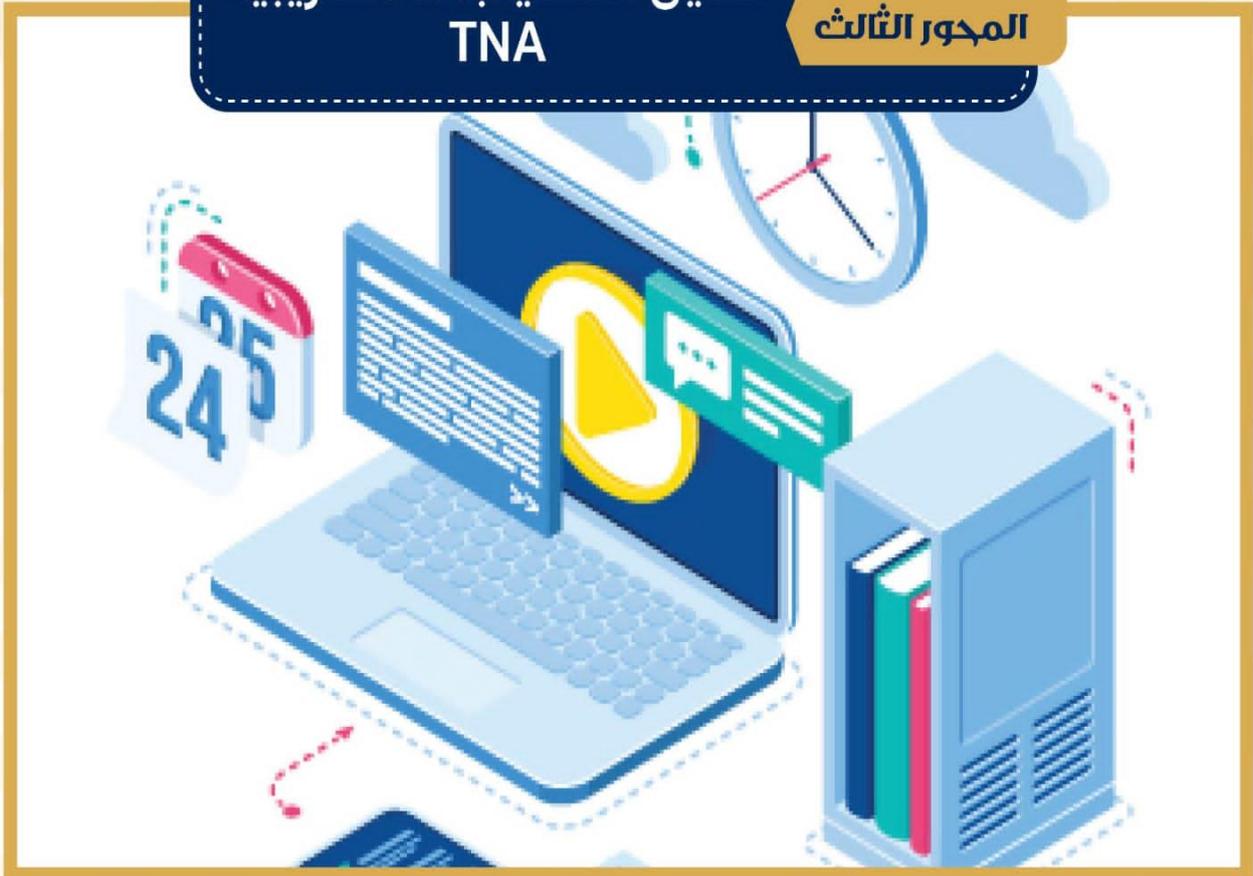


البرنامج التدريبي المعتمد في  
إعداد المعلم والمدرّب الإلكتروني المحترف

PTO

تحليل الاحتياجات التدريبية  
TNA

المحور الثالث



استثمر ذاتك

www.anardes.net

السعودية - الرياض  
+966507333072

مصر - القاهرة  
+201125293913

تركيا - اسطنبول  
+905523998601

إعداد وتطوير

الكوتش أ. محمد عبد الله الأسطى

مدرّب مدرّبين معتمد من الأكاديمية العربية الكندية وعدة جهات

٢٠٢٢ م

## التعريف بالبرنامج

الهدف العام:

يهدف هذا البرنامج إلى تنمية قدرات المشاركين في تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية.

