

USAID Administration of Justice Support Project
FROM THE AMERICAN PEOPLE



American Mideast Education and Training Services, Inc.
1730 M Street, NW, Suite 1100 – Washington, DC 20036-4505

Development Experience Clearing House Submissions Form – AID 590-7

USAID Contract #: USAID/Egypt Contract # 263-C-00-04-00028-00

Project Title: Administration of Justice Support II (AOJS) Project #:

Strategic Objective: Objective 2: Governing Justly and Democratically; Program Area 2.1: Rule of Law & Human Rights; Program Element 2.1.3: Justice System; Program Sub-Element 2.1.3.4: Access to Justice SO Number: 2.1.3.4

Document Title/Translated Title: Training of Trainers Material (Basic, Advanced, and Masters).

Author(s): AOJS

Contractor's Name: American Mideast Education and Training Services, Inc. (AMIDEAST)

Sponsoring USAID Operating Unit: USAID/Egypt – Democracy and Governance

Language: Arabic Publication Date: 2008

Abstract: Training of Trainers Material (Basic, Advanced, and Masters).

Keywords: Rule of Law; judicial reform; training of trainers; TOT; Basic; Advanced; Masters; judicial and professional education systems; institutional capacity building; IT integration; network administration; and participant training programs.

Name of Person Submitting Report: Ms. Jackie Haralson, AMIDEAST Contracts Manager; 202-776-9600 (office phone); jharalson@amideast.org

Date of Submission: July 2, 2009

٢٠٠٨

شركة أي.دي.سكوير

ورشة عمل تدريب المدرّب الأساسي

مشروع إدارة العدالة – المرحلة الثانية

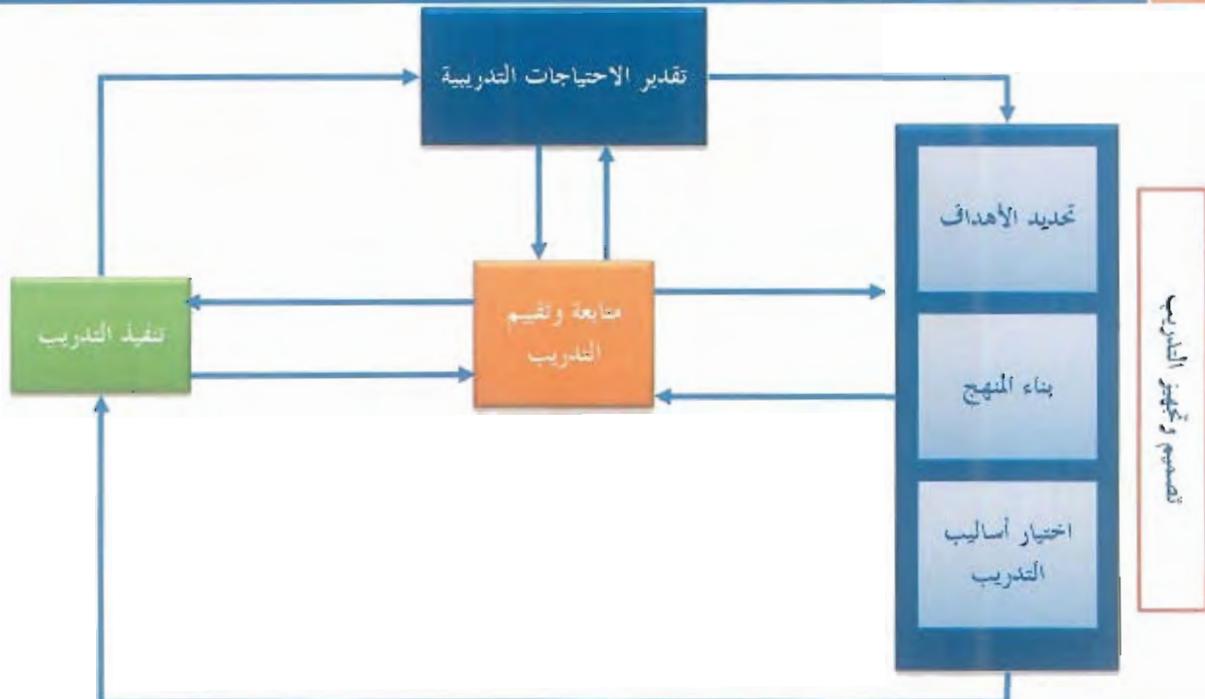


ورشة عمل

تحديد الاحتياجات التدريبية

@ iDsquare We Make You Aware

دورة حياة التدريب



هو مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية. يحدث الاحتياج التدريبي عندما تكون هناك فجوة بين الأداء الفعلي للفرد أو المؤسسة، والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية



الهدف من تحديد الاحتياجات التدريبية

5

يوفر معلومات أساسية يتم بناءً عليها وضع المخطط

يقود إلى التحديد الدقيق لأهداف التدريب

يساعد على تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج

يؤدي على تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل

يحدد المستهدفين من التدريب

يحدد نوعية التدريب

الهدف من تحديد الاحتياجات التدريبية

6

يوفر وثائق ومواد للتدريب

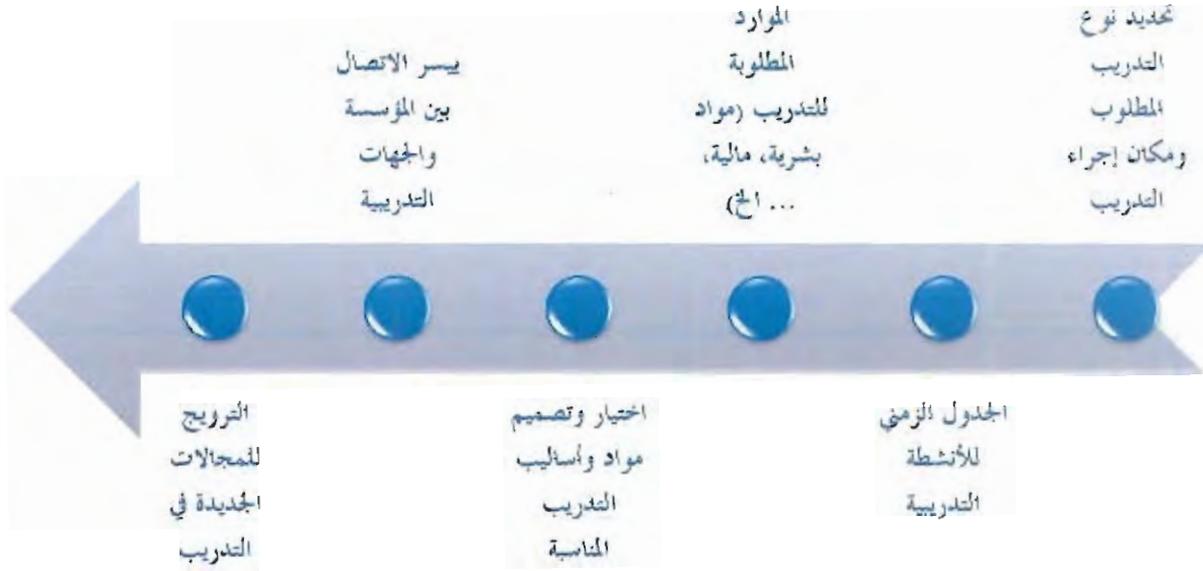
يحدد الصعوبات ومشاكل الأداء التي
يعانيها العاملون بالمؤسسة

