم هذا التعاون في تعزيز قدرات الجمعية، بعقد عدد من الدورات التدريبية، وورشات العمل وتطوير البنية المؤسسية، والمشاركة في عدد من المؤتمرات، والندوات، والزيارات الدراسية، وتبادل الخبرات داخل الأردن وخارجه.

ويُعد أحد أهم مجالات التعاون؛ تأسيس مركز لتعليم الكبار (مركز التدريب والتمكين المجتمعي) كمركز تدريبي اقليمي مختص بالتدريب واستشارات التنمية.

(مركز تعليم الكبار)



أنشئ مركز التدريب والتمكين المجتمعي كمركز لتعليم للكبار، بدعم مباشر من الجمعية الألمانية لتعليم الكبار (DVV International) انطلاقاً من مبدأ تعزيز أدوار مؤسسات المجتمعي المدني التنموية. تأسس المركز عام 2015، ومنطلقاً من رؤية تنموية تهدف إلى تعزيز دور الشباب الريادي، وتطوير قدراتهم وإكسابهم المهارات والمعارف؛ ليتمكنوا من مواجهة التحديات المختلفة، من خلال تقديم برامج تدريبية مميزة، ومعترف بها تهدف إلى تأهيل مدربين مميزين وقادرين على المساهمة في الحد من البطالة، وزيادة الوعي، وتحسين الظروف الحياتية في المجتمعات المحلية، وبخاصة لدى الشباب.

يتبع مركز التدريب والتمكين المجتمعي (مركز تعليم الكبار) - مؤسساً - لجمعية حماية الأسرة والطفولة، ويشرف على إدارته مجموعة من الشابات والشباب المؤهلين كمدرسين دوليين من معهد القيادة والإدارة البريطاني (ILM) تم تأهيلهم بالتعاون مع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، ويسعى إلى بناء جيل من المدربين المتميزين، ووفق المعايير الدولية، وإلى توفير خدمات تدريبية مهنية وثقافية بمختلف المجالات، وفق حاجات المجتمع المحلي، كما ويسعى إلى تعزيز الدور والأثر التنموي لجمعية حماية الأسرة والطفولة على المستوى المحلي، وتعميم الأثر على مؤسسات محلية شبيهة عاملة في المجال نفسه.

تستند رؤية المركز ورسالته إلى تحقيق المكانة والانتشار الإقليمي في مجال التدريب، بالعمل على بناء قدرات الفرد والمؤسسات، وتصميم برامج تدريبية متكاملة ذات قيمة وجودة عالية، ولفئات المجتمع كافة، بنوعية وجودة عالية، تحقق رضا المنتفعين، وفق المعايير التي تكفل تنمية المجتمعات المحلية، وباعتماد أسمى القيم والمعايير المهنية، وبأفضل الأساليب وأحدثها.

خدمات وبرامج مركز التدريب والتمكين المجتمعي

- يقدّم المركز مجموعة من الخدمات التدريبية والتعليمية واستشارات التنمية، وأهمها:
- (1) تصميم البرامج التدريبية وتطويرها، وتقييمها، وبما يتناسب مع جميع المستويات والفئات.
 - (2) الدورات التعاقدية: تعقد هذه الدورات حسب الطلب، أو بشكل خاص لتلبية الاحتياجات التدريبية لمؤسسة معينة، اعتماداً على الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.
 - (3) تصميم المناهج التدريبية وتطويرها.
 - (4) إعداد مقترحات المشاريع.

الشهادات التي يمنحها المركز:

يمنح مركز التدريب والتمكين المجتمعي شهادات معتمدة من معهد الإدارة والقيادة البريطاني، وحسب الساعات التدريبية التي يحضرها المشاركون في الدورة بفعالية. ويعتبر التزام المشارك بحضور البرامج التدريبية شرطاً لمنحه هذه الشهادة، كما يمنح المركز شهادات مشاركة أخرى؛ لدورات، وبرامج مصممة بالتعاون مع جهات ومؤسسات أخرى.

الكادر الفني والإداري للمركز:

- **الفريق التدريبي:** فريق تدريبي مؤهل مكون من خمسة مدربين معتمدين من معهد الإدارة والقيادة البريطاني ILM
- **الفريق المساند:** يتكون من عشرة متطوعين بخبرات مختلفة ومميزة.
- **اللجنة الإشرافية:** تتكون من أبرز الشخصيات وقادة المجتمع والمسؤولين في محافظة اربد، ومن شتى المواقع والمؤسسات.

إنجازات المركز:

1. إعداد منهاج المدرب الماهر لتدريب المدربين؛ وهو منهاج معتمد دولياً، وخاص بالمركز، وقام بإعداده فريق المدربين والمتطوعين في المركز.
 2. توقيع اتفاقية مع معهد الإدارة و القيادة البريطاني ILM لإصدار شهادات " تدريب مدربين معتمدة دولياً ".
 3. تنفيذ خمسة مشاريع نوعية مع مؤسسات ومنظمات دولية مختلفة:
- **مشروع التمكين الاجتماعي للمرأة والشباب:** نُفذ بالتعاون مع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، وتم خلاله؛ تدريب الفئات المستهدفة على مواضيع الإرشاد الوظيفي، ودعم الشباب نحو العمل وتوجيههم، واكتشاف وتطوير مواطن الإبداع لديهم.
 - **مشروع تمكين المرأة وتعزيز قدراتها للوصول على الخدمات، وبخاصة القانونية منها (مكاني بتأكدتها حقوقي):** نُفذ بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) خلال عام 2017، إذ استهدف 105 سيدة .

- **مشروع مهارتي ضمانتي:** نُفذ هذا المشروع عام 2017، بالتعاون مع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، وهدف إلى؛ تعزيز القدرة التنافسية في سوق العمل، ولدى الشباب من الذكور والإناث الباحثين عن فرص عمل. وتم من خلاله تدريب 40 مشاركاً ومشاركة على المهارات الحياتية والوظيفية، ولمدة 5 أشهر.
- **مشروع التربية الاعلامية والمعلوماتية:** نُفذ هذا المشروع في مرحلته الأولى عام 2017، بالتعاون مع تلفزيون وأكاديمية دويتشه فيلا الألمانية. وتم فيه تأهيل 12 مدرباً متخصصاً بمواضيع التربية الاعلامية، وسيستكمل في مرحلتين قادمتين خلال العامين: 2018 و 2019 ، ويهدف إلى تدريب 120 شاباً وشابة من الجنسيين الردينية والسورية.
- **مشروع قدره للتدريب المهني:** نُفذ بالتعاون مع الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، وبدعم من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي.

منهاج المُدرب الماهر

بإعتماد من معهد الإدارة والقيادة البريطاني ILM



التدريب عملية تعلم، ويعرف بأنه وسيلة علمية وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري، من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته، بتزويده بمعارف ومهارات التدريب. ويعد التدريب أحد أهم أدوات التغيير والتطوير في المجتمع الذي لطالما يشهد تغيراً ملحوظاً ومتسارعاً، يقوده الإنسان في جميع مجالات الحياة من باب الرغبة في التطور والتحسين.

يركز المنهاج على التأسيس العلمي المنهجي للمدرب، وعلى التطبيقات العملية التي تهدف إلى تكوين وتنمية المهارات التطبيقية. ومر تصميم المنهاج بعدة مراحل من الأنشطة، والعمليات، والتدريبات المكثفة، واللقاءات الفردية والجماعية شارك فيها عدد من الخبراء الدوليين والممارسين المحليين، وفريقا المدربين والمتطوعين في المركز، وشمل ذلك تنفيذ عدد من أنشطة البحث والرصد والتحليل بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية، والوقوف على مستوى الخدمات المقدمة في هذا المجال في المجتمع المحيط. واستند المنهاج إلى أدبيات المنهاج العالمي (Curriculum global)، كمرجع رئيس طوّرته الجمعية الألمانية لتعليم الكبار في جمهورية ألمانيا الاتحادية.

روعي عند تصميم المنهاج، البناء على حاجات الفئات المستهدفة، وذلك في الأخذ بعين الاعتبار المعارف والمهارات التي تمكنهم من إدارة التدريب وعملياته الأساسية؛ وبالتالي، إعداد مدربين فاعلين مميزين وقادرين على التطور والنجاح؛ يتمكنون من تجهيز وتنفيذ دورات تدريبية. ويعتبر هذا المنهاج المرجعية والأساس لمدرّب تدريب مدربين، إذ يعد مساراً متوازناً يحتوي مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والقيم والمبادئ التي يحتاجها المدرب.

إن ما يميز هذا المنهاج استناده إلى النهج البنائي التكاملي؛ فانقل في محتواه من المفاهيم المتصلة بالتدريب إلى العملية التدريبية وعناصرها، كعملية نفي باحتياجات المدربين، وتعزيز مفهوم الذات، كمدرب، لديهم كما وتزويد وترفع من كفاءاتهم ومهاراتهم القيادية.