الأهداف التفصيلية:

بعون الله ثم بفضل إسهاماتكم وتعاونكم في نهاية البرنامج يكون المتدرب قادراً على أن :

✓ يُعرف مفهوم تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية.

✓ يميز بين مستويات الاحتياجات التدريبية المختلفة بالطريقة السليمة.

✓ يوظف الأساليب الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية لخدمة نفسه ومجتمعه.

✓ يوظف النماذج الخاصة بتحليل الاحتياجات التدريبية الذاتية.

✓ يستخدم النماذج الخاصة بتحليل الاحتياجات التدريبية المؤسسية.

المستفيدون من البرنامج

المدرسون، مدراء التدريب، المعلمون، المشرفون على البرامج التعليمية والتدريبية، المصممون للمشاريع التدريبية.

البرنامج الزمني:

مدة البرنامج يوم واحد = ( ٣ ) ساعات تدريبية

❖ الأساليب التدريبية

✓ جلسات العصف الذهني

✓ حلقات النقاش

✓ التمرينات الفردية

✓ المشاغل التدريبية

✓ التطبيقات العملية

معلومة تطويرية :

كلما قل وقت العرض زاد  
وقت الإعداد

## إرشادات للمتدربين

أخي المتدرب / اختي المتدربة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إن هذا البرنامج التدريبي أعد خصيصاً لتحديد الاحتياجات التدريبية ويهدف إلى مساعدتك على تنمية مهاراتك وتحقيق ما تصبو إليه من تألق، وذلك من خلال طرح العديد من المفاهيم والأساليب والتطبيقات .

فقد صممت هذه الحقيبة لتشتمل على أساليب متنوعة التنفيذ، فهي تشتمل على مجموعة من النشاطات العملية التي تتطلب من المتدرب مشاركة فاعلة فردية وجماعية، حيث يتم إحترام خبرات الجميع واتخاذها منطلقاً للحوار الجاد والمناقشة المفيدة والأفكار التي تكمل بعضها، والآراء التي تسهل الوصول الى الأهداف المرجوه بالطرق والكيفيات التي تجعل كل فرد قادراً على تحصيل الفائدة.

وحيث أنك ستكون جاداً في مشاركتك مدركاً لدورك في عملية التدريب، وذلك لأنك أقدمت على البرنامج بمحض إختيارك، فكل برنامج تدريبي مهما كان محكماً ودقيقاً .. ومهما كان القائم على تنفيذه جاداً و متمكناً لا يمكن أن يحقق أهدافه عند غياب رغبة المتدربين ودافعيتهم ومشاركتهم الفاعلة، فنجاح البرنامج مرهون بمشاركتك وتفاعلك وإثرائك له بخبراتك وابداعاتك، وذلك بحرصك على أن تكون عنصراً نجاحاً لهذا البرنامج مراعيّاً للجوانب التالية:

١. المتدرب الأكثر إستفادة هو من يحرص الالتزام بمواعيد الدورة ، كما أنه يحرص على ألا

يفوته أجزاء من البرنامج، فقد فرغ نفسه من أجل ذلك.