يوفر المعلومات عن العاملين

يساعد على تجنب الأخطاء الشائعة في
التدريب وهي إضاعة الكثير من الوقت
في تناول بعض الموضوعات المعقدة غير
الهامة نسبياً بدلاً عن الموضوعات كبيرة
الأهمية والغير معقدة

يساعد المدربين على تصميم برامج تلبي
احتياجات المتدرب بدقة

يزيد من مشاركة العاملين في مناقشة
الأمر المتعلقة بالعمل



- المستوى الأول الذي يتم توفيره من التدريب
- الغرض منه رفع الوعي لدى المستهدفين فيما يتعلق بأهمية موضوع أو أمر ما
- وهذا النوع من التدريب يهدف في المقام الأول إلى سد الفجوة بين المستوى الأول والثاني من الاحتياجات التدريبية

التدريب التنويري

- هذا النوع من التدريب يشمل نوعين من المتدربين:
- النوع الأول: هم المتدربين الذين لا يملكون قدراً كافياً من المعارف والمهارات والاتجاهات حول موضوع ما
- النوع الثاني: هم الذين يملكون قدر مناسب من المعارف والاتجاهات اللازمة للقيام بمهام وظيفة محددة وهذا النوع من التدريب يهدف إلى رفع مستوى أداء الذين في المستوى الأول والثاني إلى المستوى الثالث.

التدريب التشغيلي

التدريب التطبيقي

- هو التدريب المتخصص في مجال عمل المدرب وربما يفيد هذا النوع في متابعة التدريب التشغيلي وهو يهدف إلى تحسين القدرات الأدائية للمتدرب في بيئة تشابه الظروف التي تتطلبها مسؤولياته الوظيفية. وهذا النوع من التدريب يهدف إلى رفع مستوى الأداء من المستوى الثالث إلى المستوى الرابع

وسائل جمع المعلومات حول الاحتياجات التدريبية للمؤسسة

تحليل السجلات الخاصة
بالمؤسسة

المقابلات الرسمية وغير
الرسمية مع المسؤولين
الرئيسين

الملاحظات المباشرة

مسح المناخ العام

العصف الذهني

الاحتياج على المستوى الوظيفي يوجه لتحديد المعارف، المهارات والاتجاهات المحددة المطلوبة للأداء المناسب لوظيفة ما

تحديد طبيعة ومحور المهام والعمليات التي تغطيها الوظيفة المحددة (تحليل الوظيفة)

ويتم عن هذه العملية قائمة من المهام التي من المطلوب أن يقوم بها شاغل الوظيفة بعد ذلك يتم تحديد مستوى أداءه لكل واحدة من هذه المهام حتى يتسنى وضع إطار البرنامج التدريبي المناسب

مساعدة الموظف على تحديد أهم هذه المهام

تحديد المهام المدرجة تحت عنوان الوظيفة المعنية



ملاحظات	الخطوات
ليس بالضرورة التدريب على كل المهام إذ سيتم حذف بعضها في الخطوات التالية:	ضع قائمة بالمهام التي تتضمنها الوظيفة المعينة
استخدم نظام لحساب النقاط لكل مهمة على النحو التالي: 1- بشكل دائم ومستمر 2- بشكل منتظم 3- أحياناً 4- نادراً	حدد ما هو معدل تكرار القيام بكل مهمة من هذه المهام
استخدم نظام حساب لكل مهمة على النحو التالي: 1- غاية في الأهمية 2- متوسطة الأهمية 3- قليلة الأهمية	حدد الأهمية النسبية لكل مهمة

كيف يمكن تحقيق ذلك بالشكل الأفضل؟

ما الذي يحتاج إليه من تدريب؟

من يحتاج إلى تدريب؟

وتتمثل أهمية تقدير الاحتياجات على مستوى الفرد في إلها تساعد المدرب على تحديد:

تقييم الأداء

تحليل الفجوة

أما الأساليب المتبعة من خلال هذه الطرق فإلها تشمل الآتي:

- الملاحظات
- النقاش الجماعي
- الاستبيانات
- الاختبارات
- السجلات والتقارير
- المقابلات
- عينات من العمل

الملاحظات	الخطوات
يتم أخذ هذه المهام من استمارة إجراءات تحليل الوظيفة وهي تشمل فقط المهام التي تم تحديدها كمجالات للتدريب	ضع قائمة بالمهام أو الخبرات التي تود تضمينها في النشاط التدريبي
تحديد الأجهزة، المعدات والمعوقات والظروف التي سيقوم فيها الموظف بأداء عمله فيها	تحديد المستويات المطلوبة للأداء لكل مهمة
ما هو المستوى الحالي الذي يؤدي به الموظف كل واحدة من المهام المحددة	تحديد المستوى الحالي لقدرات وخبرة الموظف
إذا كان هناك اختلافاً بين ما يقوم به الموظف حالياً وما يجب عليه القيام به فهذا يعد دليلاً على وجود فجوة	حدد ما إذا كانت هناك فجوة
ليست كل الفجوات التي يتم تحديدها تتطلب تدريباً لحلها	حدد ما إذا كانت هذه الفجوة فجوة تدريبية

• الوظيفة:

الفجوات التدريبية	الفجوات	المستوى الحالي	المستوى المطلوب	تحديد المهام بالتفصيل

ورشة عمل

تصميم وتجهيز المحتوى التدريبي

@ iDsquare We Make You Aware

صياغة أهداف المحتوى

يتم صياغة أهداف المحتوى بالشكل الذي يوضح الأشياء التي سيكون المتدرب قادراً على أدائها بانتهاء الدورة التدريبية.

