



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة المجمعة
كلية التربية بالزلفي

قسم العلوم التربوية بالتعاون مع وحدة البحث العلمي يقدم

البرنامج التدريبي

إعداد وتصميم الحقيبة التدريبية

إعداد وتقديم:

الدكتورة/ منى توكل السيد

التدريب عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة التي تقوم بتدريبها ، ومن أهم عناصر بناء برامج التدريب هو توفير أدواته العلمية وفي مقدمتها الحقائق التدريبية ، لذا فإن تصميم الحقائق التدريبية يساعد على رسم منهجية التدريب وتحقيق أهدافه وغاياته المختلفة.

- ١- التعرف بمفهوم الحقائب التدريبية ، وأنواعها ، وأهميتها كأداة من أدوات التدريب
- ٢- تقديم منهج علمي وعملي لإعداد الحقائب التدريبية وفق معايير الجودة .
- ٣- إكساب المستهدفين المهارات الرئيسة اللازمة لتصميم الحقائب التدريبية وتقويمها.
- ٤- تدريبهم عملياً على ممارسة خطوات تصميم الحقائب التدريبية.
- ٥- تكوين اتجاهات إيجابية تجاه استخدام الحقائب

أدوات البرنامج

نماذج لحقائب تدريبية .
استبيانات وبطاقات تحتوي على أنشطة تدريبية
جهاز عرض " بروجيكتور "
شاشة عرض " عادية أو إلكترونية " .
جهاز " حاسوب " وشرائح عرض " بوربوينت

محتويات البرنامج

أولاً : المحتوى المعرفي:

- مفهوم الحقبة التدريبية.
- أهمية الحقبة التدريبية.
- تصنيف الحقائب التدريبية وفق تصاميمها ووظائفها.
- تحديد خصائص الحقائب التدريبية الفاعلة.
- تحديد الخطوات الرئيسية لإعداد الحقبة التدريبية.
- معايير الجودة للحقبة التدريبية الفاعلة.
- مكونات الحقائب التدريبية .
- متطلبات تصميم الحقائب التدريبية.
- نماذج تصميم الحقائب التدريبية .

ثانيًا : المحتوى المهاري :

- تدريبات على تحديد الحقائق التدريبية المستهدفة
- تدريبات على تحديد مكونات الحقائق التدريبية.
- تدريبات على تصميم الحقائق التدريبية .
- تدريبات على تقويم الحقائق التدريبية.

ثالثًا : المحتوى الوجداني:

- تحديد اتجاهات المتدربين تجاه استخدام الحقائق التدريبية الفاعلة

الفئة المستهدفة بالبرنامج

- العاملون في المجال التربوي من معلمين ، ومرشدين ، وأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

آليات تطبيق البرنامج

- أولاً : تقويم قبلي .
- ثانياً : حلقة نقاش للمحتوى المعرفي.
- ثالثاً : جلسة عصف ذهني لتحديد مكونات الحقيقة التدريبية.
- رابعاً : جلسات تدريب لتصميم حقيقة تدريبية .
- خامساً : تقويم بعدي.

أهمية وجود الحقيبة التدريبية

• تمثل الإناء الذي يصب فيه المدرب كل ما يختص

بدورته، من أفكار وتحليل وأهداف ومادة علمية.

• تخدم المدرب في منهجية تدريب فعالة، في استخدام أدواته وأساليبه وطريقة عرضه وتوزيع الوقت بشكل منطقي وسلس.

• ترفع الكفاءة التدريبية وتقلل من هامش الارتجالية

في الأداء.

أنواع الحقائق التدريبية

من حيث الاستخدام:

حقيقة المدرب.
حقيقة شاملة .

حقيقة المتدرب.

من حيث التصميم:

حقيقة تكاملية

حقيقة ذاتية.