٢. إن انشغال المتدرب أثناء التدريب بأي أمور جانبية أو استخدام أجهزة أخرى يعبر عن شخصية المتدرب ويؤثر على الجميع.
٣. مباشرك النشاطات الفردية بنفسك يعود بالفائدة عليك في تنمية وإثارة تفكيرك واستثارتك وتحقيق الأهداف.
٤. حاول أن تشارك زملاءك بالحوار والنقاش بذهن منفتح بهدف الوصول الى الحقيقة والفائدة وتقبل الرأي الآخر وتفحصه والاضافة إليه من خبرتك. واحذر أن تسترسل في الدفاع عن أفكارك وتخطئه أفكار الآخرين.
٥. حاول أن تلتزم بالإيجاز في الحديث حتى تتاح الفرصة للجميع وتكون أكثر إستفادة.
٦. لاتحاول الاستباق بالنظر الى الأجزاء التالية قبل تنفيذ الأنشطة إلا اذا كان ذلك مطلوباً. وإلا تشتت ذهنك، وفاتتك الفائدة.
٧. احرص على التفاعل عند تشكيل المجموعات لأنه يهدف الى اتاحة الفرصة لك للاحتكاك الفكري مع الجميع للاستفادة من الخبرات و المهارات الفردية لكل الأفراد المشاركين لك في البرنامج.
٨. افصح عن حاجاتك وآرائك وخبراتك لزملائك وللمدرب.

الإرشادات كُتبت لتقرأ، ونحن أمة أقرأ

## المقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله وحده . والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ... وبعد

نظرا لما للتدريب من أهمية بالغة وأثر على نهضة الأمم، وانطلاقا من حاجة المجتمعات العربية والمؤسسات المحلية بشتى أنواعها إلى تدريب وتطوير الكوادر البشرية العاملة، والحاجة الماسة لمدرسين محترفين يقومون بالتدريب وفق أحدث الطرق العلمية جاءت هذه الحقيبة مساهمة في إعداد مدرب محترف.

هذه الحقيبة تتطرق لكيفية تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج علمي عالمي تكون عوناً للمدرب والمتدرب لتحقيق الهدف من التدريب.  
وسوف نجد في هذه الحقيبة تنوعاً في الأساليب وشمولية في الطرح ومرونة في التدرج في تنفيذ الخطوات المؤدية لتحليل الاحتياجات التدريبية.

وقد رجعت لأفضل المصادر المتخصصة في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية وإدارة التدريب وقمت بتطبيق منهجية مدرسة الرباعيات التنموية عليها.

وما يجدر بالإشارة إليه في ختام هذه المقدمة أن تنفيذ هذا البرنامج سيتطلب من المدرب والمتدرب بذل قصارى الجهد ليتمكن المتدرب بعد نهايته من القدرة على تحليل وتحديد الاحتياجات

التدريبية الذاتية والمؤسسية.

والله الموفق

المقدمة مفتاح ودليل المحتوى

## المنهاج ( الخطة الزمنية للبرنامج )

الموضوعات	الوحدة
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ مقدمة</li> <li>○ تعريف وتعارف.</li> <li>○ تمرين اكتشاف كلمة السر.</li> <li>○ التوقعات من البرنامج.</li> </ul>	الأولى
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ مراحل العملية التدريبية الخمس</li> <li>○ استبيان أولي عن تحليل الاحتياجات</li> <li>○ مفهوم تحليل الاحتياجات التدريبية.</li> <li>○ رباعية أركان العملية التدريبية</li> </ul>	الثانية
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ أهمية تحديد الاحتياجات.</li> <li>○ تحليل الاحتياجات التدريبية الذاتية.</li> <li>○ تحليل الاحتياجات التدريبية المؤسسية.</li> </ul>	الثالثة
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ تطبيقات ونماذج عملية.</li> <li>○ تكليف النزول الميداني.</li> </ul>	الرابعة



برنامج  
PTO  
المدرب  
الإلكتروني  
المحترف  
٢٠٢١

المدرب الكوتش  
أ. محمد الأسطى

# تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

www.anardes.net



برنامج  
PTO  
المدرّب  
الإلكتروني  
المحترف  
٢٠٢١

المدرّب الكوئش  
أ. محمد الأسطى



تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

www.anardes.net

٥	٤	٣	٢	١

١ + ٣ = قطعة من الأرض مُستديرة، أرفع قليلاً ممّا حولها.

