

♣ دور المدرب في المبادرة:

إن دور المدرب هو تيسير عملية التعليم وتحفيز المتدربين على المشاركة الفعالة فيها، ولعل أهم المهام والمسؤوليات الملقاة على

عاتقه هي:

- تخطيط الجلسات التدريبية.

- تيسير عملية التعلم وانتقال المعلومات والمهارات من خلال المشاركة.

- المساعدة في التمارين العملية وعمل المجموعات.

- تنسيق وتنظيم إدارة العروض الإيضاحية.

♣ اختيار المتدربين:

لقد تم التأكيد أثناء اختيار المتدربين من جميع الفئات المستهدفة في عملية التدريب على بعض المعايير المشتركة التالية:

- وجود اهتمام ودافع للعمل في هذا المجال.

- وجود التزام للعمل في هذا المجال.

- مستوى تعليمي جيد.

- مهارات في التواصل.

- ثقة بالنفس.

- حماس.

- وقت كاف للمشاركة.

- بعمر أكبر من 20 سنة.

ومن خلال اختيار المتدربين تم الأخذ بالاعتبار ضرورة تحقيق التوازن والانسجام بين مجموعة المتدربين من حيث المستوى

التعليمي والثقافي والاجتماعي والاقتصادي مع ضرورة تحقيق التوازن وفق الجندر وعلى ألا تزيد كل مجموعة من المتدربين عن 20

متدرباً.

♣ طرق وأساليب التدريب المستخدمة:

يتم استخدام أساليب عديدة في التدريب تهدف إلى تقديم المعلومات والمهارات الأساسية اللازمة والمفاهيم ذات العلاقة، وفي هذه الطرق يلعب المدرب الدور الأساسي في إدارة عملية التدريب وتنظيم خطواته.

كما تم استخدام طرق أخرى أكثر تفاعلية من أجل تعزيز مشاركة المتدربين في طرح الآراء والأفكار والمقترحات ومناقشة الصعوبات التي يمكن أن تواجه العاملين في برامج تعزيز الصحة على المستوى المحلي واقترح الحلول الممكنة لها:

- 
- المحاضرات.
 - العصف الذهني.
 - المناقشة.
 - عمل المجموعات.
 - دراسة الحالة.
 - التمارين العملية.
 - أداء الأدوار.
 - الزيارات الميدانية.
 - القراءة والتلخيص.
 - المراجعة والتغذية الراجعة.
 - الاستمارات وقوائم المراجعة والبطاقات التعليمية.
 - العروض بالحاسب.

♣️ تقويم التدريب:

تستخدم عدة طرق لتقويم التدريب تهدف إلى:

- تقدير التحسن في معارف ومهارات المتدربين من خلال الاختبارات قبل وبعد التدريب لكل محور من محاوره

الأساسية، والاختبارات في نهاية كل يوم من أيام التدريب:

أ. التقدير قبل التدريب Pre-Training assessment الذي يساعد في تحديد معارف ومهارات

المتدربين ذات العلاقة بمحور التدريب الأساسي ومدى فهمهم للمفاهيم ذات العلاقة، وهو يفيد كذلك

في تقدير الحالة التعليمية للمتدربين ونقاط الضعف الواجب التركيز عليها خلال عملية التدريب. ويستطيع المدربون استخدام نتائج هذه الاختبارات في تعديل استراتيجيات التدريب بناءً على النتائج والتركيز على مواضيع أساسية هامة يحتاج المتدربون فيها إلى مزيد من الجهد والوقت.

ب. التقدير بعد التدريب Post-Training assessment الذي يساعد في تحديد مدى التحسن في معارف ومهارات المتدربين ذات العلاقة بمحاور التدريب الأساسي، وهو يعكس مدى نجاح المدربين والتدريب في إيصال المعارف والمهارات اللازمة. وهو بذلك وسيلة مباشرة لتقويم المتدربين وغير مباشرة لتقويم المدربين (يتم استخدام الأسئلة المفتاح نفسها التي تم استخدامها في التقدير قبل التدريب من أجل المقارنة).

- تقدير التحسن في معارف ومهارات المتدربين في نهاية كل يوم تدريبي من خلال الأسئلة متعددة الخيارات، حيث تساعد هذه الاختبارات على تحديد مدى فهم المتدربين للمواضيع المختلفة التي يتم عرضها ضمن كل محور من محاور التدريب الأساسية، والتأكد من عدم التباس بعض الأمور الهامة أو الفهم الخاطيء لها. وتفيد هذه الاختبارات كذلك في مراجعة المعلومات والتأكيد على النقاط ذات الأهمية أو المعقدة فيها.
- تقويم التدريب من خلال استمارة تقويم في نهاية فترة التدريب تهدف إلى:
 - تقدير إدارة وتنظيم التدريب.
 - تقدير مدى ملاءمة التدريب لاحتياجات المتدربين.
 - تقدير مدى الدعم والفائدة التي قدمها المدربون.
 - تقدير الطرق والأساليب المستخدمة في التدريب.
 - وضع المقترحات التي من شأنها تطوير التدريب في المستقبل.
- تقويم العملية التعليمية بمكوناتها الثلاثة: المدرب والمتدربين والبيئة التعليمية، من خلال بطاقة ملاحظة يتم ملؤها من قبل فريق العمل المركزي لبعض جلسات التدريب ويكون الهدف منها تحديد عوامل نجاح وفشل العملية التعليمية بمكوناتها الأساسية بهدف تطوير التدريب.