حقيقة إلكترونية

حقيقة مبرمجة لله متعددة البدائل

من حيث المحتوى:

حقيقة تدريبية أحادية

حقيقة تدريبية متعددة الوحدات

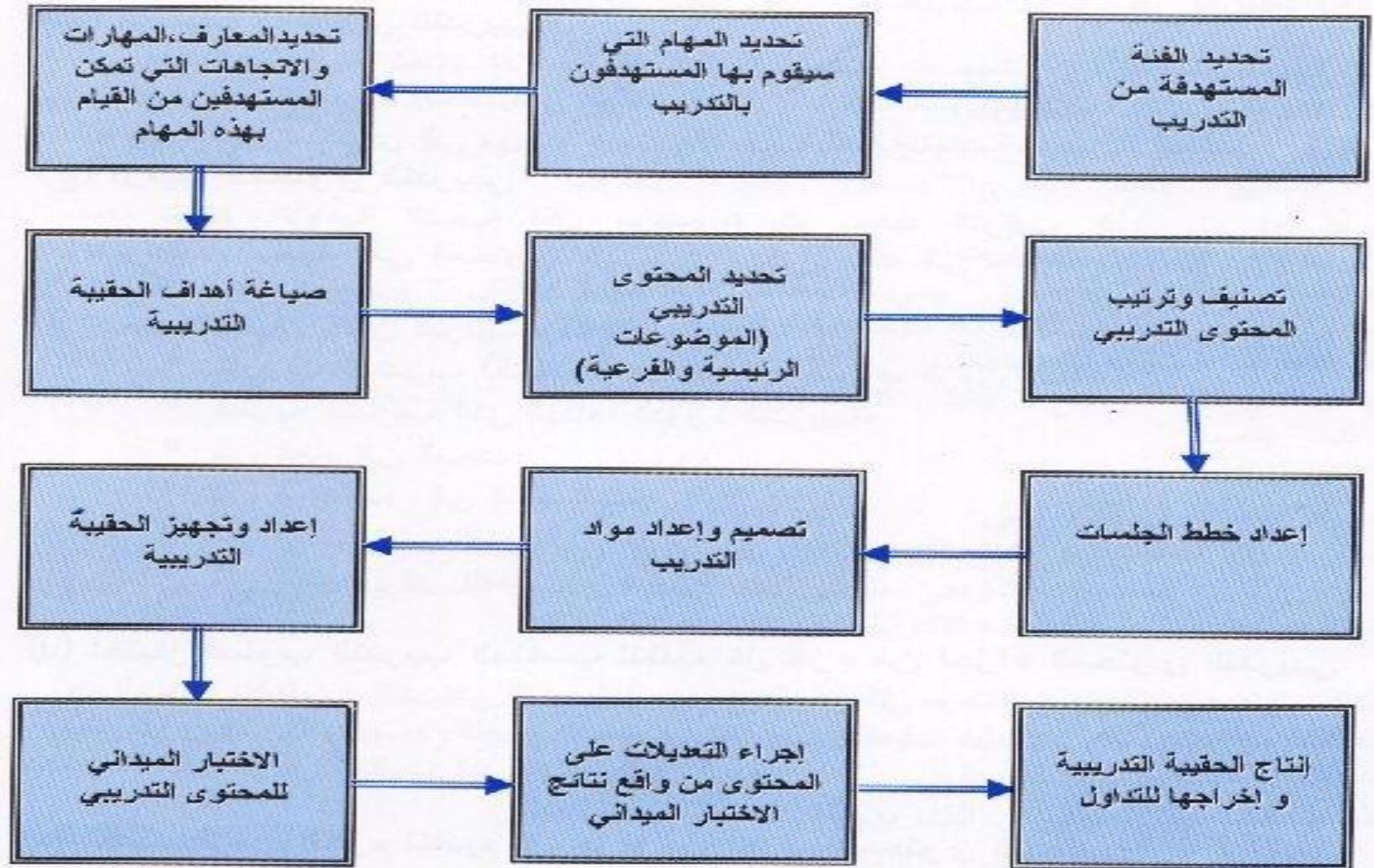
من حيث الأنشطة التدريبية :

حقيقة تدريبية خاصة

حقيقة تدريبية متنوعة

خطوات إعداد الحقيبة التدريبية:

يوضح الشكل التالي الخطوات المتبعة لإعداد الحقائب التدريبية:



ما قبل البدء بالحقيبة

إن مصممة الحقيبة التدريبية تحتاج إلى تحديد مجموعة من البيانات اللازمة لتصميم الحقيبة التدريبية ، بإجابتها عن الأسئلة الآتية