٢ + ٣ + ٤ = من أنواع الزينة في الحياة.

٢ + ٣ = نتيجة إيجابية للعقبات.

٣ + ٤ + ٥ = يغطي نصف الكرة الأرضية.

الجواب: .....



## نموذج ADDIE للتدريب

نموذج ADDIE هو أحد نماذج التعلم الأكثر استخداماً ، ويهدف لتصميم برامج تدريب واضحة وفعالة تم إختراعه من قبل جامعة ولاية فلوريدا في عام 1975 وكان الغرض منه تشكيل برامج تطوير النظم التعليمية للتدريب العسكري ، في نهاية المطاف أصبح شائع الاستخدام لجميع أنواع التدريب

### ADDIE هو إختصار للمراحل الخمسة

# A D D I E

ANALYZE التحليل	DESIGN التصميم	DEVELOP التطوير	IMPLEMENT التطبيق	EVALUATE التقييم
<p>المرحلة الاولى</p> <p>هو حجر الاساس لجميع المراحل الأخرى</p>	<p>المرحلة الثانية</p> <p>تهتم هذه المرحلة بوضع المخططات والمسودات الاولى</p>	<p>المرحلة الثالثة</p> <p>تهتم هذه المرحلة بوصف الاساليب والإجراءات التي تتعلق بكيفية تقديم التدريب</p>	<p>المرحلة الرابعة</p> <p>تم إنشاء دورة التعليم الإلكتروني واختبارها والموافقه عليها ،حان الوقت الآن ليتعلم المتدربون الدورة</p>	<p>المرحلة الخامسة</p> <p>في هذه المرحلة يتم قياس مدى كفاءه وفاعليه دوره للمتدربين</p>
<p>في خلال هذه المرحلة يتم</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد المشكله</li> <li>تحديد الحلول الممكنه</li> <li>تحليل المهام</li> <li>تحديد الفئة المستهدفه</li> <li>تعريف المشكله</li> <li>تحديد المعوقات</li> </ul>	<p>في خلال هذه المرحلة يتم</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>كتابه الاهداف وتكون قابله للقياس</li> <li>المهارات التي يحتاجها المشاركون</li> <li>تحديد مقاطع الفيديو والوقت الزمنى لكل درس</li> <li>بناء لوحه مصوره او مخطط لدوره التعلم بالكامل</li> <li>التحقق المبدئي من خطه العمل</li> </ul>	<p>في خلال هذه المرحلة يتم</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد البرامج الحاسوبيه</li> <li>تحديد السيناريو</li> <li>تحديد التدريبات</li> <li>في نهايه هذه المرحلة يجب ان تكون دوره التعليم الالكتروني اكتملت بالكامل</li> </ul>	<p>في خلال هذه المرحلة يتم</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>انتبه لظهور المشكلت</li> <li>تفسير النتائج</li> <li>مراجعة النشاطات</li> <li>تسجيل ملاحظات المتعلمين</li> <li>تأكد من تهيئة الظروف الملائمة للتدريب</li> </ul>	<p>في خلال هذه المرحلة يتم</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تفسير النتائج</li> <li>كتابة التوصيات</li> <li>تجميع التعديلات النهائيه</li> <li>تنفيذ التعديلات التي تم جمعها</li> <li>الطلب من المتعلمين اكمال الاستبيانات بعد انتهاء دوره</li> <li>في نهايه المرحله يكون لديك معلومات تفصيليه حول ما تحتاج مراجعته وتحسينه لهذه الدورة او الدورات المستقبلية</li> </ul>