وعند ترجمة الاحتياجات التدريبية إلى أهداف هناك ثلاثة مجالات يجب التركيز عليها:

- المعارف
- المهارات
- الاتجاهات

واحدة من الصعوبات الختلفة في صياغة الأهداف المتعلقة بالمعارف هو التمييز بين الموضوعات التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المتدربين وتلك التي ترفع من درجة الوعي والفهم العام لديهم

على الرغم من أن المعارف وحدها لا تؤدي إلى تغيير في الأداء، إلا أن معظم عمليات التعلم تتضمن نوعاً من المعارف

من السهولة كتابة أهداف التعلم بالنسبة للمهام المتعلقة بالمهارات، حيث أنه من السهولة ملاحظة وتحديد المهارات، لذلك فإنه يمكن صياغتها كأهداف بصورة محددة أكثر منها في المجموعتين الأخرين



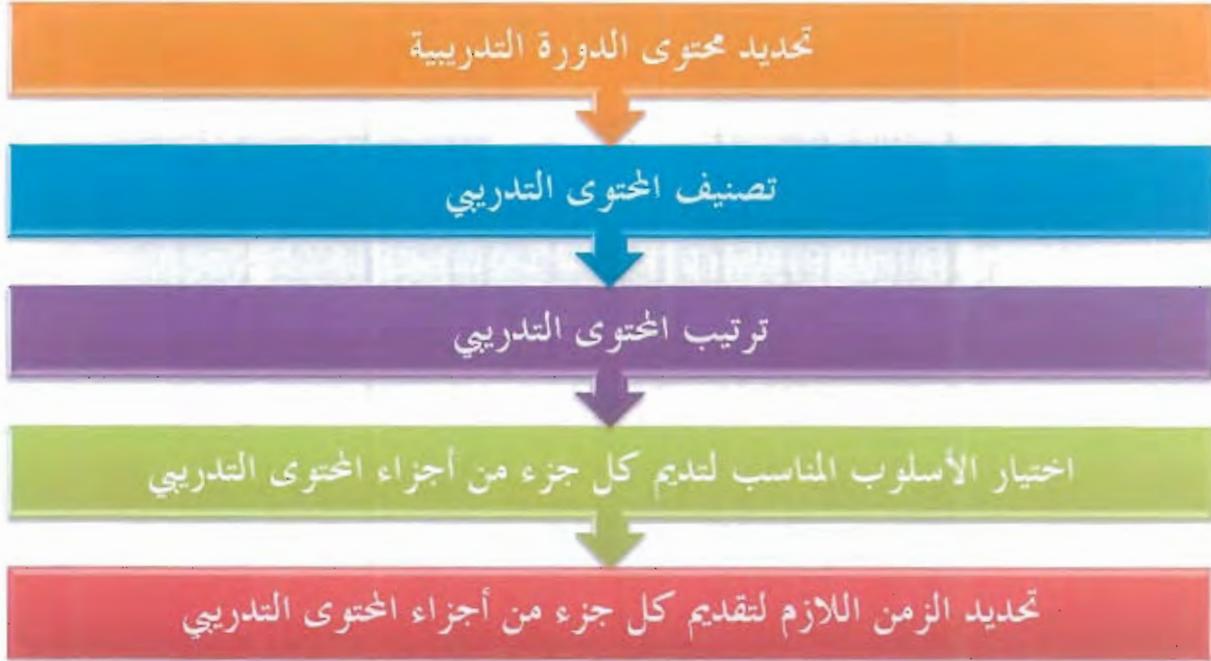
هذا هو أكثر المجالات إثارة للجدل في التعلم وأقلها قابلية للقياس، لكن من الأهمية بمكان وضع أهداف متعلقة بالاتجاهات عند صياغة أهداف التدريب



تصميم المحتوى التدريبي

خطوات تصميم المحتوى التدريبي

7



تحديد محتوى الدورة التدريبية

8



ولذلك يتم تقسيم المحتوى إلى
موضوعات غاية في الأهمية، مهمة،
إضافية أو اختيارية

في هذه الخطوة يتم تحديد الأهمية
النسبية لكل موضوع، حيث أن
ذلك يمثل أهمية كبيرة في
الاعتبارات التنظيمية (تخصيص
الوقت اللازم لمختلف الموضوعات)

- ظروف المتدرب (الخلفية والإلمام بالموضوع، الزمن المتاح)
- نظرية التدريب التي تبنها الدورة التدريبية
- من العام إلى المحدد
- من المختصر إلى التفصيلي
- من المعلوم إلى المجهول
- من النظري إلى العملي

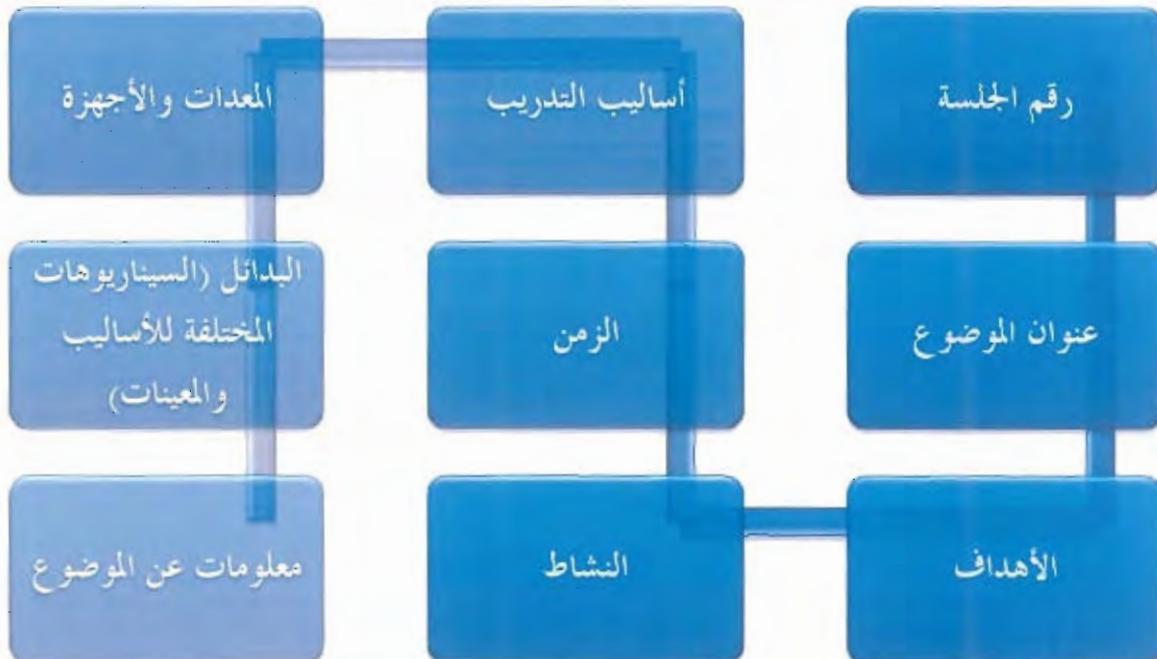
وفي معظم الأحيان يكون
الترتيب وفقاً للآتي:

واختري التدريبي الفعال هو
الذي يتميز باحتوائه على
مجموعة متنوعة من أساليب
التدريب لتحقيق الهدف

يتم اختيار الأسلوب التدريبي الذي يتناسب مع
طبيعة كل موضوع تدريبي وعدد المدربين
ومستواهم ووقت التدريب... الخ

تنفيذ التدريب

خطة الجلسة التدريبية هي الخطوط العريضة لما سيقال ويفعل خلال فترة زمنية معينة أثناء التدريب، وهي تمثل دليل للمدرب عن كيفية تنفيذ الجلسة التدريبية، حيث أنها توضح متى تستخدم المعينات التدريبية، الزمن المخصص لكل جزء والتوقع للأسئلة التي قد يطرحها المتدربون، وخطة الجلسة التدريبية تجنب المدرب ضياع الوقت أو الانحراف عن الموضوع وتساعد على تحقيق أهداف الجلسة بالصورة المطلوبة





ورشة عمل أساليب التعلم

@ iDsquare We Make You Aware

قائمة KOLB لأسلوب التعلم



- مثال: مستشارين، موظفي او مديري حقوق الإنسان (الآداب – العلوم الإنسانية
- السؤال التقليدي: لماذا؟ اعطني سبب
- القوة العظمي هي قدره علي التخيل – يستطيع ان يري الموقف من كذا منظور
- خيالي و حساس تجاه المعاني و القيم و الأحاسيس
- يقي عقله متفتحا، يجمع المعلومات و يتنبأ بتأثير المواقف والإختيارات، متجدد، يحب العصف الذهني
- لديه اهتمام بالناس
- يستجيب جيدا لكيفية ارتباط مواد دوره بتجاربه و اهتماماته و مستقبله
- يجمع المعلومات و يستمع

- مثال: موظفي التسويق و المبيعات
- السؤال التقليدي: ماذا اذا؟ دعني اعلمه لشخص ما
- قوته العظمي في فعل الأشياء – تنفيذ الخطط و التجارب و الخوض في تجارب جديدة
- يأخذون المخاطره و يسارعون الي التأقلم علي الظروف المستجده و يقومون بالتحرك
- طبقا للحدس التجريبي و يفعلون اي خطه او نظريه اذا لم تتوافق مع الحقائق
- يبحون اكتشاف الإجابات علي الأسئلة و يعتمدون علي الآخرين في تحليل المعلومات
- ديناميكي و لكن ربما يحكم عليه الأشخاص المتصوفين بعدم الصبر او الإلحاح
- يبحث عن و يستغل الفرص، ملتزم، و يمكنه العمل مع الآخرين او قيادتهم.
- يستجيبون جيدا لتطبيق مواد دوره في ظروف جديده لحل مشاكل حقيقيه.
- يبحون خلط التجربه مع التطبيقات الفعليه

- مثال: موظفي التخطيط و الأبحاث (العلوم الأساسية - الحساب)
- السؤال التقليدي: ماذا؟ علمني ايها
- القوة العظمي هي قدره علي ابتكار النماذج النظرية
- جيد في ابتكار النماذج المجردة ، محلل ، التفكير الاستقرائي ، جمع الملاحظات المتبعثه و تحويلها الي شرح متكامل.
- ينظم المعلومات، يختبر النظريات، يصمم الإختبارات و التجارب، يحلل المعلومات العديده و يبني نماذج بمنيه علي المفاهيم
- اقل اهتماما بالناس و اكثر اهتماما بالمفاهيم المجردة و لكنه اقل اهتماما بتطبيقها العملي
- يستجيب جيدا للمعلومات المقدمه بطريقه منطقيه منظمه و يستفيد منها اذا كان لديه الوقت لتدبرها - ينظم المعلومات و يفكر فيها

- مثال: المهندسين، الفنيين المتخصصين (العلوم العمليه)
- السؤال التقليدي: كيف؟ دعني اجرها
- قوته العظمي هي التطبيق العملي للأفكار
- ينجح أكثر في اختبارات و مواقف "اجابه واحده صحيحه"
- قوي في حل المشاكل الفنيه بالأسلوب العقلي الأستتاجي و لكنه لا يفشل ايضا في المعاملات الشخصيه - يفضل الأشياء عن الأشخاص و كثيرا ما يكون لديه اهتمامات فنيه محدوده
- حاد، يختبر باحتمالات جديده، يضع الأهداف
- يستجيب جيدا لفرص العمل بجديه علي مهام محدده و يتعلم بأسلوب التجربه في بيئه تسمح له بالفشل الآمن - تكامل النظرية مع الممارسه و يتعلم عن طريق التجربه

