ICT ILLAFTrain
Certified Trainer

دورة تدريب المدربين

٢٦ يناير الى ٦ فبراير ٢٠١٤

قطر - الدوحة

12يوم/ 9 ساعات يومياً

ILLAFTrain®
The HR Development Leader

تزداد يوما بعد يوم أهمية التدريب, وتكبر الأسواق لدرجة أن المدربين الموجودين لا يستطيعون تغطيتها, تقدم إيلاف ترين دورة تدريب مدرب إيلاف ترين من أجل رفد سوق التدريب بأفضل المدربين المزودين بالمعارف والخبرات اللازمة, والتي تقدمها هذه الدورة.

دورة تدريب المدربين بايلاف ترين

١ تتميز الدورة بالاهتمام التطبيقي العملي الذي يتيح للمدرب اكتساب المهارات اللازمة ليصبح مدرباً محترفا على درجة عالية من المعرفة النظرية والعملية والأداء.

٢ إن نموذج جدارة المدرب في هذه الدورة هو امتداد لنموذج الجدارة الخاص بالمجلس العالمي لمواصفات التدريب IBSTPI

٣ سيقوم كل متدرب بإلقاء خمسة اختبارات (على الأقل) ينبع فيها طرقاً محددة في تحديد أهداف الدورة, تصميم الدورة, إلقاء الدورة, وتقييم الدورة.

٤ تتكون مجموعات التدريب من سبعة متدربين بالحد الأقصى بإشراف مدرب محترف, وبالتالي سيكون هناك تركيز أكبر على كل متدرب.

٥ يتم تقييم المتدربين حسب نموذج تقييم المدرب الذي يتألف من ٢٠ نقطة. ويتم تسجيل النقاط في الكمبيوتر لغرض المقارنة والتحليل - ويتم ذلك يوماً بيوم لجميع المتدربين.

٦ تتم تحت إشراف مدربين محترفين على مستوى الشرق الأوسط.

٧ يحق للمتخرج منها الانضمام لمدربي إيلاف ترين المعتمدين واستثمار ميزاتهم الفريدة.

٨ تختلف هذه الدورة عن باقي الدورات لأن المتخرج فيها سيكون حقاً مدرباً محترفاً.

لمن هذه الدورة ؟

أعدت هذه الدورة للمدربين الجدد والمحترفين أيضا, ولمدراء الموارد البشرية, ولإداري المؤسسات التعليمية, ولكل من يهتم بالتعليم و التربية والتدريب, وهدفها الأساسي تهيئة المدربين الجدد ليكونوا مدربين محترفين وتمكينهم من تحليل الاحتياجات التدريبية وتحديد الأهداف التدريبية, وإعداد الدورات وتقديمها وتقييمها, من خلال تدريب وجها لوجه, ومن خلال مجموعات تدريب صغيرة, وإشراف العديد من المدربين المختصين.

المدربون

دكتور/ محمد بدرة

مدرب معتمد إيلاف ترين

أ/حسين حبيب السيد

مدرب معتمد إيلاف ترين

موضوعات الدورة

نظريات التعلم: نظرية غانغ في الخطوات التسع للتعليم، نموذج جون كيلر للتحفيز، نظرية ماكيلاند، أنماط التعلم (كولب)، وتصنيف بلوم في مجالات التعلم والنسخ البديلة لتصنيف المجال الحركي النفسي مثل تصنيف "سيمبسون" الحركي نفسي وتصنيف "هارو" الحركي نفسي.

التدريب بثقة: السيطرة على توتر المتكلم، عملية إعداد الإلقاء، الإنصات والاستماع، أهمية الإصغاء، الإصغاء مقارنة بالاستماع، عملية الإنصات التي تتكون من الاستقبال، الاختيار، التفسير ، الفهم ، التقييم ، القرار ، وتحسين الإنصات، الكلام النقدي، التعامل مع النقد، أهمية تنوع الجمهور، تحليل الجمهور قبل التدريب.

الإلقاء: مكونات التواصل، النموذج الخطي للتواصل المكون من المتكلم والرسالة و المستمع، والنموذج التفاعلي للتواصل المكون من المتكلم والرسالة و المستمع إضافة إلى القناة، التغذية الراجعة، البيئة، الضجيج، وإرشادات الاستخدام القانوني النظيف، والانتحال.

