



البرنامج التدريبي

التدريب الشخصي

الطريق لإحترافية التوجيه و الإرشاد
وحدة تطور المدارس بنات-جدة

صالحة الغامدي
مشرفة التوجيه والإرشاد

ميثاق البرنامج

توجيهات للمتدرب الفاضل

احترام آراء الآخرين مهما كان مستواها

تدوين اهم الافكار المطروحة

الحرص على الاستفادة الكاملة ، وتجنب الملهيات مثل الجوال واللاهايث الجانبية

أشكر اختي المتدربة لحضورك لهذا البرنامج التدريبي الذي تسعى من خلاله الي اكتساب معارف ،مهارات جديدة ،تكوين اتجاهات ايجابية نحو التخطيط وادارة الاولويات ، وحرصا على تحقيق الاهداف المرجوة ،
نأمل الاهتمام بالآتي:

الحرص على الانتظام في الحضور والانصراف

الحرص على المشاركة و التفاعل

تحفيز الاخرين على التفاعل والتطبيق و بناء علاقات ايجابية مع الزملاء





لنتعارف أعلام وطموح



الهدف العام

إكساب المتدربة المعارف والمهارات اللازمة لتكون قادرة على عقد جلسة تدريب شخصي بكفاءة وفعالية

الأهداف التفصيلية

1. التعرف على مفهوم التدريب الشخصي
2. المقارنة بين أساليب التوجيه والإرشاد
3. تحديد أسس التدريب الشخصي
4. تدرك أهمية وضع كتابة الأهداف
5. التعرف على عجلة الحياة كأداة لاستنباط القيم والجوانب الحياتية المهمة
6. تطبيق نموذج GROW MODEL على جلسة تدريب شخصي
7. قياس فجوة الخلل بين الوضع الراهن والوضع المستهدف من خلال استخدام أداة تحليل الواقع TOTE MODEL

البرنامج الزمني

اليوم الثاني

الجلسة الثانية

تطبيق نموذج GROW على
جلسة تدريب شخصي

الجلسة الأولى

نموذج (GROW MODEL)
كأداة من أدوات
التدريب الشخصي

اليوم الأول

الجلسة الثانية

الاهداف الذكية صياغتها
واهمية كتابتها
تحديد الأولويات كمتطلب
لهذه الدورة
التعريف على مجالات
عجلة الحياة

الجلسة الأولى

مفهوم التدريب الشخصي
المفاهيم والمصطلحات ذات
العلاقة بالتدريب الشخصي
أكون ، افعل ، أمتلك

البرنامج الزمني

اليوم الثالث

الجلسة الثانية

تطبيق نموذج (TOTE MODEL)
على جلسة تدريب شخصي


الجلسة الأولى

قياس فجوة الخلل بين الوضع
الراهن والوضع المستهدف
من خلال استخدام أداة تحليل
الواقع (TOTE MODEL)

القيم والإعتقادات



الزمن:
١٠ دقائق



أسلوب التدريب:
عصف ذهني

بعبارات بسيطة وبشكل فردي اكتبى مايعنيه لك التدريب الشخصي.
ثم شارك مع مجموعتك في وضع تعريف للتدريب الشخصي.

مفهوم التدريب الشخصي (الكوتشينج)

١ لقاء حوارى تفاعلي مع شخص آخر لتساعده للوصول الى هدفه

٢ سد الفجوة بين الفكر والفعل

٣ حوار تعاوني متمركز حول العميل لتيسير التغيير ورفع الاداء الانساني

٤ أداة لمساعدة الشخص ان يفكر بصوت اعلى وبشكل اعماق وبطريقة اكثر وعياً

مقتطفات عامة



العميل الاول هو نفسك



ظهر التدريب الشخصي في المملكة من ٣ سنوات



ظهر التدريب الشخصي منذ اكثر من ٢٠ عاماً في امريكا ثم انتقل الى اوربا فتم انشاء الاتحاد (الكوتشينج) الاوربي في التدريب الشخصي



ليس في التدريب الشخصي اعطاء اي معلومات ولا نتعامل مع المشاكل



العميل لديه قدرات ولا يعرف كيف يبدأ



التدريب الشخصي هو ثاني اكبر صناعة في العالم تشهد نمو



التدريب الشخصي لا يرتبط بعلم النفس والعلوم الاجتماعية



يمكن ان يكون المدرب الشخصي مدرب في القانون او السياسة او التجارة



التدريب الشخصي يساعد العميل على اكتشاف قدراته وتوظيفها في الوصول للهدف



المفاهيم والمصطلحات ذات العلاقة

التوجيه

الموجه دليل حكيم وناصح ، وهو معلم يعمل على تطوير من يوجههم ومشاركتهم الخبرة والتجربة.