- -استخدم الأسئلة الخمسة : (ماذا، لماذا، من، متى، أين)
- -قومي بتحليل الاحتياج الفعلي من التدريب أو الاحتياج المفترض
- -ضعي مخطط مبسط قبل البدء بالإعداد
- -قومي بمراجعة الأفكار والطرق التدريبية المحتملة
- -انظري في طريقة إعداد الأدوات للدورة ومدى موافقتها
- ما نوع الحقيبة التدريبية المستهدفة بالتصميم من حيث الهدف والغاية ؟
- ما موضوع الحقيبة التدريبية ، وما عناصره المستهدفة وفق الحاجات التدريبية ؟
- من المستهدفين بالحقيبة التدريبية ، وما هي خبراتهم السابقة ؟
- ما الوقت المحدد للتدريب باستخدام الحقيبة التدريبية ؟
- ما الأساليب التدريبية المستخدمة ؟
- ما أدوات التدريب المطلوب شمولها في الحقيبة التدريبية ؟
- ما النموذج المطلوب إتباعه في التصميم ؟
- ما المعايير المطلوب مراعاتها في التصميم ؟
- ونحو ذلك من البيانات المطلوبة

مفهوم الحقيبة التدريبية

هي عبارة عن محتوى تدريبي في مجال / مجالات مختلفة يتم استخدامه بواسطة مدرب لتحقيق أهداف محددة. وتشتمل الحقيبة التدريبية على أدبيات ورسومات توضيحية ومعينات وأساليب تدريبية خطط جلسات تدريبية وملاحق تمّ تجميعها من مصادر أو من خلال واقع التجارب والخبرات العملية الميدانية. ويتم إعداد الحقائق التدريبية عبر سلسلة من الخطوات والعمليات.

○ هي : دليل للتدريب يتضمن مجموعة من الخبرات والأدوات والوسائل التي تساعد على تحقيق أهداف التدريب .

○ أو هي : مجموعة من الخبرات المصممة بطريقة منهجية ومنظمة لاستخدامها من قبل المدرب والمتدرب أداة للتدريب .

○ أو هي : وثيقة للتدريب تتضمن شرحاً تفصيلياً لإجراءات التدريب تستخدم من قبل المدرب والمتدرب لتحقيق أهداف التدريب.

ومن التعريفات السابقة يتضح أن الحقيبة التدريبية ، أداة من أدوات التدريب ، ودليل مرشد لإجراءاته ، يمكن استخدامه من قبل المدرب والمتدرب لتحقيق أهداف التدريب.

أهمية الحقيبة التدريبية

تبرز أهمية الحقائق التدريبية في كونها:

- خطة واضحة للتدريب.
- دليل ومرجع ومنهج للمدرب والمتدرب والتدريب .
- تنظم وقت برنامج التدريب لتحقيق أهدافه.
- تحدد محتوى التدريب وإجراءاته .
- تساعد المدرب والمتدرب على تنفيذ البرنامج التدريبي بأسلوب منظم.
- تساعد على تطوير برنامج التدريب وتقويمه

خطوات تصميم الحقيبة التدريبية

- تحليل الواقع للتعرف على مستويات المتدربين .
- تحديد الأهداف المراد الوصول إلى تحقيقها في الحقيبة .
- اختيار محتوى التدريب في الحقيبة .
- اختيار أسلوب تنظيم محتوى التدريب في الحقيبة .
- اختيار أسلوب التدريب والأنشطة المصاحبة.
- تحديد مواصفات البيئة التدريبية المناسبة.
- تحديد الأدوات المستخدمة في التدريب والمواد التعليمية المصاحبة.
- تحديد أسلوب التقويم.
- تنظيم مكونات الحقيبة التدريبية وبناء الأنشطة التدريبية.
- إخراج الحقيبة التدريبية وفق معطيات التحليل والاختيارات العلمية في ضوء معايير الجودة

معايير الجودة للحقيبة التدريبية :

○الملاءمة : وتعني مدى انطلاق الحقيبة التدريبية من الرؤية والأسس ،

ومدى اتساقها مع السياسة العامة للتعليم والتدريب.

○الانتظامية : وتعني مدى التزام بناء الحقيبة التدريبية في ضوء المعايير والإجراءات المؤسسية المطلوبة.

○المرونة : وتعني مدى قابلية الحقيبة التدريبية للتطبيق وفقاً للظروف والإمكانات المتاحة.

○الدقة : وتعني مدى اتصاف الحقيبة التدريبية بالوضوح والبعد عن الغموض.

○الصدق : وتعني مدى مصداقية محتوى الحقيبة التدريبية في المعلومات والبيانات وخلوها من الأخطاء العلمية والفنية والتدريبية .

○الشمول : وتعني مدى شمول الحقيبة التدريبية للغايات والأهداف.