وحرصنا على أن يكون هذا المنهاج أداة فاعلة قابلة للتطبيق العملي في مجال إعداد و تدريب المدربين، وعلى مستوى مميز، ومختلف عن البرامج والخدمات المقدمة.

يتضمن هذا المنهاج؛ ست وحدات رئيسية، مسار التدريب، وتتصل مواضيعه بمجالات تدريب المدربين؛ لتسهم في تحقيق أهداف هذا المنهاج في سياقه العام. إذ تتناول الوحدة الأولى "مدخل إلى التدريب" المفاهيم والطرق والأساليب، إضافة إلى الفرق بين التعليم والتدريب من جوانب مختلفة.

أما الوحدة الثانية؛ فاختصت بموضوع مراحل العملية التدريبية وأهميتها في تصميم أي برنامج تدريبي، واتصلت مواضيع هذه الوحدة بآلية تحديد الاحتياجات التدريبية، وكيفية صياغة الأهداف وإعداد المواد التدريبية.

وأما الوحدة الثالثة؛ فتناولت موضوع الاتصال، وديناميات الجماعة، وعلاقتها بالتدريب، بهدف بناء القدرات والمعارف والمهارات ليكون المتدربون قادرين على فهم الذات، والاتصال بالآخرين، بشكل ناجح، وفعال، وإدارة حوار تعليمي يمكنهم من التعامل مع التحديات المحتملة أثناء تأدية الجلسات التدريبية.

أما الوحدة الرابعة؛ فتناولت كيفية تصميم وتخطيط الجلسات التدريبية. وتعمل هذه الوحدة على؛ تصميم وتخطيط الجلسات التدريبية، وعناصرها، وأشكالها، بما ينسجم مع خصائص المتدربين للمساهمة في خلق أجواء تدريبية فاعلة.

وأما الوحدة الخامسة؛ فتناولت أساليب وطرائق التدريب، وأهميتها، ومعايير اختيار الأساليب التدريبية المناسبة، وأنماط المشاركين المختلفة، إضافة إلى المعينات التدريبية التي تستخدم في التدريبات.

وأما الوحدة السادسة والأخيرة في المنهاج؛ فاختصت بالتقييم وقياس العائد التدريبي.

أهداف المنهاج

- إعداد مدربين على العمل بحرفية، والمنافسة في مجالات التنمية البشرية.
- تحسين وتعزيز الدور المهني للمدربين من خلال إطار مرجعي معتمد.
- تعميق إدراك مفهوم العملية التدريبية كممارسة تنموية.

المستهدفون من المنهاج

صمم هذا المنهاج، بهدف استخدامه في تنظيم دورات تدريب مدربين معتمدة، لمستوى المدرب الماهر في إطار برامج ومشروعات التنمية البشرية. ويستهدف بشكل أساسي المؤسسات والأفراد المعنيين في ممارسة العملية التدريبية ضمن سياق التنمية البشرية.

النطاق المقترح للمنهاج

ينفذ التدريب في إطاره العام خلال 12 يوماً تدريبياً، بواقع 60 ساعة تدريبية، وبمعدل 6 ساعات لليوم التدريبي الواحد.

قام بإعداد المنهاج فريق المدربين والمتطوعين في مركز التدريب والتمكين المجتمعي التابع لجمعية حماية الأسرة والطفولة، وإشراف خبراء واستشاريين من الجمعية الألمانية لتعليم الكبار DVV International. ويعتبر محتوى هذا المنهاج مُحَصِّلَة، ونتاج العديد من الخبرات، وورشات العمل التشاورية، والتطبيقات التجريبية. ويشكل المنهاج إطار عمل مرجعي للتدريب، ويكون على مستخدمي المنهاج، استنباط مقاربات إبداعية عند تنفيذ التدريب؛ وبهذا المجال ننصح مستخدم المنهاج مراعاة الآتية:

التأني: أطلع على المنهاج جيدا قبل البدء بتنفيذه، تمهيدا لبناء خطط جلسات منسجمة مع الأهداف بطريقة بنائية.

الشمولية: أحرص على إغناء المادة النظرية بمزيد من المطالعات، ولخصها بما يتوافق وتحقيق أهداف كل وحدة.

العمق: تأكد من أن الأنشطة، وطرائق التدريب تؤدي لذات الغاية في تحقيق أهداف كل وحدة.

الإبداع: ليس بالضرورة النظر إلى المصفوفات التعليمية كإطار ثابت وجامد، بل يمكن الاستفادة من الخبرات الشخصية السابقة، في إغناء المصفوفات التعليمية دون الابتعاد عن الأهداف الأساسية.

الاستعداد: مراعاة التحضير المسبق الجيد لكل جلسة ونشاط، ضمن أطرهم الزمنية المحددة، مع مراعاة التفكير ببدايل إبداعية تتوافق وخصائص المشاركين.

المرونة: مراعاة تنفيذ نشاطات كسر الجمود والتحفيز، وبخاصة خلال الجلسات الطويلة، دون المغالاة في التكرار والمدة الزمنية، وأن لا تكون تلك الأنشطة على حساب خطة الجلسات الأساسية. ويفضل أن تكون الأنشطة في سياق موضوعات الجلسات التدريبية، وتساهم في اثرائها.

الوحدات التدريبية



التدريب أداة التنمية ووسيلتها كما أنه الأداة التي إذا أحسن الفرد استثمارها وتوظيفها، تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج. وأظهرت نتائج العديد من الأبحاث؛ أن للتدريب دوراً مهماً في تنمية المجتمعات والثقافة والحضارة. وتبرز أهمية ذلك، باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري، ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه .

يؤدي التدريب دوراً هاماً في تنمية، ورفع قدرات، وكفاءات الموارد البشرية. بإكسابهم المعرفة، والمهارات الجديدة، ويرفع من وعيهم في القواعد والإجراءات اللازمة، لتوجيه سلوكهم بالشكل الصحيح؛ فمثلاً، تهتم إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة بالتخطيط والاقتناء والتدريب والتنمية البشرية للحصول على الأهداف المرجوة للمؤسسة، ولرفع قدرات موظفيها بكافة القطاعات، وكافة الجوانب. ولا يتم ذلك، إلا من خلال نشاطٍ منظمٍ يسمى " التدريب " .

وتغطي هذه الوحدة المفاهيم الخاصة بالتدريب، والفرق بينه وبين التعليم، مع تسليط الضوء على بعض النماذج والنظريات الخاصة بالتعلم، وبما يتعلق بمفهوم تعليم الكبار .

الصلة بالوحدات الأخرى

تؤسس هذه الوحدة لبناء إطار مفاهيمي لدى المشاركين، حول التدريب كعنصر، وركيزة رئيسية للتنمية البشرية، بحيث تكون المدخل الأساس للوحدات الأخرى، من خلال ترابط العملية التدريبية كسياق معرفي ومهاري وعملي، مما يعزز وعي وإدراك المشاركين للعملية التدريبية، وترابط عناصرها ومكوناتها المختلفة.

الهدف العام للوحدة

إكساب المشاركين المعارف المتعلقة بمفهوم التدريب، والفرق بين التدريب والتعليم.

الأهداف الخاصة

- أن يتعرف المشاركون إلى مفهوم التدريب.
- أن يتعرف المشاركون إلى مفهوم تعليم الكبار، ونماذج التعلم.
- أن يتعرف المشاركون إلى مفهوم التعليم، والفرق بين التدريب والتعليم.

- 1- المشاركون اكتسبوا معرفة مفهومي التدريب والتعليم.
- 2- المشاركون اكتسبوا معرفة الفرق بين التدريب والتعليم
- 3- المشاركون اكتسبوا مهارة توظيف خصائص تعليم الكبار ونماذج التعلم في العملية التدريبية.
- 4- المشاركون اكتسبوا المعارف بفوائد التدريب.

النتائج

- مدربون يوظفون معرفتهم في مفهوم التدريب.
- مدربون يبررون أهمية التدريب وفوائده.
- مدربون يفرقون بين التدريب والتعليم.
- مدربون يوظفون خصائص تعليم الكبار ونماذج التعلم في العملية التدريبية.