الإرشاد

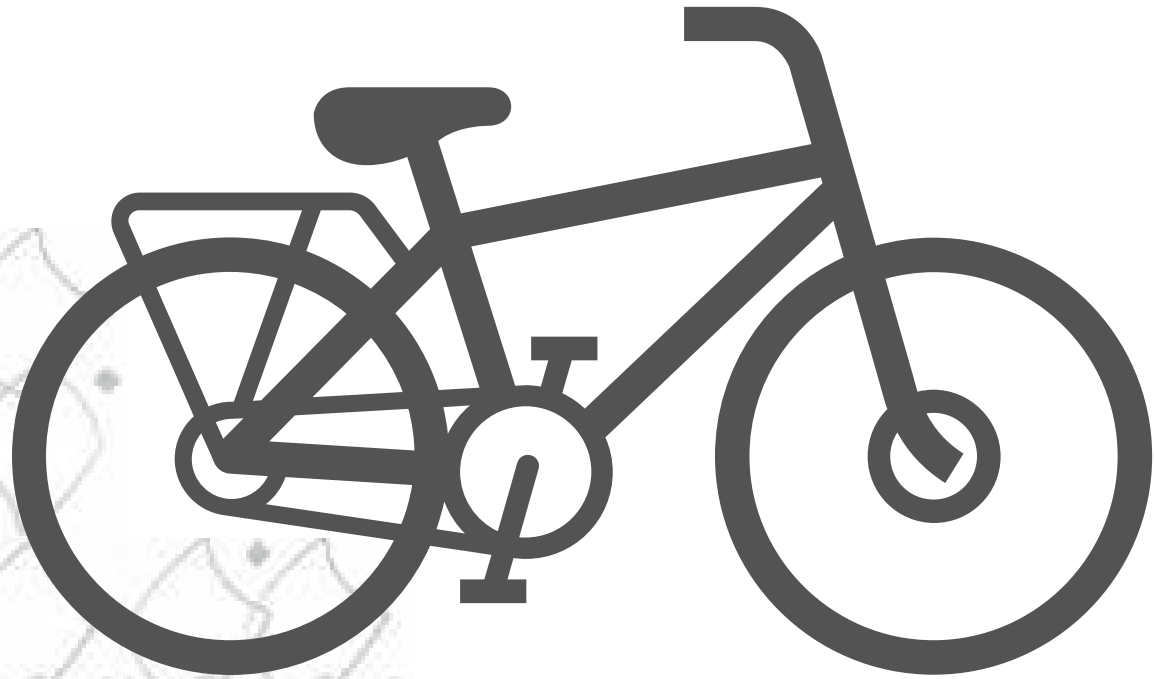
يرتبط بتشخيص مشاكل الماضي الانفعالية للعميل والخلل الوظيفي العاطفي والوجداني، فالمرشد يتعامل مع مواقف الماضي وتأثيرها الشعوري وكيفية التخلص منها.

الاستشارة

المستشار خبير مختص يطلب لتقديم مشورة مهنية او تقنية يتم الاعتماد عليها لفهم مشكلة ما والحلول المناسبة لها، وهي على عكس التدريب الشخصي فالأجوبة في التدريب تأتي من العميل.

التدريب الشخصي

بحسب الاتحاد الدولي للتدريب يعرف التدريب الشخصي بأنه مشاركة المدرب العميل في شحذ التفكير والعمليات الإبداعية لتكون ملهمة لهما لتحقيق أقصى الإمكانيات الشخصية والعملية. والمدرب عادة خبير في التدريب ، وليس بالضرورة أن يكون خبيراً أو مختصاً في موضوع التدريب الذي يخص العميل.



وفقاً للدور البارز لكل من:

- الموجه
- المرشد
- المستشار
- المدرب

كيف سيتصرف معك كعميل؟

أسس التدريب الشخصي

العميل مسئول عن النتائج

المدرّب يعمل كوسيط

التركيز على أجندة العميل

تعلم العميل وليس تعليمه

خلق الاستقلال عند العميل

ينظر إلى احتمالات المستقبل لا إلى فشل الماضي

التدريب لا يقدم نصائح أو توجيهات أو قرارات

نقل العميل من حيث أين هو إلى حيث يريد

إحداث التغيير من الداخل

لا يصدر أحكام

العميل لديه ما يحتاجه من موارد

الكوتشنج هو الوسيط والتركيز على أجندة العميل

هدف
العميل

إمكانيات
العميل

تحفيز العمليات الذهنية

أمتك - أفعل - أكون

راجع القائمة وناقشها بالأسئلة التالية:

- ١- ما هي الأسباب برغبتك بـ أكون/ أفعل/ أمتك هذا؟
- ٢- ما هي الفوائد التي تعود عليك من أكون/ أفعل/ أمتك؟
- ٣- ما هي العواقب التي تترتب أن لم تكون/ تفعل/ تمتك؟
- ٤- كيف لما ترغب أن تكونه/ تفعله/ تمتكه تأثيره الايجابي على كل جانب من جوانب حياتك؟
الشخصي / المهني / الاجتماعي الخ.....