○القابلية للتطوير : وتعني مدى إمكانية تطوير الحقيبة التدريبية مستقبلاً وفقاً للمتغيرات

○المواكبة : وتعني مدى توافق الحقيبة التدريبية مع خصائص المتغيرات المتطورة.

○الوفاء : وتعني مدى وفاء الحقيبة التدريبية بطموحات المستفيدين .

○التوافق : وتعني مدى التزام الحقيبة التدريبية بتوافق محتواها وترابطه .

○التكامل : وتعني مدى التزام الحقيبة التدريبية بتكامل الخبرات التعليمية ضمن محتواها.

مكونات الحقيبة التدريبية الفاعلة :

القسم الأول : مفتاح الحقيبة

هذا القسم على العناصر المتعلقة بالتعريف بالحقيبة وأهدافها وأهميتها وبالتوثيق والمحتويات كما يعطي صورة عامة وشاملة عن البرنامج بجميع عناصره ويتكون هذا الجزء من العناصر التالية :

- ١- غلاف الحقيبة ويشتمل على اسم المادة التدريبية والبرنامج والقطاع واسم معد الحقيبة وجهة التمويل وجهة التقديم والمراجع والمطور والتاريخ التوثيقي .
- ٢- مقدمة وتعريف بالحقيبة وأهدافها وأهميتها.
- ٣- فهرس المحتويات الرئيسية .
- ٤- دليل الحقيبة ويتضمن الإرشادات وأهم مصادر التعلم المساعدة.
- ٥- المستهدفون بالحقيبة.
- ٦- الخبرات السابقة المطلوب توفرها كمتطلبات سابقة للتدريب.
- ٧- تمديد الزمن المخصص لاستخدام الحقيبة

القسم الثاني : المحتوى التدريبي النظري " الإطار النظري للحقيبة التدريبية : "

ويحتوي هذا القسم على المعلومات والمفاهيم والخرائط المفاهيمية والخبرات التي تساعد المتدرب على فهم موضوع الحقيبة والقدرة على القيام بتطبيقاته الأساسية ، ويقسم هذا القسم إلى وحدات تدريبية تتضمن كل وحدة منها العناصر التالية :

- ١- أهداف الوحدة.
- ٢- الموضوعات الرئيسة التي تتناولها الوحدة.
- ٣- التعريفات والمفاهيم الأساسية لموضوع الوحدة.
- ٤- الخبرات التعليمية والتدريبية المستهدفة.
- ٥- الخرائط المفاهيمية لتوضيح عناصر المحتوى المعرفي.
- ٦- الوسائل التعليمية والمواد التعليمية المساعدة.

القسم الثالث : المحتوى التدريبي العملي "التطبيقات العملية"

للحقيبة التدريبية " ويتمثل هذا القسم في المحتوى التدريبي ، ويتبع تقسيمات الوحدات التدريبية ويتضمن في كل وحدة تدريبية العناصر التالية :

- الجلسات التدريبية ، متضمنة الأنشطة التدريبية اللازمة لتحقيق أهداف الجلسة ضمن إطار زمني محدد يستغرق من ٢٠ إلى ١٠٠ دقيقة . وتشتمل الجلسة التدريبية على التالي :

أ- رقم الجلسة ونوع نشاطها المستهدف ، حلقة نقاش ، عصف ذهني ، تدريب ، تقويم ، تطبيق مقاييس .

ب- موضوعات الجلسة التدريبية

ج- الوقت الذي تستغرقه الجلسة التدريبية

د- أهداف الجلسة التدريبية

هـ- النشاطات التدريبية الأساسية للجلسة .

و- أدوات التدريب اللازمة لتطبيق الجلسة .

ز- إجراءات تنفيذ الجلسة التدريبية .

ويشتمل هذا الجزء على أدوات تقويم المحتوى التدريبي وقياس مؤشرات تحقيق أهداف الحقيبة التدريبية ، ويتضمن الاختبارات القبليّة و البعديّة ، وأدوات قياس تحصيل المتدربين للمعارف والمهارات والاتجاهات المستهدفة في الحقيبة التدريبية ، وقياس مدى ملائمة مكونات الحقيبة واستراتيجيات التدريب وأدوات التدريب والمواد التعليمية المساعدة لأهداف الحقيبة التدريبية .