الكفايات

مع نهاية الوحدة يتوقع من المشاركين أن يكونوا قادرين على :

- 1- تعريف مفهوم التدريب والتعليم للدرجة التي يكونوا قادرين فيها على تحديد ما لا يقل عن خمسة من الفروقات بين التدريب والتعليم كمفهوم.
 - 2- ذكر ما لا يقل عن خمسة فروقات بين التعليم والتدريب من حيث؛ الأهداف، والمحتوى، والمدة والأسلوب).
 - 3- ذكر ما لا يقل عن 5 من أهداف التدريب التالية :
- إكساب المشاركين المعارف والاتجاهات والمهارات والخبرات الأساسية التي تمكنهم من القيام بعمليات التدريب بكفاءة وفعالية .
 - زيادة الكفاية الإنتاجية، وتحسين أسلوب الأداء .
 - تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم في مجالات عملهم تنمية تكاملية علمياً ومهنياً
 - تغيير الاتجاهات والسلوك، وبخاصة في مجال علاقات العمل .
 - تمكين العاملين من الإلمام بالجدد في مجالات عملهم، ومسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي، والوسائل والأساليب الحديثة.
- 4- التعرف إلى مفهوم تعليم الكبار للدرجة التي تؤهلهم لتطبيق نماذج التعلم في التدريب

5- إتقان استخدام 4 على الأقل من خصائص تعليم الكبار أثناء العملية التدريبية:

- الكبار يتعلمون بالتطبيق والمشاركة.
- الكبار يملون عند الجلوس بشكل سلبي بفترات طويلة.
- الكبار ليس لهم المقدرة على الإنصات السلبي لفترة طويلة.
- الكبار لا يقبلون أفكاراً، وخبرات الآخرين بسهولة؛ فهم يميلون لأن يكونوا شاككين.
- 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.

الموضوعات (المحتوى)

- مقدمة حول التدريب وأهميته.
- تعريف التدريب كمفهوم.
- أهمية وفوائد التدريب للأفراد وللمؤسسات.
- أهداف التدريب
- مفهوم التعليم
- الفرق بين التعليم والتدريب
- نموذج تعليم الصغار ونموذج تعليم الكبار

ملاحظات حول التنفيذ

تركز هذه الوحدة على اإصال مفهوم التدريب للمشاركين، ليكون باستطاعتهم التفريق بين التعليم والتدريب من حيث؛ المفاهيم والأساليب والنتائج التي ستتحقق، إضافة إلى ربط هذه المفاهيم بمفهوم تعليم الكبار.

النطاق المقترح

يتوقع إتمام هذه الوحدة في 12 ساعة تدريبية لمدة يومين، وبمعدل 6 ساعات لليوم التدريبي الواحد.

الرقم	الموضوع	اهداف التعلم	المحتوى	الاسلوب التدريبي	الادوات	الملاحظات
1	• الترحيب والتعارف • مقدمة حول التدريب وأهميته. • تعريف التدريب كمفهوم.	• إكساب المشاركين المعارف المتعلقة بمفهوم التدريب والفرق بين التدريب والتعليم.	• مقدمة حول مفهوم التدريب وأهميته	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الأدوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء - كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	
2	• أهمية وفوائد التدريب للأفراد وللمؤسسات. • أهداف التدريب	• إكساب المشاركين المعارف المتعلقة بمفهوم التدريب وافرقت بين التدريب والتعليم.	• شرح عن أهمية التدريب للأفراد والمؤسسات	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء - كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • اوراق ملونة	
3	• مفهوم التعليم • الفرق بين التعليم والتدريب • نموذج تعليم الصغار ونموذج تعليم الكبار	• إكساب المشاركين المعارف المتعلقة بمفهوم التدريب وافرقت بين التدريب والتعليم.	• مادة عن التدريب والتعليم وتعليم الكبار	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء - كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • اوراق ملونة	

اليوم الثاني	اليوم الاول	الوقت
- مراجعة اليوم السابق - فوائد التدريب للمؤسسات	- الافتتاح - الترحيب والتعارف - أهداف التدريب - رصد التوقعات - تقييم قبلي - لمحة عامة	ساعة واحدة
استراحة		15 دقيقة
- مفهوم التعليم - الفرق بين التعليم والتدريب	مفهوم التدريب	ساعة و45 دقيقة
استراحة غداء		ساعة واحدة
- تعلم الصغار تعليم الكبار - نموذج تعليم الصغار ونموذج تعليم الكبار	- أهداف التدريب - أهمية التدريب	45 دقيقة
استراحة		15 دقيقة
- مراجعة عامة - التقييم البعدي - تقييم الورشة	فوائد التدريب للأفراد	45 دقيقة
	مراجعة	15 دقيقة



يعرف التدريب بأنه علم وفن، ويسعى لسد فجوة الأداء بين الواقع والمأمول، بما يرفع الكفاءة والفعالية، ويحقق الإنتاجية العالية للأفراد والمؤسسات.

والعملية التدريبية ما هي إلا تتابع من الإجراءات التي تؤدي إلى تحقيق نتائج التدريب، وانعكاس أثر التدريب على المشاركين في البرنامج التدريبي. ولهذا، فهي بحاجة للتخطيط، لأن نجاح أي برنامج تدريبي يتطلب أن يكون هناك تخطيط ودراسة سليمة وفقاً للإمكانيات المتوفرة من أجل تحقيق الأهداف في الوقت المحدد والمناسب، ومثله مثل العمليات الإدارية الأخرى إذا لم يتم التخطيط له بعناية وفق خطوات مدروسة، فإنه قد يكون مصدراً لتبديد الموارد.

الصلة بالوحدات الأخرى

تشكل هذه الوحدة الرابط ما بين الوحدة السابقة والوحدة اللاحقة، وما يليها من وحدات في سياق العملية التدريبية، بطريقة بنائية تجعل المشاركين أكثر تفهما وإدراكاً للعملية التدريبية، والبدء بإدراك ذواتهم كمدرّبين؛ مما يعزز الحضور الإيجابي والتفاعل مع البرنامج التدريبي.

الهدف العام للوحدة

إكساب المشاركين المعارف اللازمة بمراحل العملية التدريبية.

الاهداف الخاصة

- أن يتعرف المشاركون إلى مراحل العملية التدريبية.
- أن يتعرف المشاركون إلى المقصود بتقدير الاحتياجات التدريبية وأهميتها.
- أن يتعرف المشاركون إلى أسس جمع المعلومات.
- أن يتعرف المشاركون إلى التقدير الفعال للاحتياجات التدريبية، وإجراء تطبيقات عليها.
- أن يكتسب المشاركون مهارة صياغة أهداف المحتوى، وإجراء تطبيقات عليها.
- أن يتعرف المشاركون إلى كيفية الإعداد والتجهيز لتصميم محتوى تدريبي.

- المشاركون اكتسبوا مفهوم مراحل العملية التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا معرفة مفهوم الاحتياج التدريبي وأهميته في تصميم البرامج التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا المهارات اللازمة لتحديد الاحتياج التدريبي.
- المشاركون اكتسبوا مهارات صياغة الاهداف التدريبية (التعلمية) .
- المشاركون اكتسبوا مهارات صياغة برنامج تدريبي استنادا لتحديد الاحتياج.

النتائج

- مدربون يدركون مفهوم مراحل العملية التدريبية.
- مدربون يحددون الاحتياجات التدريبية بطريقة فعالة.
- مدربون يلمون بمفهوم الاحتياج التدريبي وتحديد أهميته.
- مدربون يصيغون أهدافاً تدريبية تتوافق مع المحتوى.
- مدربون يصيغون مادة تدريبية وفق مراحل حياة التدريب.

الكفايات

مع نهاية الوحدة، يتوقع أن يكون المشاركون قادرين على :

- تعريف مراحل العملية التدريبية
- تعريف الاحتياج التدريبي كمفهوم وأهميته
- ذكر ما لا يقل عن مرحلتين من مراحل العملية التدريبية (تقدير الاحتياج التدريبي, وتصميم البرنامج التدريبي)
- إتقان ما لا يقل عن 3 من خمس من طرق جمع المعلومات (المقابلات الشخصية, المجموعات المركزة, الملاحظات المباشرة, المقابلات الرسمية, الاستبيان, تقارير)
- تعداد ما لا يقل عن 5 من أسس تقدير الاحتياج التدريبي (تحديد الفئة المستهدفة, قياس مستوى القصور ومعوقات الأداء , ترتيب الاحتياجات حسب الأولويات , تحديد أهداف التدريب بناءً على نتائج تقدير الاحتياجات).
- إتقان صياغة أهداف المحتوى، وأن تحتوي هذه الأهداف على ما لا يقل عن واحد من (المعارف, المهارات, الاتجاهات)
- إتقان أسس تصميم مادة تدريبية من خلال تحديد الاحتياجات، وتحديد محتوى الدورة التدريبية، وتصنيف المحتوى التدريبي وترتيبه للدرجة التي تؤهله من تصميم برنامج تدريبي متكامل.