استراحة



متطلبات التدريب المسبقة للتدريب الشخصي

- ١- هرم ماسلو للإحتياجات الإنسانية
- ٢- صياغة الاهداف وكتابتها
- ٣- تحديد الأولويات
- ٤- عجلة الحياة
- ٥- القيم والإعتقادات

الأهداف الذكية



الزمن
١٥ دقائق


أسلوب التدريب
تطبيق عملي

حاول ان تحدد ابرز أهدافك الكبرى في الحياة

| م | أهدافي الكبرى |
|---|---------------|
| ١ | |
| ٢ | |
| ٣ | |



الزمن
١٥ دقائق



أسلوب التدريب
تطبيق عملي

لقد كتبت أهدافك الكبرى المطلوبة في النشاط والآن حاول أن تعيد ترتيبها وفق لمصفوفة الأولويات

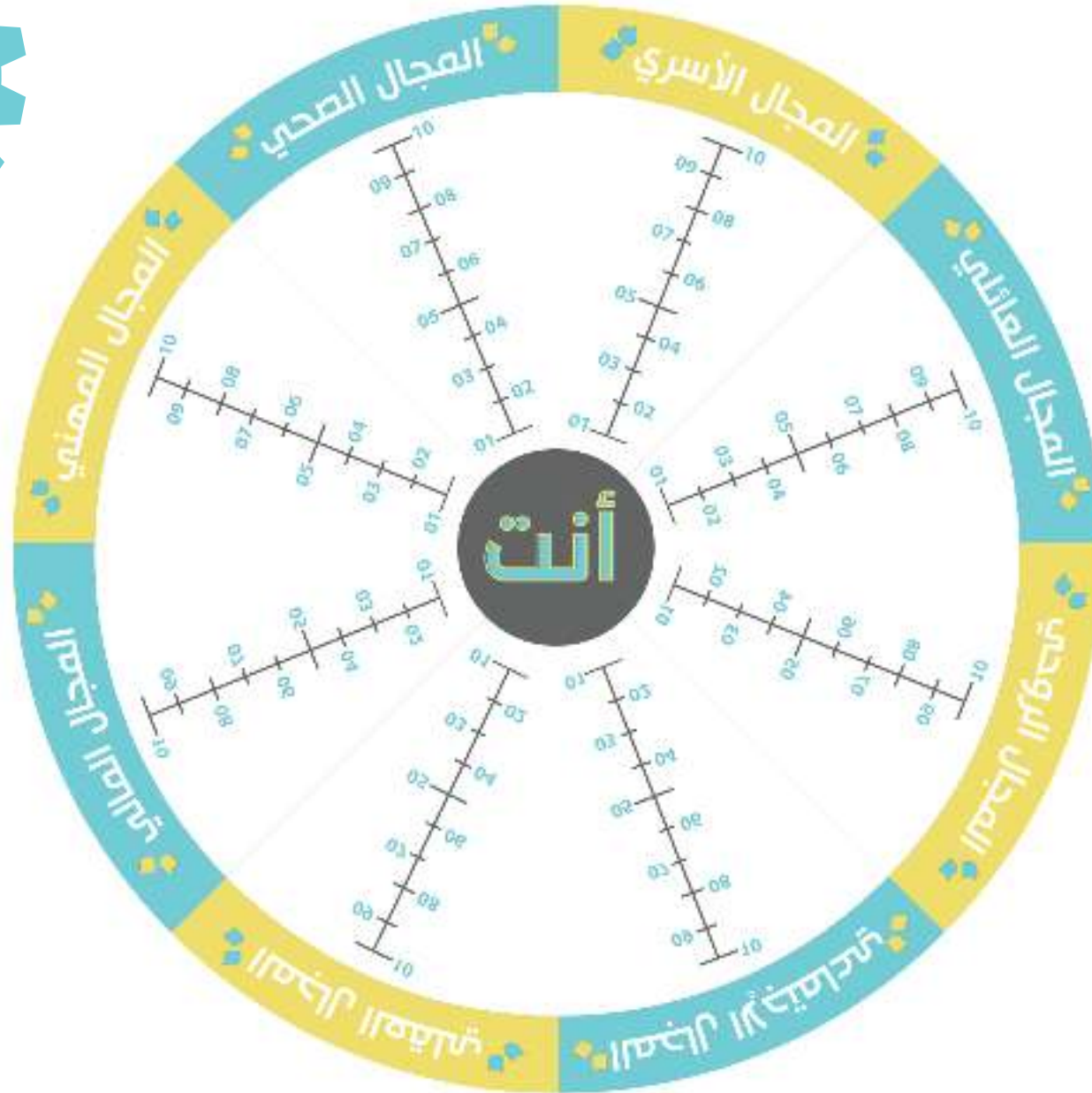
| غير عاجل | عاجل | |
|----------|------|---------|
| | | مهم |
| | | غير مهم |

