



Admin



Tools



Presentation



Workshop



Booklet

ISE[©]

Training Mix

نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[©]
تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

لا يجوز نسخ أو استعمال أي جزء من هذا الكتاب في أي شكل من الأشكال أو بأي وسيلة من الوسائل - سواء التصويرية أو الإلكترونية أو الميكانيكية، بما في ذلك النسخ الفوتوغرافي والتسجيل على أشرطة أو سواها وحفظ المعلومات أو استرجاعها - من دون الحصول على إذن خطي مسبق من المؤلف.

العنوان الرئيسي: نظام المزيج التدريبي (آيز)
العنوان الفرعي: تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية
المؤلف: أشرف بن محمد غريب

الطبعة الثانية

جميع الحقوق محفوظة

© أشرف غريب، 2016-2025

@ibnghareeb

جميع الصور المستخدمة في تصميم هذا الكتاب تم استخدامها
بواسطة ترخيص الاستخدام المسموح به تجاريا من الشركات
التالية:

unsplash.com

pexels.com

pixabay.com

freepik.com

vecteezy.com

shutterstock.com

stock.adobe.com



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جميع الحقوق محفوظة © 2025 فانتج

لا يجوز إعادة إنتاج أو نقل أي جزء من هذا المطبوع بأي شكل أو بآية طريقة أو لأي غرض من الأغراض، سواء كان بطريقة الكترونية أو ميكانيكية بما في ذلك النسخ والتصوير والتجسيل أو بأي نظام لاختزان أو استرجاع المعلومات بدون موافقة صريحة ومكتوبة من مؤسسة مهارات الشرق، علماً بأن هذه المادة محفوظة ومسجلة وخاضعة لنظام الملكية الفكرية.



نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©

تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

للحصول على تمثيل واعتماد تقديم
البرنامج في أنحاء العالم يمكن التواصل
www.vantages.ca



Training Mix

Information . Skills . Experiences

نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®] تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

فريق العمل

أشرف بن غريب	مدير المشروع
زياد عباس حازم	مدير تطوير الأفكار
عبير النعمان	تصميم وإخراج
نور سمير نور الدين	التصميم
سيّد أحمد عبيدو	
وليد فرغلي	
تهاني عباديلي	البحث العلمي
مي رجائي	
سعاد عبيدالله	
أمل عباديلي	الترجمة
إسراء رياض مكارم	
فاستليرن كندا	التحكيم
معهد القيادة والإدارة البريطاني ilm	

قائمة المحتويات

نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®]

- مفهوم المزيج التدريبي
- مكونات التدريب
- مكونات المزيج التدريبي

1

الحقيبة التدريبية (إعداد الحقائق)

- منهجية النظام لإعداد الحقائق
- خطوات البناء باستخدام النظام
- تكتيكات إعداد وبناء الحقائق بالنظام
- بناء الحقائق بطريقة توبكس

2

العروض التقديمية (تصميم)

- البحث عن أفضل العروض
- تصميم العروض

3

التطبيقات العملية (تطوير ورش العمل)

- تصميم الألعاب التدريبية
- مفهوم التطبيقات العملية
- تطوير ورش العمل

4

صندوق الأدوات التدريبية

- مواقع انترنت هامة
- برامج هامة
- بناء المكتبة السحابية
- الألعاب التدريبية
- ورش العمل
- النماذج

5

الوثائق الإدارية (إدارة أعمال التدريب)

- مفهوم إدارة أعمال التدريب
- الاحتياجات التدريبية
- محاور التدريب
- خطة التدريب
- العروض التسويقية
- مؤشرات الأداء
- التقارير الإدارية
- قوائم المراجعة

6

التعليم هو السلاح الأقوى الذي
يمكنك استخدامه لتغيير العالم

نيسلون مانديلا (18 يوليو، 1918 – 5 ديسمبر 2013)

سياسي مناهض لنظام الفصل العنصري في جنوب أفريقيا وشغل منصب رئيس جنوب أفريقيا 1994-1999 وكان أول رئيس أسود لجنوب أفريقيا، انتخب أول انتخابات متعددة وممثلة لكل الأعراق



مقدمة

تسعى مراكز التدريب والجهات المتخصصة في تطوير الموارد البشرية من إدارات وأقسام ومؤسسات، إلى تطوير الحقائق التدريبية بغرض توفير مواد علمية وعملية تتيح للقائمين على التدريب تكريس جل عملهم في العملية التطويرية لتمكين المتدربين من اكتساب المهارات وتقليص الفجوة بين الواقع الحالي لأداء مهام العمل أو المهام الحياتية إلى الواقع المأمول.

يعمل المختصين في مجال التدريب دائماً على تقديم المواد العلمية باجتهادات شخصية أو وفق معايير قياسية محلية وعالمية، وتبقى عملية التحسين مستمرة لأن متطلبات السوق ترتقي إلى مستويات متقدمة دائماً، نتيجة تطور الأعمال التجارية والصناعية والحكومية والاجتماعية أيضاً، وهذا التطور يدفع عجلة التقدم في التدريب إلى إيجاد طرق أفضل لتدريب الموارد البشرية، من خلال تنظيم الدورات وإعداد الحقائق التدريبية

مؤسسة مهارات الشرق هي مؤسسة متخصصة في تطوير الأعمال وصناعة المحتوى لإثراء المعرفة وتقوم بتطوير مواد التدريب والوسائل المساندة، ولم تنطلق بهذه المهنية المتخصصة، بل بدأت أعمالها كمركز تدريب متخصص في تطوير الموارد البشرية في مجال التعلم السريع منذ عام 2006م، ثم قرر مجلس الإدارة تغيير مسار العمل، بإغلاق مركز التدريب، والتخصص في مجال تقديم الخدمات التدريبية للجهات المتخصصة في التدريب من مراكز ومعاهد تدريب وجامعات وأقسام تدريب وإدارات متخصصة في تطوير الموارد البشرية عام 2008م.

كانت الخدمات المساندة للتدريب، موجهة ومتخصصة في تلبية إحتياجات العملاء، حتى عام 2010م، حيث بدأ فريق العمل على تحسين عمليات تنظيم دورة تدريبية يسعى العميل إلى تقديمها كمرحلة أولى إلى عدد 1000 متدرب، ومن هنا إنطلقت الفكرة، للبدء في البحث عن منهجية متخصصة في تطوير نظم التدريب وبناء الحقائق التدريبية

نتيجة البحث، لم تكن هنالك منهجية قابلة لخدمة متطلبات السوق في منطقة الخليج والوطن العربي، منهجية متكاملة تتيح للباحثين بناء حقبة تدريبية وتنظيم دورة تدريبية بغض النظر عن مجال التدريب، وفي عام 2011م وضعت أول فكرة لتأسيس منهجية متخصصة تخدم أعمال تنظيم الدورات التدريبية وبناء الحقائق، ولم يكن هنالك نظام متكامل، حتى أنهى فريق العمل جميع المشاريع مع نهاية العام.

في عام 2012 وضع النظام ليخدم أعمال فريق العمل مع شراكة جديدة لشركة لنك التي بدأت أعمالها في عام 2012م، لتتم في نهاية العام إنجاز سبعة مشاريع متكاملة لتنظيم دورات تدريبية وبناء حقائب تدريبية متخصصة في مواضيع مختلفة ثم توالى الإنجازات لتصل إلى عام 2013 بوجود منهجية متكاملة ونظام يعمل وتم إنجاز عدد من المشاريع التدريبية وبناء الحقائب التدريبية وفقه.

اليوم وبعد تطبيق مفاهيم نظام المزيج التدريبي (آيز) © لمدة أربعة سنوات متتالية وإنجاز عدد من المشاريع التدريبية، نضع هذا النظام بين أيديكم ليخدم جميع العاملين في مجال تنظيم البرامج والدورات وإعداد الحقائب التدريبية، بشكله النهائي، للتحقق الاستفادة من النظام المتكامل.

أشرف بن محمد غريب

مدير تطوير الأعمال

فانتج كندا الممثل المعتمد للشرق الأوسط وشمال أفريقيا

Vantages 

دراسة حالة النظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©

عندما نعمل على تطوير حقيبة تدريبية ندرك جيدا كم من الوقت يمضي لإنجاز مهمة تبدوا للوهلة الأولى واضحة تماما ولكنها في كل مرة تستغرق الكثير من الوقت وتجعلنا نخرج أفضل ما لدينا مع الوقت نفقد الكثير من ابداعاتنا السابقة في كل محاولة جديدة لعمل حقيبة تدريبية جديدة

نظام المزيج التدريبي نظام عملي لاعداد الحقيبة التدريبية مع الاحتفاظ بكل الخبرة التي تكونت لتستمر في التطوير بشكل متراكم ومتنامي



حقائب تدريبية

طورت على نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©

تحسين أداء العمل في تنظيم حقيبة المدرب وآلية العمل للمدربين على تدريب حقيبة الخدمة المميزة CSE	2011 2012
إعداد ثلاثة حقائب تدريبية في تطوير الذات والتخلص من الضغوط ومهارات التعامل جامعة الملك خالد	2013
تطوير سبعة مشاريع عمل لحقائب وارف مع تطوير متكامل وفق نظام مزيج التدريب ثلاثي الأبعاد	2014
تطوير حقيبة المفتشين وزارة العمل وحقيبة الموظف الجديد وزارة الزراعة وحقيبة العمل التطوعي ارامكو	2014
تطوير حقيبة تدريب مشروع الأوقاف وحقيبة الخدمة المتميزة هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر	2015
بناء حقيبة مهارات التواصل الفعال في بيئة العمل موجهة لتطوير مهارات موظفي أكاديمية العمل	2016
إنجاز تسعة حقائب في القيادة معتمدة من معهد القيادة البريطاني ilm لمشروع قيادي في سلطنة عمان	2017
إنجاز عدة حقائب معتمدة في تطوير ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة، معتمدة من فاستليرن كندا	2020 2024



Training Mix

هذا ليس كتاباً تم العمل على تأليفه أو حقبة تدريبية قمنا بتطويرها، إنه مجرد دليل الاستخدام الخاص الذي نعتمد عليه في تطوير منتجاتنا، وقمنا بتعديله وتطويره والعمل على تحسينه ليخدم فرق العمل في مؤسستنا، وهو سر من الأسرار، لم نطرحه للاستخدام والنشر، إلا حين إمتلكنا سرا جديداً

أشرف بن محمد غريب
مدير تطوير الأعمال - فانتج كندا



مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®] تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

1

أولاً: مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®]

- مفهوم المزيج التدريبي
- مكونات التدريب
- مكونات المزيج التدريبي



Training Mix

Information . Skills . Experiences

هكذا ندرب

نقدم خمسة منتجات فعالة تساعد المدرب والمتدربين على عقد دورة تدريبية احترافية فعالة، تحقق أهداف التدريب وفق دراسة الاحتياجات التدريبية، وتخدم جميع أطراف التدريب

Booklet

الحقيبة التدريبية | مادة علمية احترافية إبداعية فعالة تساعد المدرب والمتدربين لإتمام الدورة التدريبية



1

Workshop

التطبيقات العملية | كل ما يلزم لاكتساب مهارة من ورش العمل والتمارين والألعاب التدريبية



2

Presentation

شرائح العرض | مصممة باحترافية تعتي بالمظهر والمخبر وتساعد المدرب والمتدربين في جلسات التدريب



3

Tools

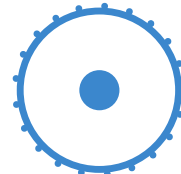
الأدوات الفنية | تقدم للمدرب والمتدربين أدوات مساندة تساعد في تدريب الدورة واكتساب المهارات



4

Admin

الوثائق الإدارية | إدارة أعمال التدريب، تنظيم الدورة وبناء الحقيبة التدريبية، بوثائق ونماذج وتقارير وقوائم واستبيانات



5

مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©

التدريب

تقديم معرفة واكتساب مهارة وتكوين عادة تمكن المتدرب من تطوير أداء المهام وهذا التعريف يوضح المكونات الثلاثة الرئيسية للعملية التدريبية

معرفة

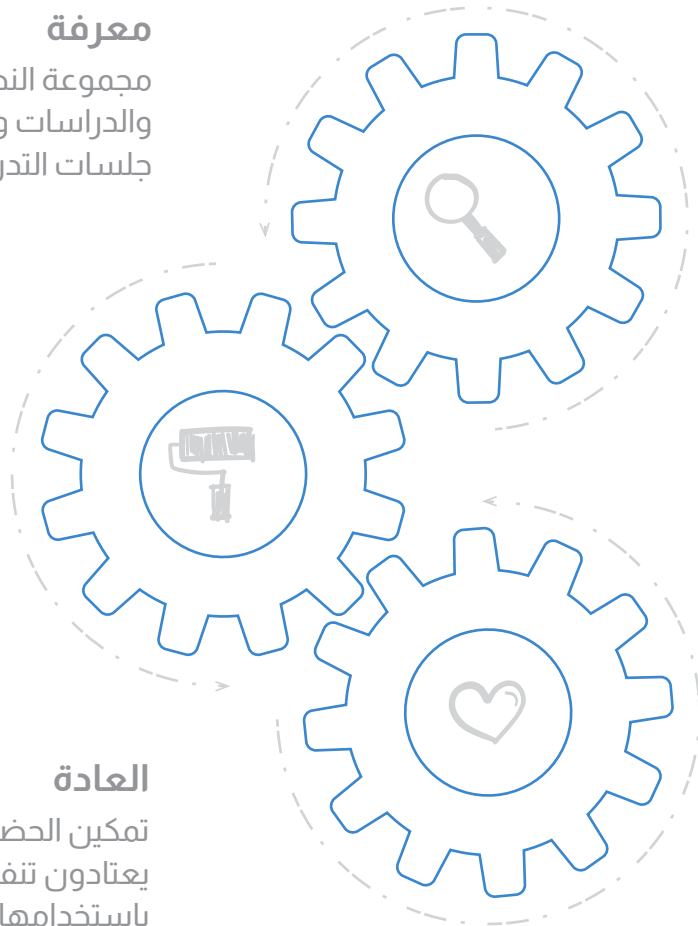
مجموعة النظريات والقواعد والقوانين والقصص والدراسات والاحصائيات، التي يتم عرضها في جلسات التدريب لتوضيح الفكرة.

المهارة

ما يتطلب إتقانه لتنفيذ مهمة عمل، مثل مهارة التفاوض ومهارة الاتصال وغيرها.

العادة

تمكين الحضور من تحويل المهارة إلى عادة يعتادون تنفيذ المهام والخطط وتحقيق الأهداف، باستخدامها في حياتهم المهنية والشخصية أيضا.



الرؤية

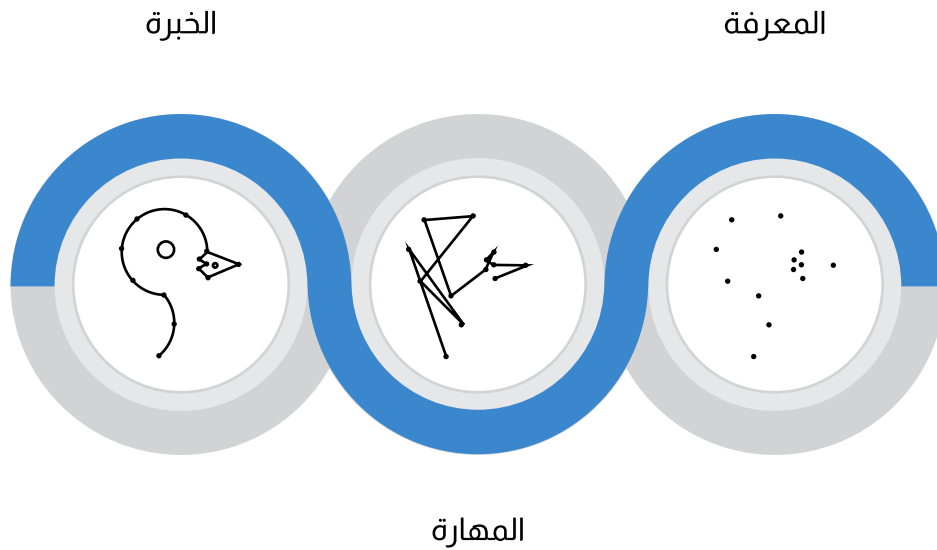
التدريب وفق منهجية تيسر تنظيم التدريب وبناء الحقائق التدريبية والعمل على تطويرها.

