حقيبة تدريبية

دورة قبعات التفكير الست Six Thinking Hats course

4 February 2024 | د. محمد العامري | المشاهدات: 7,608



دورة قبعات التفكير الست

Six Thinking Hats course

مقدمة

القبعات الست للتفكير (Six Thinking Hats) هي استراتيجية تفكيرية ابتكرها إدوارد دي بونو (Edward de Bono)، وتهدف إلى تعزيز التفكير الإبداعي وتنمية مهارات حل المشكلات لدى الأفراد. وتعتمد هذه الاستراتيجية على استخدام ست قبعات مختلفة اللون، وكل قبعة تُمثّل نوعًا من التفكير. فهناك عدة أنواع رئيسية للتفكير موجودة لدى البشر لا يمكن أن نلغيها أو نفاضل بينها فجميعها موجودة وممكنة وطبيعية. والقوة في تفعيلها واستثمارها ضمن طريقة إبداعية تجعلنا نكسب المواقف وندعم قراراتنا للحصول على أفضل النتائج.

لا يمكننا أن نقول إن التفكير هو جزء واحد أو صورة واحدة، بل تتعد صوره بحسب ما يسيطر علينا من عواطف أو جمود منطق، أو أفكار سلبية أو إيجابية عمياء، والصحيح هو التعامل مع كل حالة بانفراد، فإذا سألنا أنفسنا ما الذي يجعل الناس يدافعون عن وجهة نظرهم الخاطئة باستماته أمامك ستجد أنك قد جرحت "الأنا" خاصتهم وهم فقط يحاولون إثبات صحة آرائهم وقوة عقلهم، والانتصار للأنا.

وهذه هي الفائدة الأولى لقبعات التفكير الست، إنها تجعلنا نقول رأينا ونناقش بتحضر دون تجريح، والفائدة الثانية هي أن تتوافر لدينا القدرة على اتخاذ قرارات وأفعال، وألا ينحصر دورنا فقط في ردود الأفعال، وثالث فائدة لقبعات التفكير هي أن نجد الطريقة المناسبة للطلب من الناس أن يغيروا وجهة نظرهم أو يفكروا بإيجابية بطريقة تجعل الأمر هينًا ومقبولاً بالنسبة لهم، كأن أقول

لأحدهم عندما يفكر بطريقة خاطئة أن يرتدي مثلاً القبعة الصفراء أو غيرها.
وبالتأكيد هناك فوائد أخرى ومنها أن تزيد المعلومات والمعارف عند التركيز على نوع واحد من أنواع التفكير، وبالتالي تم تقسيم قبعات التفكير إلى ألوان أبيض وأحمر وأسود وأصفر وأخضر وأزرق، وكل لون له دلالة مرتبطة بوظيفة القبعة.
فاللون الأبيض مثلاً للحيادية والموضوعية واللون الأحمر للعاطفة فهي تمثل الفرح والغضب وهو لون الوجه في هذه المشاعر، واللون الأسود بالتأكيد يدل على السوداوية والسلبية، والأصفر عكسه يدل على الإيجابية، أما الأخضر فهو لون الإبداع، والأزرق هو أعلى لون في السماء وهو المتحكم في باقي ألوان قبعات التفكير.
إن هذا البرنامج التدريبي يهدف لتنمية وصقل مهارات التفكير وتنظيمه وإدارته وتعزيز القدرة على التفكير الإبداعي وحل المشكلات واتخاذ القرارات.
حيث تهدف دورة قبعات التفكير الست إلى إثبات أن كل شخص قادر على التفكير الإبداعي من خلال تقديم نماذج تحاكي عمليات وأسرار التفكير الإبداعي وتنمية القدرة لدى الأشخاص على الاستفادة من مستويات التفكير الإبداعي إضافة إلى أساسيات التفكير الشمولي واستخدام الأدوات الكفيلة بجعلنا نفكر في المواضيع بطريقة شمولية هادفة، وضم هذه المهارات إلى المهارات التي نمتلكها في التفكير لإثبات أن الإبداع سهل التعلم.
لهذا فإننا نسعد بإن نقدم هذه البرنامج التدريبي لكل من يبحث عن تنظيم التفكير وبناء و إدارة فرق العمل وجميع الباحثين و المعلمين والمربين والموظفين و مديري الإدارات ورؤساء الأقسام من ذوي المسئوليات الإدارية و الإشرافية و التنفيذية وكذلك من في مستواهم الوظيفي و المرشحين لتولي تلك المناصب.
هذا البرنامج التدريبي يكسب المشارك فيها مهارة تساعده على القيادة الإدارية والإبداع الإداري وفق منهجية علمية وأسلوب مميز في قيادة التفكير نحو تحقيق الهدف، فهو يساعدك في تنظيم أفكارك وتنشيط التفكير الخلاق وقيادة فرق العمل لتفكير خارج الصندوق. إن التفكير الإبداعي والابتكاري والناقد تساعد على تحسين أداء المنظومة وحل المشكلات والإبداع في الوسائل وهذه من متطلبات العملية الإدارية الحديثة. ونحن في مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية ندرك أهمية الإبداع الإداري في حياة القائد الإداري كمهارة أساسية تساعده في التميز وحل المشكلات واتخاذ القرارات وقيادة فرق العمل. ولهذا فقد قام فريق من المختصين والمدربين بمهارات النجاح بإعداد هذه الحقيبة التدريبية المتميزة والتي تحوي ورش عمل تطبيقية من واقع عمل المشاركين.
ونحن في مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية من خلال خبرتنا في مجال تقديم البرامج التدريبية والأعمال الاستشارية للعديد من المنظمات في المجالات الإدارية والأمنية والتربوية والاجتماعية و الخيرية، ندرك أهمية تعزيز مهارات التفكير للقيادات الإدارية، ولهذا فقد قام المتخصصين في مجال الإدارة والعلوم النفسية بالمؤسسة من فريق التدريب والمستشارين بتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية في هذا المجال وتصميم حقيبة تدريبية تلبي هذه الاحتياجات وتبني وفق منهجية عالمية علمية في مجال قبعات التفكير الست ويجري تحديثها وتطويرها بشكل دوري .
إن التدريب علم وفن فهو علم يدرس ومهارة تكتسب وفي هذه الحقيبة التدريبية يطيب لنا أن نقدم لكم مشروع حقيبة تدريبية لورشة عمل بعنوان (قبعات التفكير الست) الذي خطط لها لأن تكون حقيبة تدريبية أساسية تستهدف تدريب وتأهيل كافة المستهدفين من برامجنا التدريبية وتسعى لتزويد المشاركين بأدوات إدارية فعالة تساهم في منحهم القدرة على تحقيق المهام المطلوبة منهم.
إننا في مؤسسة مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية ندرك أهمية مهارات التفكير كمهارة أساسية من المهارات الحياتية وهي احتياج تدريبي لكل الفئات المستهدفة من برامجنا التدريبية وقد ساهمت خبرة مدربينا ومستشارينا في مجال العمل الإداري في إعداد حقيبة تدريبية متطورة في هذا المجال قادرة بإذن الله على إكساب المشاركين المهارات الحياتية والإدارية الفعالة مع الحرص على تقديم محتوى الحقيبة التدريبية للمشاركين بمزيج من المتعة والفائدة.
إن هذا البرنامج التدريبي هو حصيلة سنوات من العمل في مجال التدريب والممارسات المستمرة في بيئة العمل التدريبي وحاولنا فيه أن نتعقب مسار الأدوات الإدارية الفعالة القادرة على التغيير الإداري بفعالية وكفاءة.
إننا في مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية وإدراكاً منا بأهمية التمكن من مهارات التفكير في النجاح الإداري ، وأهمية القيام بدورنا في المساهمة في تطوير قدرات العاملين بشكل خاص والموارد البشرية بشكل عام فقد قمنا بتصميم هذه الحقيبة التدريبية التي تتميز بأن من قام بتصميمها هم خبراء التدريب والإدارة والعاملين لسنوات في مجال التدريب والإشراف المباشر عليها والذين قاموا بجمع الاحتياج التدريبي الفعلي من واقع الممارسات الفعلية في مجال الحقيبة التدريبية وتصميم هذه الحقيبة التي تهدف لتلبية الإحتياجات الحديثة للفئات المستهدفة .