عجلة الحياة

- المجال الروحي
- المجال الصحي
- المجال الأسري
- المجال العائلي
- المجال العقلي
- المجال المهني
- المجال المالي
- المجال الإجتماعي
- لذا عندما يضع الناجحون
أهدافاً فإنهم يسعون
لتحقيقها من خلال
تغطية مختلف مجالات
الحياة الثمانية

الزمن:
٢٥ دقائق

أسلوب التدريب:
نشاط حركي



نشاط عجلة الحياة

(أ) المدرب (ب) العميل

باستخدام عجلة الحياة قدم
جلسة تدريبية لعميلك تخدم

الهدف

المكاسب والفوائد

ما هي العواقب التي تترتب
على عدم تحقيقه

التحديات والموانع

الفعل والوقت

تدريب عجلة الحياة (خطوات تفصيلية)

المدرّب (أ) العميل (ب)

باستخدام عجلة الحياة قدم جلسة تدريبية لعميلك مستعيناً بالخطوات التالية:

هدف الغاية

١- حدد هدف الغاية (كمثال الصحة كمجال من مجالات العجلة)

٢- حدد هدف المرحلة (كمثال ممارسة الرياضة)

٣- بالمقياس من ١/١٠ كم حجم رضاك في هذا الجانب؟

٤- بالمقياس من ١/١٠ كم النتيجة التي ترغب بالوصول إليها؟

٥- ما هي المكاسب والفوائد بتحقيقه؟

٦- ما هي العواقب التي تترتب على عدم تحققه؟

٧- ما هي أقرب نقطة من الواقع باتجاه المستقبل ترغب بالانتقال إليها تعطيك شعور

بالتحرك نحو الهدف؟

٨- ما هي الموارد والإمكانيات وكيف ستستخدمها؟

٩- ما هي التحديات والعوائق وكيف ستتعامل معها؟

١٠- ما هي الخيارات والبدائل التي توصلك للهدف؟

١١- اختر واحداً من الخيارات تجده مناسباً لك ستباشر فيه الفعل خلال ٢٤ - ٤٨ ساعة القادمة