المهمة

مهمتنا توظيف الخبرة في تقديم نظام يمكن المدرب والمتدربين من عقد دورة تدريبية بطريقة تحقق أهداف التدريب وتمكنهم من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لتغيير السلوك وتكوين عادات تساهم في تطوير الأداء.

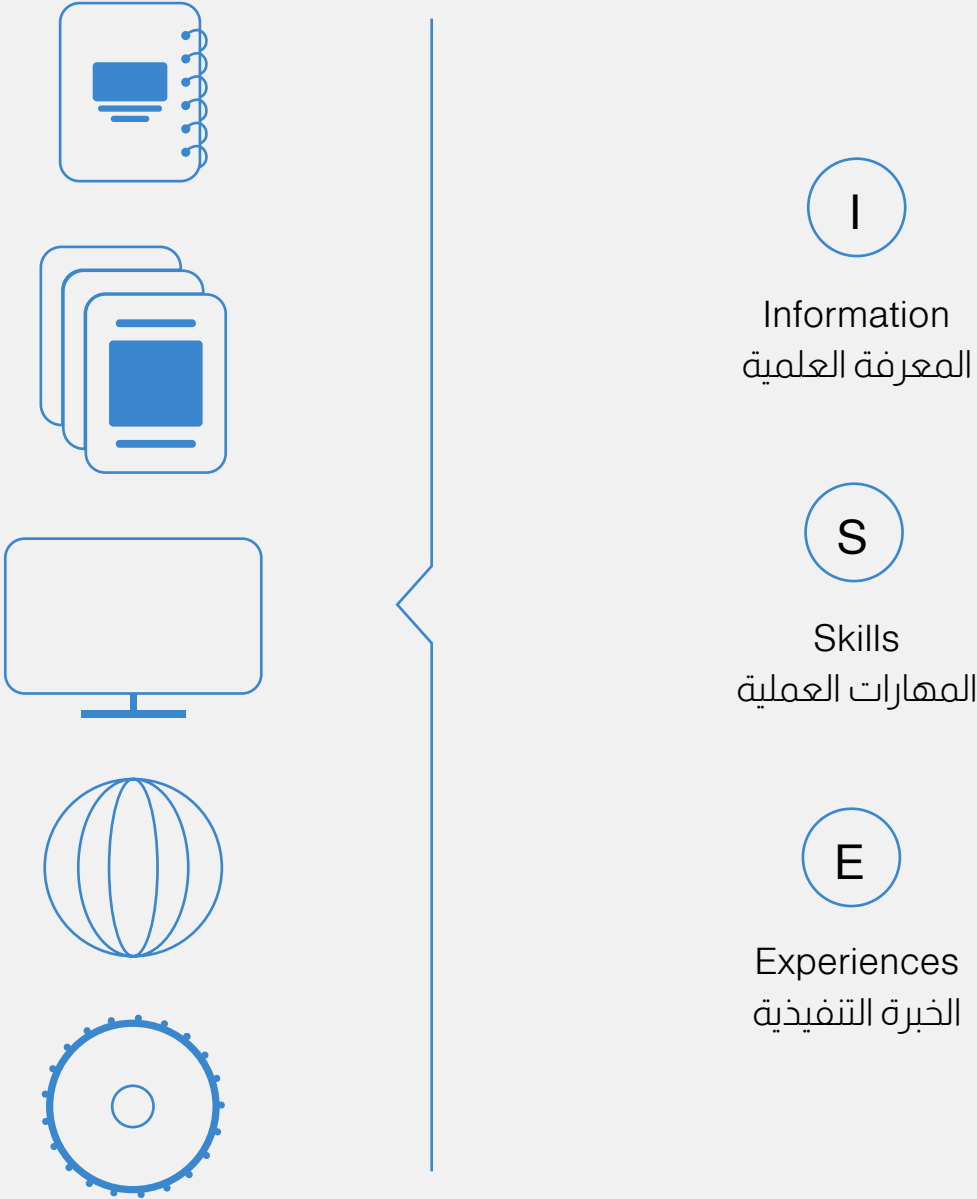
نظام المزيج التدريبي آيز - ISE®

ثلاثة مكونات رئيسية تحقق أهداف التدريب وتعمل على تغيير السلوكيات وتكوين العادات لدى المتدربين وتمكنهم من تطوير أداء المهام.

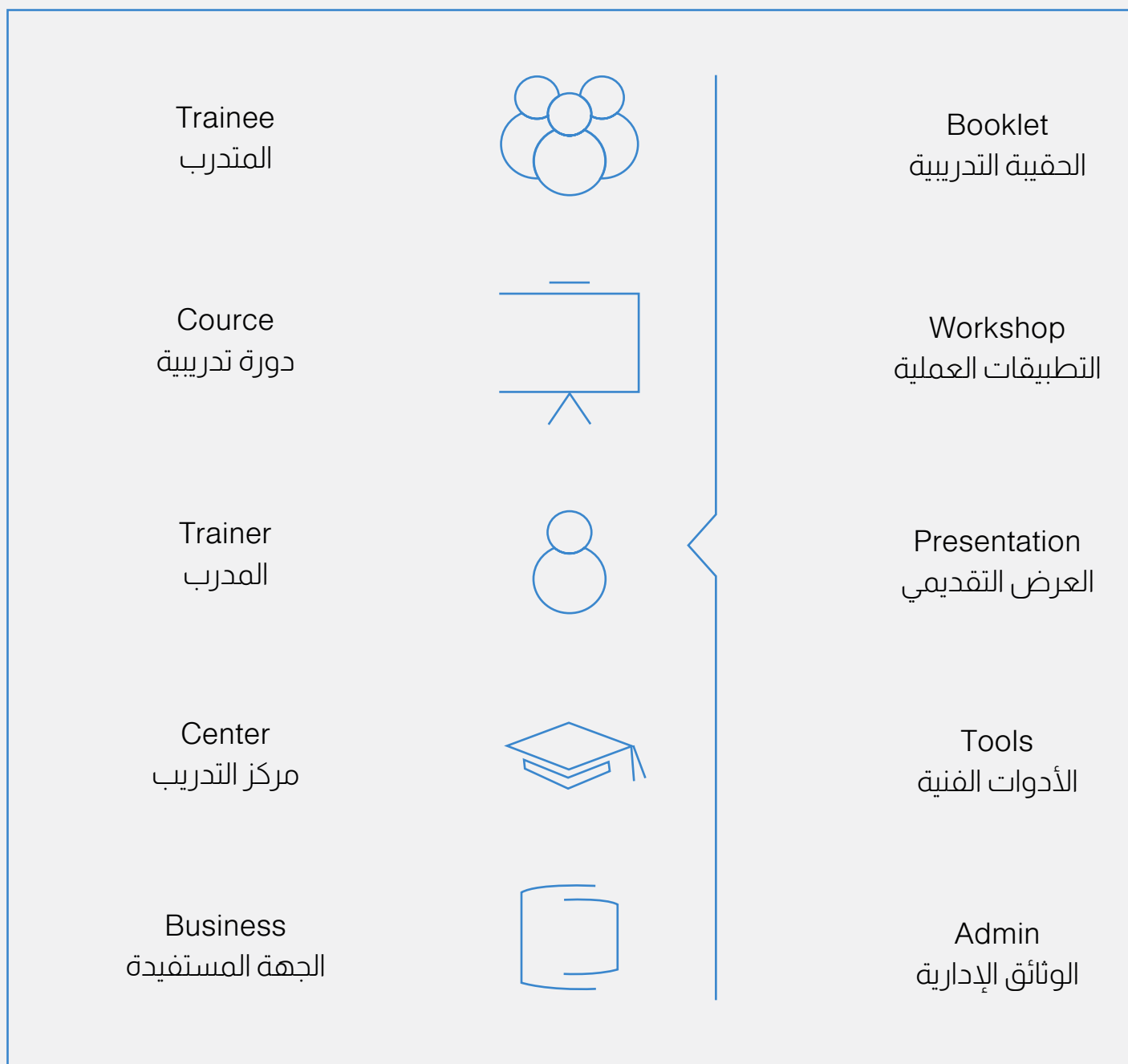


مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®]

مزيج من ثلاثة مكونات تنتج خمسة منتجات لإعداد مدرب محترف في إعداد دورة إبداعية تمكن المتدربين من تطوير مهاراتهم العملية. كما تساعد جهة التدريب على قياس الأثر التدريبي وتساعد المركز التدريبي في إعداد دورة متكاملة.



ربين من إكتساب مهارات تكون عادات لتطوير الأداء في أدوار الحياة: (الشخصي والعملي والإجتماعي)،



مستخدمين المزيج التدريبي (آيز)

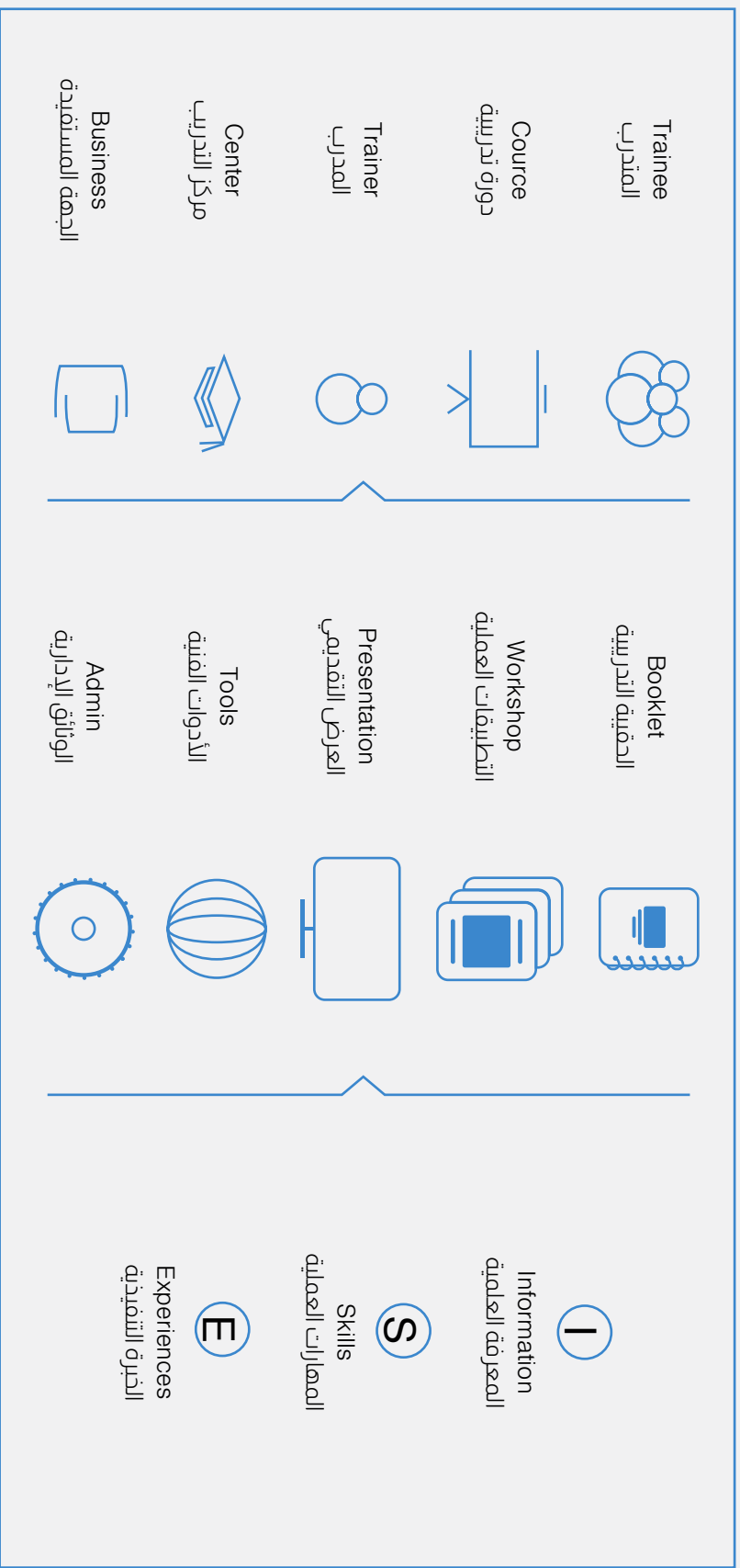
ج التدريبي (آيز)



مفهوم نظام المزيج التدريبي، بورقة واحدة، كفيل أن يشكل وعي جديد وثورة هائلة في تغيير التفكير حول إمكانية تنظيم الدورات التدريبية وتصميم الحقائق التدريبية بكل منتجاتها، من ورش عمل ومادة علمية وتطبيقات عملية وغيرها.

صفحة واحدة مخطط صورة شمولية مفهوم نظام المزيج التدريبي آير - ISE[®]

مزيج من ثلاثة مكونات تتيج خمسة منتجات لإعداد مدرب محترف في إعداد دورة إبداعية تمكن المتدربين من إكتساب مهارات تكون عادات لتطوير الأداء في أدوار الحياة: (الشخصي والعملي والإجتماعي)، كما تساعد جهة التدريب على قياس الأثر التدريبي وتساعد المركز التدريبي في إعداد دورة متكاملة



مستخدمين المزيج التدريبي (آير)

منتجات المزيج التدريبي (آير)

مكونات المزيج التدريبي (آير)

مدخل مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©

ثلاثة مكونات كل منها مقسم إلى أجزاء تساعد في:

1. تنظيم الدورة التدريبية
2. إعداد المدرب المحترف
3. بناء الحقبة التدريبية
4. تطوير التطبيقات العملية

في نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد نعتمد على ثلاثة مكونات رئيسة لتنظيم الدورة وبناء الحقبة يجب أن تحتوي الدورة والحقبة على المعرفة والمهارة والخبرة كل مكون من مكونات النظام يحتوي على أجزاء تساعد في تنظيم الدورة وبناء الحقبة وهي عبارة عن لبنات البناء



المعرفة العلمية Information

تتمثل المعرفة العلمية في منتج الحقيبة التدريبية ومنتج العرض التقديمي ومنتج الأدوات الفنية والتي تحتوي المعرفة مقسمة إلى عشرة أجزاء، أجزاء المعرفة تستخدم أيضا في العملية التعليمية..

مفاهيم	نقاط	خطوات	شاهد	إحصاءات
دراسات	قصص	صور	مؤشرات	أفكار

المهارات العملية Skills

تتمثل المهارات العملية في منتج الحقيبة التدريبية ومنتج العرض التقديمي ومنتج الأدوات الفنية والتي تحتوي المهارات مقسمة إلى عشرة أجزاء، تستخدم أجزاء المهارات في إكتساب المهارات العملية لتمكين المتدربين.

أفلام	حوار	ورش عمل	ألعاب	بحث علمي
لوحات	تمارين	نماذج	مشاريع	تجارب

الخبرة التنفيذية Expert

تتمثل الخبرة التنفيذية في منتج الحقيبة التدريبية ومنتج العرض التقديمي ومنتج الأدوات الفنية ومنتج التطبيقات العملية ومنتج الوثائق الإدارية مقسمة إلى أجزاء، الخبرة المكتسبة من المدرب وأخصائي التدريب، تستخدم التجربة لتمتين المتدربين.

وثائق	نماذج	أدوات	خطط	إجراءات
عروض	مؤشرات	قوائم	عقود	تقارير

مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©

هو نظام تدريبي مبتكر يهدف إلى إعداد مدرب محترف وتصميم دورة تدريبية متكاملة تحقق أهداف التدريب من خلال دمج ثلاثة مكونات رئيسية: **المعرفة العلمية، المهارات العملية، والخبرة التنفيذية**. كل مكون يشكل جزءاً مهماً من بناء الدورة التدريبية والحقيقية التدريبية، ويعمل على تعزيز التجربة التعليمية وتمكين المتدربين من اكتساب المهارات وتنمية الأداء.

1. المعرفة العلمية (Information):

تمثل المعرفة العلمية الجانب النظري في الدورة التدريبية، وهي الأساس الذي تُبنى عليه المادة العلمية المقدمة للمتدربين. تحتوي المعرفة على 10 أجزاء رئيسية تُستخدم في إعداد المادة التدريبية، وهي: المفاهيم والنقاط والخطوات والإحصاءات والمؤشرات والقصص والدراسات والصور والأفكار والشواهد.