1- تصميم وتجهيز المحتوى التدريبي

- تعريف مفهوم تصميم البرامج التدريبية
- صياغة أهداف المحتوى
- خطوات تصميم المحتوى التدريبي

2- تقدير الاحتياجات التدريبية

- مفهوم الاحتياج التدريبي وأهدافه وأنواعه
- تقدير الاحتياج التدريبي وأهميته
- التقدير الفعال للاحتياج التدريبي

ملاحظات حول التنفيذ

تركز هذه الوحدة على دورة التدريب، ويُقصد بها: العمليات التدريبية وأهمها؛ مرحلة تحديد الاحتياجات إذ سيتم تدريب المشاركين على مهارة تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، ومحتواها، وصياغة أهداف خاصة بالمحتوى التدريبي.

النطاق المقترح

يتوقع إتمام هذه الوحدة خلال 12 ساعة تدريبية لمدة يومين وبمعدل 6 ساعات لليوم التدريبي الواحد.

الرقم	الموضوع	أهداف التعلم	المحتوى	الأسلوب التدريبي	الأدوات	الملاحظات
1	• الترحيب والتعارف • تعريف مراحل العملية التدريبية • تصميم وتجهيز المحتوى التدريبي • صياغة أهداف المحتوى • خطوات تصميم المحتوى • م المحتوى التدريبي	• إكساب المشاركين مهارات صياغة الاهداف التدريبية العامة والخاصة • اكساب المشاركين المعارف والمهارات اللازمة لتصميم المحتوى التدريبي	• مادة حول تصميم البرامج التدريبية ومراحل العملية التدريبية	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء • كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	
2	• مقدمة حول مفهوم الاحتياج التدريبي • أهداف الاحتياج التدريبي وأنواعه	• إكساب المشاركين المعارف المتعلقة بمفهوم الاحتياج التدريبي وأهميته • تعريف المشاركين بأهداف الاحتياجات التدريبية وأنواعها	• شرح عن الاحتياجات التدريبية	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء • كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	
3	• تقدير الاحتياج التدريبي وأهميته • التقدير الفعال للاحتياج التدريبي	• إكساب المشاركين مهارات تحديد الاحتياج التدريبي • إكساب المشاركين المعارف والمهارات اللازمة لبناء أهداف تدريبية بناءً على الاحتياج التدريبي	• مادة عن اهمية الاحتياجات التدريبية	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الأدوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء • كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	

اليوم الثاني	اليوم الاول	الوقت
- مراجعة اليوم السابق - أهداف الاحتياج التدريبي	- الافتتاح - الترحيب والتعارف - أهداف التدريب - رصد التوقعات - تقييم قبلي - لمحة عامة عن دورة حياة المدرب	ساعة واحدة
استراحة		15 دقيقة
أنواع الاحتياج التدريبي	- مفهوم مراحل العملية التدريبية - تصميم وتجهيز المحتوى التدريبي - تعريف مفهوم تصميم البرامج التدريبية	ساعة و 45 دقيقة
استراحة غداء		ساعة واحدة
أهمية الاحتياج التدريبي	- صياغة أهداف المحتوى - خطوات تصميم المحتوى التدريبي	45 دقيقة
استراحة		15 دقيقة
التقدير الفعال للاحتياج التدريبي	مفهوم الاحتياج التدريبي	45 دقيقة
- مراجعة عامة - التقييم البعدي - تقييم الورشة	مراجعة	15 دقيقة



يُعد الاتصال الإنساني و ديناميات الجماعة جانباً مهماً في الحياة، فهو أداة فعالة من أدوات التغيير والتطوير، والتفاعل بين الأفراد و الجماعات، ويلعب الاتصال دوراً مهماً في التطوير والتغيير الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، وتعد عملية الاتصال الإنساني ظاهرة اجتماعية، وحاجة أساسية للفرد والجماعة. وتهدف عملية الاتصال و ديناميات الجماعة بشكل عام إلى؛ تحقيق التأثير والإقناع في أفكار الشخص المستقبل، والقدرة على الاستماع والانتباه، ولا شك فان تمتع الفرد بمهارات الاتصال ومهارات ديناميات الجماعة سيفيد في مجال التدريب، وتحقيق الأهداف التي يسعى لتحقيقها.

الصلة بالوحدات الأخرى

ترتبط هذه الوحدة بشكل وثيق مع الوحدة السابقة (مراحل العملية التدريبية)، وتتوس مدخلا قويا للوحدات اللاحقة، وبخاصة الوحدة الرابعة (تصميم وتخطيط الجلسات التدريبية) والوحدة الخامسة (أساليب وطرائق التدريب) لأنها تشكل الأساس في استخدام العديد من الأساليب والطرائق. فبمعرفة مبادئ الاتصال الجيدة، وقيادة المجموعة يصبح من الممكن للمشاركين تطبيق ما اكتسبوه خلال هذه الوحدة في سياق الوحدات المشار إليها. وعلاوة على ذلك، يعتبر الاتصال الكافي والمناخ الملائم في مجموعة العمل أحد أهم عوامل الدافعية، وأحد أقوى المعوقات في التدريب إن لم تكن مناسبة وإيجابية. وبالتالي، ينبغي من خلال هذه الوحدة تقديم بعض الأجوبة العملية للأسئلة الأكثر عمومية المتعلقة بالتدريب.

الهدف العام للوحدة

إكساب المشاركين المعارف والقدرات والمهارات اللازمة لعملية الاتصال و ديناميات الجماعة في التدريب ليصبحوا قادرين على فهم الذات، والاتصال بالآخرين بشكل ناجح وفعال.

الاهداف الخاصة

- أن يتعرف المشاركون إلى مفاهيم وأشكال الاتصال و ديناميات الجماعة في التدريب.
- أن يتعرف المشاركون إلى عناصر ومبادئ الاتصال في التدريب.
- أن يكتسب المشاركون مهارات الاتصال و ديناميات الجماعة في التدريب.
- أن يكتسب المشاركون مهارات التعامل مع المعوقات والعقبات المتعلقة في الاتصال بالتدريب.
- أن يتمكن المشاركون من اكتساب مهارات التكيف وحل الصراع داخل الجماعة.

- المشاركون تعززت لديهم معرفة مفاهيم وأشكال الاتصال و ديناميات الجماعة في التدريب.
- المشاركون تعززت لديهم معرفة عناصر ومبادئ الاتصال في التدريب.
- المشاركون اكتسبوا مهارات الاتصال و ديناميات الجماعة في التدريب.
- المشاركون اكتسبوا مهارات التعامل مع العقبات والمعوقات المتعلقة بالاتصال بالتدريب.
- المشاركون اكتسبوا مهارات التكيف وحل الصراع داخل الجماعة.

النتائج

- مدربون يوظفون معرفتهم بمفاهيم وأشكال الاتصال و ديناميات الجماعة في التدريب.
- مدربون يوظفون معرفتهم بعناصر ومبادئ الاتصال في التدريب .
- مدربون يمارسون مهارات الاتصال و ديناميات الجماعة في التدريب.
- مدربون يمارسون مهارات التعامل مع معوقات الاتصال في التدريب.
- مدربون يمارسون مهارات التكيف وحل الصراع داخل الجماعة.

الكفايات

يتوقع من المشاركين مع نهاية هذه الوحدة أن يكونوا قادرين على :

- التعرف إلى قواعد الاتصال اللفظي وشبه اللفظي وغير اللفظي، والقدرة على تطبيق هذه المعرفة عند التعامل مع المشاركين أثناء المسار.
- تطبيق المحاور الفردية للاتصال التفاعلي والبناء والمحفز.
- إزالة أو تخفيف المعوقات والعقبات المتعلقة بالاتصال.
- توفير أجواء إيجابية من خلال أسلوب الاتصال.
- التعامل مع مختلف أنماط الاتصال، وتوجيه المشاركين ضمن سياق الجلسة وعملية التعلم.
- إدراك البنية غير المرئية والاتصال غير المرئي داخل المجموعة: التعرف على وفهم وتوجيه عمليات ديناميات الجماعة لضمان نجاح تعلم مستدام.
- تكيف مراحل عمليات التعلم مع مراحل ديناميات الجماعة.
- التعامل بنجاح مع المشاكل داخل المجموعة ومع حالات الصراع والمشاركين "الصعبين"
- مدركون لأشكال وخصائص الجماعة ولأهمية الانفعالية في عملية تعلم الكبار.