هدف الجلسة

البرنامج الزمني

اليوم الثاني

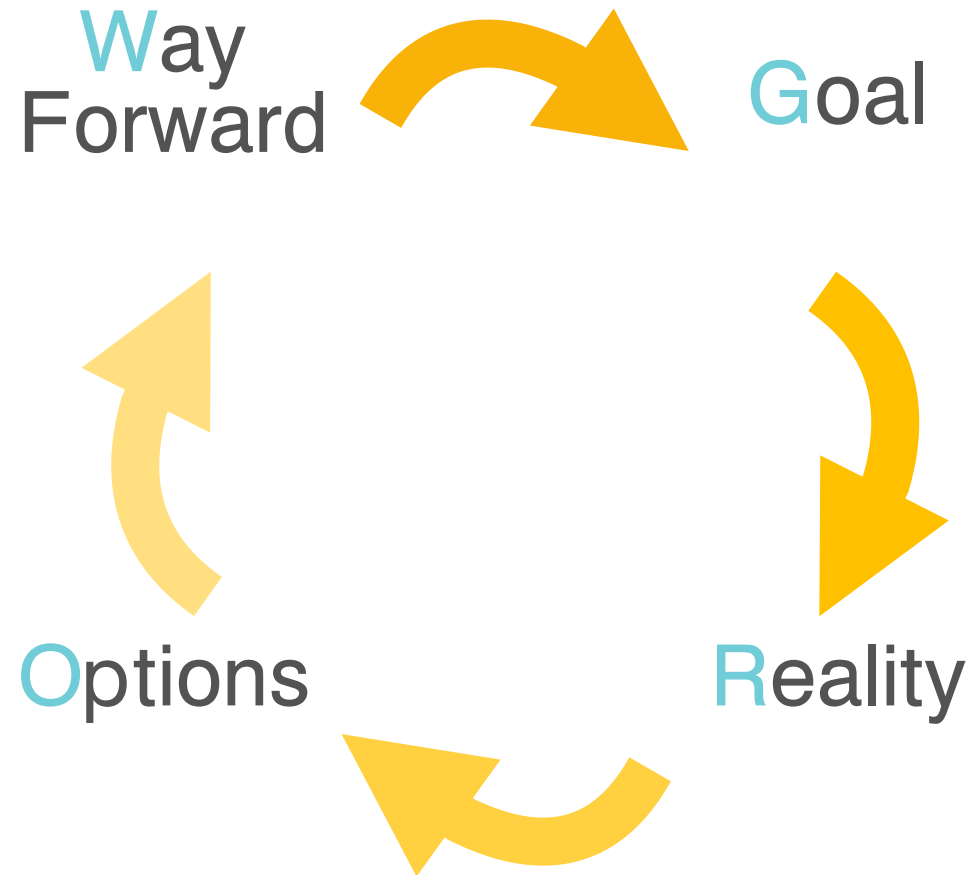
الجلسة الثانية

تطبيق نموذج GROW على
جلسة تدريب شخصي

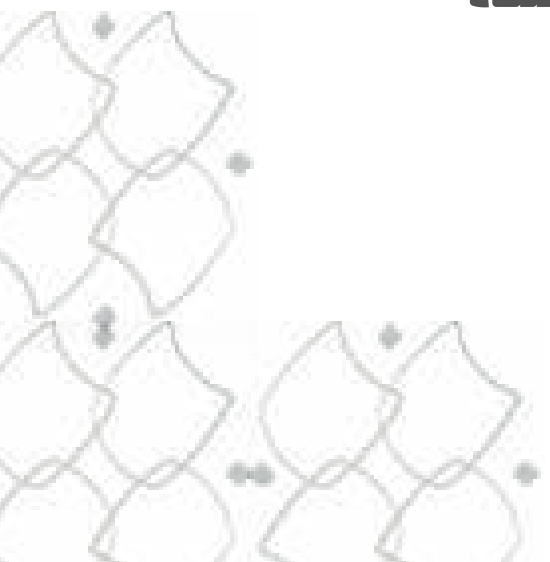
الجلسة الأولى

نموذج (GROW MODEL)
كأداة من أدوات
التدريب الشخصي

نموذج GROW Model



مستويات الهدف



مستويات الهدف

الهدف
والوجهة

G

R

O

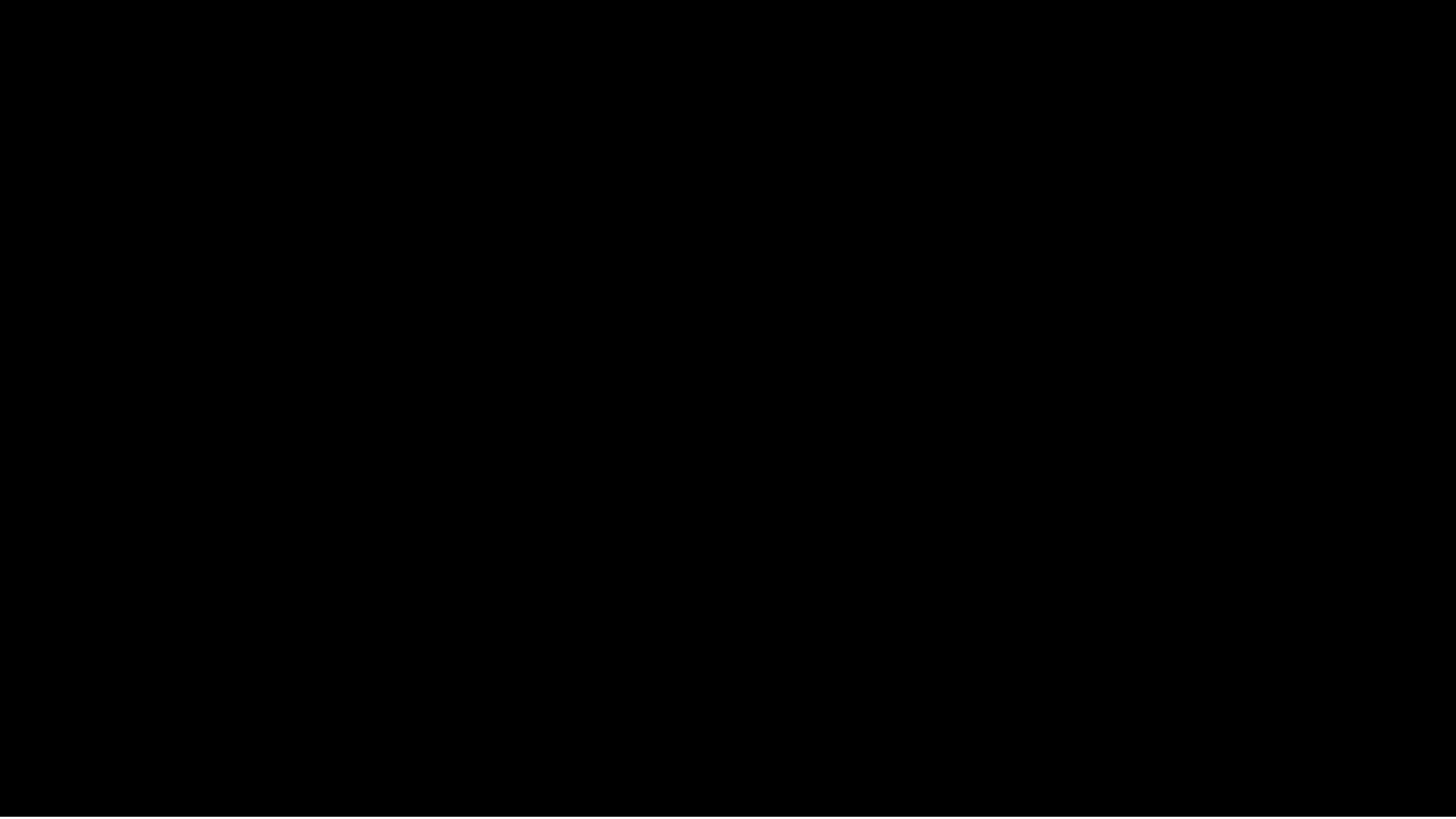
W

التقدم نحو
الأمام

الواقع
والتحديات

ما هي
الخيارات





المدخل إلى نموذج GROW

نموذج Grow يعد النموذج الأكثر انتشارا واستخداما على نطاق واسع في التدريب ويساعد هذا النموذج البسيط المدرب في الانتقال بالعميل من تحديد الأهداف الى استكشاف الواقع، ومن ثم استكشاف الخيارات وحتى المضي قدما الى التزامه بالفعل وبذلك يحقق الهدف ويصل الى ما كان يتطلع لتحقيقه كما انه أداة جدا رائعة في تخطيط وإدارة جلسات التدريب

G

Goals

الهدف و الوجهة التي
ينشدها العميل

R

Reality