2. المهارات العملية (Skills):

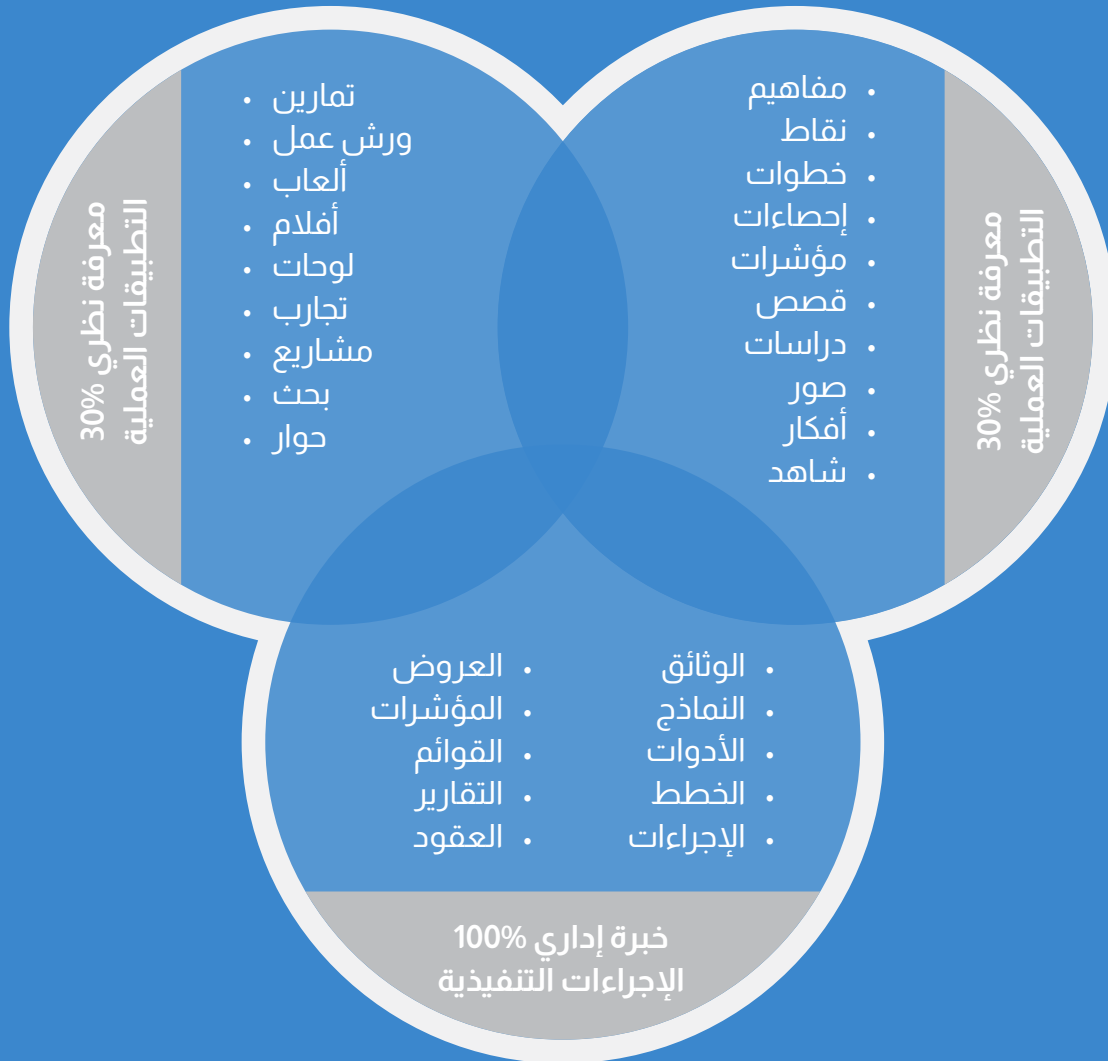
تركز المهارات العملية على التطبيق العملي الذي يمكن المتدربين من تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسات فعالة. يتضمن هذا المكون أدوات وأنشطة تعزز اكتساب المهارات من خلال: التمارين وورش العمل والألعاب والأفلام واللوحات والتجارب والمشاريع والبحث والحوار.

3. الخبرة التنفيذية (Expert):

تعكس الخبرة التنفيذية الجانب العملي المجرب، الذي يعتمد على توثيق العمليات الإدارية وتنظيم التدريب. يحتوي هذا المكون على: الوثائق والنماذج والأدوات والخطط والإجراءات والعروض والمؤشرات والقوائم والتقارير والعقود.

يوفر نظام آيز إطاراً شاملاً يمزج بين المعرفة النظرية، والتطبيق العملي، والخبرة المجربة. يهدف إلى تمكين المتدربين من تحويل المعلومات إلى عادات وسلوكيات إيجابية تعزز أدائهم في الحياة الشخصية والمهنية والاجتماعية. كما يساعد المدرب والمراكز التدريبية على تقديم دورات احترافية متكاملة تقيس الأثر التدريبي وتحقق أهداف التعلم بشكل فعال.

مخطط مبسط مكونات نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد آيز - ISE © والأجزاء التي يعتمد عليها في تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية



يعتمد نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد على دمج المعرفة النظرية والتطبيق العملي مع الخبرة المجربة لتعكس نظاما متكاملًا لإنتاج مادة علمية وعرض تقديمي وأدوات للتدريب تساعد في تنظيم التدريب بالإضافة إلى تطبيقات عملية بما فيها ورش عمل وتمرين وألعاب وأخيرًا الوثائق الإدارية الخاصة بإدارة أعمال التدريب

منتجات المزيج التدريبي آيز - ISE[®]

Booklet
الحقيبة التدريبية



Workshop
التطبيقات العملية



Presentation
العرض التقديمي



Tools
الأدوات الفنية



Admin
الوثائق الإدارية



إنجازات المزيج التدريبي آيز - ISE[®]

3	مكونات رئيسية لنظام المزيج التدريبي آيز - ISE [®]
10	أجزاء تمثل لبنات البناء لكل مكون من مكونات النظام الثلاثة
20	جزء هي لبنات البناء الأساسية للموضوعات العلمية والتطبيقات العملية
30	جزء مجموع أجزاء مكونات النظام
6	سنوات استغرقت عملية بناء النظام خطوة بخطوة
5	منتجات رئيسية يقدمها نظام المزيج التدريبي آيز - ISE [®]
10	أدوات مبتكرة تم إبداعها من نظام المزيج التدريبي آيز - ISE [®]

مكونات نظام المزيج التدريبي ثلاثي تدريبي آيز - ISE ©

ثلاثة مكونات كل منها مقسم إلى أجزاء تساعد في:

1. تنظيم الدورة التدريبية
2. إعداد المدرب المحترف
3. بناء الحقبة التدريبية
4. تطوير التطبيقات العملية

في نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد نعتمد على ثلاثة مكونات رئيسة لتنظيم الدورة وبناء الحقبة
 يجب أن تحتوي الدورة والحقبة على المعرفة والمهارة والخبرة
 كل مكون من مكونات النظام يحتوي على أجزاء تساعد في تنظيم الدورة وبناء الحقبة وهي عبارة
 عن لبنات البناء

المعرفة العلمية Information

مفاهيم	نقاط	خطوات	شاهد	إحصاءات
دراسات	قصص	صور	مؤشرات	أفكار

المهارات العملية Skills

أفلام	حوار	ورش عمل	ألعاب	بحث علمي
لوحات	تمارين	نماذج	مشاريع	تجارب

الخبرة التنفيذية Expert

وثائق	نماذج	أدوات	خطط	إجراءات
عروض	مؤشرات	قوائم	عقود	تقارير

تمرين 1 أجزاء إضافية

أكتب أجزاء المعرفة وأجزاء المهارة وأجزاء الخبرة التي لم تجدها في مكونات نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد. مفهوم التدريب



أجزاء المعرفة

.....

.....

.....

.....

.....

.....

أجزاء المهارة الإضافية

.....

.....

.....

.....

.....

.....

أجزاء الخبرة الإضافية

.....

.....

.....

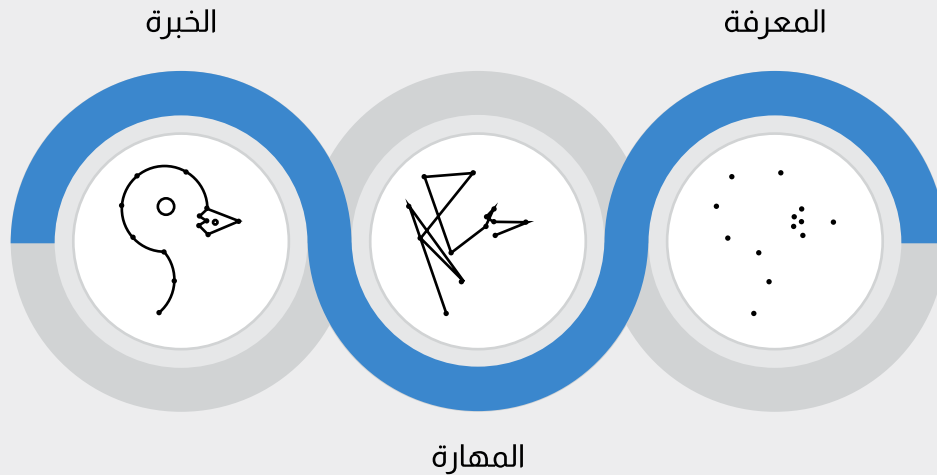
.....

.....

.....

الدورة التدريبية

تقديم معرفة ومهارة بخبرة تمكن المتدربين من تحقيق الهدف من التدريب في تطوير الأداء من خلال مكونات نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد آيز - ISE ©



حوار | مفهوم التدريب

ما تعريفك لمفهوم التدريب؟

.....

.....



تعريف | الدورة التدريبية

"التدريب إعطاء معلومات وإكتساب مهارات وتغيير قناعات"

د. طارق سويدان



التدريب الفعال

تنظيم الدورة التدريبية وإعداد المدرب المحترف وبناء الحقبة التدريبية وورش العمل يتم من خلال منتجات نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد (آيز) ISE© والتي تتم بعمليات متناغمة باستخدام الأدوات الفنية والوثائق الإدارية للعمل على تنظيم فعال



Admin
وثائق إدارية



Tools
أدوات فنية



Presentation
عرض تقديمي



Workshop
تطبيقات عملية



Booklet
حقبة تدريبية

دراسة حالة | جامعة الملك سعود

ما تهتم الجامعات المتميزة بتطوير حقائب تدريب متخصصة، تعمل كأدوات مساندة في العملية التدريبية، وخلال سنوات من العمل مع جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، قامت الجامعة باستقطاب مئات المدربين والمدربات للمساهمة في تطوير مهارات الطلاب في جانب المهارات الشخصية، أو ما يعرف بالمهارات المرنة، وكانت كل دورة تدريبية تخضع لقدرات المدربين في تقديم الدورات بناء على مهاراتهم الشخصية.

هذه الحالة تتكرر في العديد من دور الخبرة ولكن مع الوقت يتبين لك أنك تقوم فقط بتكرار تجارب أحادية، بينما العمل على تعظيم دور البناء في تكوين حقبة تدريبية متخصصة يعني أنك قادر على بناء شيء مختلف، وهذا يؤدي إلى نتائج أفضل.



كيف يعمل مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©

يحدد المكونات والأجزاء التي يجب أن تتكامل في تنظيم الدورة التدريبية وإعداد المدرب المحترف وبناء الحقيبة التدريبية والتطبيقات العملية (ورش العمل والتمارين والألعاب)

تجربة | بناء حقيبة تدريبية

لو قدر لك، بناء حقيبة تدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي وأردت أن تطبق الخطوات اليسيرة لعمل ذلك، فماذا تفعل؟!



أولاً: تقوم بتحديد أهداف التدريب والنواتج من التدريب.
ثانياً: تضع المحاور الرئيسية للتدريب.
ثالثاً: تبدأ في بناء وحدات مواضيع لتغطي كل محور من محاور التدريب.
وهنا يبدأ دور النظام في العمل، حيث تبدأ في بناء الموضوع من خلال دمج عنصري المعرفة والمهارة، وتضع مكونات متنوعة.

تنوع المكونات من عشرين مكون، وهما أجزاء الموضوعات العلمية (المعرفة) وأجزاء التطبيقات العملية (المهارة).

فكرة الأجزاء العشرة للموضوعات العلمية التي تشكل نموذج المعرفة والعشرة أجزاء للتطبيقات العملية التي تشكل نموذج المهارة، هي تنوع يمنح المدرب أو الأخصائي الذي يعمل على بناء الحقيبة التدريبية، طاقة قوية لإيصال معلوماته وأفكاره وتحويلها إلى مهارات باستخدام تنوع كبير جداً من لبناء البناء وهي أجزاء المعرفة والمهارة العشريون.

يبدوا النموذج للوهلة الأولى رائعاً ولكنه مع الوقت سيظهر سحره، لأن فيه سر كبير وهو قدرة التنوع والتناغم التي تطرحها الأجزاء لكل من المعرفة والمهارة في البناء للحقيبة والعروض والتطبيقات وكل شيء يتطلبه التدريب.



الخبرة التنفيذية Expert



المهارات العملية Skills



المعرفة العلمية Information



نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد (آيز) ISE©

الموضوعات العلمية (المعرفة)

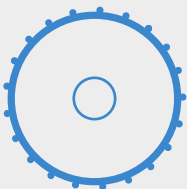
أفكار	مؤشر	شاهد	صورة	قصة	دراسة	إحصائية	نقاط	خطوات	مفاهيم
-------	------	------	------	-----	-------	---------	------	-------	--------

التطبيقات العملية (المهارة)

نموذج	ورشة	لوحة	بحث	نموذج	تجربة	حوار	مشروع	تمرين	لعبة
-------	------	------	-----	-------	-------	------	-------	-------	------

الإجراءات التنفيذية (خبرة)

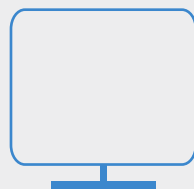
التقارير	العقود	القوائم	الأدوات	العروض	الإجراءات	الخطط	الجدول	النماذج	الوثائق
----------	--------	---------	---------	--------	-----------	-------	--------	---------	---------



Admin
وثائق إدارية



Tools
أدوات فنية



Presentation
عرض تقديمي



Workshop
تطبيقات عملية



Booklet
حقيبة تدريبية

ثلاث مكونات لبناء الحقيقة التدريبية في النظام

في نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد نعتمد على ثلاثة مكونات رئيسة لتنظيم الدورة وبناء الحقيقة يحب أن تحتوي الدورة والحقيقة على المعرفة والمهارة والخبرة، كل مكون من مكونات النظام يحتوي على أجزاء تساعد في تنظيم الدورة وبناء الحقيقة وهي عبارة عن لبنات البناء.

المكون الأول: المعرفة (الموضوعات العلمية)

مفاهيم تتضمن الشرح والقواعد والتعاريف والنظريات.
خطوات المعرفة المحددة بخطوات إجرائية أو طرق تنفيذ المهام المحددة.
نقاط المعرفة المصاغة على شكل نقاط توضيحية، أو تعداد، أو نتائج.
إحصائيات الأرقام الإحصائية بكل أشكالها
دراسة حالة الدراسات والأبحاث العملية الموثقة
قصة قصيرة القصص التحفيزية أو التنويرية أو التوضيحية
صور ليس فقط الصور، وإنما كل ما هو مصور، مثل الرسوم البيانية والخرائط الذهنية والجدول والنماذج والرسوم التوضيحية والصور وخرائط المعرفة.
استشهادات من الأمثلة والحكم وأقوال المشاهير والآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة، والأبيات الشعرية.
أفكار مثل الأفكار الجانبية والتلميحات وعبارات التذكير.
مؤشرات الأرقام غير الإحصائية من دراسات أو نظريات أو قواعد بلغة الأرقام.