- مفهوم الاتصال
- مفهوم ديناميات الجماعة
- أهمية الاتصال
- أشكال الاتصال
- عناصر الاتصال
- مبادئ الاتصال
- معيقات الاتصال
- الاتصال ولغة الجسد
- مهارات الاتصال
- مراحل الاتصال
- ديناميات الجماعة (المراحل: من الصراع إلى التعاون والانجاز)
- أشكال وخصائص الجماعة
-

ملاحظات حول التنفيذ

تعمل هذه الوحدة على إبراز أهمية الاتصال في التدريب، وإكساب المشاركين مهارات الاتصال، وتزويدهم بالمعارف المتعلقة بالاتصال و ديناميات الجماعة في التدريب، باللجوء إلى مجموعة من الأساليب (عروض البوربوينت، والصور، و تسجيلات الفيديو، و غيرها) بهدف توفير أجواء مريحة تسودها الثقة في التدريب، ويفضل اعتماد التدريب المقاربات التشاركية التفاعلية خلال تنفيذ تدريبات هذه الوحدة.

النطاق المقترح

يتوقع إتمام هذه الوحدة خلال 12 ساعة تدريبية لمدة يومين وبمعدل 6 ساعات لليوم التدريبي الواحد.

الرقم	الموضوع	اهداف التعلم	المحتوى	الاسلوب التدريبي	الادوات	الملاحظات
1	- الترحيب والتعارف - الربط - لمحة عامة حول الموضوع الرئيسي: مقدمة حول الاتصال ومفاهيم ديناميات الجماعة	أن يعرف المشاركون مفاهيم الاتصال	الملامح الرئيسية للاتصال ومفاهيم الاتصال	- المحاضرة - المجموعات - دراسة الحالة - العصف الذهني - الحوار المناقشة - لعب الادوار	- الحاسوب - جهاز العرض - أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) - أقلام تخطيط - أوراق ملونة	
2	- عناصر الاتصال - مبادئ الاتصال	أن يتعرف المشاركون على عناصر الاتصال ومبادئه.	شرح عناصر الاتصال و مبادئ الاتصال بشكل مفصل	- المحاضرة - المجموعات - دراسة الحالة - العصف الذهني - الحوار المناقشة - لعب الأدوار	- الحاسوب - جهاز العرض - أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) - أقلام تخطيط - أوراق ملونة	
3	- اشكال الاتصال (اللفظي و غير اللفظي). - مراحل عملية الاتصال و مستويات الاتصال.	أن يتعرف المشاركون على اشكال الاتصال و مراحل و مستوياته.	مادة عن أشكال الاتصال أنماط الاتصال و مراحل عملية الاتصال بشكل مفصل	- المحاضرة - المجموعات - دراسة الحالة - العصف الذهني - الحوار المناقشة - لعب الادوار	- الحاسوب - جهاز العرض - أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) - أقلام تخطيط - أوراق ملونة	
4	- أهمية الاتصال في التدريب. - كيف تتم عملية الاتصال	أن يتعرف المشاركون على كيفية عملية الاتصال و أهميتها في التدريب.	- مراحل الاتصال - عناصر الاتصال	- المحاضرة - المجموعات - دراسة الحالة - العصف الذهني - الحوار المناقشة - لعب الادوار	- الحاسوب - جهاز العرض - أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) - أقلام تخطيط - أوراق ملونة	

5	• الاتصال المهني. • مهارات الاتصال. • خصائص الاتصال	• أن يعرف المشاركين مفهوم الاتصال المهني و أهم مهارات الاتصال . • أن يعرف المشاركين خصائص الاتصال.	• مادة مفهوم الاتصال المهني و أهميته. • مهارات الاتصال في التدريب. • خصائص الاتصال.	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة
6	• الاتصال و لغة الجسد • معيقات الاتصال . • الاتصال الجماهيري. • أنظمة الاتصال.	• التعرف على علاقة الاتصال بلغة الجسد، و معيقات الاتصال. • أن يتعرف المشاركين على الاتصال الجماهيري و أنظمة الاتصال (البصري و السمعي و الحسي)	• لغة الجسد و علاقته بالاتصال . • معيقات الاتصال . • الاتصال الجماهيري و اهميته. • أشكال أنظمة الاتصال (البصري ، السمعي ، الحسي)	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة
7	• ديناميات الجماعة (المراحل: من الصراع إلى التعاون والانجاز) • أشكال وخصائص الجماعة	• أن يتعرف المشاركين على مفهوم ديناميات الجماعة • أن يتعرف المشاركين الى مراحل تشكيل الجماعة وخصائصها	• مفاهيم ديناميات الجماعة • مراحل تشكيل الجماعة • أشكال الجماعة	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة

اليوم الثاني	اليوم الاول	الوقت
• مراجعة اليوم الأول. • خصائص الاتصال • أهمية الاتصال في التدريب.	• الافتتاح • الترحيب والتعارف • أهداف التدريب • رصد التوقعات • تقييم قبلي • لمحة عامة حول الاتصال ومفاهيم - ديناميات الجماعة	ساعة واحدة
استراحة		15 دقيقة
• الاتصال و لغة الجسد • معيقات الاتصال	• عناصر الاتصال • مبادئ الاتصال • أشكال الاتصال (الاتصال اللفظي و غير اللفظي).	ساعة و 45 دقيقة
استراحة غداء		ساعة واحدة
• الاتصال الجماهيري • أنظمة الاتصال (البصري ، السمعي ، الحسي)	• مراحل عملية الاتصال ومستوياتها. • الاتصال المهني.	45 دقيقة
استراحة		15 دقيقة
• ديناميات الجماعة (المراحل: من الصراع إلى التعاون والإنجاز) • أشكال وخصائص الجماعة	• كيف تتم عملية الاتصال • مهارات الاتصال	45 دقيقة
• مراجعة عامة • التقييم البعدي • تقييم الورشة	• مراجعة	15 دقيقة



تعتبر العملية التدريبية منذ قدم العصور، من العمليات التي تخضع للعلاج والتنمية بشكل مستمر، من خلال التخطيط المستمر للعملية التدريبية. وتعمل هذه الوحدة على تصميم وتخطيط الجلسات التدريبية، وذلك بالتعريف بالجلسات التدريبية وأهميتها ومكونات الجلسة التدريبية. وستعمل على التعريف بكيفية تصميم خطة الجلسة التدريبية وعناصر الخطة والعوامل المؤثرة، والتي يجب مراعاتها عند تصميم الخطة التدريبية، إضافة لأهمية المحتوى والموضوعات التي تبنى حسب الأهداف العامة والخاصة من التدريب، وتراعي الفئة المستهدفة والتسلسل المنطقي والزمني. وسيتم التعرف في ختام الوحدة، على أشكال الجلسات التدريبية، لتنظيم عملية جلوس المشاركين في القاعة التدريبية؛ لتسهيل عملية الاتصال والتواصل بين المشاركين والمدرّب.

الصلة بالوحدات الأخرى

تتيح هذه الوحدة للمشاركين استذكار ما خلصوا إليه في الوحدات السابقة، وبخاصة الوحدة الثالثة، وأخذ ذلك بعين الاعتبار عند تصميم وتخطيط الجلسات التدريبية باعتبارها المدخل الأساس لمجمل العملية التدريبية، كما وتؤسس اطاراً مرجعياً للوحدة الخامسة (أساليب وطرق التدريب)، وترتبط بها ارتباطاً عضوياً، مما يعمق وعي المشاركين ليس فقط بالعملية التدريبية، بل بذواتهم كمدرّبين.

الهدف العام للوحدة

اكتساب المشاركين مهارة تصميم وتخطيط الجلسات التدريبية.

الاهداف الخاصة

- أن يتعرف المشاركون إلى مفهوم ومكونات الجلسات التدريبية.
- أن يتمكن المشاركون من إعداد وتصميم خطة جلسات تدريبية.
- أن يتمكن المشاركون من تحديد مواضيع ومحتوى الجلسات التدريبية.
- أن يتعرف المشاركون إلى أشكال الجلسات التدريبية.

المخرجات

- المشاركون يعرفون مفاهيم ومكونات الجلسات التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا المهارات والمعارف اللازمة لتصميم وتنفيذ خطة جلسات تدريبية.
- المشاركون اكتسبوا المعارف والمهارات لتحديد واختيار المحتوى التدريبي للجلسات التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا المعارف والمهارات اللازمة لتحديد الشكل المناسب للجلسات التدريبية.

النتائج

- مدربون يصممون وينفذون جلسات تدريبية.
- مدربون يعرفون مكونات الجلسات التدريبية.
- مدربون يصممون خطط لجلسات تدريبية.
- مدربون يجهزون محتوى التدريب المناسب للجلسات التدريبية.
- مدربون يجهزون الشكل المناسب للجلسات التدريبية.