ويشتمل هذا القسم في الحقائق التدريبية على الآتي:

- أ -الاختبار القبلي للحقيبة التدريبية لقياس استعداد المتدربين.
- ب -الاختبار البعدي للحقيبة التدريبية لقياس تحصيل المتدربين ومدى تحقيق أهداف الحقيبة.
- ج -مقياس اتجاهات المتدربين تجاه مكونات الحقيبة التدريبية.
- د -استمارة تقويم المدربين للحقيبة التدريبية.

هـ -استمارة تقويم المتدربين للمدرب واستراتيجيات التدريب.

القسم الخامس : مصادر التعلم والمواد التعليمية المصاحبة :
ويشتمل هذا القسم على الوسائل التعليمية والمواد التعليمية المصاحبة للحقيبة التي تضمن تعزيز المادة العلمية والمحتوى التدريبي ، وتساعد المدرس والمتدرب على تحقيق أهداف الحقيبة التدريبية ، وتشتمل في الحقائق التدريبية الفاعلة على الآتي:

- أ- الصور والأشكال والنماذج اللازمة للتوضيح والتطبيق.
- ب- شرائح العرض إلكترونية.
- ج- أجهزة العرض إلكتروني.
- د- المواد التعليمية التفاعلية .
- هـ- المراجع العلمية للحقيبة التدريبية.

قوائم مقترح لمحتويات الحقيبة التدريبية

- (1) الغلاف
- (2) التمهيد (المقدمة)
- (3) الفهرسة
- (4) دليل الإرشادات.
- (5) موضوعات الحقيبة
- (6) وسائل وأساليب التدريب .
- (7) المحتوى التدريبي النظري، المادة العلمية للوحدة .
- (9) المحتوى التدريبي العملي، الأنشطة التدريبية:
- (10) المادة العلمية (ويمكن عرضها من خلال الشرائح
- (11) التقويم

المحتوى التدريبي

مفهوم المحتوى التدريبي

المحتوى التدريبي: عبارة عن النظريات والمبادئ والحقائق، والمفاهيم والمصطلحات والتدريبات العملية التي نريد إكسابها للمتدرب حتى يتسنى له تطبيق الأنشطة التعليمية ذات العلاقة بمهاراته الوظيفية العملية .

مجالات المحتوى التدريبي:

المجال النظري: هي المعارف المكتوبة أو المنقولة شفويًا للمتدربين مثل المصطلحات العلمية والمفاهيم وأجزاء الأدوات والمبادئ والنظريات .

المجال العملي الإجرائي: يتمثل بتطبيق المهارات من قبل المتدربين أو السلوكيات الحركية لهم مثل خطوات تنفيذ مهمة ما أو استخدام الآلات والمعدات .

خطوات بناء المحتوى التدريبي :

1- وضع الخطوط العريضة للمحتوى التدريبي.

2- تفصيل هذه الخطوط العريضة إلى جزئيات معرفية دقيقة .

3- ارتباط المحتوى وما يشتمل عليه من مبادئ ومفاهيم ومهارات بمتطلبات الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف السلوكية .

4- حذف المادة التي لا ترتبط مباشرة بمحتوى التدريب المطلوب .

١- تحديد الأهداف التدريسية بصورة واضحة ، حيث يعمل ذلك على :
أ- تحديد ما هو مهم وما هو أهم .

ب- تحديد حجم المادة المراد إيصالها للمتدرب في وقت محدد .

ج- تحديد حجم المادة المكتوبة وطريقة صياغتها .

د- توزيع المادة بشكل منهجي يسهم في إيصال المعلومة بشكل جيد وفي وقت أقصر .

هـ- التسلسل المنهجي للمادة وفق الأهداف التدريسية المرسومة

٢- وضوح الفكرة :

يعتمد نجاح العملية التدريسية وحجم اكتساب المتدرب للخبرات والمهارات على قدرة مصمم المحتوى على تنسيق المنهج وتنظيمه وتوظيف الأفكار التربوية والتعليمية والنفسية في السرد الموضوعي بمحتوى المقرر حيث يسهم ذلك في تفهيم الفاهيم ومقتضى قناعات الادراك لدى المتدرب فيصبح

٣- توظيف الوسائل التعليمية والأدوات اللازمة :

من الضروري أن يعتمد كاتب المحتوى التدريبي على الأدوات التعليمية المتمثلة في :الجداول والمصورات والرسوم البيانية والتوضيحية والشفافيات، والتركيز على الأمثلة التي تعمل على ربط الحقائق العلمية بالواقع وبالحياة الاجتماعية، والعمل قدر الإمكان على عدم الاعتماد على السرد للأفكار في عرض أي موضوع تدريبي، لأن ذلك لا يساعد المتدرب على استيعاب الشرح اللفظي للمعلومة ومن ثم لا تثبت المعلومة طويلاً في ذاكرته.