المكون الثاني: المهارة (التطبيقات العملية)

ورش العمل التطبيقات العملية لتحويل المعرفة.
الحوار الأسئلة الاستنتاجية والتحفيزية والتنويرية
التمارين جميع التمارين الورقية والاستبيانات والاختبار القبلي والبعدي
الألعاب جزء من التطبيقات العملية يعتمد على ألعاب.
الأفلام تقديم المقاطع المصورة الموثوقة من الأفلام الوثائقية والتعليمية

المشاريع البحث العلمي، والتطبيقات الجماعية، والأعمال الفردية لتطبيق المهارات.
وسائل إيضاح جميع البوسترات واللوحات التي تستخدم في التدريب وورش العمل
النماذج الوسائل الورقية التي يمكن إعادة استعمالها في العمل
التجربة وسيلة للتطبيقات العملية والتجربة
بحث واجب عملي للبحث عن مقال أو معرفة أو مقطع فيديو أو معلومة

المكون الثالث: الخبرة (الاجراءات التنفيذية)

في هذا الجزء نتكلم عن الوثائق والنماذج والأدوات والخطط والعروض البيعية وقوائم المراجعة والتقارير والعقود، وهي عشرة مكونات تستخدم في إدارة العملية التدريبية منذ بناء الاحتياجات التدريبية وأهداف التدريب حتى تنفيذ التدريب ونهاية بتقارير التدريب، ومكونات الخبرة العشرة هي:

الوثائق كل وثيقة عمل يمكن أن تستخدم في العملية الإدارية للتدريب.
النماذج مثل نماذج تقييم الدورة التدريبية ونماذج الشهادات وغيرها من النماذج.
الأدوات كل أداة يمكن أن تستخدم لإدارة وتنظيم وقيادة العملية التدريبية.
الخطط خطة التدريب وخطة الدورة وخطط تنفيذ التطوير للمهارات.
الإجراءات العمليات المنظمة على شكل إجراءات مكررة لإدارة التدريب.
العروض عروض البيع وعروض التسويق والعروض الفنية للتدريب.
المؤشرات الأرقام التي تستخدم لقياس نجاح العملية التدريبية.
القوائم قوائم المراجعة للتدقيق على جاهزية القاعة أو المواد التدريبية وغيرها.
التقارير التقارير الإدارية التي توثق العملية التدريبية ونتائجها لأغراض القياس والتحسين
العقود ما تم توقيعه مع الجهات لغرض لاتمام العملية التدريبية.
وينتج عنها: محاور التدريب، قوائم المراجعة، عروض التسويق، تقارير القياس، مؤشرات الأداء، أدوات التدريب، خطة التدريب، مصادر التعلم، محفزات العمل، سيناريو التدريب، شرائح العرض، الملخص التنفيذي، المكتبة السحابية، لوحات عرض، نماذج العمل، أدوات الألعاب، عروض التسويق، مسار العمل، الخرائط الذهنية، جداول العمل، بطاقات توصيف.

مكونين أم ثلاثة مكونات، في نظام المزيج التدريبي؟

عند بناء الحقيقة التدريبية، أو أثناء تصميم العروض التقديمية نحن لا ننظر إلا إلى مكونين فقط، وهما المكون المعرفي والمكون المهاري، وننظر فقط إلى الأجزاء العشرة في كل مكون لبناء الحقيقة التدريبية. بينما ننظر للمكون الثالث من جانب أنه واقع الخبرة التي يمتلكها مطور الحقيقة التدريبية ومصمم العروض التقديمية.

اقتباس | الخيال أهم من المعرفة

إن استخدام الأنظمة هو مفتاح تقدم العلم، فالأنظمة المتكاملة والمنهجية تساعد على تنظيم الأفكار، تسريع الاكتشافات، وتوجيه الجهود نحو حلول مبتكرة.

كما قال العالم ألبرت أينشتاين: "الخيال أهم من المعرفة، لكن دون منهجية في استخدامه، لن تتحقق الابتكارات." هنا يظهر أهمية استخدام الأنظمة للتطوير والبناء، مثل نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد آيز - ISE ©





هل نستخدم نظام
قديمًا أم نظامًا، حديثًا
لبناء الحقائق التدريبية،
 وإدارة أعمال التدريب
 وتنظيم تقديم دورة
تدريبية؟

ليس السر في النظام
القديم أو الجديد، وإنما
الوصول إلى النظام
الذي يمكننا من تحقيق
أهدافنا بكل يسر،
وسهولة.

ونستطيع تطبيقه كل
مرة ليطور من خبراتنا.

تمرين ١ أجزاء مكونات نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®]

اختر الاجابة الصحيحة من قائمة الخيارات المتاحة، علما بأن عدم الاجابة يعتبر خطأ وأكثر من اختيار يعتبر خطأ.



1. تعتبر الجداول واحدة من الأجزاء العشرة للمكون المعرفي، وتحديدًا الجزء؟
[] إحصائية [] صورة [] شاهد [] قصة [] مفهوم [] مؤشرات
2. "وفر وقف الملك عبدالله رحمه الله 3000 وظيفة للشباب السعودي، وهذا يؤكد أن المشاريع الخيرية تساهم في خفض نسب البطالة" صنف هذه المعلومة على أجزاء المكون المعرفي للمزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد
[] إحصائية [] أفكار [] قصة [] دراسة حالة [] مؤشرات
3. في عناصر الاتصال تم عرض صورة العناصر على شاشة العرض، وهذا يعتبر
[] صورة لمكون معرفي [] لوحة لمكون مهاري [] نموذج لمكون خبراتي
4. قام المدرب بتكليف المتدربين القيام بمهمة قراءة مقال محدد وهذا التطبيق العملي
[] بحث علمي [] تمرين [] ورشة عمل [] مشروع [] تجربة
5. قام المتدربين في قاعة التدريب بتمثيل الأدوار كتطبيق عملي ولعب كل دوره
[] ورشة عمل [] تمرين [] تجربة [] لعبة [] حوار [] مشروع
6. في القصة المعروفة عن الرسول صلى الله عليه وسلم، غزوة أحد، تعتبر القصة جزء من المكون المعرفي للمزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد وتعكس مفهوما للقيادة وهي من جزء
[] قصة [] دراسة حالة [] مفهوم [] مؤشرات [] أفكار [] شاهد



7. خمسة في المقتل من أخطاء موظف الخدمة وهي مفهوم في الخدمة المميزة
يعتبر

[] نقاط [] خطوات [] دراسة حالة [] مؤشرات [] مفهوم [] استشهاد

8. يحتاج معد الحقيبة التدريبية (الباحث) إلى تلخيص بعض الأفكار في نهاية الوحدة
التدريبية (موضوع التدريب المحدد) وهذا الجزء المعرفي يعتبر

[] مؤشرات [] أفكار [] مفهوم [] شاهد [] صورة [] حوار

9. تم اعداد حقيبة تدريبية متخصصة في جدارات الاتصال الفعال، ثم قدم المدرب
تطبيق عملي يتضمن جدول لرصد المشاهدات وتقييم مهارة الاتصال لدى الآخرين
[] هذا تطبيق عملي تمرين [] هذا تطبيق عملي نموذج [] هذه ورشة عمل

10. التعاريف جزء هام في بناء المادة العلمية والتكوين المعرفي للحقيبة التدريبية
وهي

مفهوم [] مؤشرات [] نقاط [] أفكار [] شاهد [] نقاط

11. تم استخدام خريطة ذهنية في تلخيص مفهوم لوحدة تدريبية وهذا الجزء يعتبر
[] صورة [] لوحة [] أفكار [] ورشة عمل [] نموذج [] دراسات

12. قال تعالى: "الحمد لله رب العالمين (1)" سورة الفاتحة، هذا الجزء يعتبر

[] شاهد [] أفكار [] مفاهيم [] صورة [] مؤشرات [] حوار



Information
المعرفة العلمية

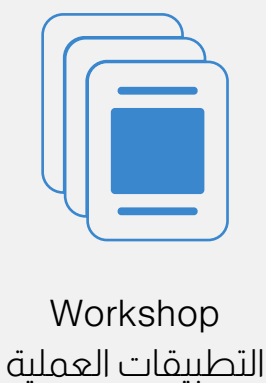
الم



مكونات المزيج التدريبي (آيز)



on
الع



Workshop
التطبيقات العملية

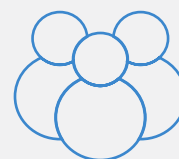


Booklet
الحقيبة التدريبية

منتجات المزيج التدريبي (آيز)

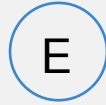


Course
دورة تدريبية



Trainee
المتدرب

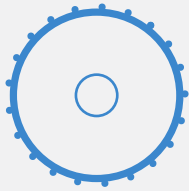
مستخدمين المزيج التدريبي (آيز)



Experiences
الخبرة التنفيذية



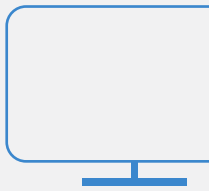
Skills
مهارات العملية



Admin
الوثائق الإدارية



Tools
الأدوات الفنية



Presentation
عرض التقديمي



Business
الجهة المستفيدة



Center
مركز التدريب



Trainer
المدرّب



مفهوم نظام المزيج التدريبي، بورقة واحدة، كفيل أن يشكل وعي جديد وثورة هائلة في تغيير التفكير حول إمكانية تنظيم الدورات التدريبية وتصميم الحقائق التدريبية بكل منتجاتها، من ورش عمل ومادة علمية وتطبيقات عملية وغيرها.

E

Experiences
الخبرة التنفيذية



S

Skills
المهارات العملية



I

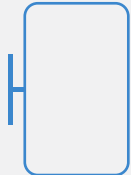
Information
المعرفة العلمية



Admin
الوثائق الإدارية



Tools
الأدوات الفنية



Presentation
العرض التقديمي



Workshop
التطبيقات العملية



Booklet
الدفينة التدريبية



Business
الجهة المستفيدة



Center
مركز التدريب



Trainer
المدرّب



Course
دورة تدريبية



Trainee
المتدرب



Training Mix

هذا ليس كتابا تم العمل على تأليفه أو حقبة تدريبية قمنا بتطويرها، إنه مجرد دليل الاستخدام الخاص الذي نعتمد عليه في تطوير منتجاتنا، وقمنا بتعديله وتطويره والعمل على تحسينه ليخدم فرق العمل في مؤسستنا، وهو سر من الأسرار، لم نطرحه للاستخدام والنشر، إلا حين إمتلكنا سرا جديدا

أشرف بن محمد غريب
مدير تطوير الأعمال - فانتج كندا



مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®] تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

2

ثانياً: الحقبة التدريبية (إعداد وبناء الحقائب)

- منهجية النظام لإعداد الحقائب
- خطوات البناء باستخدام النظام
- تكتيكات إعداد وبناء الحقائب بالنظام
- بناء الحقائب بطريقة توبكس

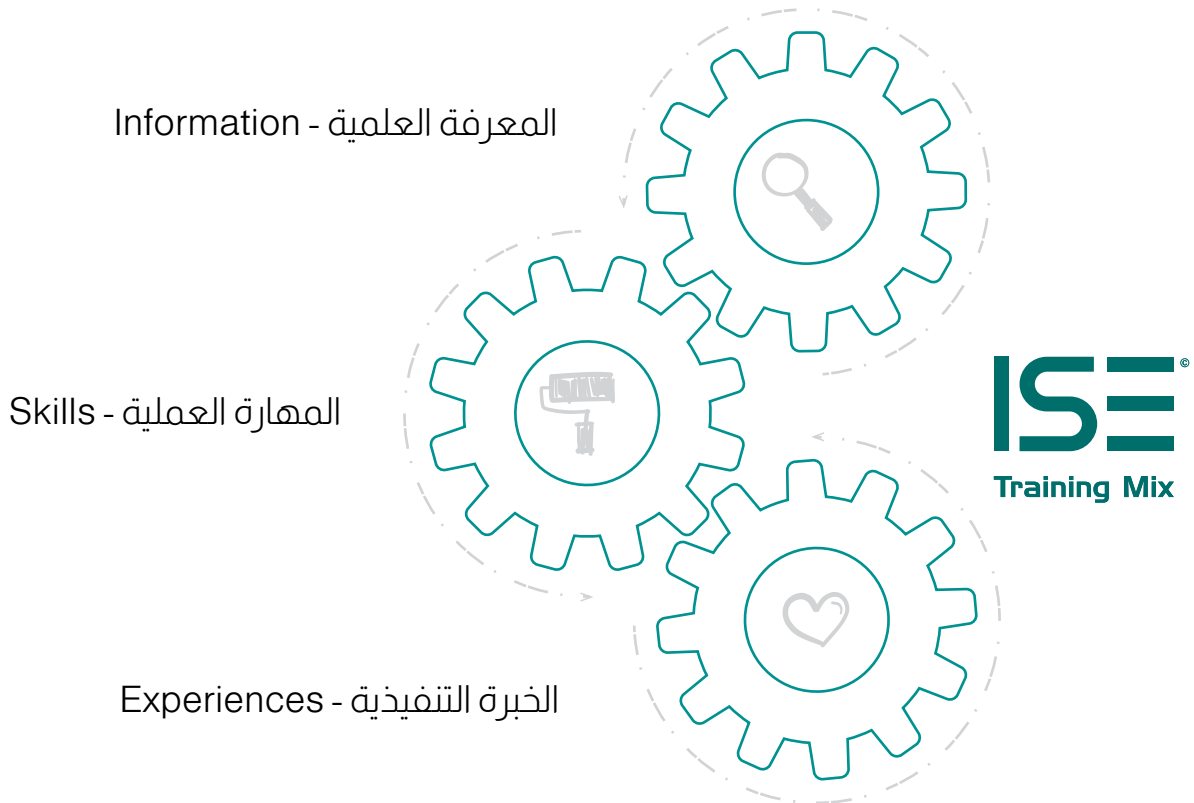
الحقية التدريبية



مادة وأداة فعالة تساعد المدرب والمتدربين لتنفيذ الدورة التدريبية وتحقيق أهدافها تم اعدادها وبنائها بطريقة علمية وفق دراسة الاحتياجات التدريبية، لتمكين المدرب والمتدربين من تحقيق أهداف التدريب، وسد الفجوة بين الواقع الالي لمهارات المتدربين، والواقع الافتراضي وهو المأمول اوصول إليه بعد تمكين المتدربين من مهارات تعزز قدراتهم على أداء مهام العمل بفعالية واتقان ينعكس على مرونة العمل وتحقيق الانجاز.

محتويات الحقية التدريبية في النظام

تحتوي الحقية التدريبية في نظام المزيج التدريبي آيز - ISE® على المعرفة والمهارة ويتم بناؤها بالخبرة لتكون أداة فعالة تساعد على تنفيذ دورة تدريبية احترافية تحقق أهداف التدريب.



الموضوعات العلمية (المعرفة)

تحتوي الحقبة التدريبية في نظام المزيج التدريبي آيز - ISE® على المفاهيم النظرية والخطوات الإجرائية ونقاط عرض وإحصاءات وقصص قصيرة ودراسات حالة ورسوم بيانية وتوضيحية وصور وشواهد لأقوال مأثورة وأقوال أشهر المتخصصين في مجال الدورة وتتضمن المؤشرات والتعاريف وخرائط المعرفة والخرائط الذهنية والخلاصات والتلميحات والأفكار والشرح

التطبيقات العملية (مهارة)

تحتوي الحقبة التدريبية في نظام المزيج التدريبي آيز - ISE® على التمارين وورش العمل والألعاب التدريبية وعروض الأفلام التعليمية والمشاريع ووسائل العرض من اللوحات والنماذج وأسئلة الحوارات والواجبات المنزلية والتجارب العملية التطبيقية للتدريب على رأس العمل والممارسة، وتتضمن جميع متطلبات التطبيق اللازمة للتدريب

التطبيقات العملية (مهارة)

بناء الحقبة التدريبية في نظام المزيج التدريبي آيز - ISE® يعتمد على الخبرة التنفيذية للباحث (معد الحقبة التدريبية).

يقوم معد الحقبة التدريبية أثناء تنظيم بناء الحقبة بوضع محاور التدريب التي يتم العمل وفقها اعتمادا على دراسة الاحتياجات التدريبية ومعرفة أهداف التدريب.

ولا يغفل أثناء الاعداد، مهام العمل والمهارات اللازمة لسد الفجوة بين الواقع الحالي والنتائج المتوقعة.

تظهر الخبرة في بناء الحقبة التدريبية في ترتيب مسار التدريب والمزج بين المعرفة والمهارة لضمان تقديم دورة تدريبية احترافية تعطي للمتدربين المعلومات وتكسبهم المهارات وتغير افي القنوات وهذا ما ينعكس على السلوكيات وتعديلها لاحقا.