وسوف نقوم في هذه الحقيبة بتحديد الجوانب العملية والتطبيقية للمهام والواجبات المناطة بالفئة المستهدفة، حيث سيتم في الوحدة الأولى تحديد مفهوم عام للحقيبة التدريبية وأهميتها، وأهم المهارات الواجب توفرها في الممارس لها، كما ستغطي بقية الوحدات قدرة المشارك في ممارسة المهارات المطلوب الإلمام بها والكفايات المطلوب توفرها للتمكن في مجال الحقيبة التدريبية.

كما تتضمن الحقيبة في نهاية كل وحدة من وحداتها مجموعة من الأسئلة والحالات التطبيقية التي تهدف إلى تعزيز وتثبيت المعلومات والمهارات التي تم عرضها في هذه الحقيبة.

إننا في مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية نركز في تصميمنا لحقائبنا التدريبية على أن تكون مبنية على احتياج تدريبي فعلي يلبي حاجات المنظمات وشاغلي الوظائف بها ، وأن تكون منطلقة من إطار أكاديمي علمي محكم متوافق مع ما يقدم لدارسين بالجامعات والمعاهد الأكاديمية العالمية ولذلك فإننا نركز على المنهجية العلمية في تصميم حقائبنا التدريبية وان تصمم وتحكم من قبل مختصين في مجال الحقيبة التدريبية ، إلا أننا نتميز بالأسلوب التدريبي الشيق الذي ينقل هذه الحقيبة التدريبية من إطارها الأكاديمي الرتيب نوعاً ما إلى إطار أكاديمي تدريبي يركز على المشاغل التدريبية التي تحفز على التعلم النشط .

وتستهدف هذه الحقيبة التدريبية تدريب وتأهيل كافة الفئات المستهدف نظراً لأن ما تشمله هذه الحقيبة التدريبية تعد مهارات أساسية.

حيث تشتغل هذه الحقيبة التدريبية على تقديم تصور معرفي شامل عن مناط الحقيبة التدريبية، ولا تقتصر هذه الحقيبة على هذا التقديم، بل تتجاوزه إلى تجارب تطبيقية من واقع ممارسات فعلية من خبراتنا التدريبية والإدارية والاستشارية ننقلها للمشاركين في البرنامج التدريبي .

إن هذه التجربة التي تقدمها هذه الحقيبة التدريبية تتلاقى مع توجهات مؤسسة مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية التي تعتني بتضافر الجانبين النظري والتطبيقي في سياق تدريبي عملي يجد له مكانة في التفكير النظري والممارسة العملية في حجرة التدريب. و في ضوء هذا التوجه، فإن مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية تتطلع إلى تقديم حقيبة تدريبية يجد فيها المشاركون ما يلبي حاجاتهم التدريبية، وما يفيدون منه في ممارساتهم الإدارية.

إننا نتطلع إلى أن تكون هذه الحقيبة التدريبية، وغيرها مما ننتجه في مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية، مدخلًا لحوار أوسع ومعمق يفضي إلى خلق مناخات إدارية تفاعلية تؤدي إلى إحداث تحول في العملية الإدارية والتربوية بمجملها، وبما يجري في حجرة التدريب بشكل خاص في إطارها الاجتماعي بأبعاده كافة.

لقد ركزنا في مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية أن تكون هذه الحقيبة منطلقة لتقديم برنامج تدريبي ممتع ومفيد ولهذا فهي عبارة عن مشغل تدريبي فعلي يتعلم ويمارس فيها المشارك بأسلوب التعلم النشط الذي يجعل من المشاركين محوراً للعملية التدريبية.

شاهد تسجيل لدورة قبعات التفكير الست Six Thinking Hats course

وفيما يلي معلومات عن الدورة:

مسمى البرنامج التدريبي:

دورة قبعات التفكير الست Six Thinking Hats course

عدد الأيام والساعات التدريبية

عدد الفترات التدريبية في اليوم الواحد	عدد الساعات التدريبية في الفترة الواحدة	عدد الأيام التدريبية	مجموع عدد الساعات التدريبية
فتره تدريبية	5 ساعات	3 أيام	15 ساعة

الهدف العام للبرنامج التدريبي

بنهاية هذا البرنامج التدريبي بعنوان قبعات التفكير الست SIX THINKING HATS نتوقع أن المشاركون قد حققوا النتائج الآتية (بمشيئة الله):

تنمية وصقل مهارات المشاركين الخاصة بعمليات التفكير (التفكير الإبداعي – و التفكير الناقد – و التفكير التباعدي (التجانبي) و التفكير التقاربي (التتابعي)) وتنظيمه وإدارته وتعزيز القدرة على التفكير الإبداعي وحل المشكلات واتخاذ القرارات وفق استراتيجية قبعات التفكير الست، بما يساهم في رفع كفاءتهم وفاعليتهم في مجال حل المشكلات واتخاذ القرارات بفاعلية وكفاءة عالية تساهم في رفع الإنتاجية العامة لهم ولمشاريعهم ومنظمات أعمالهم.

الأهداف التفصيلية للبرنامج التدريبي

نتوقع بإذن الله بنهاية هذا البرنامج التدريبي بعنوان قبعات التفكير الست SIX THINKING HATS أن يكون المشارك قادراً على:

1- أن يحدد مفهوم التفكير ويعدد خصائصه وأنواعه بدقة.

2- تمكين المشاركين من تعريف التفكير الإبداعي كعملية.

3- تمكين المشاركين من تمييز خطوات تعزيز التفكير الإبداعي.

4- تمكين المشاركين من تمييز مراحل تطور العملية الإبداعية.

5- تمكين المشاركين من تمييز مفهوم التفكير الشمولي بدقة.

6- تعلم كيفية استخدام أدوات التفكير الشمولي بحرفية.

7- تثمين مهارة التفكير الإبداعي والتفكير الشمولي.

8- أن يحدد ماهية قبعات التفكير الست ومدلولاتها وخصائص كل قبعة منها

9- أن يبين آلية استخدام قبعات التفكير الست، ويضرب أمثلة على كل نوع من أنواعها

10- أن يبين فوائد استخدام قبعات التفكير الست في حياتنا بشكل عام وأعمالنا ومشاريعنا

11- أن يوضح بعضاً من تطبيقات استخدام قبعات التكفير الست في إدارة الأعمال والمشاريع..

الوحدات المعرفية والمهارية للبرنامج

في هذه البرنامج التدريبي سيتعلم المشارك بإذن الله:

الوحدة التدريبية الأولى: مدخل لمهارات التفكير

وتعني بتعريف المشاركين بمهارات التفكير ذات العلاقة بتحديد وتشخيص وتحليل المشكلات واتخاذ القرارات ليتمكن المشاركين من تنمية مهارات التفكير لديهم في هذا المجال.

وتشمل هذه الوحدة التدريبية المفردات التدريبية المهارية والمعرفية التالية:

- تعريف المشاركين بأهداف الحقيبة التدريبية ومحتوياتها وأنشطتها ومخرجتها المتوقعة ومتطلباتها.
- مفهوم التفكير.
- أنواع التفكير بناء على الميادين التطبيقية
- خصائص التفكير.
- مهارة التفكير الناقد:

1. تعريف التفكير الناقد .
2. المهارات الفرعية لمهارة التفكير الناقد .
3. استراتيجيات التفكير الناقد .
4. ما أهمية تنمية مهارة التفكير الناقد (فوائد) .

- مهارة التفكير الإبداعي :

1. تعريف التفكير الإبداعي .

2. المهارات الفرعية (القدرات) التفكير الإبداعي .
3. كيف تنمي تفكيرك الإبداعي نحو الأفضل .
4. التفكير الإبداعي والابتكاري واستخدامه في حل المشكلات واتخاذ القرارات.
5. استراتيجيات التفكير الإبداعي .

- مهارة التفكير وراء المعرفي :

1. تعريف التفكير ما وراء المعرفي .
2. المهارات الفرعية لمهارات التفكير ما وراء المعرفي .
3. كيف تنمي التفكير ما وراء المعرفي؟ (استراتيجيات التفكير وراء المعرفي) .
4. ما أهمية التفكير وراء المعرفي .