الكفايات

يتوقع من المشاركين مع نهاية الوحدة أن يكونوا قادرين على :

- التعرف إلى مفهوم الجلسة التدريبية وتعداد مكونات الجلسة التدريبية.
- إتقان تصميم خطة جلسة تدريبية تشمل ما لا يقل عن 90% من مكونات الخطة الموضوع/ المحتوى، المدرب / المتدربين، والأهداف، والنشاط، والزمن، والأساليب والطرائق، والأدوات)
- إتقان مهارة تحديد المحتوى المناسب للجلسات التدريبية من خلال مراعاة الآتي: (الفئة المستهدفة ، والأهداف التعليمية ، والمدة الزمنية)
- إتقان مهارة تنظيم المحتوى التدريبي للجلسات التدريبية بشكل متسلسل، ومنطقي، وتسلسل زمني مناسب.
- إتقان تصميم شكل الجلسة التدريبية بشكل المناسب للتدريب مع مراعاة (المكان ، والعدد، وخصائص الفئة المستهدفة ، والتجهيزات والمعدات)

الموضوعات (المحتوى)

- مفهوم الجلسات التدريبية
- مكونات الجلسات التدريبية
- إعداد وتصميم خطة جلسات تدريبية
- مواضيع ومحتوى الجلسات التدريبية
- أشكال الجلسات التدريبية

ملاحظات حول التنفيذ

سنعمل خلال هذه الوحدة على إكساب المشاركين؛ المعرفة، والمهارات اللازمة لتصميم، وتنفيذ الجلسات التدريبية، وما يرافقها من مواضيع، مثل؛ تصميم خطة الجلسات التدريبية، ومكونات الجلسات، وأشكال الجلسات، من خلال تمارين عملية سيقوم المشاركون فيها بأنفسهم خلال التدريب.

النطاق المقترح

يتوقع إتمام هذه الوحدة خلال 12 ساعة تدريبية لمدة يومين بمعدل 6 ساعات لليوم التدريبي الواحد.

الرقم	الموضوع	اهداف التعلم	المحتوى	الاسلوب التدريبي	الادوات	الملاحظات
1	• الترحيب والتعارف • مفهوم ومكونات • الجلسات التدريبية	• الترحيب والتعارف • المقدمة • المفاهيم	• شرح المفاهيم المتعلقة بالجلسات التدريبية ومكوناتها	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة • (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	
2	• إعداد وتصميم خطة جلسات تدريبية	• تصميم خطة جلسة تدريبية تشمل: مكونات الموضوع، والمحتوى، والمدرسين، والمتدربين، والأهداف، والنشاط، والزمن ، والاساليب والطرائق ، والأدوات	• ملخص عن مكونات الجلسة التدريبية • مفهوم اهداف الجلسة وعنوانها	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الأدوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة • (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	
3	• تحديد مواضيع ومحتوى الجلسات التدريبية	• تحديد المحتوى المناسب للجلسات التدريبية، وتنظيم المحتوى بتسلسل منطقي	• عناصر تحديد المحتوى التدريبي والعوامل المؤثرة به ومن هم الفئة المستهدفة والأهداف والمدة الزمنية	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الأدوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة • (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	
4	• أشكال الجلسات التدريبية	• ربط شكل الجلسة التدريبية بالعوامل المحددة لها والمؤثرة عليها، وبما يتناسب مع المحتوى التدريبي	• أمثلة وصور على أشكال الجلسات التدريبية	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الأدوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة • (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	

اليوم الثاني	اليوم الاول	الوقت
• مراجعة اليوم الأول. • الاتصال ولغة الجسد	• الافتتاح • الترحيب والتعارف • أهداف التدريب • رصد التوقعات • تقييم قبلي • لمحة عامة حول الجلسة التدريبية	ساعة واحدة
استراحة		15 دقيقة
• أشكال الجلسات التدريبية • تمارين أشكال الجلسات التدريبية	• مفهوم الجلسات التدريبية • خطة جلسة تدريبية	ساعة و 45 دقيقة
استراحة غداء		ساعة واحدة
• أشكال الجلسات التدريبية • مقارنات (إيجابيات وسلبيات)	• المكونات • التصميم • التنفيذ	45 دقيقة
استراحة		15 دقيقة
• مراجعة عامة • التقييم البعدي • تقييم الورشة	• محتوى الجلسات التدريبية	45 دقيقة
	• مراجعة	15 دقيقة



يُعد

التدريب وسيلة لاستثمار الانسان، وأداة لإحداث التغيير في جوانب رئيسية، مثل؛ القدرات، والمعلومات، والمهارات والسلوك، والاتجاه. والتدريب الفاعل؛ مجموعة من العناصر الفاعلة. ويتفاعل مجال التدريب، ومحتواه، وأساليبه مع بعضها بعضاً لتحقيق أقصى غاية من كفاءة التدريب.

و نتطرق هنا، إلى الأساليب التدريبية التي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من عملية التدريب؛ فهي تُعبّر عن الكيفية التي سيتم فيها سير الجلسات التدريبية، بحيث تعتبر مجموعة الطرق، والوسائل، والأدوات المتبعة في توصيل المتدربين وتعريفهم بطبيعة العمل الذي يجب أن يقوموا به بعد انتهاء المدة الزمنية لتدريبهم. وتتضح أهمية الأساليب من خلال التأثير الذي تضفيه على شخصية المدرب والمتدرب، والتي من شأنها أن تجعل كل مدرب يتميز عن غيره في التدريب، كما وتجعل المتدربين على مستوى عالٍ من الأداء في الجلسات التدريبية.

الصلة بالوحدات الأخرى

تعتبر هذه الوحدة مثالية لتطبيق المعرفة، والكفاءات المتعلمة، أو المكتسبة من غيرها، من الوحدات التدريبية. ويمكن اتخاذ كل موضوع من مواضيعها؛ كمادة للتنفيذ، والتوضيح، والعرض، أو لتحليل استخدام الأساليب والطرائق الفردية. كما ويمكن تحليلها مع المعايير، والمواضيع المدرجة في كافة الوحدات التدريبية الأخرى، من منظور ملاءمة بعض الأساليب والطرائق مع الجانب الآخر (الفئة المستهدفة، الوقت، الموارد، الخ). فعلى سبيل المثال؛ يمكن للمجموعات اختيار أفضل الأساليب والطرائق في شرح الأشكال المختلفة للتدريب، أو لاستكشاف طرق للتغلب على مشاكل الاتصال داخل المجموعة. وفي وحدات تدريبية أخرى. يمكن الإشارة، إلى الأساليب والطرائق الممكن استخدامها للعمل مع المواضيع الفردية، أو مع أنواع المشاركين المختلفة. وفي هذه الوحدة، يصبح من الممكن تطبيق مثل هذه الأفكار.

الهدف العام للوحدة

إكساب المشاركين مهارات استخدام الأساليب التدريبية في التدريب.

الاهداف الخاصة

- أن يتعرف المشاركون إلى مفاهيم الأساليب التدريبية وأهميتها.
- أن يكتسب المشاركون مهارة توظيف الأساليب التدريبية في العملية التدريبية.
- أن يتعرف المشاركون إلى معايير اختيار الأساليب التدريبية للجلسة التدريبية.
- أن يكتسب المشاركون مهارة توظيف المعينات التدريبية في العملية التدريبية.
- أن يتعرف المشاركون إلى أنماط المشاركين المختلفة.

المخرجات .

- المشاركون اكتسبوا معارف لمفاهيم الأساليب التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا مهارة توظيف الأساليب التدريبية في العملية التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا معرفة معايير اختيار الأساليب التدريبية المناسبة للجلسة التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا مهارة توظيف المعينات التدريبية في العملية التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا معارف بأنماط المشاركين خلال السير العملية التدريبية.

النتائج

- مدربون يوظفون معرفتهم في مفاهيم الأساليب التدريبية في التخطيط لبرنامج تدريبي.
- مدربون يوظفون الأساليب التدريبية في العملية التدريبية.
- مدربون يوظفون الأساليب التدريبية المناسبة وفق المعايير في الجلسة التدريبية.
- مدربون يوظفون المعينات التدريبية المناسبة وفق ما يتناسب مع البيئة التدريبية.
- مدربون يوظفون معرفتهم في أنماط المشاركين وفق ما يناسب سير العملية التدريبية.