الواقع والتحديات
والإمكانيات المتاحة

O

Options

الخيارات والبدائل والتي تمتد
أبعد مما سبق إن حاولها
أو فكر فيها العميل

W

Will/way Forward

الحصول على التزام
العميل تجاه مباشرة
الفعل نحو التقدم

أسئلة مختصرة لنماذج GROW

(٤) ما الذي ترغب في الحصول عليه في ال ٣٠ دقيقة القادمة؟

(٥) ما الذي تريد تحقيقه كنتيجة لهذه الجلسة؟

(٦) ما الذي يعطيك الشعور بأن الوقت تم استثماره بشكل جيد في هذه الجلسة؟



(١) ما الذي تهدف إلى تحقيقه؟

(٢) ما هو المهم بالنسبة لك الآن؟

(٣) على أي المحاور تريد العمل؟

أسئلة مختصرة لنماذج GROW

٤) ما هي الخصائص/المهارات/
المعرفة التي تملكها؟

٥) ما مقدار التقدم الذي
أحرزته؟

٦) ما الذي يعمل بشكل جيد
وفي المقابل ما هي الموانع
المعوقة لتقدمك؟



١) أين أنت الآن مقارنة بما تريد
تحقيقه؟

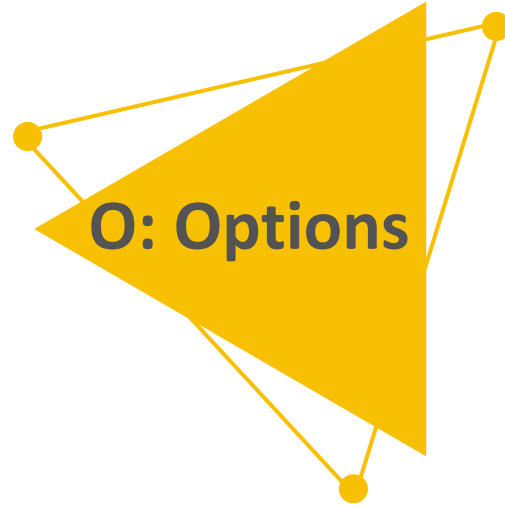
٢) بالمقياس من ١/١٠ أين أنت مما
تريد الوصول إليه (ابعيد جدًا و ١٠
متماس مع هدفك)؟