الوحدة التدريبية الثانية: مدخل لحل المشكلات

وتعنى بتعريف المشاركين بمفهوم المشكلات وأنواعها والنموذج العلمي لحل المشكلات وإستراتيجيات تحديد وتحليل وتشخيص المشكلات وفق منهجية علمية مقننة.

وتشمل هذه الوحدة التدريبية المفردات التدريبية المهارية والمعرفية التالية:

- تعريف المشاركين بأهداف الحقيبة التدريبية ومحتوياتها وأنشطتها ومخرجتها المتوقعة ومتطلباته.
- مفهوم المشكلة.
- مفاهيم أسياسية في حصر و توصيف و تصنيف و ترتيب المشكلات.
- أنواع المشكلات.
- عناصر المشكلات.
- المداخل التقليدية والمداخل الحديثة لتحليل المشكلات واتخاذ القرارات.
- الوصايا العشر لحل المشكلات في حياتك الشخصية والمهنية.
- النموذج العلمي لحل المشكلات.
- منهج كبنر و تريجو Kepner & Tregeo في تشخيص المشكلات و اتخاذ القرارات.
- تقييم حلول المشكلات في ضوء منظومة الأهداف وأولوياتها.
- تشخيص المشكلات و اتخاذ القرارات المالية و التنظيمية.
- ورشة عمل تطبيقية على مهارات تحليل المشكلات واتخاذ القرارات وفق النموذج العلمي لحل المشكلات واتخاذ القرارات.

الوحدة التدريبية الثالثة: صناعة القرار

وتعني بتعريف المشاركين بمفهوم القرار وآليات اتخاذ القرارات وأنواع القرارات والعوامل المؤثرة في اتخاذ القرارات واستراتيجيات اتخاذ القرار وفق منهجية علمية مقننة.

وتشمل هذه الوحدة التدريبية المفردات التدريبية المهارية والمعرفية التالية:

- مفهوم القرار.
- مفهوم اتخاذ القرار.
- تصنيف أنواع القرارات الإدارية.
- مراحل اتخاذ القرارات.
- أهم العوامل المؤثرة في عملية اتخاذ القرار.
- مهارة اتخاذ القرار.

- استراتجيات اتخاذ القرار.
- الإرشادات العامة المساعدة في اتخاذ القرار.
- اتخاذ قرار متعدد المعايير باستخدام مصفوفة النقاط Scoring Matrix .
- الأخطاء القاتلة والشائعة في مراحل عملية حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- التقليد والمحاكاة والاستعانة برأي ونصيحة خبير.

الوحدة التدريبية الرابعة: قبعات التفكير الست

وتعني بتعريف المشاركين بمفهوم قبعات التفكير الست وأنواعها وأهميتها وآليات استخدامها بفاعلية وكفاءة في حل المشكلات واتخاذ القرارات وعلميات التفكير المختلفة.

وتشمل هذه الوحدة التدريبية المفردات التدريبية المهارية والمعرفية التالية:

- نظرة تاريخية في القبعات الست.
- التعرف على الدكتور ادوارد ديبونو مبتكر قبعات التفكير الست وإسهاماته العلمية والعملية.
- ماهية استراتيجية القبعات الست
- التعرف على فكرة قبعات ادوارد ديبونو الست و المقصود بها:

1- التعرف على قبعة التفكير البيضاء The White Hat وتطبيقات استخدامها (ورشة عمل تطبيقية).
2- التعرف على قبعة التفكير الحمراء The RED Hat وتطبيقات استخدامها (ورشة عمل تطبيقية).
3- التعرف على قبعة التفكير السوداء The Black Hat وتطبيقات استخدامها (ورشة عمل تطبيقية).
4- التعرف على قبعة التفكير الخضراء The Green Hat وتطبيقات استخدامها (ورشة عمل تطبيقية).
5- التعرف على قبعة التفكير الصفراء The yellow Hat وتطبيقات استخدامها (ورشة عمل تطبيقية).
6- التعرف على قبعة التفكير الزرقاء The Blue Hat وتطبيقات استخدامها (ورشة عمل تطبيقية).

- طرق وأساليب استخدام قبعات التفكير الست (الاستخدام الفردي والاستخدام التسلسلي التتابعي).
- مدلولات القبعات الست
- مدلولات ألوان القبعات الست
- أهمية قبعات التفكير الست
- خصائص قبعات التفكير الست
- فوائد ومميزات القبعات الست
- التعرف على أوجه القصور في الأسلوب الذي نفكر به عادة.
- فهم الطبيعة الإنسانية في التفكير وكيف أن قبعات التفكير تمثل إطار للتفكير.
- التعرف على ما قيل عن قبعات التفكير وفوائدها.
- آلية عمل استراتيجية القبعات الست.
- التعرف على الزمن المتاح للاستخدام قبعات التفكير.
- آلية استخدام قبعات التفكير الست ضمن النموذج العلمي لحل المشكلات.
- التعرف على الانتقادات التي توجه إلى القبعات الست.

الوحدة التدريبية الخامسة: التطبيقات الإدارية لقبعات التفكير الست

وتعنى بتعريف المشاركين بالتطبيقات الإدارية لقبعات التفكير الست التي تساعد في النجاح في حل المشكلات الإدارية واتخاذ القرارات بكفاءة وفاعلية في بيئة الأعمال الإدارية.

وتشمل هذه الوحدة التدريبية المفردات التدريبية المهارية والمعرفية التالية:

- الاستخدام الشخصي لقبعات التفكير الست.

- استخدام قبعات التفكير الست في عمليات التفكير التصميمي.
- استخدام قبعات التفكير الست في إدارة المشاريع.
- استخدام قبعات التفكير الست في عمليات الجودة والكايزن وتحسين العمليات.
- استخدام قبعات التفكير الست في إدارة الاجتماعات.
- استخدام قبعات التفكير الست في إدارة فرق العمل.
- استخدام قبعات التفكير الست في الإدارة بالتجوال.
- استخدام قبعات التفكير الست في إعداد التقارير.
- استخدام قبعات التفكير الست في الحديث والعرض والتقديم.
- استخدام قبعات التفكير الست في عمليات التفاوض.
- استخدام قبعات التفكير الست في عمليات التسويق والتعامل مع العملاء.
- تطبيقات ابتكاريه أخرى لقبعات التفكير (ورشة عمل تطبيقية).

مـلاحظة : نسعى في مؤسسة مهارات النجاح للاستشارات التعليمية والتربوية دوماً للتحسين المستمر للحقائب التدريبية ، ولما تقتضيه ظروف التدريب التفاعل والسعي الحثيث لتلبية الاحتياج التدريبي الفعلي للمشاركين في البرنامج التدريبي فإن المدرب قد يضيف 20% بالزيادة أو النقص على محتوى الحقيبة التدريبية حتى تتناسب مواقع التدريب الفعلي للمشاركين مع مراعاة الجودة و المهنية في تقديم البرنامج التدريبي .

المستهدفون من البرنامج التدريبي

مدراء الإدارات العليا و المدراء التنفيذيين و رؤساء الأقسام و المشرفين والموظفين و الآباء والمعلمين والمدربين والباحثين عن تطوير الذات و مهارات النجاح ومهارات العمل الإداري وكافة شرائح المجتمع .

شروط ترشيح المشاركين في البرنامج التدريبي

شروط يجب توفرها في المتدرب للموافقة على ترشيحه لحضور البرنامج التدريبي

1. الترشيح وفق المعايير الشروط هذه.
2. أن يكون المرشح لحضور البرنامج التدريبي من ضمن الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي وهم حيث تم تصميم البرنامج التدريبي ليتوافق مع احتياجاتهم المحددة وتم تكيف الأمثلة والنماذج أثناء تصميم البرنامج التدريبي ليتناسب محتوياته مع احتياجاتهم الفعلية وطبيعة عملهم.
3. أن يكون متفرغاً للتدريب خلال كامل الفترة التدريبية للبرنامج التدريبي.
4. الالتزام بحضور كامل الفترات التدريبية. حيث لن نمنح شهادة لمن يتجاوز غيابه 10% من كامل الفترات التدريبية.
5. أن يلتزم بتطبيق كافة التقنيات والمهارات المطلوبة من مدرب البرنامج التدريبي.
6. أن يكون ممن تتوفر فيه الصفات النفسية والجسدية والوظيفية والعلمية التي تمكنه من القيام بالعلمية التدريبية.
7. يفهم المرشح لحضور البرنامج التدريبي أن مجرد حضوره للبرنامج لا يعني اجتيازه للبرنامج بل يجب أن يبذل الجهد الذي يجعله يجتاز البرنامج التدريبي ليتمكن من الحصول على شهادة البرنامج التدريبي.

