المقدمة:

يُعد المدربون العامل الأساسي في تحقيق النجاح لأي برنامج تدريبي وضمان تأثيره واستدامة نتائجه. ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدورة إلى تزويد المشاركين من المدربين بالمعارف والمهارات الأساسية التي تمكّنهم من تصميم وتقديم برامج تدريبية احترافية وفعّالة. تبدأ الرحلة التدريبية من خلال التعرّف على كيفية تعلّم الكبار، مرورًا بمختلف نماذج التعلم، وتطوير المهارات الجوهرية للمدرب، إلى جانب التعرّف على أساليب التعلم المتنوعة، وطرق تقديم الأنشطة والتمارين التفاعلية، وصولاً إلى إعداد وتصميم دورات تدريبية متكاملة تلبي احتياجات الجمهور المستهدف.

الفئات المستهدفة:

الضباط، المتخصصون، وقادة الفرق في مختلف المجالات.

شركاء الأعمال والمدراء الذين يتولون مسؤوليات تدريبية.

المدربون المشاركون فعلياً في تقديم ورش العمل والدورات.

الأفراد الطامحين إلى دخول مجال التدريب وتطوير مهاراتهم فيه.

كل من يرى في نفسه الحاجة لاكتساب مهارات تدريبية احترافية.

الأهداف التدريبية:

مع نهاية البرنامج، سيتمكن المشاركون من:

إعداد قائمة شاملة بمبادئ تعلّم الراشدين مع القدرة على تقديم مقترحات فعّالة لآليات التدريب.

التعرف على المهارات الأساسية التي يتمتع بها المدرب الناجح والعمل على تطويرها.

تحليل أساليب التدريب المختلفة واختيار الأنسب منها بما يتناسب مع طبيعة ورش العمل.

صياغة أهداف تدريبية واضحة ومحددة وقابلة للقياس.

توظيف نماذج التدريب الحديثة في تصميم وتقديم برامج تدريبية متكاملة.

إعداد وتصميم مخططات تفصيلية للدورات التدريبية.

التخطيط لتقديم دورة تدريبية تتلاءم مع طبيعة بيئة العمل ومتطلباتها.

الكفاءات المستهدفة:

مهارات تصميم وتقديم البرامج التدريبية.

القدرة على إعداد وتقديم العروض التقديمية بفاعلية.

إتقان مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي.

مهارات الخطابة والإلقاء المؤثر.

بناء وتوطيد علاقات مهنية مع المتدربين.

تطوير مهارات الإصغاء النشط والتفاعل مع الجمهور.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: تعلّم الكبار ونماذج التعليم

استعراض نظريات ومبادئ تعلّم الكبار وكيفية تطبيقها.

التعرف على فرضيات تعلّم الراشدين ودوافعهم.

تحليل خصائص المتعلمين البالغين وتأثيرها على أسلوب التدريب.

مناقشة الدوافع المحفزة للكبار نحو التعلم المستمر.

فهم أنماط التعلم المختلفة وأهميتها في تصميم البرامج التدريبية.

كيفية تحليل الجمهور المستهدف لتلبية احتياجاته التدريبية.

استعراض نتائج الأبحاث المتعلقة بتعلم الكبار وآثارها العملية.

مناقشة الانعكاسات المباشرة لهذه المفاهيم على دور المدرب والمتعلم.

الوحدة الثانية: خصائص المدرب الناجح

تحديد الأدوار الرئيسية التي يؤديها المدرب ضمن العملية التدريبية.

مناقشة السمات والمهارات التي تميز المدرب الجيد عن غيره.

أهمية التصورات الذهنية الإيجابية لدى المدرب.

تعلم فن طرح الأسئلة المؤثرة لتحفيز التفاعل.

كيفية بناء علاقة فعالة مع المتدربين.

تطوير مهارات الاستماع النشط كأداة رئيسية للتواصل.

تعزيز مهارات التنظيم والإعداد للدورات التدريبية.

التعرف على التصرفات المسموح بها وتلك الممنوعة في بيئة التدريب.

استعراض تقنيات التنظيم المشترك وإدارة الجلسات.

الفرق بين المدرب الواثق والعدواني وكيفية تحقيق التوازن.

تصنيف أنماط المدربين المختلفة وأثرها على جودة التدريب.

الوحدة الثالثة: أساليب التدريب والنشاطات والتمارين

التعرف على مجموعة من الأساليب التدريبية مثل العصف الذهني ودراسات الحالة.

تحليل إيجابيات وسلبيات كل من الأساليب التدريبية المتنوعة.

وضع إرشادات ومعايير لاختيار أسلوب التدريب الأنسب حسب الموقف.

استعراض أنواع الأنشطة التفاعلية ودورها في تحفيز المتدربين.

تقديم إرشادات عامة لتصميم نشاطات تدريبية تطويرية فعالة.

توظيف عنصر الإبداع في تصميم الأنشطة والتمارين.

تقديم أمثلة واقعية عن أنشطة كسر الجليد، والتحفيز، ومراجعة المعلومات.

الوحدة الرابعة: تصميم البرامج التدريبية

التعرف على خصائص البرنامج التدريبي الفعّال.

شرح أهمية الأهداف الإرشادية للتعلّم (ILOs) في بناء المحتوى.

استعراض العناصر الأساسية لتصميم برنامج تدريبي متكامل.

تطبيق نموذج ROPES في إعداد الأنشطة التدريبية.

استخدام نموذج من خمس خطوات لتطوير دورات تدريبية متميزة.

إعداد مخطط شامل للدورة التدريبية يتضمن الأهداف والمحتوى والأساليب.

تحديد النقاط الرئيسية الواجب التركيز عليها أثناء تصميم الدورة.

تطوير الافتتاحية بطريقة تضمن جذب انتباه المتدربين.

إعداد ملخصات ختامية فعالة لتثبيت المعلومات.

بناء مخططات تفصيلية لتنظيم محتوى الدورة بشكل منهجي.

الوحدة الخامسة: تقديم تدريب فعال

استعراض الأدوات والوسائل المتاحة لدعم عملية التدريب.

تجهيز بيئة التدريب المكانية بشكل مثالي.

التحكم بلغة الجسد كوسيلة تواصل غير لفظية فعّالة.

استراتيجيات جذب انتباه الحضور والحفاظ على تركيزهم.

كيفية التعامل مع التحديات والمشكلات التي قد يواجهها المشاركون.

تقديم تغذية راجعة بناءة حول الأداء التدريبي.

تطوير مهارات تقديم ونقد الدورات التدريبية بفعالية واحترافية.