خبرة معد الحقبة التدريبية هي ما يراهن عليه للدمج بين المعرفة والمهارة، ونتاج مادة علمية وحقبة تدريبية قادرة على تحقيق أهداف التدريب. فالسر ليس في النظام ولا في طريقة تطبيقه وإنما في الخبير، الذي يقوم باستخدام النظام لانتاج أفضل نتيجة

الحقية التدريبية



تحتوي مزيج مكون من المعرفة والمهارة ويحتوي أجزاء المعرفة العشرة وأجزاء المهارة العشرة، تتكرر استخداماتها في الحقية وفق موضوعات التدريب واحتياجات التدريب

المزيج التدريبي وأثره على اعداد الحقية التدريبية

يتم بناء الحقية التدريبية لتشكل مزيجا تدريبيا يحقق أهداف التدريب من مكون المعرفة ومكون المهارة.

ويتم اختيار أجزاء المعرفة وأجزاء المهارة وتكرارها حسب تحقيق أهداف التدريب ووفق خبرة الباحث (معد الحقية التدريبية).

في بناء الحقية التدريبية التي ستعمل على تمكين المدرب والمتدربين من إتمام دورة تدريبية احترافية فعالة، يعمل معد الحقية التدريبية على اختيار أجزاء المعرفة والمهارة اللازمين، لتحقيق أهداف التدريب، ويسير وفق محاور التدريب، التي تم وضعها ابتداءا. إذا عملية إعداد الحقية التدريبية تبدأ من وضع أهداف التدريب ومحاور التدريب ثم يبدأ في بناء الموضوعات التدريبية لتغطية كل محور على حدا باستخدام أجزاء المعرفة وأجزاء المهارة وفق نظام المزيج التدريبي.



Skills
المهارات العملية

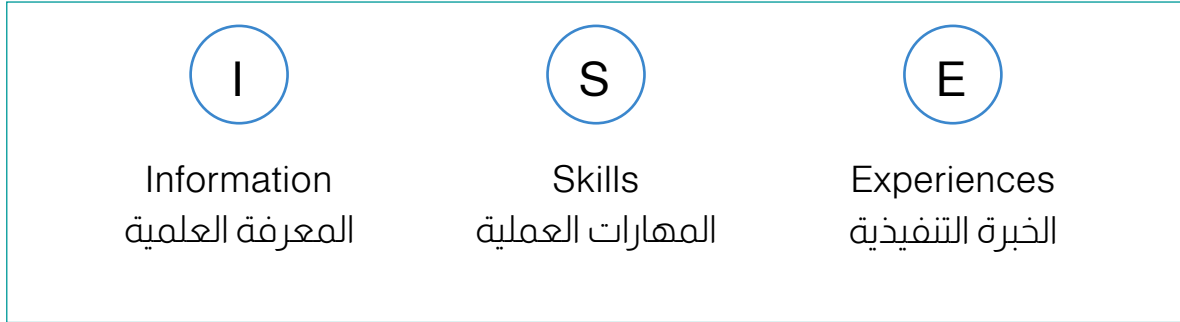


Information
المعرفة العلمية



الحقية التدريبية وعلاقتها بالمزيج التدريبي

هي عبارة عن محتوى تدريبي مكون من مواضيع تحتوي المعرفة والمهارة والخبرة مصممة ومنظمة لتستخدم كأداة للمدرب والمتدرب تساعد في تحقيق أهداف التدريب.



تعريف الحقية التدريبية

أداة من أدوات التدريب، ودليل مرشد لإجراءاته، تستخدم من قبل المدرب والمتدرب لتحقيق أهداف التدريب.



خطوات بناء الحقية التدريبية

عملية بناء الحقية التدريبية تمر بخمسة خطوات، مثلها مثل أي مشروع، يمر بمراحل خمسة وهي تحديد الاحتياجات والتصميم ثم التطوير والتنفيذ وأخيرا التقييم والتحسين وهي كما يلي:

1. التحليل
2. التصميم
3. التطوير
4. التدريب
5. التقييم

خطوات بناء الحقيبة التدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي

يعمل أعضاء فريق العمل على إنجاز العمل وفق منهجية نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد آيز - ISE ©، التي تتضمن خطوات محددة لإعداد وتصميم الحقيبة التدريبية وهي

1. التحليل (Analysis): في هذه المرحلة يتم تحليل الاحتياجات التدريبية، لقياس الفجوة (GAP) بين الاحتياجات التدريبية (المأمول) وواقع العمل الحالي (الواقع)

- تحديد الاحتياجات التدريبية (Needs)
- تحديد أهداف التدريب (Goals)
- تحديد مهام عمل المتدربين (Tasks)

2. التصميم (Design): يتم تصميم محاور التدريب بناءً على دراسة الاحتياجات التدريبية، وخبرة فريق العمل القائم على تطوير الحقيبة التدريبية، وفي هذه المرحلة

- تم وضع خطة العمل الزمنية (Timeline)
- تحديد المهارات اللازمة (Skills)
- تحديد المعرفة اللازمة (Knowledge)
- تحديد محاور التدريب (Outlines)

3. التطوير (Development): في مرحلة التطوير يتم بناء المادة التدريبية ووضع

المحتويات المكونة من مهارات عملية ومعرفة علمية، وأعتمد في اختيار المحتويات الأفضل بناءً على دراسة الاحتياجات التدريبية، وتصميم خطة العمل ومحاور التدريب، وخبرة فريق العمل القائم على تطوير الحقيبة التدريبية

- اعداد الوحدات التدريبية (Topics)
- دعم الحقيبة بالمعرفة العلمية (Knowledge)
- دعم الحقيبة بالمهارات العملية (Skills)

4. التدريب (Training): في مرحلة التدريب، يتم تحديد منهجيات التدريب واختيار

- الأفضل لإيصال المهارات للمتدربين وتغيير القناعات
- التحقق من آلية إيصال المهارة للمتدربين (Delivery)
- تغيير القناعات (Change)
- ورش العمل والتمارين والألعاب (Application)
- تطوير أدوات التدريب المساندة (Tools)

• تصميم شرائح العرض (PowerPoint)

5. التقييم (Evaluation): خطوة التقييم تتم بعد إنهاء كل خطوة، وبعد الإنتهاء

الكلبي لغرض التطوير المستمر

- المراجعة والتحسين المستمر (Review)
- نقاط التعلم والتبادل المعرفي (Learning Point)
- قياس الأثر العائد من الإستثمار (ROI)

مخطط مراحل وخطوات بناء الحقبة التدريبية باستخدام نظام المزيغ التدريبي

أولاً: التحليل

- تحديد الاحتياجات التدريبية
- تحديد أهداف التدريب
- تحديد مهام عمل المتدربين

01

ثانياً: التصميم

- تحديد مهارات التدريب
- تحديد المعرفة اللازمة
- تحديد محاور التدريب

02

ثالثاً: التطوير

- إعداد الوحدات التدريبية
- دعم الحقبة بالمعرفة
- دعم الحقبة بالمهارات

03

رابعاً: التدريب

- التحقق من تمكين المهارة
- ورش العمل والتمارين والألعاب
- تصميم شرائح العرض

04

خامساً: التقييم

- المراجعة والتحسين المستمر
- نقاط التعلم والتبادل المعرفي
- قياس الأثر العائد من الاستثمار

05

تتأغم خطوات بناء الحقيقية التدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي

خطوات البناء تعتمد على القيام بكل ما يلزم للقيام بعملية تدريبية تحقق أهدافها. تبدأ عملية البناء بالخطوة الأولى من خلال عمليات التحليل، وهي تحليل الواقع الراهن للمتدربين، وتحديد واقعهم وما يحتاجون إليه، من ثم نعمل على تحديد الأهداف والاحتياجات التدريبية. كيف سننتقل من الواقع إلى المأمول.

المرحلة الثانية العمل على التصميم وتحديد المحاور التدريبية ووضع خطة تطوير التدريب وخطة التدريب بالفواصل الزمنية. كم يوم تدريبي؟ وكم ساعة تدريبية؟ وكيف سنغطي محاور التدريب في هذا الإطار الزمني؟

ثالثاً، نذهب إلى تطوير تلك المحاور إلى موضوعات تدريب ووحدات عمل، ومحتوى يتضمن المعرفة النظرية والمهارات العملية.

رابعاً نقوم بالتدريب وفق الخطة الزمنية المؤطرة بالأيام والساعات، والمسار الذي تم تطويره، من مادة تدريبية وورش عمل وعروض تقديمية وكل ما سنقوم بعمله أثناء التدريب.

وأخيراً نقوم بتقييم الأداء وعمل تقارير لتقييم التدريب.





تبدوا الأمور صعبة جداً، لكنها أيسر مما تتخيل، كل ما في الأمر أنك تقوم بتطوير حقبة تدريبية بناءً على خطوات يسيرة، تحدد الأهداف ومن ثم محاور التدريب، ثم تبني الحقبة مكونة من أجزاء معرفية ومهارية وبعد ذلك تدريبها وأخيراً تقييم التدريب، وتعيد الكرة من جديد للتطوير والتحسين المستمر.

بناء المحتوى التدريبي

المحتوى التدريبي هو محتوى الحقبة التدريبية المكون من المعرفة والمهارة والخبرة، تبدأ عملية بناء المحتوى التدريبي، في الخطوة الثالثة من خطوات بناء الحقبة التدريبية، بعد الانتهاء من تحديد أهداف التدريب في دراسة الاحتياجات التدريبية وبعد تحديد محاور التدريب في تصميم التدريب، ويتكون المحتوى التدريبي من مجموعة من وحدات التدريب تشكل كل وحدة، موضوع محدد من مواضيع التدريب وهي تؤدي إلى اكتساب مهارات محددة في الموضوع.



بعد تحديد أهداف التدريب، نحدد محاور التدريب، ثم يشكل كل محور تدريبي رئيسي وحدة تدريبية، نبنى الوحدات التدريبية بشكل مستقل، من أجزاء المعرفة والمهارة، وذلك بناءً على خبرة معد الحقائق التدريبية.

تعريف محاور التدريب الرئيسية

يشكل كل محور تدريب رئيسي وحدة تدريبية، وتبدأ عملية بناء وحدات التدريب بعد تحديد محاور التدريب



بناء الوحدات التدريبية

يتم بناء الوحدة التدريبية بناءاً على خبرة الباحث (معد الحقيبة) بحيث يضع جدول توزيع الوقت للجلسات التدريبية على الأيام التدريبية موزعة على المعرفة و المهارة، باستخدام المزيج التدريبي الخاص للدورة التدريبية واستخدام المسار التدريبي.

كل وحدة تدريبية تختص بمحور من محاور التدريب الرئيسية وهي تشكل جزء متكامل من أجزاء الحقيبة التدريبية، وهذا الجزء مسؤول عن تمكين المتدربين من مهارة محددة أو حل مشكلة معينة أو تمكينهم من أداء مهام محددة بطريقة جديدة أو طريقة أفضل.

يمكن استخدام وحدة تدريبية في مهارات التواصل لأكثر من حقيبة تدريبية، ومع الوقت سيشكل العمل على تطوير وحدات تدريبية من توفير مكتبة متكاملة لوحدات المعرفة والمهارة قابلة للتمازج مع أكثر من دورة تدريبية بشكل فعال.

من مزايا استخدام طريقة تطوير الحقائق التدريبية بالاعتماد على الوحدات التدريبية إمكانية تطوير الوحدات لاحقاً من خلال وضع الوحدات التدريبية مجتمعة في مكتبة خاصة ليتم الرجوع إليها في حال تطوير حقيبة جديدة ستكون المسألة جداً يسيرة.

يدرك الباحثين والعاملين في مجال الحقائق التدريبية أهمية تشكيل بناء الوحدات التدريبية لأنها تعتبر مصدر معرفي قابل لإعادة التدوير والاستفادة بطريقة يسيرة جداً.

دراسة حالة | وحدة تدريبية الأهداف الذكية

عند بناء وحدة تدريبية عن الأهداف الذكية، فانت تستطيع أن تعيد استخدام هذه الوحدة في أكثر من دورة، دورة إدارة الوقت، ودورة بناء فرق العمل، ودورة إعداد القادة، ودورة مهارات التواصل الفعال، وبالتالي بناء الوحدة التدريبية يشكل قطعة فريدة يمكن استخدامها بأكثر من دورة.



المزيج التدريبي الخاص لتنظيم الدورة وبناء الحقيبة

بناء المحتوى التدريبي يكون بناء الوحدات التدريبية التي تشكل مجتمعة المحتوى التدريبي وهو الحقيبة التدريبية، وبناء الوحدات التدريبية يكون بناء مزيج تدريبي خاص، حيث يشكل المزيج التدريبي الخاص، طريقة خاصة لتنظيم الدورة وبناء الحقيبة التدريبية، من مكونات نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد المعرفة والخبرة والمهارة، وتحديد أجزاء مكونات المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد وتوزيعها على جدول الوقت الخاص بالدورة التدريبية

المزيج التدريبي الخاص لدورة يوم واحد



- بافتراض اليوم التدريبي 5 ساعات سيكون منها ساعة للراحة
تنتج 4 ساعات تدريب فعلية بواقع 240 دقيقة
- التطبيقات العملية: تمكين المهارة 70% من وقت التدريب 168 دقيقة
 - الموضوعات العلمية: تعليم المعرفة 30% من وقت التدريب 72 دقيقة
 - الخبرات المهنية: تمكين القدرة قدرة المدرب على تحويل المعرفة الى مهارة لدى المتدربين وهي مزيج التدريب

لبناء دورة تدريبية من 5 ساعات بواقع 240 دقيقة، يحتاج أولاً إلى وضع محاور التدريب وأهداف التدريب، بحيث يشكل لاحقاً، كل محور تدريب وحدة تدريبية. عند بناء الوحدات التدريبية كل ما يحتاجه معد الحقيبة التدريبية إلى الاعتماد على خبرته المهنية والاختيار بين المعرفة والمهارة، الاختيار بين الأجزاء العشرة للمعرفة والمهارة بحيث يبنى الحقيبة ويحقق أهداف الدورة التدريبية ويغطي جوانب محاور التدريب في الوحدة التدريبية.

نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©

S

Skills
المهارات العملية



I

Information
المعرفة العلمية



دائماً، البناء العظيم يبدأ بخطوة،
ويتكون من أجزاء صغيرة، تتجمع
مع بعضها البعض لتشكل هرم
البناء العظيم.



بناء وحدة تدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد

يختلف تنظيم مزيج تدريبي خاص لكل دورة عن الأخرى حسب أيام التدريب المتاحة للدورة التدريبية وخبرة الباحث (معد الحقيقة التدريبية) في إعداد مزيج تدريبي للدورة وكذلك ما تحويه الدورة من مهارات.

توزيع المعرفة والمهارة على الحقيقة التدريبية وبناء المحتوى التدريبي ينتج عنه أمرين

• الأول أن التوزيع خاضع للتوزيع الزمني في تدريب الدورة التدريبية

• الثاني أن المحتوى التدريبي في الحقيقة التدريبية لا يخضع لتوزيع الوقت

تختلف نسب التوزيع بين الجدول الزمني للتدريب في المزيج التدريبي الخاص وبين نسب التوزيع للمحتوى التدريبي في الحقيقة التدريبية

• توزيع 30% معرفة 70% مهارة في تدريب الدورة التدريبية بالنسبة للجدول الزمني

• نوزع 80% معرفة و 20% مهارة في المحتوى التدريبي للحقيقة بالنسبة للمحتوى

حوار | توزيع المعرفة والمهارة

لماذا تكون نسبة المعرفة في الحقيقة أكبر من المهارة؟



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

نموذج المزيج التدريبي خاص لبناء وحدة تدريبية

ليس بالضرورة استخدام جميع مكونات المعرفة والمهارة لبناء الوحدة التدريبية.



الموضوعات العلمية (المعرفة)									
مفاهيم	خطوات	نقاط	إحصائيات	دراسات	قصص	صور	استشهادات	مؤشرات	أفكار
٣	٢	٢	٢	٣	٢	٥	٢	٣	١

التطبيقات العملية (المهارة)									
تمارين	ورش عمل	ألعاب	حوارات	أفلام	نماذج	لوحات	مشاريع	تجارب	أبحاث
٣	٢	٢	٢	٠	٢	٢	٠	٠	١

اعتمادا على خبرة معد الحقيبة التدريبية، فهو يستطيع تحديد عدد كل جزئية من جزئيات المعرفة والمهارة التي سيضمها الحقيبة التدريبية التي يعمل على إعدادها وهنا يبدأ في ملئ الفراغات وكأنه يلعب في لعبة المكعبات وتركيبها بطريقة سلسلة لا تتطلب منه إلا وقت البحث والقراءة اللازمين للحصول على عدد أفضل نوعية من مركبات جزئيات المعرفة والمهارة في بناء الحقيبة التدريبية التي يعمل على تطويرها وبناءها باستخدام نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد.