إنساني	عملي	بنائي	سلوكي	
التعلم موجه ذاتيا نحو الإكتشاف. الأشخاص يتصرفون بطبيعتهم و يتفحصون (مثل الزهرة) اذا لم يقوم الآخرون بتسيط العملية.	يتعلم الأشخاص الفضل من خلال العمل، و سوف يكون أداؤهم الفضل للأعمال التي يريدون القيام بها.	الدماغ مثل الكمبيوتر، المدروس هو البرمج.	يمكن إحداث سلوكيات و"تشكيلها" من خلال هياكل جيدة التصميم محورها الدارس	التوجه نحو التدريس - التعلم
"أي شيء يمكن تعليمه للأخر يكون غير منطقي نسبياً" (Rogers) التعليم المتميز يؤدي الي فهم الذات و الآخرين. الوصول الي أن تكون انسان الفضل هو هدف تعلم صحيح. قد تكون عملية غير فعالة و مستهلكة للوقت.	يجب ان يكون الدارس راغب (او متحفز) للعملية او المنتج، و الا سوف لا تكون محاولة التدريس مجدية. الأداء "في العمل" هو الاختيار الحقيقي. الفرصة، التوجيه الذاتي، التفكير، تحقيق النتائج و التقدير ذوي الهمه.	الغثوي جيد التنظيم و يتم تعلمه للدارسين جزء جزء. سوف يعلق بالذاكرة. الاختبارات الممايز سوف تتحقق من فعالية التدريس. المدرس "يجلي الأشخاص بفتين" بينما يقوم بإدخال البيانات - مهارة منيرة للحدس.	مصممي التدريب يقومون باختيار السلوكيات النهائية المرغوب فيها و يقدمون في هندسة جدول تعزيزات يشجع الدارسين لتخطي بالتقدم نحو هذه الأهداف. الآليات التحيالية الجديدة جعلت من التعلم لحو و اصبح التفكير غير ضروري. غالباً ما يتحكم الدارسين في السرعة.	الإفترحات الأساسية
تأملي: الصادق، المساواة، و علاقة قبول، العملية محورها العلاقة.	جازم: مشكلة - مركز - مشروط - مناخ مواجهة - مناخل - منجز. العملية موجهة نحو المهية و الدارس.	موجه: التعارض التخطيط، التنظيم، العرض، التقييم، العملية محورها المدرس.	مسائل: التأكيد على التحكم و توقع الدارس و مخرجات التعلم - متعاون، استجابة محفزة، إعطاء العقليات قبيلتها. العملية محورها المنتج.	أسلوب العلاقة بين الأشخاص
"الإستشاري" حساس، متفتح، تلقائي، خلاق، "مرايا"	"الموجه": يؤكد علي العرض و يتحدى الدارسين، والقي	"الخبير": يعطي معلومات، مجتهد، متأكد، تخطي، محفز	"الطبيب": واضح، محدد، قليل المحاطرة، اعداد محرض.	نقاط القوة

ورشة عمل

أساليب التدريب

@ iDsquare We Make You Aware

أساليب التدريب

- يقصد بأساليب التدريب هي الطريقة (الكيفية) التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية

العوامل المؤثرة على اختيار الأساليب التدريبية

الأهداف معارف مهارات المجاهات	مادون التعلم التحيز المشاركة الفعالة الفروق الفردية نقل الخبرات التتابع والتبعية إرجاع الأثر	عوامل إنسانية المدرّب المشاركين البيئة
المحددات الزمنية والمالية الوقت التحويل المساعدات التدريبية		مجال التدريب مجالات محددة مجالات عامة

• المحاضرة، التطبيق العلمي/ الإيضاحي

أساليب العرض

• المناقشات، دراسة الحالة، لعب الأدوار، العصف الذهني، مجموعات المناقشة، الدراما الاجتماعية، الألعاب والقصة غير الكاملة

أساليب المشاركة

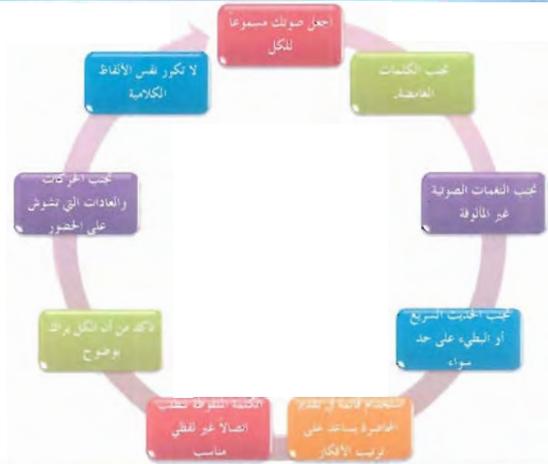
• التكاليفات، المشروعات، الزيارات الميدانية/ الرحلات

الأنشطة خارج
قاعة التدريب

أساليب العرض

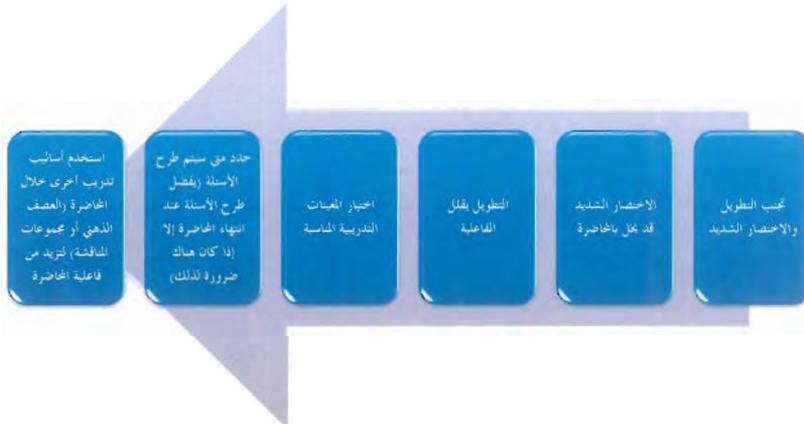
ما يراعى عند استخدام أسلوب المحاضرة

5



ما يراعى عند استخدام أسلوب المحاضرة

6



أقل الأساليب تكلفة

يمكن تعديلها لتناسب
احتياج المتدربين

لا تحتاج إلى الكثير
من المعدات

تناسب مختلف أحجام
المجموعات

تختصر الكثير من
الوقت

الاتصال في اتجاه واحد
يقلل من التفاعل الراجعة
والمتطلبات

الانتباه يقل كلما
طالت المحاضرة

معدل التنكر
والاستعداد يكون
منخفضاً

غير مناسبة
للتدريب على
المهارات

تتطلب مواصفات
شخصية ومهارات
خاصة في المدرب

العرض الإيضاحي هو أسلوب يتم استخدامه لتقديم طريقة أو مهارة معينة تحت ظروف حقيقية مماثلة للواقع

العرض الإيضاحي شأنه شأن المحاضرة يهدف إلى تزويد المتدربين بمعارف ومهارات معينة، لكن في حالة العرض الإيضاحي فإن المتدربين تتاح لهم الفرصة لرؤية النتائج المباشرة للمهارة المحددة

العرض الإيضاحي يمكن أن يكون حياً بأن يقوم المدرب بأداء المهمة المطلوبة أمام المتدربين أو يمكن أن يتم باستخدام معينات بصرية (شرائح مصورة - فيديو - فيلم ... الخ) توضح كيفية القيام بالمهمة المعينة تحت ظروف محددة