الكفايات

يتوقع من المشاركين مع نهاية هذه الوحدة أن يكونوا قادرين على :

- تعريف الأساليب التدريبية كمفهوم.
- ذكر ما لا يقل عن 5 أسباب لأهمية استخدام الأساليب التدريبية. (إيصال المعلومة بطريقه غير تقليدية , تحفيز المتدرب على المشاركة , وكسر الجمود , وتوسيع المدارك , وسرعة إيصال المعلومة , وكسر حاجز الخوف , والتردد , والتشجيع على التطور والتقدم).
- تعداد ما لا يقل عن 5 من الأساليب التدريبية (أسلوب الأسئلة , وفن الألقاء , واستخدام اللغة الحركية واللفظية , استخدام وسائل إيضاح مناسبة , والحوار الفعال , والعصف الذهني , وتمثيل الادوار).
- إتقان 4 اساليب من أساليب التدريب (المناقشة , ودراسة الحالة , ولعب الأدوار , والعصف الذهني).
- إتقان اختيار الأساليب التدريبية وفق 3 معايير (الفئة , والوقت , والبيئة التدريبية) للدرجة التي تمكنه من ممارسة الأساليب التدريبية بكفاءة وفعالية.
- إتقان استخدام 4 من المعينات التدريبية (معينات المعروضة , والمعينات المطبوعة , واجهزة العرض , والسبورات) وفق ما يتناسب مع البيئة التدريبية للدرجة التي تمكنه من ممارسة الأساليب التدريبية بكفاءة وفعالية.
- تعداد أربع أنماط من أنماط المشاركين (للدرجة التي تؤهله من إدراك تصرفاتهم خلال التدريب)

- 1- التعريف بالأساليب التدريبية وأهميتها .
 - مقدمة حول الأساليب التدريبية وأهميتها.
 - تعريف الأساليب التدريبية كمفهوم.
 - أهمية استخدام الأساليب التدريبية في التدريب.
- 2- مهارة توظيف الأساليب التدريبية في الجلسة.
 - تعداد الأساليب التدريبية: (أسلوب الأسئلة، وفن الألقاء، واستخدام اللغة الحركية واللفظية، واستخدام وسائل إيضاح مناسبة، والحوار الفعال، و الذهني، وتمثيل الأدوار).
 - إتقان أساليب التدريب (المناقشة، ودراسة الحالة، ولعب الأدوار، والعصف الذهني).
- 3- معايير اختيار الأساليب التدريبية المناسبة للجلسة.
 - تعريف 3 من معايير اختيار الاساليب التدريبية (الفئة، والوقت، والبيئة التدريبية).
- 4- مهارة توظيف المعينات التدريبية في البيئة التدريبية
 - مفهوم المعينات التدريبية
 - أهمية استخدام المعينات التدريبية
 - أنواع المعينات التدريبية (معينات المعروضة، والمعينات المطبوعة، وأجهزة العرض، والسبورات)
 - مميزات كل منها والبيئة الأمثل لاستخدام كل منها
- 5- تعريف بأنماط المشاركين في العملية التدريبية
 - مفهوم أنماط المشاركين
 - أهمية الوعي لأنماط المشاركين
 - أنماط المشاركين وذكر صفات كل النمط

ملاحظات حول التنفيذ

تركز هذه الوحدة على جزء مهم بما يخص تدريب المدربين، وهو الأساليب التدريبية، وأهميتها، وأنواعها، وكيفية ممارستها خلال عمليات التدريب، إضافة إلى مفهوم المعينات التدريبية، والتي تعتبر مجموعة من الوسائل والمعدات التي يجب استخدامها لتسهيل عملية التدريب. ولهذه المعينات أنواع مختلفة سيتعرف عليها المشاركون خلال التدريب. وتركز هذه الوحدة أيضاً على موضوع مهم وهو أنماط المشاركين، وصفاتهم، وكيفية التعامل معهم.

النطاق المقترح

يتوقع إتمام هذه الوحدة خلال 12 ساعة تدريبية لمدة يومين، و بمعدل 6 ساعات لليوم التدريبي الواحد.

الرقم	الموضوع	اهداف التعلم	المحتوى	الاسلوب التدريبي	الادوات	الملاحظات
1	- الترحيب والتعارف - مفاهيم الأساليب التدريبية	- الترحيب والتعارف بين المدرب والمتدربين - إكساب المشاركين معارف مفاهيم الأساليب التدريبية	- مقدمة حول الأساليب التدريبية وأهميتها. - تعريف الأساليب التدريبية كمفهوم. - أهمية استخدام الأساليب التدريبية في التدريب	- المحاضرة - المجموعات - دراسة الحالة - العصف الذهني - الحوار المناقشة - لعب الأدوار	- الحاسوب - جهاز العرض - أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) - أقلام تخطيط - أوراق ملونة	
2	تطبيق استخدام أنواع الأساليب التدريبية	إكساب المشاركين مهارة توظيف الأساليب التدريبية في العملية التدريبية	- مراجعة المحور السابق - تعداد الاساليب التدريبية: (أسلوب الأسئلة فن الألقاء, استخدام اللغة الحركية واللفظية, استخدام وسائل إيضاح مناسبة , الحوار الفعال, العصف الذهني, وتمثيل الأدوار. - إتقان أساليب التدريب (المناقشة, دراسة الحالة, لعب الأدوار, العصف الذهني)	- المحاضرة - المجموعات - دراسة الحالة - العصف الذهني - الحوار المناقشة - لعب الأدوار	- الحاسوب - جهاز العرض - أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) - أقلام تخطيط - أوراق ملونة	

3	• معايير اختيار الأساليب التدريبية للجلسة التدريبية	• أسباب مشاركة المشاركين معرفة اختيار الأساليب التدريبية	• مراجعة المحور السابق • تعريف 3 من معايير اختيار الأساليب التدريبية (الفئة، الوقت، والبيئة التدريبية).	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الأدوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة
4	• استخدام المعينات التدريبية في البيئة التدريبية	• أسباب مشاركة المشاركين مهارة توظيف المعينات التدريبية في العملية التدريبية	• مراجعة المحور السابق • تعريف المعينات التدريبية وأهميتها • أنواع المعينات • مميزات كل معين تدريبي	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الادوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة
5	• انمـاط المشاركين	• أن يتعرف المشاركون إلى أنماط المشاركين أن يكتسب المشاركون مهارة اختيار أسلوب تدريبي مناسب لأنماط المشاركين	• مراجعة المحور السابق • مفهوم انمـاط المشاركين • أهمية الوعي لأنماط المشاركين • أنماط المشاركين وصفات كل النمط	• المحاضرة • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الأدوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة

اليوم الثاني	اليوم الاول	الوقت
• مراجعة اليوم الاول. • توظيف المعايير تدريبية (الفئة, الوقت ، والامكانات) في الأساليب التدريبية	• الافتتاح • الترحيب والتعارف • أهداف التدريب • رصد التوقعات • تقييم قبلي • لمحة عامة حول الأساليب التدريبية	ساعة واحدة
استراحة		15 دقيقة
• مفهوم المعينات التدريبية • أهمية المعينات التدريبية	• مفهوم الأساليب التدريبية • أهمية الاساليب التدريبية	ساعة و45 دقيقة
استراحة غداء		ساعة واحدة
• مفهوم انماط المشاركين وأهميتها • أنماط المشاركين خلال العملية التدريبية	• الأساليب التدريبية • أنشطة الأساليب التدريبية	45 دقيقة
استراحة		15 دقيقة
• صفات أنماط المشاركين	• إتقان استخدام الأساليب التدريبية • معايير اختيار الأساليب التدريبية	45 دقيقة
• مراجعة عامة • التقييم البعدي • تقييم الورشة	• مراجعة	15 دقيقة

الوحدة السادسة

قياس العائد على التدريب



يتمحور مفهوم قياس العائد على التدريب، في العملية التي تهدف إلى قياس كفاءة الأنشطة المتعلقة بالتدريب، وهل تم الاستفادة منها بالشكل المناسب؟ وهو القياس المبني على مؤشرات دقيقة يتم من خلالها تقييم جودة التدريب ودرجة فاعليته لتحقيق الأهداف المحددة لكل برنامج تدريبي.

وللعائد على التدريب أهمية كبيرة سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة. ويمكن تحديد تلك الأهمية في، اتخاذ القرارات السليمة العائدة على تحقيق التدريب. وبالتالي، يقودنا الاستثمار الأمثل لهذا النشاط الهام، إلى التعرف على مدى التأثير الذي أحدثه البرنامج التدريبي لدى المشاركين بعد نهاية التدريب من خلال النتائج التي توضح مدى تأثير التدريب على المعارف، والأداء، والإنتاجية لديهم، وأيضاً؛ من خلال عملية قياس موضوعية لمجموعة المهارات، والقدرات، والمعارف، والاتجاهات التي اكتسبها المتدرب. وكذلك، يحدد مستوى التطوير الذي أحدثه هذا التدريب في سلوكهم، وحتى في أداء المؤسسة بشكل عام.

الصلة بالوحدات الأخرى

يمكن لكافة الوحدات السابقة؛ أن تخدم كأساس لإنشاء دورة تدريب جيدة. وبما أنها تستند إلى مبادئ ومراحل وأشكال التدريب، فمن الضروري الأخذ بعين الاعتبار المبادئ النظرية بسياق العمل من خلال؛ عمليات القياس. وبالتالي، التطوير والتغيير والمواءمة على البرامج التدريبية، كحالة دائمة من التعلم المستمر؛ مما يعني قدرة المشاركين على الاستمرار بالتطور والإبداع كمدرّبين أدركوا مفهوم التدريب كحالة مهنية تتطلب الالتزام بالبحث، والقياس، والمقارنة، والتجديد.

