JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مهارات الكوتشينج للمدربين والميسرين

8 – 12 مارس 2027

نيويورك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مهارات الكوتشينج للمدربين والميسرين

المرجع: 1253_47122 **التاريخ:** 8 – 12 مارس 2027 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 7900

دورة مهارات الكوتشينج للمدربين والميسرين دورة تدريبية مدتها أسبوع للمدربين والميسرين ومختصي التعلم والتطوير الذين يريدون أن يبقى تعلم القاعة حيا بعد العودة إلى العمل، ويخرج منها المشارك بخطة كوتشينج لنقل أثر التعلم لإحدى دوراته. فالرعاة يحكمون على التدريب اليوم بتغير السلوك في العمل لا بانطباعات نهاية الجلسة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مهارات الكوتشينج للمدربين.

لماذا تهم مهارات الكوتشينج للمدربين الآن

تتشكل مهمة المدرب اليوم بين ثلاث فئات: رعاة يسألون عما تغير في العمل بعد أسابيع من الدورة، ومتعلمون مثقلون بالمهام ينسون سريعا دون متابعة، ومديرون مباشرون ينقصهم الوقت أو الثقة لتعزيز المهارات الجديدة. وحدة التعلم التي يمارس مدربوها الكوتشينج خارج القاعة ترى العادات الجديدة تترسخ، أما التي تنهي التواصل بانتهاء الدورة فتكرر الإنفاق نفسه كل عام. وتستند الدورة إلى الكفاءات الأساسية للاتحاد الدولي للكوتشينج ICF Core Competencies، ونموذج GROW الهدف والواقع والخيارات والإرادة، والمستوى الثالث من نموذج Kirkpatrick للتقييم.

المستفيدون من مهارات الكوتشينج للمدربين

- مدربون يقدمون دورات مهارية ويريدون أن يطبقها المشاركون في الأسابيع التالية
- ميسرون يقودون الجلسات الجماعية ويتابعون الأفراد بين الوحدات
- مختصون في التعلم والتطوير يصممون دعم نقل الأثر حول الدورات الرسمية
- خبراء داخليون يعلمون زملاءهم ويرافقونهم في المهام الحية
- منسقو تدريب ينظمون مكالمات المتابعة ونقاط التواصل مع المتعلمين

يستفيد فريق التدريب أكثر حين يحضر عدة ميسرين معا، لأن لغة الكوتشينج المشتركة تجعل المتابعة متسقة في كل دورة يقدمها.

قدرات مهارات الكوتشينج للمدربين

ينتقل المشاركون من عرض المحتوى إلى استخراج تعهدات المتعلمين ومتابعتها بعد الدورة.

- تطبيق أسئلة مفتوحة واستقصائية تكشف كيف سيستخدم المتعلم المهارة — تعهدات التطبيق
- بناء عادات الإصغاء النشط والتلخيص في الجلسات الجماعية والفردية — ثقة المتعلم
- تصميم محادثات GROW لمكالمات المتابعة بعد الدورة — أهداف التطبيق الفردية
- تحديد تغذية راجعة تربط السلوك الملاحظ بأهداف الدورة — المتعلم ومديره
- اختبار أدوات المساءلة مثل سجلات التطبيق وشركاء المتابعة — معدلات نقل الأثر
- إيصال أدلة الكوتشينج إلى الرعاة عبر المستوى الثالث من Kirkpatrick — رعاة التدريب

مصطلحات مهارات الكوتشينج للمدربين الأساسية

- نقل أثر التعلم — مدى تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة في التدريب واستمرارها في بيئة العمل.
- نموذج GROW — بنية لمحادثة الكوتشينج تمر بالهدف والواقع والخيارات والإرادة للوصول إلى خطوة متفق عليها.
- السؤال المؤثر — سؤال مفتوح يثير التأمل أو البصيرة أو التعهد بدل الإجابة بنعم أو لا.
- تعهد التطبيق — خطوة محددة بموعد يوافق المتعلم على اتخاذها لتطبيق المهارة في العمل.
- شريك المتابعة — زميل يراجع تقدم متعلم آخر في تعهداته على فترات متفق عليها.
- حضور الكوتش — انتباه الكوتش المركز الهادئ الفضولي الذي يتيح للمتعلم التفكير بانفتاح.