ثالثاً : التنظيمات الفنية للبرنامج التدريبي

طريقة التدريب المتبعة في تقديم الحقيبة التدريبية

سيقوم المدرب بإذن بتوظيف عدد من الاستراتيجيات التدريبية حسب سياق الحقيبة التدريبية لتفعيل عملية التعلم خلال البرنامج التدريبي ومن هذه الإستراتيجيات التدريبية :

1-المحاضرة التدريبية Lecture training

أقدم وأكثر طرائق التدريب والتدريس استخداماً وتكاد لا تخلو أي طريقة تدريبية أو تدريسية قليلًا أو كثيراً من المحاضرة حيث تعتمد على الإلقاء المباشر من المدرب فيشرح المعلومات مستعيناً من حين لآخر بالسبورة بينما يستمع المتدربين إلى ما يقوله المدرب .

المحاضرة طريقة اقتصادية فعالة في عالم التدريس والتدريب حيث لا تحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية أضف إلى ذلك مناسبتها للعديد من المواد وقدرتها على الاستخدام في مجالات عدة .

ولكن على الرغم من ذلك يجب الحذر من استغراقها لوقت أكبر من المخصص لها ، والإسراع في الإلقاء لإنهاء المادة ، والتمحور حول الذات وتهميش المتدربين ، والجمود وعدم الحيوية صوتاً وحركة ، والتأكيد على معلومات معروفة مسبقاً وبالمقابل الإتيان بمعلومات معقدة للمتدربين ، وإكثارها من المفاهيم وإقلالها من الشرح ، والاندفاع والحماس أكثر من المطلوب .

ولإنجاحها سيعمد المدرب إلى استعمال السبورة والوسائل المعينة ، والمناقشة والمقارنة ، وملاحظة المتدربين ومدى تجاوبهم معه ، وعرض رأيه بوضوح والتأكيد على الأفكار الرئيسية للمحاضرة ، والتمهل وأخذ النفس للراحة له وللمتدربين ، والحفاظ على روح المرح من وقت لآخر والتنويع في نغمات الصوت والحركة .

2-التعليم المصغر Microteaching

هو نشاط تدريبي ينظمه المدرب على المشاركين في دورات إعداد المدربين ، أو المشرف على الطلاب المعلمين في كليات التربية ، أو المشرف التربوي مع المعلمين المبتدئين للتدريب على مهارة تعليمية محددة ، من خلال إعداد وتقديم درس مصغر (5 – 10 دقائق) أمام خمسة أو ستة من الزملاء الذين يتناوبون تأدية دور الطلاب الحقيقيين ، ثم إتباع الدرس بجلسة تغذية راجعة (8 – 10 دقائق) يقدمها المشرف وبقية المشاركين في بيئة يسودها الدعم والثقة .

3-المناقشة Discussion

المناقشة ليست مجرد تسميع ولا مجرد حديث بين مجموعة من الناس بل هي أنشطة تعليمية وتدريبية تقوم على المحادثة التي يتبعها المدرب مع متدربيه حول موضوع الدرس ويهدف من خلالها إلى تحديد مستوى التعلم الذي وصل إليه المتدربين ، وذلك اعتماداً على تصنيف " ثورندايك " للتعلم .

ولهذا فإن المدرب بعد كل مقطع تعليمي تدريبي " ستسأل مع متدربيه سؤال " ماذا تعلمنا ؟ " وسيبحث من خلال إجابات المتدربين على المستوى الذي وصل إليه المتدربين وما تعلمه المتدرب فعلًا .

وقد يخطئ البعض في فهم دور المدرب فيقصره على طرح الأسئلة بينما يتعدى دوره ذلك فهو يحرص على إيصال المعلومات للمتدربين بطريقة الشرح والتلقين وطرح الأسئلة ومحاولة ربط المادة قدر الإمكان للخروج بخلاصة أو تعميم للمادة .

والمدرب باعتباره قائد للمناقشة قادر على انتزاع أفكار واستجابات ومعلومات المتدربين إضافة لمعرفته بقدرات المتدربين ولديه قدره على السيطرة على موضوع النقاش بإذن الله.

ويجب أثناء المناقشة الاستعانة بالوسائل لتدوين الأفكار والخبرات ، والحذر من الملل والرتابة وخلوها من الإثارة ، وتحويلها إلى حصة تسميع معلومات لأنه تم تحضيرها مسبقاً وحفظها ، والتمادي في كثرة الأسئلة ، وتشتيت انتباه المتدربين بكثرة الضوضاء والمقاطعة والإجابات الجماعية ، والتركيز في الأسئلة على مجموعة من المتدربين .

ولإنجاح المناقشة سيعمد المدرب لإشراك جميع المتدربين لإكسابهم المعرفة ، وسينمي ثقة المتدربين في أنفسهم من خلال تعويدهم الحديث لزملائهم ومدربهم ، وسيزيد من مهارات التواصل مع الغير من خلال المشاركة والفهم والتفاعل الجماعي ، وسيستعين بالخبرات والوسائل لإثراء المناقشة وإضافة جوا من الحيوية وتعويد المتدربين على أدبيات الحوار والمناقشة كاحترام الرأي الآخر وعدم المقاطعة .

4-الورشة التربوية Educational Workshop

ويطلق على عليها " المشغل التربوي " أيضاً ، وهي لقاء عملي تعاوني لمجموعة صغيرة من المتدربين أو المشاركين (10 – 30 مشاركاً) على امتداد يوم عمل كامل أو أكثر ، من أجل اكتساب معارف ومهارات تطبيقية ، أو لمعالجة مشكلة تربوية أو تنظيمية ، أو إنجاز مشروع أو نموذج تربوي محدد .

ويمكن تعريفها أيضاً " بأنها لقاء تربوي مهني مكثف لمجموعة من التربوين العاملين أو المتدربين الذين يركزون على إنجاز مهامات أو اكتساب مهارات تفصيلية في موضوع أو تخصص معين .

5-التعلم بلعب الأدوار Role Playing Learning Strategy

ويطلق عليها تمثيل الأدوار أيضاً ، وهي إستراتيجية تدريبية وتدريسية تعليمية تحاكي مواقف وظواهر وقضايا الحياة الحقيقة ، حيث يتقمص المتدربين المشاركين فيها أدوار شخصيات أو موضوعات المادة الدراسية كما هي في العالم الواقعي ، فهي لذلك نوع من التمثيل أو " الدراما " غير المنظمة.

وتشمل الأمثلة على هذه الشخصيات الإنسان وغيره من الكائنات الحية ، إضافة على الجمادات والمجردات .

6-التعليم التعاوني Cooperative Learning

هو إستراتيجية تدريبية وتدريسية قائمة على تقسيم المتدربين المشاركين إلى مجموعات صغيرة متفاوتة القدرات ، ليعملوا وتعلموا من بعضهم بعضاً ، وتحملوا مسؤولية مشتركة عن تعلمهم ، ويقوموا بناء على الإنجاز الفردي وعلى إنجاز المجموعة ، بحيث يرتبط نجاح المتدرب بنجاح زملائه في المجوعة نفسها ، مما يدفعهم إلى العمل التعاوني المشترك .

7-التعلم الذاتي Autonomous Learning

ويطلق عليها أيضاً " التعلم المستقل " ، وهي إستراتيجية تدريبية وتدريسية يحتل فيها المتدرب مركز العملية التدريبية ، ويتحول فيها المدرب إلى دور المساند الميسر الذي يهيئ للمتدرب درجة عالية من الاستقلالية الفردية والمشاركة النشطة في التعامل مع المواقف والنشاطات داخل القاعة التدريبية وخارجها .

وتتميز هذه الإستراتيجية عن غيرها بتعظيمها لدور المتدرب في اختياراته وقراراته ، وتوفيرها قدراً أكبر من التفاعلية المطمئنة مع المدرب والزملاء والمصادر ، إضافة إلى مراعاتها العالية للفروق الفردية من خلال توفير تعلم فردي خاص بالمتدرب حسب قدراته واستعداداته وحاجاته .