الهدف العام للوحدة

اكتساب المشاركين المعارف والمهارات لقياس وتقييم البرامج التدريبية.

الاهداف الخاصة

- أن يتعرف المشاركون إلى مفهوم قياس العائد على التدريب للبرامج التدريبية.
- أن يتعرف المشاركون إلى مراحل تقييم البرامج التدريبية.
- أن يتعرف المشاركون إلى أدوات تقييم البرامج التدريبية.
- أن يتعرف المشاركون إلى طرق وأنواع التقييم.
- أن يكتسب المشاركون مهارات تصميم نموذج (نماذج) تقييم.

- المشاركون اكتسبوا معرفة مفهوم قياس العائد على التدريب.
- المشاركون قادرون على استخدام طرق التقييم المتنوعة في قياس العائد على التدريب للبرامج التدريبية.
- المشاركون اكتسبوا مهارة التقييم وفق نموذج كيرك باتريك لقياس العائد على التدريب.
- المشاركون اكتسبوا مهارة تصميم نموذج تقييم للتدريب.

النتائج

- مدربون يوظفون مفهوم قياس العائد على التدريب في برامج تدريب المدربين.
- مدربون يقيسون العائد على التدريب للبرامج التدريبية وفق نموذج كيرك باتريك.
- مدربون يستخدمون طرق متنوعة في تقييم البرامج التدريبية.
- مدربون يصممون نموذج تقييم للتدريب.

الكفايات

مع نهاية الوحدة يتوقع من المشاركين ان يكونوا قادرين على :

- إتقان المعارف اللازمة للدرجة التي تؤهله بتعريف مفهوم قياس العائد على التدريب للبرامج التدريبية.
- إتقان ما لا يقل عن 3 من أهداف قياس العائد على التدريب (التأكد من نجاح البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها سواء من حيث؛ التخطيط أو التنفيذ، معرفة مدى تحقيق البرنامج لأهدافه بالنسبة للمتعلمين. ويتطلب ذلك، التحقق من سلامة تحديد الشروط الخاصة بالمتدربين وملاءمتها للهدف من التدريب، التأكد باستمرار من أن المتدربين ما زالوا متحمسين لتطبيق ما تدربوا عليه.
- إتقان ما لا يقل عن 2 من مراحل (التقييم) لقياس العائد على التدريب للبرامج التدريبية ((أ) تقييم المتدربين قبل تنفيذ البرنامج التدريبي (ب) متابعة وتقييم المتدربين أثناء البرنامج التدريبي: (ج) متابعة المتدربين بعد التدريب:
- إتقان ما لا يقل عن 3 من طرق وأنواع تقييم وقياس العائد على التدريب للبرامج التدريبية (الاختبارات، نسبة الحضور كمقياس لنجاح البرنامج التدريبي، استبانة الآراء بواسطة رؤساء عمل المتدرب، وتقارير تقييم الأداء، والزيارات الميدانية

ملاحظات حول التنفيذ

تركز الوحدة الاخيرة من هذا المنهاج على موضوع التقييم، وقياس العائد التدريبي. وينبغي أن يتعرف المشاركون خلال هذه الوحدة على اهمية التقييم، وأهداف التقييم وقياس العائد التدريبي ومراحل وطرق قياس العائد التدريبي.

النطاق المقترح

يتوقع اتمام هذه الوحدة خالل 12 ساعة تدريبية لمدة يومين و بمعدل 6 ساعات لليوم التدريبي الواحد.

الرقم	الموضوع	اهداف التعلم	المحتوى	الاسلوب التدريبي	الادوات	الملاحظات
1	• الترحيب والتعارف • مقدمة حول مفهوم تقييم وقياس العائد على التدريب.	• تعزيز معرفة المشاركين بمفهوم قياس العائد على التدريب	• مقدمة حول مفهوم عملية قياس العائد على التدريب واهميته	• المحاضرة • المجموعات • العصف الذهني • الحوار المناقشة	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	
2	• تعريف التقييم كمفهوم. • قياس العائد على التدريب • أهمية قياس العائد على التدريب	• إكساب المشاركين مهارة التقييم خلال أربع مراحل اساسية لقياس العائد على التدريب للبرامج التدريبية	• اهداف مرحلة قياس العائد على التدريب	• المجموعات • العصف الذهني • الحوار المناقشة • أوراق عمل	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	
3	• مراحل تقييم البرنامج التدريبي • طرق وأنواع التقييم • نموذج كيرك باتريك لقياس العائد على التدريب	• غساب المشاركين مهارة استخدام طرق التقييم المتنوعة في قياس العائد على التدريب للبرامج التدريبية	• مراحل تقييم البرنامج التدريبي طرق تقييم التدريب	• أوراق عمل • المجموعات • دراسة الحالة • العصف الذهني • الحوار المناقشة • لعب الأدوار	• الحاسوب • جهاز العرض • أوراق بيضاء كبيرة (Flip chart) • أقلام تخطيط • أوراق ملونة	

اليوم الثاني	اليوم الاول	الوقت
مراجعة اليوم السابق	- الافتتاح - الترحيب والتعارف - مفهوم التقييم - رصد التوقعات - تقييم قبلي - لمحة عامة	ساعة واحدة
استراحة		15 دقيقة
متابعة طرق وأنواع عملية التقييم	- مفهوم عملية تقييم وقياس العائد على التدريب - أهمية عملية تقييم وقياس العائد على التدريب	ساعة و 45 دقيقة
استراحة غداء		ساعة واحدة
- أدوات القياس - نموذج كيرك باتريك لقياس العائد على التدريب	- اهداف عملية تقييم وقياس العائد على التدريب - مراحل عملية التقييم	1:00- 1:45
استراحة		15 دقيقة
- مراجعة عامة - التقييم البعدي - تقييم الورشة	طرق وانواع عملية التقييم	45 دقيقة
	مراجعة	15 دقيقة

- DVV International, 2015, Curriculum global, Bonn, Germany
- أبو عرقوب، إبراهيم، (2015) الاتصال الإنساني و دوره في التفاعل الاجتماعي، عمان ،الأردن، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- الزعبي ، اسعد، 1999، سلسلة مهارات الاتصال ، الجامعة الاردنية ، عمان.
- ساري، حلمي ، 2002، الاتصال الفعال ، وزارة الثقافة، عمان ، الاردن.
- أ. د / أحمد محمود إبراهيم -الاتجاهات والمحددات الحديثة لأساليب التقنيين والتخطيط للبرامج التدريبية
- دليل اساليب التدريب دكتور اسامه احمد محمد عبد القادر - طريقك لاحتراف التدريب : د عبد الله محمد اسعد
- أحمد الطعاني ، حسن ، التدريب الإداري المعاصر ، عمان ، دار المسيرة ، 2007/ 1427 .
- حرحوت صالح ، عادل ، وآخرون ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، اربد ، عالم الكتاب الحديث 2006،
- عبدالوهاب، علي(1981). التدريب والتطوير :مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، الرياض، معهد الإدارة العامة:ص19.
- Cover page photo
- https://twitter.com/leometric_tech/status/749463970583576578
- Page 15 pic <http://pe-jacquesprevert69.emonsite.com/blog/do/tag/meyzieu-rentree-scolaire-inscription-cantine-garderie-centre-de-loisirs>
- Page 20 pic <http://www.smpkbpkpenaburcimahi.sch.id/>
- Page 26 pic
- https://mawdoo3.com/%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8_%D9%88%D9%85%D8%B1%D8%A7%D8%AD%D9%84_%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85%D9%87
- Page 32 pic Page 32 pic <https://www.mdltechnology.org/12884/how-to-assemble-a-creative-team-that-clicks/>
- Page 39 pic
- <https://www.montadamahdi.net/catessays.php?cid=24&pid=13>
- Page 44 pic
- <https://www.montadamahdi.net/catessays.php?cid=24&pid=13>
- Page 51 pic <http://ivorytraining.com/ar/node/738>

منهجيات وأدوات تعليم الكبار
هي أكثر من مجرد تعلم القراءة والكتابة
وهي مجموعة متكاملة من العمليات التعليمية المنظمة
التي تستمر مدى الحياة
وهي الأداة التعليمية التنموية الفاعلة التي تستند إلى
مفاهيم التربية لتمكين المجتمعات المحلية، وتحسين
مستوياتها الحياتية والمعيشية
وهي المجال التعليمي الواسع الذي يراعي الاحتياجات،
والفرص، والمفاهيم، والبيئة الثقافية المجتمعية السائدة كمدخل للتنمية

With financial support from the



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development