٤- جودة إخراج المحتوى التدريبي وتنظيمه :

فالمحتوى التدريبي المنظم والمخرج بشكل مقبول يساعد المدرب والمتدرب على تنفيذ خطة التدريب التي تستهدفها الحقيبة التدريبية ، ويساعد من ثم على توجيه أنشطة التدريب نحو الأهداف المرسومة ، فضلاً عن أن ذلك سينعكس إيجابياً على دافعية التدريب لدى المتدربين

وينبغي لمصمم المحتوى التدريبي أن يراعي الآتي:

١- تجزئة المحتوى إلى نقاط ومفاهيم ومهارات متجانسة ومحددة ليستطيع المتدربون تعلمها بسهولة .

٢- تزويد المحتوى التدريبي للوحدة بالرسومات والصور والجداول المناسبة .

٣- وضع عناوين فرعية لمحتوى الوحدة التدريبية مع تجزئة كل عنوان إلى أجزاء أصغر يسهل فهمها من المتدربين .

٤- الإكثار من التدريبات التطبيقية إلى جانب المفاهيم والمحتوى التدريبي.

٥- استخدام وسائل التقييم خلال مواقف التدريب كتغذية راجعة حول مهارات الوحدات التدريبية .

٦- يفضل وضع خلاصات في نهاية كل موضوع فرعي للمراجعة وتركيز تعلم المعارف .

الحقية التدريبية الذاتية

هي نظام تعليمي متكامل يهدف إلى إشباع حاجة أو حاجات تدريبية محددة لدى مستخدميها معتمداً على جهده الذاتي .

أهميتها :

تنبع أهمية الحقية التدريبية الذاتية من عدة مبررات أهمها :

ملاءمتها لإمكانيات المتدرب وظروفه المادية والمعنوية



تكلفتها الاقتصادية .



مساهمتها في تكريس مبادئ التنمية الذاتية المستدامة والتعليم المستمر .



مناسبتها لتدريب الموظفين في ظل ندرة المدرجات المؤهلات .



مكونات الحقبة التدريبية الذاتية

تتكون الحقبة التدريبية الذاتية من العناصر الأساسية التالية :

- **نموذج الغلاف ويحوي :** الجهة التعليمية ، اسم المادة التدريبية ، اسم معد الحقبة ، واسم مراجعها .
- **دليل الحقبة التعليمية ويشمل :** هدف الحقبة ، وأهدافها التفصيلية ، الفئة المستهدفة ، وشروط الاستخدام ، وإرشادات المستخدم .
- **نموذج الوحدات التدريبية ويشمل :** رقم الوحدة ، واسم الوحدة ، وهدفها السلوكي .
- **الوحدة التدريبية :** حيث تقسم الحقبة التدريبية إلى وحدات تدريبية أو رزم تدريبية كل رزمة تشتمل على : المادة التعليمية مختصرة ، الأنشطة وتطبيقاتها ، الصور والأشكال والنماذج اللازمة ، صحائف التقويم الذاتي للمستخدم ، إرشادات ، المراجع التي ينصح بها .
- الملاحق .
- المراجع .

تصميمها :

أولاً : شروط عامة :

عند تصميم الحقائب التدريبية الذاتية يلزم مراعاة جملة من الشروط من أهمها :

□ أن تكون الحقيبة في صورة نظام متكامل يتوفر فيه الربط بين أجزائه المختلفة .

□ توفر و وضوح الإرشادات في كل أجزاء الحقيبة .

□ وضوح الهدف العام و الأهداف التفصيلية من الحقيبة التدريبية الذاتية .

□ مراعاة مبادئ و أسس تعليم الكبار .

□ تجزئة الحقيبة إذا كان حجم موضوعاتها كبير إلى أجزاء (وحدات أو رزم تدريبية) كل وحدة

تضم الموضوعات المتجانسة ليتمكن المتدرب من استخدامها وفق ظروفه و إمكانياته .

□ طرح المحتوى بأسلوب واضح و كلمات ملائمة ليس فيها تكلف .

□ مراعاة مبدأ الفروق الفردية .

□ التدرج في طرح الموضوعات .

□ تمكين المتدرب من محاوره ذاته .