والهدف من التعلم الذاتي هو تكوين الفرد المسؤول عن تعلمه ، وذلك بالحد من الاتكالية الفكرية والاعتماد المفرط على المدربين في الفهم وحل المشكلات ، فهو يركز على بناء شخصية مستقلة ومسؤولة عن اختياراتها وقراراتها ، كما يعمل على إعدادها للمشاركة في سياقات حياتيه حقيقة تتيح لها فرصاً أكبر للنجاح في الحياة وتدربها وتعودها على الاستمرار في التعلم مدى الحياة .

ويتفهم المدرب في هذه الإستراتيجية التدريبية أن المتدرب متعلم نشط له اهتماماته وحاجاته وأسئلته ومشاكله المتفردة ، وأن التعلم عملية إبداعية مركزها ذهن المتدرب وليس إملاءات المدرب ، وأن بيئة التعلم تتوفر فيها خيارات كثيرة من المصادر والخبرات هي البيئة الحقيقة لهذا الإبداع .

8-التعلم بأسلوب حل المشكلات Problem – based instruction

إستراتيجية تدريبية يستخدمها المدرب لتنمية العمليات الفكرية العليا لدى المتدربين ودفعهم إلى دور نشط في الموقف التعليمي وذلك من خلال عرض مشكلة حياتية واقعية لتكون نقطة انطلاق لنشاطات وحوارات صفية موجهة نحو تشخيص المشكلة وتحليلها والبحث عن حلول مقترحة لها عن طريق مهارات ذهنية وعمليات بحثية ينميها المدرب لدى متدربيه .

ودور المدرب في هذا النوع من التدريب يبدأ بعرض المشكلة وطرح الأسئلة المحفزة للبحث والاستقصاء والحوار ثم ينتقل بعد ذلك إلى دور الميسَّر والمساند لنمو وتطور التفكير والحوار والنشاط التدريبي .

9-دراسة الحالة Case Study

هي عرض وصفي مكثف لموقف أو نموذج واقعي لغرض البحث التربوي أو لفائدة التدريب والتعلم .

وتتطلب دراسة الحالة عرضاً تفصيلياً لجميع عناصرها وتفاعلاتها ومتغيراتها ، ويشمل ذلك وصفاً مكثفاً للحالة التي تجري دراستها أو تقويمها ، والظروف والعناصر البشرية والمادية التي تقع في سياقها ، والقيم الثقافية والمؤسسية التي تتضمنها ، والبواعث

الراسخة التي تحركها .

10-العصف الذهني Brainstorming

هو نشاط منظم يتعاون فيه مجموعة من الأفراد على طرح أكبر عدد من الأفكار حول موضوع أو مشروع أو مشكلة محددة ، دون أي نقد أو اعتراض أو طلب إيضاح إلا بعد انتهاء جلسة العصف الذهني .

وهو أحد الأساليب المستخدمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط للتطوير والتغيير ، وتوليد الأفكار التجديدية المبدعة للمؤسسات العامة والخاصة .

ويستخدم العصف الذهني في البرامج التدريبية أيضاً ، وذلك للحد من الأسلوب الإلقائي المباشر ، ولتحفيز المتدربين على المشاركة النشطة في بيئة خالية من النقد والاعتراض .

11-التغذية الراجعة Feedback

هي الاستجابات المقصودة التي تهدف إلى إجراء التعديلات اللازمة في الوقت المناسب لتسير العملية في الاتجاه الصحيح ، وتقوم على أساس التعرف على الصعوبات التي تواجه المتدرب ومحاولة التغلب عليها والتعرف على نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لتلافيها . ويمكن التعبير عنها بما يتلقاه المتعلم من ملاحظات أو توجيهات أو إيضاحات أو تعزيز أو انتقاد حول نوع أو مستوى أدائه التعليمي .

وكما يستخدم المدربين والمعلمون والمربون التغذية الراجعة مع طلابهم ، فإن المشرفين والقادة يستخدمونها أيضاً مع زملائهم لذات الأهداف .

ويقسم بعض الباحثين التغذية الراجعة إلى عدة أنواع منها :

- التغذية الراجعة الفورية ، من أجل توفير الاستجابات المفيدة في تعزيز أو توجيه التدريب والتعليم والتعلم أثناء الموقف التعليمي والتدريبي أو بعده مباشرة لتعزيز السلوك الصحيح أو تقديم البدائل المناسبة .
- التغذية الراجعة المؤجلة ، لتوفير الاستجابات المفيدة بعد مرور فترة زمنية على السلوك التعليمي أو التعليمي ، ويكون التأجيل لأسباب يقتضيها الموقف أو واقع أو ظرف المتلقي لتلك التغذية الراجعة .
- التغذية الراجعة الصريحة ، لتوفير الاستجابات التي تظهر مدى سير التعلم أو العمل في الاتجاه الصحيح أو الاتجاه الخطأ ، وتوفير الإجابات أو التوجيهات الصحيحة في حالة الخطأ بصورة مباشرة .
- التغذية الراجعة غير الصريحة ، التي تؤدي نفس الدور الذي تحققه التغذية الصريحة ولكنها تقدم الاستجابات بطريقة غير مباشرة .

الأدوات والمستلزمات المكتبية للبرنامج التدريبي

يلتزم شريك النجاح المنفذ للبرنامج التدريبي (مركز التدريب المنفذ للبرنامج التدريبي) أو المنسق القائم على التخطيط والإعداد للبرنامج التدريبي بتوفير المستلزمات المكتبية الهامة لتطبيق ورش العمل في البرنامج التدريبي والتنسيق المباشر مع المدرب حيث قد يستحدث المدرب مستلزمات إضافية لغرض تفعيل الورش التدريبية .

(ملاحظة : توفير هذه الأدوات من مسؤولية الجهة المنفذة والمنسق وهي تعد متطلب أساسي لضمان جودة إخراج البرنامج التدريبي) .

وفي ما يلي بيان بأهم التجهيزات والأدوات المكتبية للبرنامج التدريبي :

1- اضافة شعار الجهات المنظمة على المادة العلمية التدريبية للبرنامج التدريبي إن أحببتم ذلك .

2- طباعة المادة العلمية التدريبية للبرنامج التدريبي (المذكرة) للمشاركين .

3- ارجو اعداد الأدوات التدريبية التالية وذلك لأهميتها في إنجاح البرنامج التدريبي :

أ. وجود جهاز العرض (الداتا شو) (البروجكتر) مع التأكد من جودة إخراجه للصورة مع إستخدام كامل الإضاءة بالغرفة .

ب .وجود شاشة عرض لجهاز العرض (الداتا شو) (البروجكتر) مقاس لا يقل عن 3م عرض في 2م إرتفاع والتأكد من جهاز العرض

يظهر صورة تغطي كافة المساحة حيث يجب أن تخرج صورة العرض التقديمي بنفس المقاس .

ج. وجود تجهيزات صوتية بالقاعة مكونة من مكسر للصوت وسماعات صوت موزعة بشكل فني يضمن جودة إخراج الصوت في القاعة .

د. وجود ميكرون للاسلكي جيبي (علاق) للمدرب ذو جودة صوت عالية ومتوافق مع جهاز التنظيمي الصوتي في القاعة .

هـ . وجود ما لا يقل عن (4) ميكروفونات لا سلكية للمشاركين للتعليق والمداخلات والتأكد من عدم تداخل الأصوات وجودة إخراج الصوت .

و. أوراق A4 بيضاء عدد 1 علبة لاستخدام في ورش العمل .

ز. أرواق A3 بيضاء عدد 1 علبة لاستخدام ورش العمل .

ح. عدد 2 حامل سبورة ورقية للإستخدام المدرب داخل قاعة التدريب يضوع أحدهما على جانبي وقوف المدرب في قاعة التدريب .

ك. اربعة اقلام للكتابة لكل مجموعة عمل وتكون اقلام ملونة كبيرة مثل اقلام السبورة الورقية (فلومستر) وهي بالوان احمر واخضر و اسود وازرق .

لـ . عدد 2 شريط لاصق شفاف لكل مجموعة لاستخدام في ورش العمل .

م. عدد 1 مسطرة لكل مجموعة عمل .

ن. اقلام عادية كتابة عادية زرقاء لكل مشارك في البرنامج التدريبي .