مهارات الكوتشينج للمدربين يوما بيوم

اليوم 1: من مدرب إلى كوتش تعلم

- عوائق نقل أثر التعلم — لماذا تتلاشى مهارات القاعة في العمل
- أدوار المدرب والكوتش والمرشد — اختيار الموقف المناسب لكل لحظة
- نظرة على ICF Core Competencies — معايير محادثات الكوتشينج
- إشارات جاهزية المتعلم — تحديد من يحتاج دعم المتابعة
- اتفاق الكوتشينج — ضبط التوقعات مع المتعلمين والمديرين

اليوم 2: التساؤل والإصغاء

- بنك الأسئلة المفتوحة والاستقصائية — استخراج أفكار التطبيق
- مستويات الإصغاء — التقاط المعنى وراء الكلمات
- التلخيص والعكس — تأكيد الفهم المشترك
- الصمت وضبط الإيقاع — منح المتعلمين مساحة للتفكير
- لحظات الكوتشينج الجماعي — أسئلة تصلح داخل القاعة

اليوم 3: محادثات GROW للتطبيق

- بنية نموذج GROW — الهدف والواقع والخيارات والإرادة بالترتيب
- صياغة الهدف — تحويل أهداف الدورة إلى غايات شخصية
- توليد الخيارات — مساعدة المتعلمين على إيجاد طرقهم الخاصة
- فحص الإرادة والتعهد — اختبار النية الحقيقية للتنفيذ
- صيغة مكالمة المتابعة القصيرة — لقاءات كوتشينج من خمس عشرة دقيقة

اليوم 4: التغذية الراجعة والمساءلة

- التغذية الراجعة المبنية على السلوك — ربط الملاحظات بأهداف الدورة
- أسلوب التغذية الأمامية — توجيه التركيز إلى المحاولات القادمة
- سجلات التطبيق ويوميات التعلم — توثيق تقدم التطبيق
- شركاء المتابعة من الأقران — تنظيم لقاءات المراجعة المتبادلة
- مذكرات إحاطة المديرين — إشراك المديرين المباشرين في نقل الأثر

اليوم 5: التطبيق على خطة كوتشينج نقل أثر التعلم

- أدلة المستوى الثالث في Kirkpatrick — رصد تغير السلوك للرعاة
- تطبيق التساؤل والإصغاء — جولات كوتشينج مسجلة للممارسة
- تطبيق متابعات GROW — ملاحظة الأقران مع تغذية راجعة كوتشينج
- تطبيق أدوات المساءلة — اختيار الأدوات لدورة واحدة
- خطة كوتشينج نقل أثر التعلم — نقاط التواصل والأدوات والأدلة

تطبيق مهارات الكوتشينج للمدربين بعد الدورة

- إجراء مكالمات متابعة وفق GROW مع خمسة مشاركين من دورة حديثة وتوثيق تعهدات التطبيق لديهم.
- إدخال سجلات التطبيق وشركاء المتابعة في الدفعة القادمة ومقارنة أدلة المستوى الثالث بالدفعة السابقة.

أسئلة حول مهارات الكوتشينج للمدربين

ما مهارات الكوتشينج للمدربين ولماذا تهم الآن؟

مهارات الكوتشينج للمدربين هي أساليب التساؤل والإصغاء والتغذية الراجعة والمتابعة التي تساعد المتعلمين على تطبيق التدريب في العمل. وتهم الآن لأن الرعاة يقيسون الدورات بتغير السلوك، ومعظم المهارات الجديدة تتلاشى دون متابعة.

ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة مهارات الكوتشينج للمدربين؟

يستفيد أكثر المدربون والميسرون ومختصو التعلم والتطوير والخبراء الداخليون الذين يعلمون زملاءهم. فجميعهم يؤثرون فيما يحدث بعد انتهاء الدورة ويستطيعون تحويل المتابعة إلى تطبيق فعلي.

كيف تختلف مهارات الكوتشينج للمدربين عن دورة الكوتشينج للمديرين المباشرين؟

تركز مهارات الكوتشينج للمدربين على نقل دورة بعينها إلى بيئة العمل عبر مكالمات المتابعة وسجلات التطبيق وأدلة المستوى الثالث. أما دورة الكوتشينج للمديرين فتركز على تطوير المرؤوسين من خلال حوارات الأداء اليومية.

ماذا تعود به من دورة مهارات الكوتشينج للمدربين؟

تعود بخطة كوتشينج لنقل أثر التعلم لإحدى دوراتك، تضم بنك أسئلة، وصيغة مكالمات متابعة وفق GROW، وأدوات مساءلة، ومذكرات إحاطة للمديرين، وطريقة لعرض تغير السلوك أمام الرعاة.

مهارات الكوتشينج للمدربين: الطريق إلى الأمام

توجه خطة كوتشينج نقل أثر التعلم أولا قرار نقاط المتابعة التي تحملها الدورة بعد جلستها الأخيرة. ويستخدمها المدربون والميسرون والمنسقون لجدولة المكالمات وتشكيل شراكات المتابعة وإحاطة المديرين. وبعد الدفعة الأولى تستحق المراجعة معرفة الأسئلة وأدوات المساءلة التي أنتجت تطبيقا فعليا، واستبعاد ما تجاهله المتعلمون.