يرفع من مستوى تركيز وانتباه المتدرب

دعم عملي تطبيقي للمحاضرات والنظريات

المشاهدة المباشرة ترفع من درجة المصداقية والنقة

التغذية المرتدة المباشرة والفورية

التكاليف والفترة الزمنية
اللازمة للتحضير قد تكون
كبيرة

قد يؤدي إلى فقدان الثقة
إذا لم يؤدَّ بالمستوى المطلوب

يفضل للمجموعات
الصغيرة

يحتاج إلى مواصلة التطبيق
والتدريب للحصول على
أفضل النتائج

أساليب المشاركة

هو أسلوب تدريبي حيث يتم فيه طرح موضوع ما من قبل المدرب، وتتم مناقشته بشكل تشاركي مع المشاركين والوصول إلى استنتاجات ومقترحات تثري هذا الموضوع

الأسئلة
المفتوحة

الأسئلة
المغلقة

تشجع المتدربين على تطوير مهارات الاتصال

تُمكن من التوضيح والسؤال حول الافتراضات

توفر تغذية راجعة فورية وتولد نوع من التعاون

تُمكن من تبادل الآراء والخبرات

يمكن أن تكون مفيدة في إكمال أو تلخيص أنشطة تدريبية أخرى





تغيير وتطوير الاتجاهات

تطوير مهارات التفاوض

استكشاف العلاقات الإنسانية الضعيفة

إظهار الجوانب الاجتماعية والسياسية للأوضاع

تعزيز التعلم من خلال العمل وارتكاب الأخطاء

تحديد المشكلة وتقييمه الوضع

تحديد الأدوار التي يتم القيام بها

تحديد مواصفات وطبيعة كل دور

إعطاء خلفية للمشاركين حول الموضوع

أداء المشهد، المناقشة والتحليل

مميزات لعب الأدوار

21

يساعد على ملء الفراغات في نظام التدريب التقليدي

يزيد من علاقة التدريب بالأوضاع المحددة

يبنى التفاني ومهارات حل المشكلات

يشجع على المشاركة

مفيد في التعامل مع الاتجاهات والسلوك

يساعد في بناء مهارات الاتصال الشخصي وبناء الثقة بالنفس

التعلم من خلال العمل

محددات لعب الأدوار

22

النجاح يعتمد على قدرات الأفراد وديناميكية المجموعة

قد يحتاج للكثير من الموارد

ليس كل المشاركين حريصين وجادين في لعب الأدوار (خاصة في المواقع القيادية)

قد ينجرف المشاركون إلى اتجاهات أخرى بعيدة عن الهدف التدريبي

غير مناسب للمجموعات الكبيرة

قد يؤذي الأشخاص الحساسين



- هو تشجيع تقديم أفكار جديدة لذلك فإن التقييم والحكم على الأفكار لا يتم إلا بعد الحصول على قدر جيد منها لذلك لا بد من تسجيل كل الأفكار المقدمة وإعدادها للنقاش فيما بعد

المبدأ الأساسي

- هو تشجيع الكل على المشاركة دون تحديد أو تمييز

والمبدأ الثاني



هذا الأسلوب تم تحويره من أسلوب العصف الذهني وهو يهدف إلى توليد نقاشات تقود إلى أفكار جديدة وحلول على أساس نقاشات مجموعات صغيرة. مجموعات المناقشة تضم في العادة (5-6) أشخاص وقد يطلب من المجموعة إنتاج أفكار حول موضوع محدد أو مفتوح باختيار شخص منها ليقوم بعرض نتائج عملها على الآخرين

مسوى عالي من المشاركة

تفاهل مرتكز على الأهداف والأفكار

ابتكاري

يعطي الأفراد فرصة لقول أشياء دون مواجهة كل المجموعة

يحتاج إلى مهارات
عالية من المدرب

قد لا يكون التفاعل
جيداً داخل المجموعة

مناسب فقط
للمجموعات الصغيرة

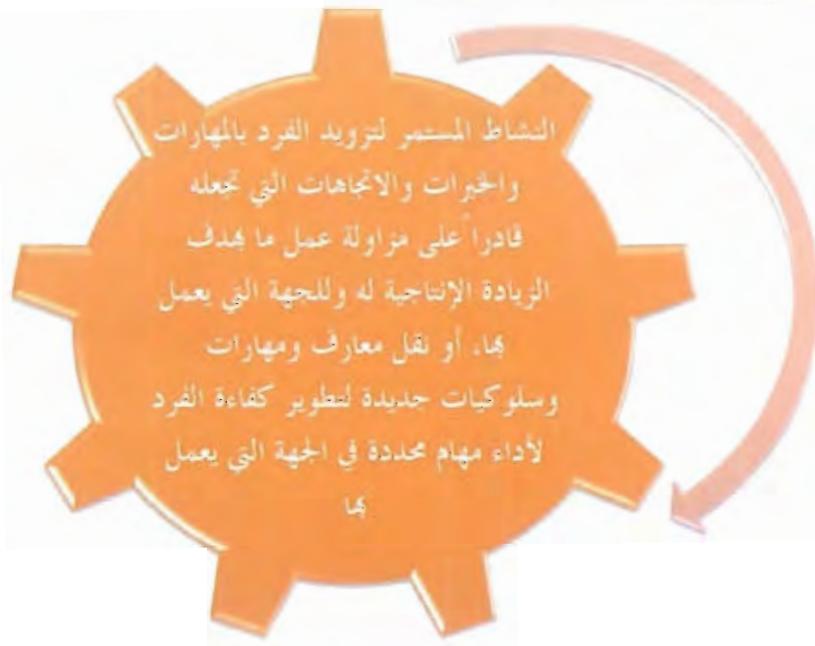


ورشة عمل

التدريب والتعليم

@ iDsquare We Make You Aware

مفهوم التدريب





تعليم الصغار هو ذلك النشاط الذي يتم فيه وضع المسؤولية كاملة في أيدي المعلم ليقرر من يتعلم؟ وماذا ومتى يجب أن يتعلم؟ يكون دور التلاميذ في نموذج تعليم الصغار هو دور المستقبل الخاضع لتوجيهات المعلم وما يتلقاه من معلومات. لقد افترض هذا النموذج أن الصغار شخصيات اعتمادية وأنهم يمتلكون خبرات قليلة تؤهلهم لاستخدامهم كمصادر في التعليم وأنهم أصبحوا على استعداد لتعلم ما يقال لهم لكي يستطيعوا التقدم إلى مراحل تالية وأن وعيهم بالتعلم يجعلهم يتركزون ويجمعون حول المحتوى الذي تقدمه الدروس، فهم مدفوعون تحت تأثير الضغوط الخارجية عليهم أو المكافآت التي تمنح لهم، إن الوسيلة الأساسية في تعليم الصغار تعتمد على تقنيات نقل المعلومات