س. اقلام مرسام (قلم رصاص لكل مشارك في البرنامج التدريبي .

ع. دفتر ورقي لكتابة الملاحظات لكل مشارك في البرنامج التدريبي .

ف. براية للأقلام الرصاص لكل مجموعة عمل (توضع على طاولة من طاولات المشاركين) .

ص. مقص صغير لقص الأوراق يوضع على كل طاولة من طاولات المشاركين (ورش العمل) .

ق- اعداد جلسة المشاركين على شكل طاولات مستديرة لكل مجموعة عمل بواقع 6 مشاركين كحد اقصى لكل مجموعة عمل .

9- الطلب من مقر التدريب او الجهة المنفذ بها البرنامج باننا سنقوم بتعليق اوراق على جدارن قاعة التدريب والتأكيد عليهم بذلك (هذا أمر مهم لضمان إخراج أركان مجموعات العمل).

10- التأكيد على أهمية البداية في الوقت المحدد للبرنامج والانتهاء في الوقت المحدد .

11- تجهيز لوحة (بنر) إعلامية ترحيبية بالمشاركين وتعريف بالبرنامج واقترح أن تكون كتالي :

أ - لوحة مقاس عرض 4 متر وارتفاع 2 متر ترحيب بالمشاركين وتوضع في المسرح ثم تنقل للمدخل .

ب - لوحتين برنر ارتفاع 3م وعرض 1.30م وتوضع في المدخل واحدة والثانية في القاعة .

12- التأكيد على أهمية البداية في الوقت المحدد للبرنامج والانتهاء في الوقت المحدد .

13- طباعة المستند المرفق مع هذا البريد والذي يحوي تمارين وأنشطة البرنامج التدريبي على أوراق مقاس A3 وبعدد 3 نماذج لكل مجموعة عمل .

مواصفات القاعة التدريبية المطلوبة

1. توفر مسجد أو مصلى قريب من الصالة التدريبية ويراعى أن لا يبعد عن الصالة مسافة تزيد عن 50 متر (في حالة الدورات النسائية و الرجالية لابد من وجود مصليين منفصلين) علماً بأننا نستوقف مع كل أذان للصلاة و إعطاء فرصة للمتدربين للاستعداد للصلاة و تأديتها على أن لا تتجاوز تلك الفترة أكثر من 20 دقيقة تشمل فترة استراحة و صلاة .

2. وجود دورات مياه مناسبة و نظيفة و قريبة من الصالة (في حالة الدورات النسائية و الرجالية لابد من وجود دورتين للمياه احدهما نسائية و الأخرى رجالية و منفصلة و قريبة للصالة) .

3. وجود مواقف لسيارات المتدربين بشكل نظامي و مناسب و أمن و قريب من الصالة التدريبية .

4. وجود لوحات إرشادية لمقر البرنامج داخل المقر تحمل اسم المؤسسة و البرنامج والمدرب و مقر الدورة و تاريخها و زمن البدء و النهاية .

5. يتم تنسيق جلوس المتدربين بالتنسيق مع المدرب و يشترط فصل مقاعد النساء عن الرجال بما يتناسب مع شريعتنا و المبادئ و القيم في المجتمع المطبق به الدورة .

و يجلس المتدربين أما على شكل ورش عمل دائرة (على كل طاولة دائرة من 6 إلى 8 مشاركيين كحد أقصى) وتكون الطاولات لها

خاصية التعديل و التغيير و يجب أن تكون الكراسي مريحة ومتحركة ويتم الاتفاق مع المدرب على الوضعية المناسبة لجلوس المتدربين و التي تضمن راحتهم والتواصل العيني الجيد بينهم وبين المدرب و المعينات التدريبية و تسهل حركة المدرب .

6. لابد من وجود صوتيات جيدة في الصالة و وجود لاقط جيبي محمول متحرك (لاسلكي) .

7 . توضع طاولة لأدوات المدرب و هي جهاز الحاسب الآلي و الحقائب و الأدوات التدريبية .

8 . لابد من وجود شاشة عرض كبيرة و سبورة ورقية كبيرة .

9 . يتم التنسيق مع إدارة الصالة أنه سيتم تعليق أوراق الشروحات على حامل (ستاند) أو جدار الصالة .

10 . يتم التأكد من جودة التهوية للصالة و القدرة على تجدد الهواء بها .

11 . إنارة الصالة يجب ان تكون جيده و سيتحسن الإنارة البيضاء .

12 . يجب أن لا تكون بالصالة صور تشتت الانتباه او تتنافى مع القيم أو إعلانات لجهات أخرى .

13. في الدورات التي ويكون فيها دائرة تلفزيونية لمتدربين رجال و نساء يراعي جاهزية الدائرة التلفزيونية و أن الأخوات لديهم شاشتين أحدهما بالعرض التدريبي و الأخرى عرض فيديو للمدرب و لديهم ميكرفونات متحركة لغرض الاتصال بين الصالتين .

14. يمنع التدخين داخل الصالة التدريبية منعاً باتاً .

15 . يتم تكليف عمال للنظافة يقومون بتنظيم و تنظيف الصالة و ترتيبها و تعطير أجوائها قبل بدء البرنامج التدريبي و أثناء فترة التوقف للصالة أو الاستراحة .

16. يتم تهوية الصالة بفتح جميع الشبابيك فيها قبل بدء البرنامج التدريبي بساعة لتجديد الهواء و الطاقة و الأكسجين في الصالة كما يتم ذلك بشكل دوري في كل استراحة توقف .

17. يتم ترتيب مذكرات المتدربين و كراسيهم و التأكد من صلاحيتها قبل البرنامج التدريبي وأثناء فترات الاستراحة .

18 . تقوم الجهة المنظمة و إدارة الدورة بإعداد بطاقة بأسماء المتدربين توضع أمام كل متدرب لتسهيل التعارف بين المتدربين و تعرف المدرب عليهم .

19. تقوم الجهة المنظمة بطباعة بطاقات للمتدربين تحمل شعار الجهة التدريبية وشعار مهارات النجاح و مسمى البرنامج التدريبي و تعلق على صدر المدرب و يتم استلامها من سكرتارية الدورة عند بوابة الصالة التدريبية و عند خروج المتدرب لخارج الصالة يتم تسليمها لسكرتارية الدورة لحساب زمن حضور المتدرب و لضبط النظام و الحضور بالدورة

20. يراعى في الألوان ديكور الصالة أن تكون فاتحة و هادئة .

21. تستبعد كل الكراسي الزائدة عن عدد المتدربين بالصالة و يراعى ذلك بشكل دوري .

22. يوضع للمدرب كرسيين مرتفعين ليتمكن الحضور من رؤية المدرب أثناء التطبيقات و أثناء جلوسه على الكرسي .

23. يراعى وجود طابعة بالصالة التدريبية لغرض طباعة النماذج التدريبية الطارئة .

24. توضع طاولة استقبال بجانب بوابة الصالة التدريبية من الجهة الخارجية و تقوم سكرتارية الدورة باستعمالها في استقبال المتدربين و تنسيق الحضور و الانصراف و الرد على الاستفسارات .

25. يوضع ستاند ترحيبي خارج بوابة القاعة التدريبية باسم المؤسسة وشعارها و البرنامج والمدرب و مقر الدورة و تاريخها و زمن البدء و النهاية و يرحب فيه بالمشاركين .

26. توضع لوحة إعلانية كبيرة داخل الصالة التدريبية توضع خلف المدرب و تحمل اسم المؤسسة و شعارها البرنامج والمدرب و مقر الدورة و تاريخها.

27. توضع لوحات ترحيبه وتحفيزية للمتدربين بالمداخل و الممرات الموصلة لمقر الدورة .

29. يتم التأكد بشكل دوري من نظافة دورات المياه و تعطيرها و تعقيمها و توضع بها لوحات ترحيبه بالمتدربين .(راجع الملحقات ـ ملحق التصميم المثالي للصالة التدريبية)

30- وجود عدد (2) جهاز حاسب آلي لإدارة عروض الدورة التدريبية.

31- وجود عدد (2) شاشة تلفزيون أمام المدربين لإدارة عروض البوربوينت بحج مناسب للرؤية.