٣) ما الذي أسهم في نجاحك
حتى الآن؟

أسئلة مختصرة لنماذج GROW

(٤) من تعرف من أشخاص مروا بموقف مشابه وكيف تصرفوا؟

(٥) هات خمس خيارات على الأقل؟



(١) ما هي خياراتك؟

(٢) كيف تعاملت مع موقف مشابه من قبل؟

(٣) ما الذي يمكن أن تفعله مختلفاً هذه المرة؟

أسئلة مختصرة لنماذج GROW

١) ما هي الخيارات الأفضل بالنسبة لك؟

٢) ما هي أبسط خطوة ستتخذها الآن؟

٣) ما هو التصرف الذي ستقوم به؟



٤) ما الذي ستبدأ به؟

٥) كيف تعرف إنك حققت ما تريد؟

٦) كيف تضمن قيامك بالفعل؟

٧) بمقياس من ١/١٠ كم أنت متحفز/ملتزم لفعل ذلك؟

تدريب على نموذج GROW

- ١- حدد هدف المرحلة (كمثال ممارسة الرياضة)
- ٢- بالمقياس من ١٠ / ١ كم حجم رضاك في هذا الجانب؟
- ٣- بالمقياس من ١٠ / ١ كم النتيجة التي ترغب بالوصول إليها؟
- ٤- ما هي المكاسب والفوائد بتحقيقه؟
- ٥- ما هي العواقب التي تترتب على عدم تحققه؟
- ٦- ما هي أقرب نقطة من الواقع باتجاه المستقبل ترغب بالانتقال إليها تعطيك شعور بالتحرك نحو الهدف؟
- ٧- ما هي الموارد والإمكانيات وكيف ستستخدمها؟
- ٨- ما هي التحديات والعوائق وكيف ستتعامل معها؟
- ٩- ما هي الخيارات والبدائل التي توصلك للهدف؟
- ١٠- اختر واحدًا منها تجده مناسبًا لك ستباشر فيه الفعل خلال ٢٤ - ٤٨ ساعة



الزمن:
٣٠ دقيقة

أسلوب التدريب:
تطبيق عملي

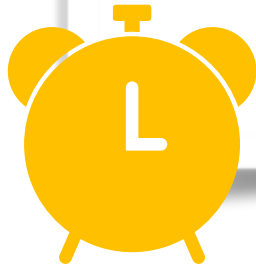
تطبيق أداة (GROW Model) على جلسة تدريب شخصي

الزمن:
١٥ دقيقة

أسلوب التدريب:
عصف ذهني

تدريب محادثة المصعد

اكتب جمل تصف فيها عملك كمدرّب
شخصي ثم تحدث بها لمدة ٢٠ - ٣٠ ثانية
لشخص قابلته.