تنظيم الإلقاء: صياغة السؤال المنظم، تقسيم الإلقاء إلى أفكار رئيسية، تطوير الأفكار الرئيسية، ربط الأفكار الرئيسية، تنظيم البداية والخاتمة، ومبادئ الاتصال غير اللفظي، طرق الإلقاء: الإلقاء الارتجالي، الإلقاء من الذاكرة، الإلقاء من نص مكتوب، الإلقاء الارتجالي باستخدام مذكرات كتابية، وميزات الإلقاء الفعال، وعناصر الإلقاء الصوتي: معدل السرعة والتوقفات، حجم الصوت، طبقة الصوت و تغيراتها، نوعية الصوت، النطق واللفظ، عناصر الإلقاء الجسدي: المظهر، الوقوف(الحالة،الوقفة)، تعابير الوجه، الاتصال العيني، الحركة، الإيماءات، ومهارات الأسئلة والتعامل مع المشاغبين.

تصميم النظام التدريبي: الأنظمة والعمليات وتعريف التدريب وتعريف تطوير الموارد البشرية والتدريب والتطوير والتعليم ونظام التدريب ونموذج تصميم النظام التدريبي (ISD)، وكيفية جعل النظام فعّالا والانتقادات لمقاربة النظام للتدريب ومقارنة تصميم النظام التدريبي مع نماذج أخرى مثل التصميم السريع للنماذج الأولية.

تقييم الاحتياجات التدريبية: أنواع تقييم الاحتياجات والفوائد الناتجة عن أي تدريب أو تدخل، أهداف أليسون روست (Allison Rossett)، متطلبات القيام بعملية تقييم احتياجات التدريب، وخطوات عملية تقييم الاحتياجات التدريبية، وأساليب دراسة احتياجات الأفراد و المؤسسات من جمع البيانات وخطوات موجزة لتحليل الاحتياجات.

الأهداف التدريبية: ما هي الفروقات ما بين الأهداف و الأغراض التدريبية؟ لمَ الأغراض التدريبيّة مهمة؟ كيف نستخدم الأغراض؟ ما هي الفروق ما بين الأهداف و الحصيلة (outcomes)؟ ما هي العلاقة بين الأهداف وعملية التقييم (assessment)؟ هل هناك أنواعاً (types)مختلفة من الأهداف التدريبية ؟ مقارنة الأهداف التدريبية الخاصة بالإتقان مع تلك الخاصة بالتطوير، وصفات الأهداف الجيدة، ومكونات الهدف، ودليل سريع لكتابة الأهداف التعليمية، ونصائح لتحسين الأهداف التعليمية وقائمة التدقيق الخاصة بتقييم الأهداف المكتوبة.

ماذا قالوا عن الدورة ؟

١ عبد اللطيف صابور

"دورة حققت خلالها كل الأهداف المسطرة من الناحية المعرفية ومن الناحية التطبيقية, شكراً خالصاً لمن كل ساهم في نجاح هذة الدورة."

مراكش, المغرب

٢ ريما عرب

This workshop was one of the rare training due to many reasons; I might summarize it by saying it combined: training, education, developing, accelerated learning , values .and fun in the same time

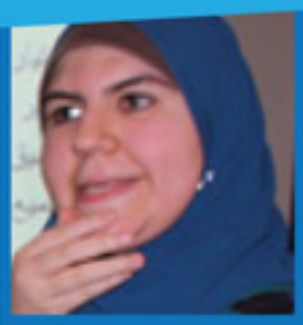
مدربة واستشارية في QTEL

٣ محمد عبد المنعم غنوم

"هذه الدورة غيّرت في حياتي مفاهيم عديدة وأحدثت بداخلي ثورة ايجابية باتجاه الأمام، أنصح كل من يريد إتباعها بالالتزام والشعور كطفل في الثامنة من عمره."

مهندس زراعي, دمشق سوريا

٤ نورا الرمحي



عندما قرأت بأول يوم بأنها غيرت حياة الكثير... استغربت ولكن الآن علمت وآمنت أنها ليس فقط تغير حياة بل روح، أفكار تخلخل تفكيرك تشعرك بعمقك، هي انتقال للطاقة البشرية إلى بعد آخر لا محدود من الإبداعات والأمجاد.