بناء وحدة تدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد

تصميم المسار التدريبي لتنظيم دورة وبناء حقيبة تدريبية، المسار التدريبي هو التصميم المنظم لاعداد دورة وبناء الحقيبة التدريبية كمحتوى تدريبي مكون من وحدات تدريبية، وتعمل في بناء كل وحدة تدريبية على مسار محدد للعمل يبين استخدامات أجزاء مكونات نظام المزيج التدريبي، كمسار يوضح لبنات البناء (أجزاء مكونات نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد) بالتحديد.

تعريف المسار التدريبي



- يمكن من بناء المحتوى التدريبي
- يبدأ في بناء وحدات التدريب
- يستخدم المزيج التدريبي الخاص للدورة
- يوزع جلسات التدريب على الوقت
- يمكن من بناء المحتوى التدريبي بلبنات البناء الأساسية (أجزاء مكونات المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد)
- يبين استخدام كل جزء من أجزاء مكونات نظام المزيج التدريبي
- يساعد في اختبار توزيع المعرفة والمهارة

فكرة المسار التدريبي هي تصور بياني يمثل لك منحنى تنوع محتويات التدريب من المكونات المعرفية والمكونات المهارية، مع التجربة يستطيع معد الحقيبة التدريبية أن يبدأ بناء الحقيبة التدريبية من نموذج مسار التدريب الذي يستطيع وضع تصور منحنيات من خلاله يمثل احتياجاته من مكونات التدريب المعرفي والمهاري والذي يستطيع بناء عليه بناء وحدات التدريب وتكوين المادة التدريبية كاملة.

قمنا باعداد الكثير من الحقائب ابتداء من المسار التدريبي وهو ابتكار متميز وفعال.

نموذج المزيج التدريبي خاص لبناء وحدة تدريبية

تم استخدام المزيج التدريبي لتوزيع جدول التطبيقات العملية على اليوم التدريبي الواحد



نوع التطبيق	عدد التطبيقات	وقت التطبيق الواحد بالدقائق	مجموع التطبيقات بالدقائق
الحوار	٣	١٥	٤٥
التمارين	٤	١٠	٤٠
الألعاب	٢	١٥	٣٠
ورش العمل	٢	٢٠	٤٠
فلم	٢	١٠	٢٠
لوحات	٠	٠	٠
نماذج	٠	٠	٠
مشاريع	٠	٠	٠
أبحاث	٠	٠	٠
تجارب	٠	٠	٠
مجموع التطبيقات العملية	١٢		١٧٥

وفق قاعد 30/70 يستغرق تنفيذ التطبيقات جميعها في اليوم التدريبي الواحد 02:55 ساعة.

الوقت المتبقي من اليوم التدريبي للمفاهيم النظرية وللإستراحات.

تصميم المسار التدريبي لتنظيم دورة وبناء حقيبة تدريبية

مكونات	أجزاء	جلسة تدريبية ()			جلسة تدريبية ()			جلسة تدريبية ()			جلسة تدريبية ()			جلسة تدريبية ()		
		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
المعرفة	أفكار	x														
	مؤشرات	x														
	استشهادات															
	صور															
	قصص															
	دراسات															
	إحصائيات															
	نقاط															
	خطوات															
	مفاهيم															
المهارة	أبحاث															
	تجارب															
	مشاريع															
	لوحات															
	نماذج															
	أفلام															
	حوارات															
	ألعاب															
	ورش عمل															
	تعاريف															

تصميم المسار التدريبي لتنظيم دورة وبناء حقيبة تدريبية

جلسة تدريبية ()				جلسة تدريبية ()				جلسة تدريبية ()				جلسة تدريبية ()				جلسة تدريبية ()				أجزاء		مكونات
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
																					أفكار	المعرفة
																					مؤشرات	
																					استنتاجات	
																					صور	
																					قصص	
																					دراسات	
																					إحصائيات	
																					نقاط	
																					خطوات	
																					مفاهيم	
																					المهارة	
																						أبحاث
																						تجارب
																						مشاريع
																						لوحات
																						نماذج
																						أفلام
																						حوارات
																						العباب
																						ورش عمل
																					تمارين	

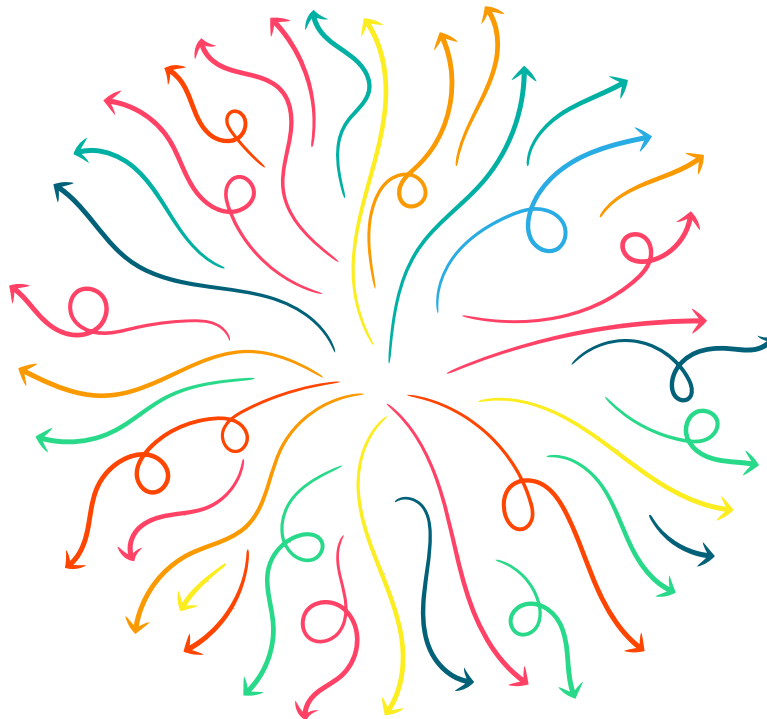
أي الطرق أفضل؟

أولاً أو آخراً أنت بحاجة لحل مشكلة، والمشكلة هي تطوير دليل ارشادي أو تطوير حقيبة تدريبية، وبالتالي لا يهم الطريقة التي تستخدمها إن كانت الاعتماد على مهاراتك الشخصية أو استخدام نظام المزيج التدريبي.

حتى عند استخدام نظام المزيج التدريبي، يمكنك أن تتبع أكثر من مسار للوصول إلى تطوير دليل ارشادي للتدريب أو بناء حقيبة تدريبية أفضل منها مثلاً:

استخدام طريقة نظام المزيج التدريبي اعتماد على المسار التدريبي، أو استخدام نظام المزيج التدريبي بطريقة البناء المعرفي والمهاري للمكونات العشر، أو الاعتماد على طريقة البناء المعتمدة على الخطوات الخمسة.

كل طريقة ستمنحك فرصة لتطوير الدليل الارشادي او الحقيبة التدريبية بطريقة مختلفة عن الاخرى وكلها ملهمة والاهم هو اختيار الطريقة التي تناسب معك أنت شخصياً.



"تطوير الحقيبة التدريبية ليس
اختراعاً للعجلة، وإنما عملية تحويل
المعرفة إلى مهارة، من خلال خبرة
معد الحقيبة التدريبية." أشرف غريب





Training Mix

هذا ليس كتابا تم العمل على تأليفه أو حقبة تدريبية قمنا بتطويرها، إنه مجرد دليل الإستخدام الخاص الذي نعتمد عليه في تطوير منتجاتنا، وقمنا بتعديله وتطويره والعمل على تحسينه ليخدم فرق العمل في مؤسساتنا، وهو سر من الأسرار، لم نطرحه للاستخدام والنشر، إلا حين إمتلكنا سرا جديدا

أشرف بن محمد غريب
مدير تطوير الأعمال - فانتج كندا



مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®] تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

3

ثالثاً: العروض التقديمية (تصميم)

- البحث عن أفضل العروض
- تصميم العروض

العروض التقديمية



العرض التقديمي هو أحد المنتجات الخمسة من مخرجات نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد آيز - ISE®، وهو الجزء الذي نعتمد عليه في تقديم الدورة التدريبية، وضبط ايقاع التدريب بما فيه من ورش عمل وتطبيقات عملية.

اختيار أفضل العروض التقديمية

تعودنا بطريقة واعية أو غير واعية على البدء فوراً بأعداد العروض التقديمية الخاصة بالدورة التي نريد تقديمها، ولكن هل هذا صحيح؟



نحن لسنا بحاجة لتطوير كل عرض تقديمي لكل دورة تدريبية نسعى لتقديمها، هنالك عروض متاحة على شبكة الانترنت بذل فيها الكثير من الجهد والوقت، وهي فعلاً مرجعاً لبعض المهارات مثل مهارات التواصل ومهارات الالقاء او مهارات قيادة فرق العمل وغيرها، علينا البحث أولاً عن العروض المتاحة لاستخدامها أو على أقل تقدير للاستفادة منها.

ابحث أولاً عن العروض التقديمية المتاحة

العرض قبل البدء في تطوير العروض التقديمية الخاصة بك ابحث أولاً عن المتاح والموجود واستفد من تجارب من سبقك، فليس عيباً أن تقدم دورة تدريبية بعرض لمدرّب سبقك في الاعداد والتقديم وقدم شيئاً جميلاً وهو يقبل أن تعيد استخدام العروض التي طورها، وكذلك متاح العديد من الشكرات التي تطور العديد من الحقائق التدريبية المتاحة للاستخدام من الجميع مجانية او مدفوعة، المهم ان تبدأ من حيث انتهى الآخرون؟



الخبرة التنفيذية Expert



المهارات العملية Skills



المعرفة العلمية Information



نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد آيز - ISE®

الموضوعات العلمية (المعرفة)

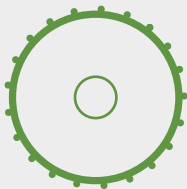
- أفكار
- مؤشر
- شاهد
- صورة
- قصة
- دراسة
- إحصائية
- نقاط
- خطوات
- مفاهيم

التطبيقات العملية (المهارة)

- نموذج
- ورشة
- لوحة
- بحث
- نموذج
- تجربة
- حوار
- مشروع
- تمرين
- لعبة

الإجراءات التنفيذية (خبرة)

- التقارير
- العقود
- القوائم
- الأدوات
- العروض
- الإجراءات
- الخطط
- الجدول
- النماذج
- الوثائق



Admin
وثائق إدارية



Tools
أدوات فنية



Presentation
عرض تقديمي



Workshop
تطبيقات عملية



Booklet
حقيبة تدريبية

دراسة حالة | مؤسسة الأميرة العنود الخيرية

من التجارب الرائدة في صناعة الحقائب التدريبية التي قمنا بتقديمها لمؤسسة الأميرة العنود الخيرية، وكانت الفكرة في بناء مجموعة من الحقائب التدريبية التي يمكن استخدامها من قبل مدربين ومدربات لتدريب المهارات لآلاف المتدربين.

ابحث عن الحقائب التدريبية التي طورتها الجامعات ومراكز الأبحاث والجهات الداعمة، لأن هنالك مئات المواد والحقائب والعروض التقديمية الرائعة والتي لا يمكن بالجهد الشخصي أن تصل إلى عشرها، وإن لم تجد ضالتك في تقديم الدورة التي تريد تقديمها، فشمّر عن ذراعك وابدأ في تطوير الحقبة التي تناسب الدورة التي تنوي تقديمها.



في عالم التدريب والتطوير، يُعد العرض التقديمي والحقبة التدريبية من الأدوات الأساسية لضمان تقديم دورة تدريبية فعّالة وناجحة. ومع ذلك، يخطئ الكثير من المدربين في البدء فورًا بإعداد المواد التدريبية من الصفر، دون البحث عن مصادر جاهزة توفر عليهم الوقت والجهد، وتساعدهم في تقديم محتوى احترافي ومتقن.

البحث عن حقبة تدريبية أو عرض تقديمي جاهز قبل البدء في إعدادها هو خطوة ذكية تساهم في تقديم دورة تدريبية متميزة واحترافية. بدلًا من البدء من الصفر، يمكن الاستفادة من المواد الجاهزة لتحسين الجودة، توفير الوقت، والاستفادة من الخبرات السابقة، مع إمكانية تخصيص المحتوى وفقًا للاحتياجات التدريبية.

قبل أن تبدأ في إعداد عرضك التقديمي القادم، ابحث في المصادر المتاحة، واستفد من الخبرات والتجارب السابقة، وستجد أن النجاح في التدريب لا يعتمد على إعداد كل شيء من الصفر، بل على الذكاء في استخدام الموارد المتاحة وتطويرها بما يخدم أهدافك التدريبية.

نقاط ١ لماذا يجب البحث عن حقيبة تدريبية جاهزة أو عرض تقديمي جاهز؟



1. توفير الوقت والجهد

إعداد حقيبة تدريبية متكاملة يتطلب وقتاً طويلاً لجمع المحتوى، تنظييمه، تصميمه، وإعداده بطريقة جذابة. البحث عن مواد جاهزة يختصر هذه العملية ويوفر وقتاً ثميناً يمكن استثماره في تحسين الأداء التدريبي والتفاعل مع المتدربين.

1. الاستفادة من الخبرات السابقة

العديد من الجهات الأكاديمية، مراكز الأبحاث، والمؤسسات التدريبية طورت حقائب وعروضاً تدريبية وفقاً لأفضل الممارسات، ويمكن الاستفادة منها بدلاً من إعادة اختراع العجلة.

1. جودة المحتوى واحترافيته

المواد التدريبية الجاهزة غالباً ما تكون مصممة وفق منهجيات تعليمية مدروسة، مما يضمن تقديم محتوى عالي الجودة، خاصة إذا تم إعدادها من قبل خبراء في المجال.

1. التحديث المستمر

الحقائب والعروض التدريبية التي طورتها جهات معتمدة تخضع لتحديثات دورية، مما يضمن مواكبة أحدث الاتجاهات والأساليب الحديثة في التدريب.

1. التكامل مع وسائل التعلم الحديثة

بعض الحقائب الجاهزة تتضمن عناصر تفاعلية مثل الألعاب التدريبية، مقاطع الفيديو، الدراسات الحالة، والاختبارات، مما يسهل عملية التعلم ويجعلها أكثر جاذبية للمتدربين.

الخطوة الأولى في تطوير العروض التقديمية هي البحث عن العروض التقديمية المناسبة للبرنامج الذي نقدمه، ثم نعمل على تطوير العرض التقديمي لجدولة وقت التدريب، بالاستفادة من التجارب السابقة، والبدء من حيث انتهى الآخرون.

نقاط | أهم المصادر والمراجع للبحث عن حقائب تدريبية وعروض تقديمية جاهزة



01 مواقع انترنت لحقائب ت الوقت والجهد

- SlideShare: منصة لمشاركة العروض التقديمية في مختلف المجالات
- Trainer Bubble: موقع يقدم مواد تدريبية جاهزة، بعضها مجاني وبعضها مدفوع.
- Knovio: منصة تفاعلية للعروض التقديمية التدريبية.

02 المصادر الأكاديمية والجامعية

- MIT OpenCourseWare: مكتبة ضخمة من الدورات والعروض التدريبية المجانية من معهد MIT.
- Coursera و Udemty و EdX: تقدم دورات تدريبية متكاملة مع عروض تقديمية يمكن الاستفادة منها.

03 المؤسسات والمراكز التدريبية

- المنظمات الغير ربحية، والمؤسسات الداعمة
- منظمة اليونسكو
- منظمة العمل الدولية
- جامعة هارفارد
- جامعة ستانفورد
- الجامعات المحلية، وهناك أمثلة رائعة في جامعة الملك سعود بالرياض على سبيل المثال.
- معهد الإدارة العامة في البحرين - بيبا.