البوفيه

يعد بوفيه للمتدربين بواقع مرتين في كل فترة تدريبية حسب جدول الفترات التدريبية والموضح به فترات الإستراحة ويشمل على مياه + عصيرات طازجة + معجنات + شاي + قهوة + كبتشينو + كيك (ويراعى التجديد و الابتكار و حسن التقديم) .

كما يتم وضع المواد التالية على طاولة المتدربين و لكل متدرب :

- قنينة مياه صحية نقية و أصلية كبيرة وتكون جديدة وباردة .
- يوضع كوب زجاجي نظيف لكل متدرب بجانب قنينة الماء .
- لكل متدربين توضع علبة محارم صحية جديدة على طاولة المتدربين .
- توضع على كل طاولة مجموعة من الحلوى التي تذاب بالمص و تكون من النوع المنعش الذي يحوي كمية سكاكر طبيعية للمساعدة على التنشيط .

الملازم التدريبية والمذكرات و المواد

تقدم لكل متدرب حقيبة تدريبية تحتوي على التالي :

- العرض التقدمي للبرنامج التدريبي مطبوعة بتنسيق برنامج Microsoft Office PowerPoint
- المادة العلمية للبرنامج التدريبي مطبوعة بتنسيق Microsoft Office Word .
- تمارين البرنامج التدريبي مطبوعة بتنسيق Microsoft Office Word

أساليب تقييم البرنامج التدريبي

1. وسائل تقويم من قبل المدرب و إدارة الدورة

التدريب هو عبارة عن سد فجوة الأداء و حتى ينجح البرنامج التدريبي فهناك منظومة من العوامل تساهم في إنجاح البرنامج و هي المدرب و إدارة الدورة و الخدمات و الصالة التدريبية والحقيبة التدريبية و الأهداف التدريبية و المتدربين و البيئة التدريبية الداخلية و الخارجية وعليه يتم تقويم الدورة قبل و أثناء و بعد لدورة حيث يتم عقد اجتماع قبل البرنامج التدريبي لتأكد من الاحتياجات التدريبية للمتدربين و معرفة الأهداف التدريبية لهم و للجهة التدريبية و استعراض البرنامج التدريبي و توزيع المهام على المشاركين في التنفيذ (راجع الملحقات - ملحق الاجتماع التقويمي للبرنامج -أهداف الاجتماع القبلي) كما يعقد اجتماع يومي بعد نهاية البرنامج التدريبي يومياً بربع ساعة و يستمر لمدة 30 دقيقة ويضم المدرب والجهة الهيئة التدريبية و مدير البرنامج و مدير الخدمات لاستعراض برنامج اليوم التدريبي و مناقشة وسائل التحسين في اليوم التالي (راجع الملحقات - ملحق الاجتماع التقويمي للبرنامج – اجتماع تقويم اليوم التدريبي) كما يعقد اجتماع ختامي بعد نهاية البرنامج التدريبي و لمدة ساعة للتقويم النهائي للبرنامج و يذكر به توصيات للتحسين في البرنامج عند عرضه مرة أخرى (راجع الملحقات - ملحق الاجتماع التقويمي للبرنامج – اجتماع التقويم النهائي للبرنامج)

و يعتمد في التقويم الأولي لوحة التوقعات واستمارات الخبرات للمتدربين (راجع الملحقات - ملحق لوحة التوقعات و استمارة الخبرات للمتدربين) حيث يتم الطلب من المشاركين تعبئة هذه الاستمارات قبل بدء البرنامج التدريبي أما التقويم أثناء و بعد البرنامج فيعتمد على أساليب الملاحظة و القياس و استمارات التقويم من المتدربين بشكل يومي ولوحة التقويم .

2 . وسائل التقويم من قبل المتدربين

أ. استمارات الخبرات (راجع الملحقات - ملحق لوحة التوقعات و استمارة الخبرات للمتدربين)

ب . استمارة التقويم اليومي و النهائي (راجع الملحقات . ملحق استمارة تقويم برنامج تدريبي)

ج . لوحة التقييم اليومي (راجع الملحقات - ملحق لوحة التقييم اليومي)

د . سلة الاقتراحات (راجع الملحقات - ملحق سلة الاقتراحات)

و يتم دراسة هذه الوسائل التقويمية بشكل دوري و تحليلها باستخدام برنامج اكسل بشكل يومي (راجع الملحقات - ملحق تحليل استمارة التقويم للبرنامج التدريبي)

بطاقة المتدربين ودورها في حساب الحضور والغياب للمتدربين

1. تقوم البرنامج التدريبي بإعداد بطاقات للمتدربين (تعلق على الصدر) و لوحات أسمية (توضع أمام كل متدرب أثناء جلوسه في الصالة التدريبية) لكل مشارك من المشاركين .
2. يخصص ركن خاص عند مدخل الصالة التدريبية لاستلام وتسليم البطاقات واللوحات الاسمية .
3. تقوم إدارة البرنامج التدريبي بوضع لوحة تنبيه للمشاركين بأهمية استلام البطاقة واللوحة عن الدخول للقاعة وتسليمها عن الخروج منها .
4. عند دخول المتدرب للقاعة بعد كل ستراحة أو فترة تدريبية أو خروجه منها يجب عليه أن يقوم بتسليم البطاقة واللوحة الاسمية .
5. تقوم إدارة البرنامج التدريبي بإحتساب وقت خروج ودخول المتدرب للصالة من خلال وجود اللوحة والبطاقة في ركن الاستلام .

شروط اجتياز البرنامج تدريبي

حتى يتمكن المتدرب من اجتياز البرنامج التدريبي لأبد من توفر الشروط و الضوابط التالية فيه :

1. حضور المتدرب ما لا يقل عن 90% من عدد ساعات البرنامج التدريبي مهما كانت الظروف التي يقدمها المتدرب وفي حال غياب المتدرب لمدة تصل في مجموعها خلال كامل فترة البرنامج التدريبي لمدة تزيد عن 5% من ساعات البرنامج التدريبي ساعة ونصف يقوم مدير البرنامج التدريبي بتوجيه خطاب تنبيه أولي للمتدرب وفي حال تواصل غياب المتدرب لمدة تزيد عن 10 % من مجموع ساعات البرنامج التدريبي خلال كامل البرنامج التدريبي يتم مخاطبة المتدرب وإشعاره بعدم توفر شروط اجتياز البرنامج التدريبي فيه نظاماً ولا يتم منحه بأي حال من الأحوال شهادة اجتياز البرنامج التدريبي.
2. أن ينفذ المتدرب كافة التمارين العلمية التي يطلبها منه المدرب في إطار البرنامج التدريبي .

شهادات البرامج التدريبية

يحصل المشارك متى ما اجتاز شروط المشاركة على الشهادة المعتمدة التالية :

- شهادة حضور للبرنامج التدريبي معتمدة من الجهة المنفذة للبرنامج التدريبي .

ضوابط عامة لابد من مراعاتها أثناء تنظيم البرنامج التدريبي

1. سيطبق على هذا البرنامج التدريبي معايير مؤسسة مهارات النجاح للإستشارات التعليمية والتربوية في إعتماد المحتوى العملي والفعاليات العملية للبرنامج التدريبي حيث يجب أن يكون كامل البرنامج التدريبي متوافق مع التالي :

أ. التوافق مع ضوابط وأحكام الشريعة الإسلامية والكتاب والسنة النبوية .

حيث أن كافة البرنامج التدريبي من جوانبه التنظيمية والعلمية وأنشطته وفعالياته يجب أن تنضبط بضوابط وأحكام الشريعة الإسلامية والكتاب والسنة النبوية .

ب. المبادئ والقيم .

حيث أن كافة البرنامج التدريبي من جوانبه التنظيمية والعلمية وأنشطته وفعالياته يجب أن تراعي المبادئ والقيم للمجتمع المقام به البرنامج التدريبي وبما يتوافق مع الشريعة الإسلامية .

ج. إحترام عقول المشاركين .

حيث يجب أن يجتهد كافة أطراف العلمية التدريبية في تقديم ما يحترم عقول المشاركين ، ويلبي إحتياجهم التدريبي ، ويضمن جودة العلمية التدريبية والتوازن بين المتعة والفائدة في العلمية التدريبية .

د. المنهجية العلمية .