□ تمكين المتدرب من الحصول على إجابات شافية لتساؤلاته المحتملة

□ تمكين المتدرب من تقويم نفسه بشكل مستمر .

□ توفير قدر من المرونة تسهل عملية التعديل و التطوير عليها .

ثانياً : البدء في بناء الحقيبة كما يلي :

☐ تصميم غلاف الحقيبة .

☐ أعداد دليل الحقيبة والذي يشمل :

الهدف العام : وهو عبارة عن جملة تصف التغيير المراد تحقيقه عن المتدرب في نهاية استخدام الحقيبة .

الأهداف التفصيلية : وهي تفصيل لما تم إجماله في الهدف العام يوضح المعارف و المهارات و الاتجاهات المتوقع

تحققها في المتدرب عند الانتهاء من إنجاز متطلبات الحقيبة ، و مثال ذلك : لله عند انتهائك من استخدام

الحقيبة أو هذا الجزء من الحقيبة يتوقع أن تكون قادراً على : تشكيل المجموعات في دروس التعلم التعاوني

الفئة المستهدفة : وفيه تحدد الفئة المستهدفة مثل : أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، أو معلمي

التعليم العام ، أو الطالبات .

شروط الاستخدام : وهي توضيح للمتطلبات اللازم توفرها لاستخدام الحقيبة و يشمل ذلك : الحد الأدنى من

الخبرات المطلوب توفرها لدى المتدرب و الوقت اللازم لضمان فعالية الحقيبة في تحقيق الأهداف المتوقعة .

إرشادات المستخدم : وهي جملة من الإرشادات التي توضح للمستخدم كيفية الاستفادة من هذه الحقيبة و

تشمل : أسلوب التعامل مع الحقيبة التدريبية ، تركيزاً على خصوصيتها كبرنامج للتعلم الذاتي ، إضافة إلى

إيضاحات حول منهج الحقيبة و ما قد يكون فيها من مصطلحات و رموز تحتاج إلى توضيح ، فضلاً عن كيفية

طلب المساعدة و الاستشارة من الأطراف ذات العلاقة .

ثالثاً : تقسيم محتوى الحقيبة إلى وحدات أو رزم تدريبية:

وفقاً لتجانس الموضوعات و كل وحدة تدريبية تحتوي على الآتي :

- ☐ تقويم قبلي ذاتي يمكن المتدرب من معرفة مستواه قبل التدريب
- ☐ مادة علمية مختصرة بالقدر الذي يساعد المتدرب على فهم المصطلحات و التفاعل مع الأنشطة والتطبيقات المطلوبة ، وتكون مكتوبة ويمكن أن يكون بعضها مرئياً على شريط فيديو أو أسطوانة مدمجة .
- ☐ الأنشطة التدريبية والتطبيقات والتي يجب أن تتوفر فيها عنصر التشويق و التنوع بحيث يختار منها المتدرب ما يناسبه ، وأن تدفع المتدرب لمزيد من البحث والتنقيب وتوفر له تغذية راجعة من خلال المواد الداعمة و الملاحق .
- ☐ الصور و الأشكال والنماذج اللازمة للتوضيح و التطبيق .
- ☐ صحائف للتقويم الذاتي يستطيع المتدرب أن يقوم ذاته بعد كل جزئية ينجزها من الأنشطة أو المحتوى و التي يلزم أن تركز على قياس مستوى السلوك و الأدوار و ليس فقط المعرفة . و يمكن أن تنقل إلى الملاحق .
- ☐ الإرشادات البيئية التي تسهل على المتدرب التعامل و التفاعل مع الأنشطة و التطبيقات و المادة العلمية و الصور و الأشكال و النماذج ،
- ☐ المراجع و المصادر التي يمكن الرجوع إليها في هذا الجزء من الحقيبة .
- ☐ تقويم بعدي يمكن المتدرب من معرفة مستواه بعد التدريب .

رابعاً : إعداد الملاحق اللازمة:

والتي يمكن أن تشمل ما يلي :

- ☐ إجابات و توضيحات لبعض النشاطات والتطبيقات .
- ☐ مادة علمية إثرائية في بعض المجالات ذات الأهمية والعلاقة بالمحتوى .
- ☐ إحصاءات وبيانات ضرورية .
- ☐ توجيهات وإرشادات لما يمكن عمله عند مواجهة صعوبة في تجاوز جزء أو مرحلة معينة من الحقيبة .