مسؤول دعم فني، مدرسة السيلية الثانوية المستقلة للبنات

٥ خالد علي

دورة رائعة بحق، لقد تدربت كمدرب من قبل ولكن ما استفدته من هذه الدورة كان كبيرا ورائعا بحق، لا يمكن للكلمات القليلة أن تفي المدربين والدورة حقهم.

منسق ومدرب تربوي - ماجستير علم نفس تربوي/قياس وتقويم, الدوحة - قطر

٦ إدريس أوهلال

دورة متميزة بالفعل وبكل المقاييس أرجوا من كل متدرب مقبل أن يحرص على الاستفادة من هذه الدورة في أدق التفاصيل، وأن يكون كله آذانا صاغية. أنا متأكد أنها ستغير مسار حياته.

مدير مركز تدريب, الرباط - المغرب

ILLAFTrain®
The HR Development Leader

موضوعات الدورة

تصميم الدورات التدريبية: نظرية عرض المحتوى ليميريل التي تعتمد على المحتوى والأداء، وتصميم استراتيجيات (طرق) التدريب، أنواع الاستراتيجيات التعليمية من: أشكال العرض الأولية وأشكال العرض الثانوية وأشكال العرض الأخرى، ونظرية التفصيل (لـ رايلوث)، التكبير المعرفي، التعاقب، قوة "العدسة المكبرة"، طرق التكبير، حلقات التعلم، الخطوات السبع في التفصيل.

استراتيجية الإقناع (اختياري): أهمية الإقناع، تعريف الإقناع، نماذج التأثير، هرم الإقناع، نماذج الإلقاءات الإقناعية (الإلقاء المقنع، الإلقاء المحرك، الإلقاء الملهم)، استراتيجيات التكلم الإقناعي، إعداد المناقشات، خطوات المناقشة(المناظرة)، تفنيد المناقشة، نماذج المناقشات (المناقشة باستخدام مثال، المناقشة باستخدام التناظر، المناقشة باستخدام السبب، المناقشة من خلال الاستنتاج، المناقشة من خلال المصادر)، أخطاء المناقشة، سلسلة مونرو المحرضة.

وحدات التعلم القابلة لإعادة الاستخدام RLO (اختياري): ما هي وحدات التعلم القابلة لإعادة الاستخدام RLO؟ ما هي وحدة الـ RIO؟ بنية وحدات التعلم القابلة لإعادة الاستخدام RLO، بنية وحدات المعلومات القابلة لإعادة الاستخدام RIO، مراحل تطوير وحدات التعلم القابلة لإعادة الاستخدام RLO، وإرشادات لبناء الـ RLO، إرشادات لبناء RIO.

مرحلة التقييم: التقييم الداخلي: التشكيلي (Formative) والتقييم الخارجي: التجميعي (Summative) ومراجعة النظام (Revise System)، والمستويات الأربعة لتقييم التدريب: المستوى الأول - رد الفعل (Reaction) والمستوى الثاني - التعلم(Learning) والمستوى الثالث - الأداء (السلوك)(behavior) (Performance والمستوى الرابع - النتائج(Results) وتحليل البند(Item Analysis)، والمسؤولية عن تقييم التدريب، وخيارات تقييم التدريب و تثبيته، وحول "العائد على الاستثمار ROI" في التدريب.

ترويج المدرب: إدارة مباشرة (Online) لعمليات التدريب، تسويق وإعلان أكبر، خدمة متدربي المدرب، التعامل مع خبراء التدريب، إدارة البيانات الشخصية، إدارة عمليات التدريب (الحقيبة التدريبية، إعلان عن دورة، السجل التدريبي، إدارة الدورة، طلب الشهادات، إنهاء الدورة)، خدمات إيلاف ترين: المقالات، التدريب الخارجي، القصص، الكورسات المفتوحة وغيرها....

معلومات

للتسجيل أو الأستفسار:
جوال: ٣٣٢٥٦٧٠٥ ٩٧٤ +
٧٧٢٧٤٠٧٠ ٩٧٤ +

مكان الإنعقاد:
مركز تدريب كاريير

الوقت:
٨,٠٠ صباحاً - ٦,٠٠ مساءاً

التواصل:
sales.doha@illaftrain.co.uk
www.ILLAFTrain.co.uk

ILLAFTrain®
The HR Development Leader