تعلم الكبار هو ذلك النشاط المخصص للكبار، أو الجهود الذي يبذله الفرد من أجل النمو الذاتي والهادف، وهو يمارس دون ضغوط رسمية ولا يكون مرتبطاً بشكل مباشر بوظيفة. عندما بدأ تعلم الكبار بصورة منظمة في الربع الأول من القرن العشرين كان النموذج الوحيد أمام معلمي الكبار هو نموذج تعليم الصغار، وكانت النتيجة أنه حتى وقت قريب كان يتم تعليم الكبار كما لو أنهم أطفال. هذا هو ما يبرر المتاعب العديدة التي لاقاها معلمي الكبار مثل النسبة العالية للتخلف الدراسي وقلة الحافز والأداء السيئ لذلك بدأ الجدال حول نموذج تعليم الصغار على أنه ربما لا يكون مناسباً للكبار. اقترح احدهم أن الكبار يتعلمون بشكل أفضل إذا اشتركوا بأنفسهم في تحديد متى وكيف وماذا يتعلمون. ولكن حتى الخمسينيات لم يكن قد بدأ بعد البحث التجريبي على تعليم الكبار ولم تكن الاختلافات بين الصغار والكبار في مجال التعليم قد ظهرت بصورة جادة. وكانت دراسة أخرى قد أظهرت أن الكبار في الحقيقة يندمجون في التعلم بإرادتهم خارج نطاق التعلم الرسمي أكثر من اندماجهم في البرنامج التوجيهية وأهم في الحقيقة أيضاً يوجهون أنفسهم بأنفسهم كمتعلمين

يحتاج الكبار إلى معرفة لماذا يتعين عليهم تعلم شيئاً معيناً

الكبار حاجة عميقة لأن يوجهوا أنفسهم بأنفسهم

الكبار لديهم حجم أكبر ونوعية مختلفة من الخبرة عما يمتلكه الصغار

الصغار يتقبلون ما يقال لهم من معلومات دون تردد

الصغار لديهم المقدرة على التعلم بالإنتصات السلبي

الصغار لا يحتاجون لربط خبراتهم السابقة بمعارف ومهارات جديدة

الصغار لا يحتاجون أن يكون لهم دور في إدارة العملية والتحكم في بيئة التعلم

الصغار هم المقدرة على تعلم أشياء قد لا يستخدمونها البتة

الكبار يتعلمون بالتطبيق والمشاركة

الكبار يملون عند الجلوس بشكل سلبي بفترات طويلة

الكبار ليس هم المقدرة على الإنتصات السلبي لفترة طويلة

الكبار لا يقبلون أفكار وخبرات الآخرين بسهولة فهم يملون لأن يكونوا شكاكين

الكبار يتعلمون بسهولة الأشياء التي تفيدهم

الفوارق بين تعليم الصغار والكبار

9

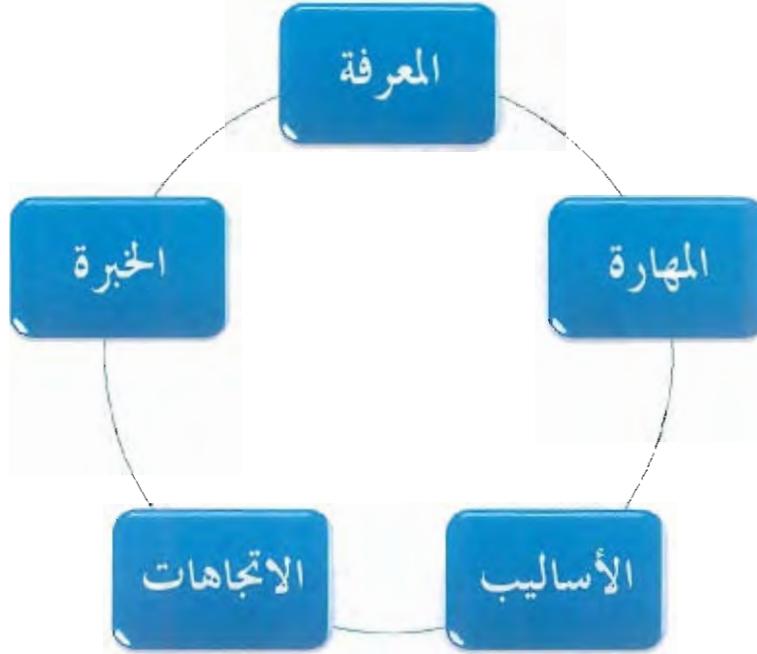
منهج تعليم الكبار (التعليم الذاتي)	منهج تعليم الصغار (التعليم اعتماداً على معلم)	وجه المقارنة
مستقلة	تابعة	شخصية المعلم
أحد مصادر المعرفة	مرحلة بناء الخبرة	الخبرة
على المشكلة أو القضية	على المادة الدراسية	التركيز
داخلي / ذاتي	خارجي (ثواب/ عقاب)	الخائف / الدافع
غير رسمي، تقدير واحترام، مشاركة وتعاون	رسمي، سلطة المعلم، جو تنافسي	جو التعليم
بالمشاركة	بواسطة المعلم	تحديد الاحتياجات
بالمشاركة	بواسطة المعلم	تحديد الأهداف والتخطيط
تعتمد على الخبرة	تعتمد على نقل المعرفة	الأماليب التعليمية
بالمشاركة	بواسطة المعلم	التقييم
يستمر مدى الحياة	ينتهي بمرحلة معينة	الفترة الزمنية