البرنامج الزمني

اليوم الثالث

الجلسة الثانية

تطبيق نموذج (TOTE MODEL)
على جلسة تدريب شخصي

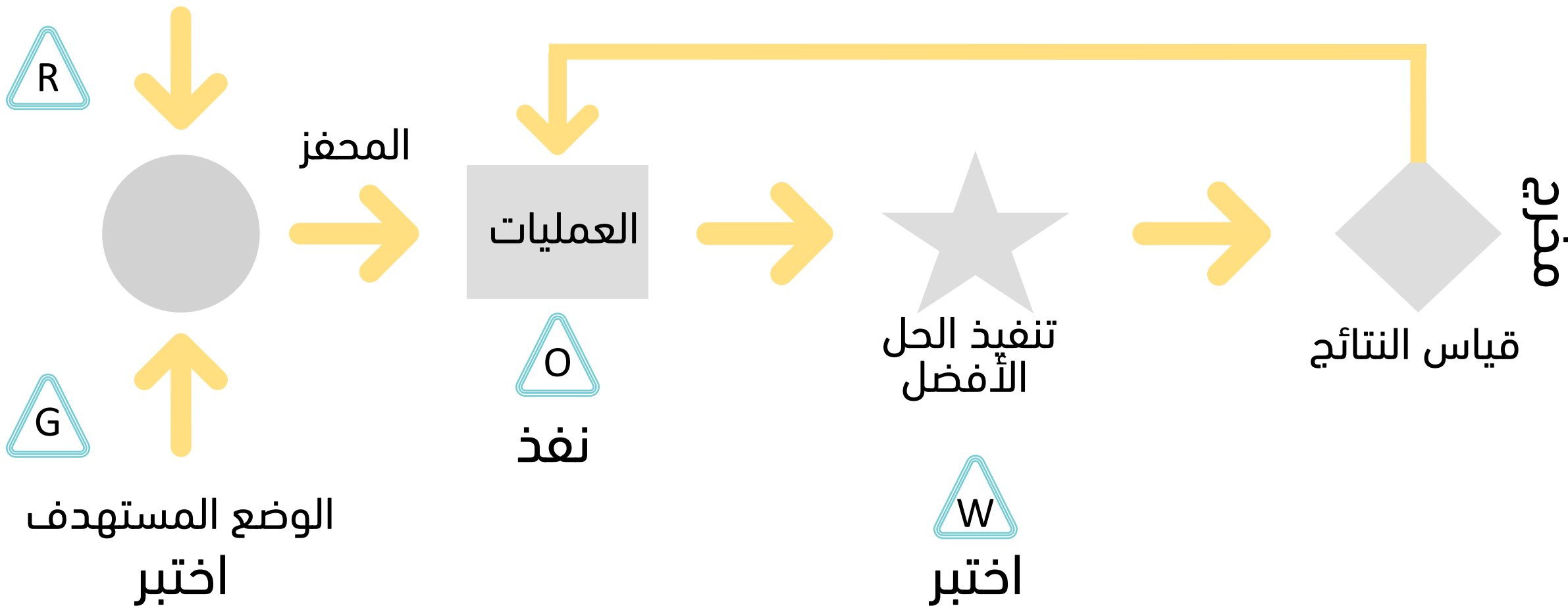
الجلسة الأولى

قياس فجوة الخلل بين الوضع
الراهن والوضع المستهدف
من خلال استخدام أداة تحليل
الواقع (TOTE MODEL)

القيم والاعتقادات

نموذج TOTE MODEL

الوضع الراهن



نموذج TOTE Model

نموذج TOTE هو اداة لتحليل الواقع وقياس فجوة الخلل بين الوضع الراهن والوضع المستهدف بغرض علاج الخلل بما يسمح للانتقال من الوضع الراهن إلى الوضع المفضل وذلك بالقيام بعدد من العمليات وتنفيذ الحل الملائم ثم اختبار النتيجة والتي بقياسها يحدد الخروج من النموذج ام العودة الى العمليات حتى يتم فعلا ونهائيا حل المشكلة وضمان عدم تكرار حدوثها.

نموذج TOTE Model

هناك ست مواضع تمثل مواضع الاحتباس:

(G) عدم القدرة على توصيف الوضع المفضل بشكل واضح

(R) عدم القدرة على توصيف الوضع الراهن بشكل واضح

عدم وجود الحافز الكافي للتحرك نحو الحل

(O) عدم معرفة الخيارات والبدائل المناسبة التي توصل الوضع المفضل

(W) عدم مباشرة الفعل

عدم وجود معايير قياس يعتمد عليها للتحقق من النتيجة

الزمن:
١٥ دقيقة

أسلوب التدريب:
نشاط حركي

تدريب على (TOTE Model) في نشاط حركي

(قف حدد أولوياتك) باستخدام عجلة الحياة

القيم والاعتقادات



القيم

تحدد القيم الشخصية المعاني التي يعطيها الفرد لإدراكه الحسي والعقلي لموقف ما ، والذي بدوره يحدد انواع الاستراتيجيات الفكرية التي يختارها الشخص لمعالجة هذا الموقف وأيضا التصرفات

والسلوك الذي يصدر عن في هذا الموقف

القيم هي أساس التغيير ولها أثر بالغ على ثبات واستمرار التغييرات التي ندخلها في حياتنا وهي لا

واعية إلى حد بعيد وهي التي توجه الانسان الى ما يريد والى اغراضه الحقيقية

القيم هي التي تتحكم في السلوك البشري وهي أولا وقبل كل شيء توجه الدافع او الحافز للسلوك ثانياً تتجلى أهمية القيم في أنها مقياس لتقييم الأمور و معيار يحتكم إليه الشخص ، فالقيم هي

مرجعية حكمنا لما هو فاضل او منكر ، حق أو باطل ، ملائم وغير ملائم

قيم الرضا ، الأمان :ومن أشكال القيم الاساسية والتي حولها تتشكل وتبني معتقداتنا الحياتية

الحب ، المتعة ، التحدي ، الإنجاز ، الأمانة ...



الاعتقادات

الاعتقادات واحدة من المكونات الأساسية لبنائنا العميق ، القيم والاعتقادات هي ما يمنحنا التعزيز الذي يدعم او يمنع سلوكنا ومقدراتنا.

الاعتقادات تعمل على مستويات مختلفه من السلوك والإدراك وتؤثر على تجاربنا وتفسير هذه التجارب بربطها بالقيم والمعايير ذات العلاقة ، بل وأكثر من ذلك فهي التي تحدث التغييرات الفسيولوجية الداخلية والمسؤولية عن استجاباتنا الغير الواعية ، فنشعر بزيادة ضربات القلب وبغوران الدم وتغير لون الجلد.

وكل اعتقاد حياتي مرتبط ومقرون بقيمة معينة من المحتمل أن تكون لا واعية فنحن نعي الاعتقادات اكثر مما نعي القيم.



شكراً لحسن استماعكم