برنامج  
PTO  
المدرب  
الإلكتروني  
المحترف  
٢٠٢١

المدرب الكوتش  
أ. محمد الأسطى

تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

www.anardes.net

- ١- هل سبق وتم تنفيذ تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية لديكم؟ وكيف كان مستواها؟
- ٢- هل تشعر بأن عدم وجود تحليل وتحديد للاحتياجات التدريبية من أسباب القصور في الأداء؟
- ٣- ما هي الأسباب في رأيك لعدم وجود تحليل وتحديد للاحتياجات التدريبية؟
- ٤- هل تعتقد أن هناك ضرورة ملحة لإيجاد تحليل وتحديد للاحتياجات التدريبية؟
- ٥- هل تعتقد أن هناك ارتباطاً بين جودة الأداء وتحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية؟
- ٦- هل تعتقد بوجود كفاءات قادرة علي إعداد تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية لديكم؟
- ٧- ما هي الفوائد التي يمكن تحقيقها من تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظرك؟

وهذا رابط الاستبيان الأولي لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشاركين

<https://forms.gle/b12tFL5ikdeuLjgj9>

---

---

---

## برنامج إعداد المدرب والمعلم الإلكتروني – PTO



### المحطة 2

المفهوم والأهمية

### التعريف اللغوي

الحاجة لغةً: من الحوج وهو الطلب.

وهو النقص أو القصور في الأداء المطلوب، والذي يمكن تعويضه بتزويد الشخص بالكفايات الأساسية التي تجعله قادراً على الوصول إلى الأداء المطلوب.



- تحليل الفجوة:** هو الأداة التي تساعد الشركات على مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المحتمل. في جوهرها هي سؤالين: أين نحن؟ وأين نريد أن نكون؟
- أنواع الفجوات:** (الثغرات) بالإضافة إلى تحليل الفجوة الخاصة بالأنظمة إلا أن هناك أنواع عديدة أشهرها:
- ١/ فجوة الأنظمة: الفرق بين المتطلبات الإلزامية للمواصفة والمتطلبات التي تم تحقيقها.
  - ٢/ فجوة الأداء: الفرق بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي.
  - ٣/ فجوة المنتج: الفجوة بين المبيعات المخطط لها والمبيعات الفعلية.
  - ٤/ فجوة الربح: الفرق بين الربح المستهدف والربح الفعلي.
  - ٥/ فجوة القوى العاملة: الفارق بين العدد المطلوب لتوظيفه من القوى العاملة ونوعيته، والقوة الفعلية في المنظمة.





# إِذَا

## ماذا تعني؟ فجوة الأداء وهل يمكن قياسها؟



برنامج  
PTO  
المدرّب  
الإلكتروني  
المحترف  
٢٠٢١

المدرّب الكوئش  
أ. محمد الأسطى

تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

www.anardes.net

أداء الفرد في المؤسسة يمكن قياسه بمعادلة أجمع عليها فقهاء الإدارة، وهي:

الأداء = القدرة + الرغبة + البيئة المحيطة بالفرد

القدرة = محصلة معارفه ومهاراته.

الرغبة = محصلة اتجاهاته ومواقفه.

البيئة المحيطة بالفرد = محصلة البيئة المادية والذهنية والعاطفية.





برنامج  
PTO  
المدرّب  
الإلكتروني  
المحترف  
٢٠٢١

المدرّب الكوتش  
أ. محمد الأسطى

## رباعيات أركان العملية التدريبية

تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

www.anardes.net

## نماذج من مدرسة الرباعيات



إعداد وتصميم المدرّب الكوتش أ. محمد عبد الله الأسطى

رئيس مؤسسة رواد النهضة للتنمية

جوال 770874463



ANARDES  
استثمر ذاتك



الأكاديمية العربية الكندية  
ARAB CANADIAN ACADEMY  
FOR ADVANCED SCIENCE, TRAINING AND CONSULTANCY



برنامج  
PTO  
المدرّب  
الإلكتروني  
المحترف  
٢٠٢١

المدرّب الكوئش  
أ. محمد الأسطى

تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

www.anardes.net

- ✓ يوفر المعلومات الأساسية التي يتم بناءً عليها وضع خطط التدريب.
- ✓ يحدد للتدريب أهدافه بدقة، كما يتقرر في ضوئها تصميم محتوى البرامج التدريبية موجّهة النتائج، والوسائل المستخدمة في التدريب واختيار المتدربين، وكذلك تقييم برامج التدريب.
- ✓ يؤدي إلى تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل.