ونعني بها أن كل ما يقدم في هذا البرنامج يجب أن يحوي إحالة لمراجع ومصادر عملية ذات مرجعية علمية مؤصلة ودقيقة ، ويمكن للجميع تطبيقة وفق هذه المنهجية العلمية .

ه. مراعاة الآثار .

إن كافة العلمية التدريبية بكافة جوانبها التنظيمية والعلمية وأنشطتها وفعالياتها يجب أن تراعي مبدئ أن يكون البرنامج التدريبي إيجابياً للمدرب وللمتدرب وللجهة المنظمة وللمجتمع ويراعي آثار ما سيقدم فيها على الجانب الديني والروحي والاجتماعي والصحي والأسري والإقتصادي والعلمي والعلمي والنفسي والعقلي .

2. المدرب الدكتور محمد بن علي شيبان العامري هو قائد فريق العمل في البرنامج التدريبي و يعبر رئيس الفريق و له الحق في الطلب من الجميع مضاعفة الجهد و العطاء كما أن له وحده حق التقييم الفني للمشاركين وإعتماد منحهم للشهادات من عدمه بناء إنجازهم للمعاير إجتياز البرنامج التدريبي .

3. يقوم منسق الدورة أو مديرها بعقد جلسة تعريفية خاصة مع المدرب قبل بدء البرنامج التدريبي بيوم على أقل تقدير يوضح له خلفية المشاركين و احتياجاتهم التدريبية و أبرز المشكلات التي تواجههم و تواجه المجتمع المحيط بيئتهم و خلفياتهم الدينية و الطائفية والثقافية و الدينية و الاقتصادية و الاجتماعية و الوظيفية .

4. تعقد يومياً في نهاية اليوم التدريبي جلسة لتقييم كل يوم تدريبي تضم المدرب و مدير الدورة والمنسق وذلك لدراسة ملاحظات المتدربين و المدرب و إدارة الدورة و العمل على تفعيل الدورة .

5. يمنع التدخين داخل الصالة التدريبية أو الممرات المؤدية إليها أو في دورات المياه و خاصة فريق تنظيم البرنامج الإداري و التسويقي و التدريبي .

6. يلتزم جميع الفريق التدريبي و الإداري و التسويقي باحترام أوقات الصلاة و أدائها في أوقاتها جماعة مع المتدربين لأنهم يمثلون قدوة لغيرهم حيث سيتم التوقف مع الأذان مباشرة لأداء الصلاة و لا يجوز بأي حال تأخيرها أو تعطيلها .

7. يمنع دخول أي شخص غير مشارك في البرنامج التدريبي لداخل القاعة إلا بإذن خاص من المدرب شخصياً و بما يخدم البرنامج التدريبي و للمدرب و حده حق تحديد دخوله من عدمه .

8. لا يسمح داخل البرنامج التدريبي مطلقاً بالإختلاط بين الرجال والنساء سواءً كان أثناء جلسات العمل أو التطبيق الفعلي للبرنامج التدريبي أو جلسات الإستراحة أو البوفية .

9. سيتم أخذ لقطات فوتوغرافية للدورة و المتدربين لغرض التوثق في موقع مهارات النجاح (WWW.SST5.COM) و في مطبوعات و أدلة و معارض المؤسسة و في كل ما من شأنه إبراز خدمات المؤسسة التدريبية علماً بأننا نراعي النقاط التالية عند عملية التوثيق :

1. عدم تصوير المشاركات إلا بالتنسيق و فق ضوابط المجتمع و قيمه.

2. عدم التصوير لغرض التصوير بل يكون التصوير للتوثيق .

3. سيتم حذف كل صورة نرى أنها لا تحافظ على رونق التدريب و المتدربين .

10. عدم تصوير أو تسجيل الجلسات التدريبية إلا بعد إستاذن المدرب أو مدير البرنامج التدريبي وإشعار المتدربين والمتدربات للتنبه ويجب أخذ موافقة خطية من كل متدرب بموافقته على تصويره ضمن البرنامج التدريبي ويجب أن يكون ذلك الإذن مكتوباً و موقعاً من المتدرب أو ولي أمره في حال كونه قاصراً . ويكون نص الموافقة بشكل التالي :

 في حال عدم رغبتك في التصوير التوثيقي للدورة نرجو إبلاغنا و إن كنت لا تمانع في ذلك فنرجو إكمال البيانات التالية :

( ) أوافق على أن تظهر صوري ضمن التوثيق الإعلامي للدورة و يحق لمهارات النجاح الاستفادة من تلك الصور في توثيق الدورة و استخدامها في موقعها الإلكتروني وعروضها التدريبية في العالم العربي .

11. يمنع بشكل قطعي على كل أطراف العلمية التدريبية (المدربين – المتدربين – الجهة المنظمة – الجهاز الإداري – الجهاز الفني – المساعدين – المنسقين – المسوقين) وكل من له علاقة بالبرنامج التدريبي التلفظ بما يسئ إلا أي جهة أو كيان و سياسة أو ثقافة أو أشخاص أو دول خارج إطار الدورة التدريبية .

12. لا يجوز الحديث أو توزيع إي إعلان أو برشور دعائي لأي جهة تدريبية أو مدربين أو جهات أخرى مهما كان نشاطها داخل الدورة التدريبية أو في سياقها أو في ردهاتها .

13. يمنع بشكل قطعي على كل أطراف العلمية التدريبية (المدربين – المتدربين – الجهة المنظمة – الجهاز الإداري – الجهاز الفني – المساعدين – المنسقين – المسوقين) وكل من له علاقة بالبرنامج التدريبي مهاجمة المدربين الأخرين أو الجهات التدريبية أو الاستخفاف بهم أو الإساءة إليهم

14. في حال حاجة احد المتدربين للتصوير بكاميرته الخاصة أو الكاميرا الملحقة بهاتفة المحمول لابد من الإستذان من الشخص أو المجموعة التي يود تصويرها ولا تتحمل الجهة المنظمة أو الجهاز التدريبي تبعات تصرفه الفردي .

15. في حال رغب أحد المتدربين أو المتدربات أو الجهة المنظمة أو أحد أطراف العملية التدريبية في تسجيل الدورة كاملة أو مقطع منها صوتياً أو تسجيل فيديو فلا بد من التنسيق مع إدارة الدورة و أخذ موافقتهم و نحن في العادة نسعد بمثل هذا التوثيق و نرحب به فقط نرجو التنسيق معنا .

16. لا يجوز جلب الاطفال إلى مقر الصالة التدريبية مطلقاً حتى لا يؤثر ذلك على مجريات العملية التدريبية .

17. لا يجوز للمتدرب أو المتدربة مطلقاً جلب أحد الأفراد مهما كانت صفته لمقر الصالة التدريبية و الطلب منه حضور جزء من الدورة مهما كانت الظروف و في حال رغبتك في ذلك نرجو التنسيق المسبق مع إدارة الدورة .

18. جهاز الهاتف الجوال (المحمول / الخلوي / النقال) وسيلة فعالة للاتصال و التواصل إلا أنه غير مرحب به أثناء سير الدورة التدريبية و لهذا سيطلب بشكل حازم من كافة المشاركين من المتدربين والمدربين خاصة والجهاز التنظيمي للبرنامج عدم استعماله مطلقاً أُثناء البرنامج التدريبي و من الممكن أن يكون أما مغلق أو على الصامت .

التغطية الإعلامية للبرنامج التدريبي

يتم تشكيل لجنة إعلامية من قبل شريك النجاح المنفذ للبرنامج التدريب بالتعاون مع العميل المقدم له البرنامج التدريبي لتغطية البرنامج التدريبي وإبرازه إعلامياً من خلال التالي :

- تغطية صحفية بالصحف اليومية .
- تغطية تلفزيونية من خلال تنظيم رسالة إعلامية عبر القنوات الفضائية .
- التغطية الإعلامية من خلال موقع المنظمة المقدم لها البرنامج التدريبي الإلكتروني .
- التوثيق الإعلامي لفعاليات البرنامج التدريبي .
- التغطية الإعلامية وإبراز التقرير التدريبي للبرنامج التدريبي والتقرير المصور على الموقع مهارات النجاح للإستشارات التعليمية والتربوية .
- التغطية الإعلامية وإبراز التقرير التدريبي للبرنامج التدريبي والتقرير المصور على الموقع الإلكتروني لشريك النجاح المنفذ للبرنامج التدريبي.