04 المكتبات الرقيمة والمصادر المفتوحة

- Google Scholar: للبحث عن الدراسات والأبحاث والمصادر التي تدعمك [/https://scholar.google.com](https://scholar.google.com)
- OER: مكتبة موارد تعليمية مفتوحة المصدر، وهي متاحة للجميع [/https://oercommons.org](https://oercommons.org)

بناء العروض التقديمية

العروض التقديمية ليست مجرد شرائح مليئة بالمعلومات، بل هي أداة لنقل الأفكار بطريقة تفاعلية وفعّالة. العرض التقديمي الاحترافي يعزز التواصل مع الجمهور، يجذب الانتباه، ويضمن تحقيق الأهداف المرجوة سواء في التدريب، التسويق، الاجتماعات، أو المؤتمرات.

يمكن تقسيم عملية تطوير وبناء العروض التقديمية إلى خطوتين، الأولى هي تقسيم المحتوى على جدول الوقت والاطار الزمني، والثانية، هي تحسين العرض لأفضل ما يمكنك عمله.

1. التخطيط المسبق للعرض

- **تحديد الهدف:** قبل البدء، اسأل نفسك: ما الهدف من هذا العرض؟ هل هو تعليمي، تحفيزي، بيعي، أم توعوي؟
- **معرفة الجمهور المستهدف:** دراسة الفئة المستهدفة يساعد في اختيار الأسلوب المناسب، هل هم مبتدئون أم خبراء؟ ما اهتماماتهم؟
- **تحديد الفكرة الرئيسية:** يجب أن يكون لكل عرض تقديمي فكرة محورية واضحة، مع دعمها بأمثلة وقصص واقعية.

1. تصميم المحتوى بطريقة جذابة

استخدام قاعدة 10-20-30 (من تقديم غاي كاواساكي):

- 10 شرائح فقط (أو الحد الأدنى الممكن).
- مدة العرض لا تتجاوز 20 دقيقة.
- استخدم خط بحجم 30 كحد أدنى (لتجنب الحشو الزائد).

تقسيم المحتوى إلى أقسام واضحة: استخدم منهجية "المقدمة - المحتوى الرئيسي - الخاتمة" لسهولة الفهم.

استخدام العناوين الجذابة: العنوان الجيد يحفز الفضول ويجذب الانتباه.
تضمين قصص وأمثلة: الناس يتذكرون القصص أكثر من الحقائق المجردة. استخدم القصص لإيصال المفاهيم بفعالية.

1. تحسين التصميم البصري

البساطة هي المفتاح: لا تُفرط في استخدام الألوان والخطوط المختلفة، استخدم تصميمًا بسيطًا ومريحًا للعين.

- الأزرق: يوحي بالثقة والمصداقية.
- الأحمر: يجذب الانتباه.
- الأخضر: يرمز للنمو والاستدامة.

استخدام الصور والرسوم البيانية: المحتوى البصري أكثر تأثيرًا من النصوص الطويلة. استخدم صورًا عالية الجودة ورسومًا توضيحية.

التقليل من النصوص على الشرائح: لا تقرأ النصوص المكتوبة حرفيًا، بل استخدم العناوين والكلمات المفتاحية فقط.

أفكار خطوات البناء ليست قرآنًا

خطوات بناء الحقائق التدريسية وتطوير العروض التقديمية، ليست قرآنًا، إنما هي معالم للسير على الطريق، ويمكن تجاوزها وتغييرها، ضع دائمًا عينك نحو الهدف، وكيف يمكنك تحقيقه، وليس شيء آخر.



1. تحسين أسلوب الإلقاء والتفاعل مع الجمهور

استخدم لغة الجسد: الوقوف بثقة، التواصل البصري، والتحرك بحيوية يعزز التفاعل.

التحكم بنبرة الصوت: تجنب الرتابة، وغيّر نبرة الصوت حسب أهمية النقاط إشراك الجمهور:

- استخدم الأسئلة التفاعلية.
- اعرض دراسات حالة مثيرة.

• استخدم الألعاب التدريسية إذا كان العرض في سياق تعليمي.

التدريب المسبق: قم بتجربة العرض عدة مرات لضبط الوقت والتأكد من سلاسة الإلقاء.

1. استخدام التكنولوجيا بذكاء

أدوات تصميم احترافية:

Canva: لتصميم شرائح جذابة وسهلة الاستخدام.

Prezi: لإنشاء عروض تفاعلية غير تقليدية.

Powepoint: من مايكروسوفت، ولا يمكن الاستغناء عنه

Google Slides: يمكنك من الوصول إلى العروض بسهولة

إضافة الفيديوهات والأنيميشن: استخدم الفيديوهات القصيرة والرسوم المتحركة لتعزيز الفهم ووضحة عنصر الجذب.

استخدام الذكاء الاصطناعي: أدوات مثل ChatGPT يمكن أن تساعد في توليد محتوى جذاب ومؤثر للعروض التقديمية.

أفكار فكرة بطريقة مختلفة

لا تقع في الخطأ التقليدي الذي يقع فيه معظم الناس، حيث يعتبرون أن الأدوات التي يستخدمونها هي أفضل الأدوات، حاول أن تجرب كل الأدوات وأن تعود لها من وقت لآخر. اعتمد الأداء التي تتناسب مع طبيعة عملك، وكن متواصلاً مع التطوير، بحيث لا تقطع استخدام باقي الأدوات.



1. التعامل مع الأسئلة والختام القوي

تحضير إجابات للأسئلة المحتملة: فكر مسبقاً في الأسئلة التي قد يطرحها الجمهور

الخاتمة القوية:

- قم بتلخيص النقاط الرئيسية بشكل موجز.
- قدم دعوة للعمل (CTA) واضحة، مثل "جرب هذه الفكرة اليوم" أو "زوروا موقعنا للمزيد".
- استخدم اقتباساً ملهمًا أو قصة ختامية مؤثرة.

فلم | تقديم ستيف جوبز لأول آيفون عام 2007

مشاهد أفضل العروض التقديمية، يمكنك من الحصول على تجربة فريدة، ومتميزة، يمكنك من تطوير عروضك بطريقة أكثر فعالية وجاذبية.

<https://www.youtube.com/watch?v=d1OirCI-xyl>



Steve Jobs
1955 - 2011

كثيرة هي المصادر التي يمكن الاعتماد عليها للحصول على عروض تقديمية احترافية عالمية، وهذا المثال الذي طرح سابقا عن تجربة ستيف جوبز ما هو إلا قطرة في بحر المتاح على شبكة الإنترنت.

دراسة حالة | عالم تدكس

عروض TED Talks الشهيرة: تعتمد على القصص، والتفاعل، والتواصل البصري.

TEDx



"تحدث إلى جمهورك كما لو كنت
تتحدث إلى شخص واحد، اجعل
رسالتك واضحة، قصتك مؤثرة،
وعرضك مليئا بالحماس والصدق."
ديل كارنيجي





Training Mix

هذا ليس كتابا تم العمل على تأليفه أو حقيبة تدريبية قمنا بتطويرها، إنه مجرد دليل الإستخدام الخاص الذي نعتمد عليه في تطوير منتجاتنا، وقمنا بتعديله وتطويره والعمل على تحسينه ليخدم فرق العمل في مؤسساتنا، وهو سر من الأسرار، لم نطرحه للاستخدام والنشر، إلا حين إمتلكنا سرا جديدا

أشرف بن محمد غريب
مدير تطوير الأعمال - فانتج كندا



مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®] تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

4

رابعاً: التطبيقات العملية (تطوير ورش العمل)

- تصميم الألعاب التدريبية
- مفهوم التطبيقات العملية
- تطوير ورش العمل

التطبيقات العملية



لا يقدم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE © حقبة مدرب بالمفهوم التقليدي ويقدم عوضاً عن ذلك مجموعة من الأدوات التي تساعد المدرب في تنفيذ الدورة التدريبية، ومن هذه الأدوات التطبيقات العملية.

في نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد آيز - ISE © عشرة أجزاء من التطبيقات العملية التي تساهم في تكوين المهارات للمتدربين، وهي أجزاء المهارة في نظام المزيج التدريبي، المكملة للعشرة أجزاء الخاصة بالجانب المعرفي. هذا يمكن أن ينتج لنا منظومة رائعة لتطوير الحقائق التدريبية وهي تشكل اختيارات واضحة من مجموعة الأجزاء الخاصة بالجانب المهاري.



نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©



Skills
المهارات العملية



Information
المعرفة العلمية





الخبرة التنفيذية Expert



المهارات العملية Skills



المعرفة العلمية Information

نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد آيز - ISE®

الموضوعات العلمية (المعرفة)

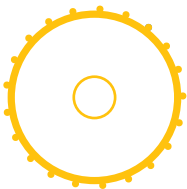
مفاهيم خطوات نقاط إحصائية دراسة قصة صورة شاهد مؤشر أفكار

التطبيقات العملية (المهارة)

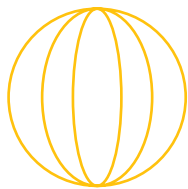
لعبة تمرين مشروع حوار تجربة نموذج بحث لوحة ورشة نموذج

الإجراءات التنفيذية (خبرة)

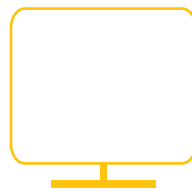
الوثائق النماذج الجداول الخطط الإجراءات العروض الأدوات القوائم العقود التقارير



Admin
وثائق إدارية



Tools
أدوات فنية



Presentation
عرض تقديمي



Workshop
تطبيقات عملية



Booklet
حقيبة تدريبية

بناء التطبيقات العملية

يعتمد بناء التطبيقات العملية على الاختيار من الأجزاء العشرة بهدف إيصال مفهوم أو تحول معرفة إلى مهارة.

سيتم شرح الأجزاء العشرة لمكونات التطبيقات العملية وبعد ذلك يمكنك اختيار أي منها لتحويل المعرفة إلى مهارة.

الحوار

الحوار هو أداة تفاعلية أساسية في التدريب، تُستخدم لتحفيز التفكير، وتعزيز النقاشات، وتبادل الخبرات بين المشاركين.

حوار | كيف يُستخدم الحوار في التدريب؟

- طرح أسئلة مفتوحة تحفّز التفكير النقدي.
- استخدام الحوارات الثنائية أو المجموعات الصغيرة لمناقشة قضية معينة.
- إدارة مناقشات منظمة مع وجود مُيسر يوجه الأسئلة والنقاشات.



تجربة | في الدورات التدريبية مارس الحوار كما يلي:

- جلسة نقاشية حول "تحديات القيادة في بيئة العمل الحديثة".
- مناظرات بين مجموعتين حول أهمية الذكاء العاطفي في الإدارة.



ليس من الضروري استخدام الأجزاء العشرة من مكونات المهارة في كل حقيبة تدريبية تطورها أو دليل إرشادي ولكن عليك أن تعي جيدا، أن هذه الأجزاء أداة تستخدمها مثل لعبة التركيبة للمكعبات LEGO وفق احتياجك لبناء حقيبة مميزة.

التمارين

التمارين هي أنشطة تطبيقية تهدف إلى تعزيز فهم المتدربين للمحتوى التدريبي من خلال التجربة العملية.

حوار | كيف يُستخدم التمرين في التدريب؟

- تمارين فردية أو جماعية لحل المشكلات، تساعد المتدربين لتمكين المهارات والتأكد من فهم الجانب المعرفي النظري.
- تطبيق سيناريوهات عملية لحالات واقعية.
- استخدام تمارين التفكير الإبداعي لتحفيز الابتكار.



حوار

تجربة | في الدورات التدريبية طبق التمارين كما يلي:

- أسئلة صواب وخطأ.
- أسئلة متعددة الاختيارات.
- أسئلة مفتوحة.
- أسئلة افتراضية لطرح مشكلة والبحث عن حل وفق النظريات أو الجانب المعرفي الذي تم طرحه في التدريب.
- الألغاز التي تجدد نشاط المتدربين وتقضي على الملل، وتحفز على التفكير الإبداعي.
- أسئلة الاختبار القبلي للتأكد من مستوى المهارات الخاصة بالمتدربين قبل بدء التدريب.
- أسئلة الاختبار البعدي الذي يمكننا من تحديد مستوى المتدربين بعد حضور الدورة التدريبية.
- أسئلة التقييم التي تستخدم في عمليات تحديد مستوى الذكاء أو مستوى المهارات أو البحث عن خصائص محددة لتخصص معين.



تجربة

الألعاب

الألعاب التدريبية تستخدم بيئة تنافسية أو تفاعلية لجعل التعلم أكثر متعة وتحفيزًا، كما يساعد في بناء المهارات بطريقة ساحرة ومختصرة.

دراسة حالة | هكذا تطورت حقائبنا التدريبية

العمل مع جامعات ودور خبرة ومعاهد إدارة ومراكز تدريب قيادات، بالإضافة إلى العمل مع جهات مانحة، هذه الفرصة قدمت لنا الكثير من الاحتياجات التدريبية المتنوعة والتي ابتكرنا من خلالها المزيج التدريبي. عملنا مع شركات متخصصة في تطوير الألعاب التدريبية التي تمكن من تطوير المهارات باللعب ومن أفضل تلك الشركات شركة إم تي إيه التي تقدم صندوق الألعاب المتخصص في تطوير مهارات القيادة، ومهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات ومهارات بناء فرق العمل والكثير من المهارات المرنة التي يمكن تمكين المتدربين عليها فقط من تطبيق اللعب باستخدام هذه الأدوات واللعب.



توجد في العالم عشرات الشركات المتخصصة والعالمية التي تقدم ألعاب متخصصة في تطوير القدرات والمهارات باللعب، يمكن البحث عنها واستخدامها في العملية التدريبية لتمكين الإطار المعرفي والنظري بشكل أوضح وأكثر متعة.

اقتباساً "اللعب هو أعلى أشكال البحث" ألبرت أينشتاين



شركة إم تي إيه تقدم نماذج مختلفة من صناديق اللعب التي تساعد المدربين على تطوير المهارات لدى المتدربين، بالإضافة الى توفير أدلة تشرح بالتفصيل خطوات التدريب وتحويل المعرفة إلى مهارة.

من خلال التجربة فإن التدريب باستخدام هذه الأدوات أتاح لنا القدرة على تقديم المهارات بشكل فعال وقدرة عالية.

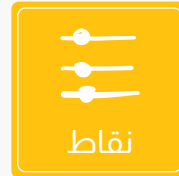
قدمت الكثير من الدورات التدريبية في معهد الإدارة العامة في البحرين وجامعات السعودية ومراكز تطوير مهارات القادة في سلطنة عمان، بالإضافة إلى تجارب متعددة في مناطق مختلفة.

ورش العمل

ورش العمل توفر بيئة تعلّم تفاعلية يشارك فيها المتدربون بأنشطة عملية وتطبيقات مباشرة. وهذا يساهم في تمكين المتدربين من امتلاك المهارات دون الحاجة إلى الكثير من الشرح أو التفصيل النظري.

الاعتماد على الجانب المهاري، والتطبيقات العملية يتيح للمتدربين تبادل المعرفة وتنوع المستويات المعرفية والذكائية للمتدربين تساهم في مشاركتهم بعضهم لبعض للحصول على دعم تفاعلي يساهم في تقدم التدريب، بشكل فعال.

نقاط | كيف نستخدم ورش العمل في التدريب؟



01 مجموعات العمل

تقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل لحل مشكلة أو تطوير فكرة، ويمكن استخدام أدوات مثل أقلام الخط العريض ولوحات الرسم، أو الورق المربعات اللاصق، أو الأوراق الملونة والشريط اللاصق، مثل هذه الأدوات تساهم في تمكين المجموعات من عمل ورش فعالة.

02 العصف الذهني

يمكن تطبيق العصف الذهني بشكل فردي أو جماعي أو مجموعات صغيرة.

03 تجارب ميدانية

دراسة حالة جماعية أو استعراض تجربة والعمل على استنتاج التفاصيل منها وفق منهجية التدريب المتبعة.

04 نماذج العمل

تطبيق نماذج العمل في ورش عمل تفاعلية مثل نماذج إدارة الوقت وإدارة الأولويات أو مخطط سوات.

الأفلام (الفيديوهات التعليمية)

كم من الوقت تحتاج لإيصال فكرة بسيطة يمكن لفيلم قصير إيصالها بكل ذكاء ومرونة، الأفلام تُستخدم الأفلام التعليمية لنقل المعلومات وتعزيز الفهم من خلال الوسائل البصرية.

حوار | كيف يُستخدم الحوار في التدريب؟

- عرض أفلام وثائقية قصيرة لتوضيح المفاهيم.
- استخدام مقاطع تمثيلية توضح السيناريوهات الواقعية.
- عرض فيديوهات قصص نجاح ملهمة تحفّز المتدربين.