## ورقة عمل تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية - الذاتية

اسم المدرب/ة ..... التخصص التدريبي / .....

الوصف التدريبي الحالي / ..... الوصف التدريبي المأمول / .....

<u>نقاط القوة :</u>	<u>نقاط الضعف :</u>
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
<u>الفرص :</u>	<u>المخاطر والتهديدات:</u>
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

### خلاصات التحليل :

<u>نقاط القوة كيف نحافظ عليها أو نمنميه؟ :</u>	<u>نقاط الضعف كيف نقللها أو نتخلص منها ؟ :</u>
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
<u>الفرص كيف نستثمرها ؟ :</u>	<u>المخاطر والتهديدات كيف نتجهز لها أو نواجهها ؟ :</u>
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

أهم الاحتياجات المطلوبة للوصول للمأمول :

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

إعداد وتصميم المدرب الكوتش أ. محمد عبد الله الأسطى - دورة تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

## وسائل وأدوات تقييم الاحتياجات التدريبية

### المزايا والعيوب

العيوب	المزايا	الوسيلة
<p>١- تستهلك وقتاً كبيراً</p> <p>٢- تشعر الذين تحت الملاحظة بعدم الارتياح</p> <p>٣- تؤدي بأولئك الذين تحت الملاحظة بالقيام بأداء معين معرفتهم بأنهم تحت الملاحظة</p> <p>٤- يمكن أن تكون هذه الوسيلة غير محايدة.</p>	<p>١- تعطي بيانات واقعية عن الأداء الحال.</p> <p>٢- اختيار غير مكلف.</p> <p>٣- تلقي الضوء على المتغيرات الخارجية والتي تؤثر على الأداء</p> <p>٤- يمكن استخدام قوائم مرجعية للملاحظة الموجهة.</p>	<p>الملاحظة المباشرة</p>
<p>١- تستهلك وقتاً كبيراً</p> <p>٢- تعتمد على توفير الوقت لدى من يجري معهم المقابلات واستعداد لإعطاء المعلومات.</p> <p>٣- يمكن أن تؤدي إلى معلومات غير دقيقة</p>	<p>١- تعطي الفرصة للاستكشاف وطرح أسئلة</p> <p>٢- غير مخطط لها للوصول لبيانات أو أفكار معينة</p> <p>٣- يمكن أن تؤدي للحصول على معلومات لم تكون متوقعة.</p>	<p>عقد لقاءات فردية مع الأفراد المعنيين أو مع بعض أعضاء الجمهور المستهدف</p>
<p>١- في بعض الأحيان تكون الاستبيانات صعبة الفهم</p> <p>٢- قد تحتوي على بنود غير واضحة تؤدي إلى سوء فهم المشارك</p> <p>٣- أحياناً تكون صعبة التجميع من المشاركين.</p>	<p>١- محددة الهيكل وبالتالي تعطي بيانات مماثلة للتحميل</p> <p>٢- تعطي إجابات يسهل وضعها في صورة جداول تحليلها</p> <p>٣- يمكن أ، تضم عدد كبير من المشاركين قد لا يمكن عقد مقابلات معهم أو ملاحظتهم جميعاً.</p>	<p>بحوث ميدانية يستخدم فيها نموذج الاستبيان واستفتاء الرأي</p>
<p>١- يكون من الصعب في بعض الأحيان إيجاد الوقت الملائم لاجتماع جميع أفراد المجموعة إذا لم يكن اللقاء موضوعاً في هيكله الصحيح ومنظماً تنظيمياً جيداً قد يؤدي ذلك إلى خروج المناقشة عن موضوعها الرئيسي.</p>	<p>١- تعطي الفرصة لمقابلة عينة تمثل الفئة المستهدفة والجهات المعنية بتحسين أدائها والتي تطرح أفكارها الخاصة بالاحتياجات</p> <p>٢- تعطي المشاركين الشعور بأنهم جزء من عملية تخطيط وتصميم التدريب مما يعظم لديهم الإحساس بالملكية.</p>	<p>عقد لقاءات مع المجموعات المركزة أو البؤرية لتحديد وتنقيح الاحتياجات</p>
<p>١- قد تؤدي إلى شعور المحييين على الاختيار بعدم الارتياح ويحولهم ضد التدريب.</p>	<p>١- تعطي معلومات دقيقة خاصة بمستوى محدد من معرفة أو المهارات أو الاتجاهات لدى المشاركين المستهدفين</p>	<p>الاختبارات</p>
<p>١- قد لا يتوازر الوثائق أو يكون من الصعب الوصول إليها</p> <p>٢- قد تكون الوثائق غير حديثة وبالتالي لا تعتبر عن الوقت الحاضر</p> <p>٣- قد لا يتم اختيارها بطريقة سليمة وبالتالي تعطي صورة محددة وغير حساسة</p>	<p>١- تعطي صورة للأداء الحالي من خلال وثائق ومصادر مختلفة</p> <p>٢- ذات أهمية والتحليل إذا ما كان غير متواجد في نفس المكان المراد عمل تقييم له أو لتحسين الأداء فيه</p>	<p>مراجعة الوثائق</p>
<p>١- قد يتم إعطاء نماذج نمطية تعطي صورة أعلى للأداء عن الأداء الحقيقي</p>	<p>تعطي بيانات عملية خاصة بالمختبرات والأداء</p>	<p>تحليل عمل وإنتاج الفئات المستهدفة</p>