خامساً : تدوين المراجع الأساسية:

التي تم الاستفادة منها في إعداد الحقيبة .

المراجع

• البيشي ، محمد ناصر ، دليل المدرب، معهد الإدارة العامة، الرياض ١٤٠٨هـ .
• جان ، محمد صالح بن علي، المناهج بين الأصالة والتعريب، دارالطرفين للنشر والتوزيع، الرياض، ١٤١٦هـ.

• حكيم ، أحمد بن عبد المحسن ، وآخرون ، حقيبة تدريبية في دمج التقنية في التعليم ، وزارة التربية والتعليم، وكالة كليات المعلمين ، عمادة البرامج التدريبية وخدمة المجتمع ، الرياض ١٤٢٦هـ
• عساف ، عبد المعطي محمد ، التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دارزهران للنشر والتوزيع ، عمان ، 2000م.

• المطاينة ، داود ، وعبد العزيز أبو حشيش ، حقيبة تدريب المدربين ، وزارة التربية والتعليم، وكالة كليات المعلمين ، عمادة البرامج التدريبية وخدمة المجتمع ، الرياض 1426هـ
• وليم تريسي، تصميم نظم التدريب والتطوير، نيويورك، أمريكا ١٩٨٤ ترجمة د. سعد الجبالي.
• باشات، أحمد إبراهيم، أسس التدريب، دار النهضة العربية القاهرة ١٩٧٨م .
• جان ، محمد صالح بن علي، المناهج بين الأصالة والتعريب، دارالطرفين للنشر والتوزيع، الرياض، ١٤١٦هـ.

• حسين ، سمير محمد ، التدريب أسس النجاح وسبل تحقيقه، جريدة الرياض.
• الدوري، حسن ، الإعداد والتدريب بين النظرية والتطبيق .
• سمعان، وهيب وليبيب رشيد، دراسات في المناهج، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٧م .

المراجع

- فرحان، اسحق أحمد، وأبو حلو، يعقوب وسعادة جودت ومرعي توفيق، تخطيط المناهج وتطويرها، مسقط، وزارة التربية والتعليم وشؤون البنات، ١٩٨٥م.
- الإدارة العامة لتقنيات التعليم ، معايير تقويم الحقيبة التعليمية ، وزارة التربية والتعليم ، ١٤٢١ هـ ، الرياض .
- توفيق ، عبد الرحمن ، تصميم التدريب ، مركز الخبرات المهيئة للإدارة ، ١٩٩٨ م ، القاهرة .
- الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج ، دليل تصميم الحقائق التدريبية ، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، ٢٠٠٢ م ، الرياض .
- الإدارة العامة لتقنيات التعليم ، استراتيجيات التعليم والتعلم الذاتي ، وزارة التربية والتعليم ، ١٤٢١ هـ ، الرياض .
- الربيعية ، صالح محمد ، تصميم الحقيبة التدريبية ، نشرة إثرائية ، ١٤٢١ هـ ، الجمعة .
- عبد اللطيف العبد اللطيف ، د: صالح القرني ، د: صالح الغامدي . مذكرة لدليل إعداد حقيبة المادة التدريبية . معهد الإدارة العامة بالرياض . ١٤٢١ هـ ،
- محمد بن سعد التخيفي ، حقيبة تدريبية في طرائق التدريس ، إدارة التدريب التربوي بالرياض عام ١٤٢٠ هـ
- عمر حسن الشيخ / الجامعة الأردنية ، دليل المهارات الأساسية لتدريب المعلمين . عمان —الأردن أيلول ١٩٩٣م

المراجع

- تصميم وتنفيذ برامج التدريب . محمد زياد حمدان . دار التربية الحديثة – عمان – الأردن
- تطوير الحقائق التدريبية . حسين محمد حسنين . دار مجد لاوي – عمان – الأردن .
- الجلسات التدريبية الفعالة من الإعداد حتى التقويم . حسين محمد حسنين . دار مجد لاوي – عمان – الأردن

- - Documents IIO focus on the teacher British Council; 1981.
- Nicolay and J. Barrette; Assembling Course Materials. Trainers Action Guide Togoan Page, London; 1992.
- Adapted from Fredman and ARBROUGH, 1983. T.T. 174-180.
- ILO, 1981, P. P. 19-40 and Thomas, and other. Programmed Learning in Perceptive, Chicago Education at in al method, I.N.C.

والله ولي التوفيق