حوار

اللوحات

تُستخدم اللوحات والأدوات البصرية لتعزيز مشاركة المتدربين وتنظيم الأفكار بصريًا.

تجربة | ممارسات ميدانية

طبّقنا عشرات المرات استخدام اللوحات في تمكين المتدربين من تحويل الاطار النظري في التدريب الى اطارى معرفي، وذلك من خلال العمل المتواصل على دعم المتدربين للقيام بورش عمل تعتمد على اللوحات بعدة طرق منها:

- كتابة الأفكار الرئيسية على Flipcharts أثناء العصف الذهني.
- استخدام Sticky Notes لترتيب المفاهيم بطريقة مرنة.
- إنشاء خرائط ذهنية أو مخططات انسيابية لتوضيح الأفكار.
- جرب باستمرار تحويل المعرفة الى مهارة من خلال منح المتدربين الوقت لاعادة الجزء النظري باستخدام اللوحات.



تجربة

النماذج

استخدام النماذج التدريبية يوفر إطارًا مرجعيًا يساعد المتدربين على فهم وتطبيق المعرفة بسهولة.

يمكنك اختصار الكثير من الوقت عندما تستخدم النماذج الجاهزة للتدريب، مثل:

- نموذج الأهداف الذكية SMART GOALS
- نموذج تحليل نقاط القوة والضعف SWOT
- نموذج تحليل أنماط الشخصية DISC
- نموذج تحسين العمليات داخل المؤسسات PDCA

دراسة حالة | تطبيق نموذج سوات على شركة المراعي

يُعدُّ تحليل SWOT (نقاط القوة، نقاط الضعف، الفرص، التهديدات) أداة استراتيجية مهمة تستخدمها العديد من الشركات لتقييم وضعها وتطوير استراتيجياتها. فيما يلي مثال على تطبيق هذا التحليل من قبل شركة سعودية معروفة شركة المراعي:

المراعي هي شركة سعودية رائدة في مجال صناعة وتسويق المنتجات الغذائية، مثل الألبان والأجبان والعصائر والأطعمة المجمدة.



نقاط القوة:

- سمعة قوية في السوق المحلي والإقليمي.
- تنوع واسع في المنتجات الغذائية.
- شبكة توزيع قوية تغطي مناطق واسعة.

نقاط الضعف:

- الاعتماد الكبير على السوق السعودي.
- تكاليف إنتاج مرتفعة نسبيًا.

الفرص:

- التوسع في الأسواق الإقليمية والدولية.
- زيادة الطلب على المنتجات الصحية والعضوية.

التهديدات:

- المنافسة المتزايدة من الشركات المحلية والعالمية.
- تقلبات أسعار المواد الخام.



المشاريع

المشاريع التدريبية تعزز التعلم العميق من خلال التكليف بمهام تتطلب البحث والتحليل والتطبيق.

مشاريع العمل في التدريب تتم من خلال:

- مطالبة المشاركين بتحليل مشكلة واقعية واقتراح حلول لها.
- تكليف المتدربين بمشروع جماعي مثل تطوير خطة عمل.

الأبحاث

تشجيع المتدربين على البحث يساعدهم على اكتشاف المعرفة بأنفسهم وتحليل المعلومات.

الأبحاث في التدريب تتم من خلال:

- تكليف المتدربين بدراسة بحثية قصيرة عن موضوع محدد.
- تحليل تقارير ودراسات منشورة وتقديم ملخصات عنها.

التجارب

تُستخدم التجارب العملية لاختبار المفاهيم والتأكد من صحتها من خلال الممارسة المباشرة.

اقتباس ا "عندما يتعافى الاقتصاد العالمي، سينتعش الطلب على النفط. لا يزال الطلب على النفط العالمي سليمًا وصحيًا في الوقت الراهن." المهندس أمين الناصر، الرئيس التنفيذي لشركة أرامكو السعودية.



أرامكو السعودية
saudi aramco





Training Mix

هذا ليس كتابا تم العمل على تأليفه أو حقيبة تدريبية قمنا بتطويرها، إنه مجرد دليل الإستخدام الخاص الذي نعتمد عليه في تطوير منتجاتنا، وقمنا بتعديله وتطويره والعمل على تحسينه ليخدم فرق العمل في مؤسساتنا، وهو سر من الأسرار، لم نطرحه للاستخدام والنشر، إلا حين إمتلكنا سرا جديدا

أشرف بن محمد غريب
مدير تطوير الأعمال - فانتج كندا



مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®] تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

5

خامسا: صندوق الأدوات التدريبية

- مواقع انترنت هامة
- برامج هامة
- بناء المكتبة السحابية
- الألعاب التدريبية
- ورش العمل
- النماذج

صندوق الأدوات التدريبية

تخيل أنك تمتلك صندوقاً يحتوي العديد من الألعاب والنماذج والأسئلة والتمارين والتطبيقات، المصنفة لاستخدامها في التدريب، بحيث يكون هذا الصندوق مثل صندوق الساحر، كلما احتجت إلى شيء أخرجه منه، هذا بالضبط فكرة صندوق الأدوات التدريبية، هو عبارة عن فكرة تضم كل التطبيقات التي يمكن أن تستخدمها في التدريب، ولكل مدرب صندوق أدوات يختلف عن الآخر.

أفكار ابدأ بهدوء

في البداية عليك تطبيق فكرة صندوق الأدوات بطريقة بسيطة، ضع لك ملف واجمع فيه التمارين المتعلقة في التفكير أو تمارين الذكاء أو التمارين التي تحفز التفكير الابداعي، ومع الوقت ستجد أن الملف يكبر ولديك الكثير من التمارين التي يمكن استخدامها في أكثر من دورة.



مع الوقت سيكون لديك صندوق أدوات للتمارين، وصندوق آخر للألعاب وغيره للنماذج وهكذا، ومع الخبرة سيتكون لديك صندوق أدوات خاص فقط بدورات التواصل وآخر لدورات القيادة وهكذا.

قصة ا صندوق الأدوات الخاص

في إحدى دورات التدريب المتخصصة في تدريب المدربين، قمنا بطلب من المتدربين تجميع أكبر قدر من الأفلام والعروض التقديمية والنماذج والتمارين المتعلقة بموضوع الدورة، ثم جمعنا كل ذلك وتوزيعه على جميع المتدربين، يمكنك تكرير التجربة.





ابدأ الآن في تطوير صندوق الأدوات التدريبية الخاصة بك،
والذي سيخدمك في تطوير العديد من الدورات والقيام بعملك
بأكثر مرونة وفعالية.



Training Mix

هذا ليس كتابا تم العمل على تأليفه أو حقيبة تدريبية قمنا بتطويرها، إنه مجرد دليل الإستخدام الخاص الذي نعتمد عليه في تطوير منتجاتنا، وقمنا بتعديله وتطويره والعمل على تحسينه ليخدم فرق العمل في مؤسستنا، وهو سر من الأسرار، لم نطرحه للاستخدام والنشر، إلا حين إمتلكنا سرا جديدا

أشرف بن محمد غريب
مدير تطوير الأعمال - فانتج كندا



مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE[®] تنظيم الدورات وبناء الحقائب التدريبية

6

سادسا: الوثائق الإدارية (إدارة أعمال التدريب)

- مفهوم إدارة أعمال التدريب
- الاحتياجات التدريبية
- محاور التدريب
- خطة التدريب
- العروض التسويقية
- مؤشرات الأداء
- التقارير الإدارية
- قوائم المراجعة

الوثائق الإدارية

مع الوقت ستقدم مئات العروض التدريبية، ومئات التقارير والنماذج الخاصة بتقييم التدريب، والعقود وغيرها من الوثائق الإدارية الخاصة بإدارة أعمال الدورة ولكنها ليست من أدوات التدريب، وهذا من قوة نظام المزيج التدريبي، حيث أنه يوضح لك كل ما ستحتاج إليه في بناء وتصميم دورة تدريبية أو حقيبة تدريبية.

كل ما في الأمر أننا نريد منك أن تنشئ مجلد على جهازك الشخصي، وتضع في داخله العديد من المصنفات الخاصة بكل وثيقة يمكن أن تحتاج إليها في التدريب، فقط لا أكثر ولا أقل.

تجربة | نتيجة



بعد تقديم مئات الدورات التدريبية وورش العمل، تكون لدي، مجلداً يحتوي الكثير من الوثائق الإدارية وهذا ما يساعدني دائماً في تطوير هذه الوثائق والاستفادة من التراكم التاريخي لها في عملي، وهذه الوثائق مثل:

- نموذج أهداف التدريب ومحاور التدريب لدورة تدريبية
- نموذج جدول التدريب الزمني مقسماً بالمهارات والمكونات المعرفية والمهارية والاستراحات حسب الوقت بالدقائق.
- نموذج عقد تدريبي.
- نموذج تقييم دورة تدريبية، ومدرّب، والحقيبة التدريبية وإدارة أعمال التدريب.
- نماذج تقارير تدريب وقياس العائد من التدريب.
- نموذج قوائم مراجعة لتجهيز متطلبات التدريب لدورة تدريبية.
- نموذج خطة تدريب
- نموذج مسار تدريبي.
- نماذج قوائم مراجعة للتدقيق في الاحتياجات الخاصة للسفر لعقد دورة تدريبية.
- نموذج مشروع تدريب من الألف إلى الياء.

ابدأ الآن في تصنيف وتجميع
الوثائق الإدارية، واعمل على
مراجعتها وتحسينها والاهتمام
بها، فهي مصدر ملهم لك
ولعمليات التدريب الخاصة بك.



الصفحة	الموضوع
	المحتويات
13	جميع الحقوق محفوظة © 2025 فانتج
17	فريق العمل
19	قائمة المحتويات
21	التعليم هو السلاح الأقوى الذي
21	يمكنك استخدامه لتغيير العالم
22	مقدمة
24	دراسة حالة نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
25	حقائب تدريبية
25	طورت على نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
27	أولاً: مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
29	هكذا ندرب
30	مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
30	التدريب
31	الرؤية
31	المهمة
31	نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
32	مخطط صورة شمولية مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
35	صفحة واحدة مخطط صورة نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
36	مدخل مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
37	المعرفة العلمية Information

الصفحة	الموضوع
37	المهارات العملية Skills
37	الخبرة التنفيذية Expert
38	مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
39	مخطط مبسط مكونات نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
40	منتجات المزيج التدريبي آيز - ISE ©
41	إنجازات المزيج التدريبي آيز - ISE ©
42	مكونات نظام المزيج التدريبي ثلاثي تدريبي آيز - ISE ©
43	تمرين 1 أجزاء إضافية
44	الدورة التدريبية
44	حوار 1 مفهوم التدريب
44	تعريف 1 الدورة التدريبية
45	التدريب الفعال
45	دراسة حالة 1 جامعة الملك سعود
46	كيف يعمل مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
46	تجربة 1 بناء حقيبة تدريبية
48	ثلاث مكونات لبناء الحقيبة التدريبية في النظام
48	المكون الأول: المعرفة (الموضوعات العلمية)
48	المكون الثاني: المهارة (التطبيقات العملية)
49	المكون الثالث: الخبرة (الاجراءات التنفيذية)
50	مكونين أم ثلاثة مكونات، في نظام المزيج التدريبي؟

الصفحة	الموضوع
50	اقتباس الخيال أهم من المعرفة
52	تمرين أجزاء مكونات نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
54	مخطط مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
57	مخطط صفحة واحدة مفهوم نظام المزيج التدريبي آيز - ISE ©
59	ثانياً: الحقبة التدريبية (إعداد وبناء الحقائب)
60	الحقبة التدريبية
60	محتويات الحقبة التدريبية في النظام
61	الموضوعات العلمية (المعرفة)
61	التطبيقات العملية (مهارة)
61	التطبيقات العملية (مهارة)
62	الحقبة التدريبية
62	المزيج التدريبي وأثره على إعداد الحقبة التدريبية
63	الحقبة التدريبية وعلاقتها بالمزيج التدريبي
64	خطوات بناء الحقبة التدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي
65	مخطط مراحل وخطوات بناء الحقبة التدريبية
65	باستخدام نظام المزيج التدريبي
66	تناغم خطوات بناء الحقبة التدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي
68	بناء المحتوى التدريبي
68	تعريف محاور التدريب الرئيسية
69	بناء الوحدات التدريبية

الموضوع	الصفحة
دراسة حالة ا وحدة تدريبية الأهداف الذكية	69
المزيج التدريبي الخاص لتنظيم الدورة وبناء الحقيقة	70
المزيج التدريبي الخاص لدورة يوم واحد	70
بناء وحدة تدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد	72
حوار ا توزيع المعرفة والمهارة	72
نموذج ا مزيج تدريبي خاص لبناء وحدة تدريبية	73
بناء وحدة تدريبية باستخدام نظام المزيج التدريبي ثلاثي الأبعاد	74
تعريف ا المسار التدريبي	74
نموذج ا مزيج تدريبي خاص لبناء وحدة تدريبية	75
أي الطرق أفضل؟	78
ثالثا: العروض التقديمية (تصميم)	81
العروض التقديمية	82
ابحث أولا عن العروض التقديمية المتاحة	82
اختيار ا أفضل العروض التقديمية	82
دراسة حالة ا مؤسسة الأميرة العنود الخيرية	84
نقاط ا لماذا يجب البحث عن حقيقة تدريبية جاهزة أو عرض تقديمي جاهز؟	85
نقاط ا أهم المصادر والمراجع للبحث عن حقائق تدريبية وعروض تقديمية	86
بناء العروض التقديمية	87
أفكار ا خطوات البناء ليست قرآناً	88
أفكار ا فكرة بطريقة مختلفة	89
فلم ا تقديم ستيف جوبز لأول آيفون عام 2007	90
دراسة حالة ا عالم تدكس	90

الصفحة	الموضوع
93	رابعاً: التطبيقات العملية (تطوير ورش العمل)
94	التطبيقات العملية
96	بناء التطبيقات العملية
96	الحوار
96	حوار ا كيف يُستخدم الحوار في التدريب؟
96	تجربة ا في الدورات التدريبية مارس الحوار كما يلي:
97	التمارين
97	حوار ا كيف يُستخدم التمرين في التدريب؟
97	تجربة ا في الدورات التدريبية طبق التمارين كما يلي:
98	الألعاب
98	دراسة حالة ا هكذا تطورت حقائبنا التدريبية
99	اقتباس ا "اللعبة هو أعلى أشكال البحث" ألبرت أينشتاين
100	ورش العمل
100	نقاط ا كيف نستخدم ورش العمل في التدريب؟
101	اللوحات
101	حوار ا كيف يُستخدم الحوار في التدريب؟
101	تجربة ا ممارسات ميدانية
102	النماذج
102	دراسة حالة ا تطبيق نموذج سوات على شركة المراعي
103	المشاريع
103	الأبحاث

الصفحة	الموضوع
103	التجارب
103	اقتباس المهندس أمين الناصر، الرئيس التنفيذي لشركة أرامكو السعودية.
106	خامساً: صندوق الأدوات التدريبية
106	أفكاراً ابدأ بهدوء
106	قصة صندوق الأدوات الخاص
109	سادساً: الوثائق الإدارية (إدارة أعمال التدريب)
110	تجربة النتيجة

عندما تعمل على تأليف كتاب، فأنت تضع بين دفتيه كل ما استطعت الوصول إليه في الموضوع، بينما، الأمر مختلف تماماً في العمل على دليل إرشادي، فأنت حقيقة تحاول أن توصل الفكرة، بأقل عدد ممكن من الكلمات والصفحات.

يضيف لنا هذا الكتاب

طريقة مجربة في تطوير وبناء الحقائق التدريبية والعروض التقديمية وإدارة أعمال التدريب

يضيف لنا هذا الكتاب

مطور أعمال، ومدير مشاريع مواد تعليمية، قدم العديد من المواد العلمية الجامعية المعتمدة والمحكمة، ساهم بكتابة المحتوى التعليمي والتدريب المتخصص في بناء المهارات

ضع الكتاب على جانب المكتب، وارجع إليه عن تطوير أي مادة تعليمية، أو حقيقة تدريبية أو عرض تقديمي أو أي شيء متعلق بتطوير أعمال التدريب، حتى إدارة نظم التدريب والعمل على التدريب الفردي أو الجماعي، المؤسسي أو التنظيمي، كل ذلك يمكنك أن تصل إليه في هذا المرجع.