## التقرير الختامي لتحليل وتحديد الاحتياجات لجهة ما

اسم الجهة ..... النشاط / .....

تعريف مختصر عنها

.....

.....

.....

### التقييم الحالي:

أسباب التقييم ←	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
.....				
.....				
.....				

### أهم الاحتياجات التدريبية المطلوبة للوصول للمأمول:

البرامج التدريبية الإثرائية ETP	البرامج التدريبية التطويرية DTP	البرامج التدريبية التخصصية STP	البرامج التدريبية التأسيسية FTP
..... ●	..... ✓	..... ○	..... ■
..... ●	..... ✓	..... ○	..... ■
..... ●	..... ✓	..... ○	..... ■
..... ●	..... ✓	..... ○	..... ■

### أهم الاحتياجات التطويرية المطلوبة للوصول للمأمول:

..... ✓

..... ✓

..... ✓

..... ✓

أهم الاحتياجات التحفيزية المطلوبة للوصول للمأمول :

- ..... ✓
- ..... ✓
- ..... ✓
- ..... ✓

أهم الاحتياجات التمكينية المطلوبة للوصول للمأمول :

- ..... ✓
- ..... ✓
- ..... ✓
- ..... ✓

أهم التوصيات والمقترحات المطلوبة للوصول للمأمول :

- ..... ✓
- ..... ✓
- ..... ✓
- ..... ✓

اسم الباحث / ة : .....

أسماء فريق النزول الميداني ( مجموعة : .....

- ١-
- ٢-
- ٣-
- ٤-
- ٥-
- ٦-

إعداد وتصميم المدرب الكوثش أ. محمد عبد الله الأسطى - دورة تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية

البرنامج التدريبي المعتمد في  
إعداد المعلم والمدرّب الإلكتروني المحترف  
PTO

تحليل الاحتياجات التدريبية  
TNA

المحور الثالث



استثمر ذاتك

www.anardes.net

السعودية - الرياض  
+966507333072

مصر - القاهرة  
+201125293913

تركيا - اسطنبول  
+905523998601

تم بحمد الله