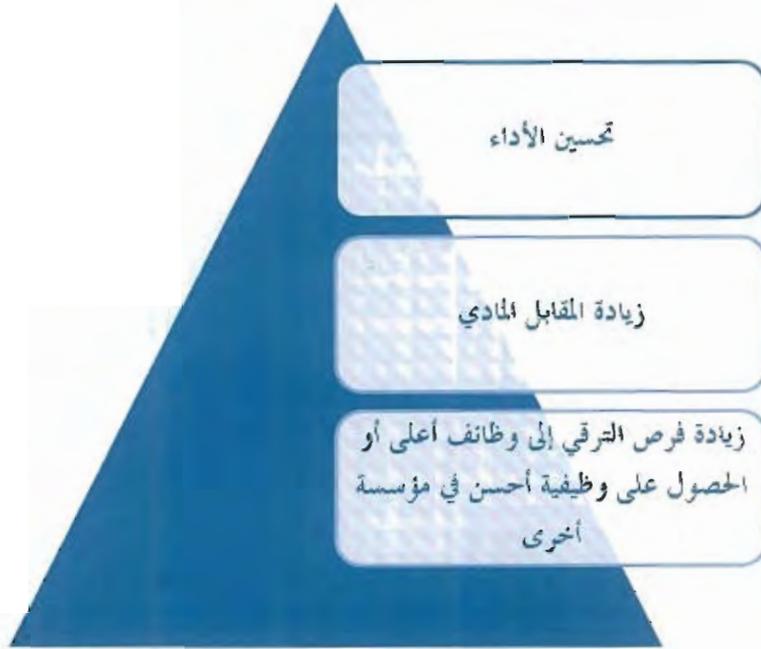
الفرق بين التدريب والتعليم

10

التعليم	التدريب	وجه المقارنة
تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة	أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين أكثر كفاءة وفاعلية في وظائفهم	الأهداف
محتوى عام	محتوى البرنامج التدريبي محدد تبعاً لحاجة العمل الفعلية	المحتوى
طويلة	قصيرة	المدة
أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	أسلوب الأداء والمشاركة	الأسلوب
معارف ومعلومات	معلومات ومعارف	المكاسب

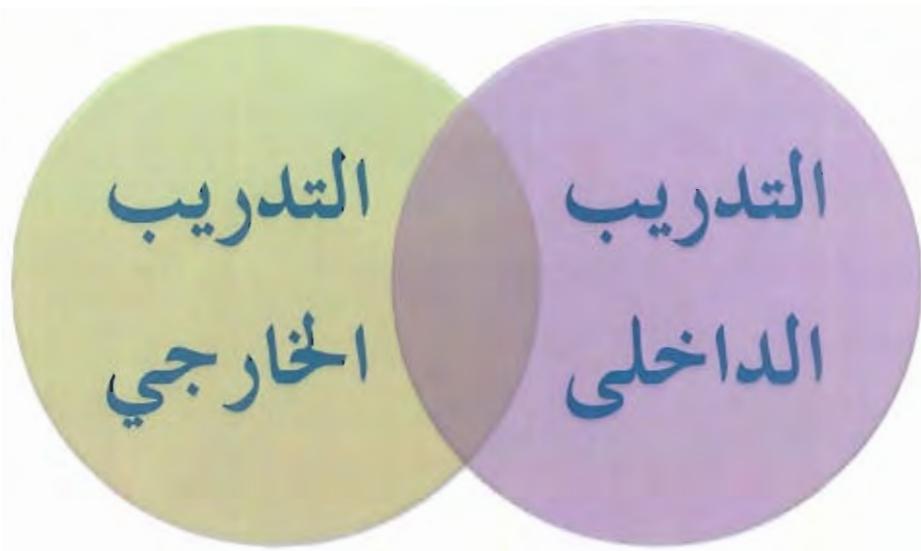






أنماط التدريب

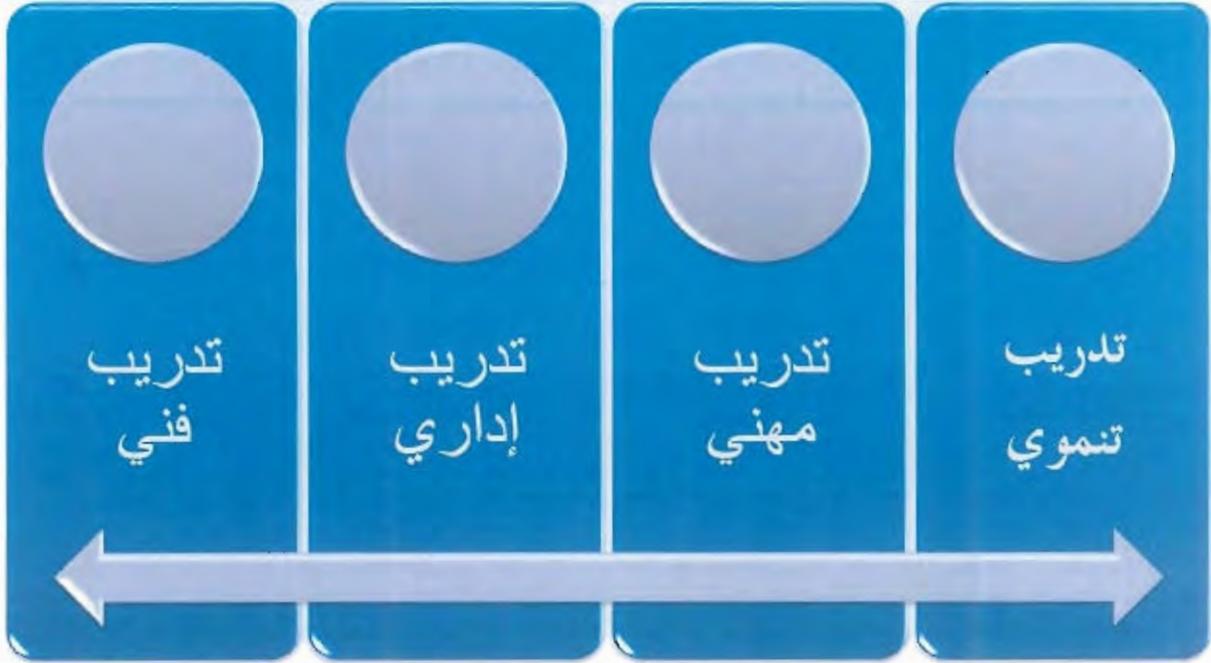
التصنيف حسب مكان التدريب



تدريب ما قبل الخدمة

التدريب أثناء الخدمة





ورشة عمل

المعينات السمعية والبصرية

@ IDsquare We Make You Aware

المعينات التدريبية

2

هي مجموعة من الوسائل والمعدات التي تستخدم لتسهيل عملية التدريب وذلك بتدعيمها للكلمات المنطوقة، بالإضافة إلى ذلك فهي تزيد الاهتمام والتنوع علاوة على أنها تظهر كيف تبدو الأشياء في الواقع

كما أنها تساعد على استرجاع المعارف والخبرات والمهارات السابقة وإعداد وثيقة ذهن المستمع لتلقي المعارف والخبرات والمهارات الجديدة



تناسبها مع الموضوع

ملاءمتها للوضع العام

الحاجة إليها

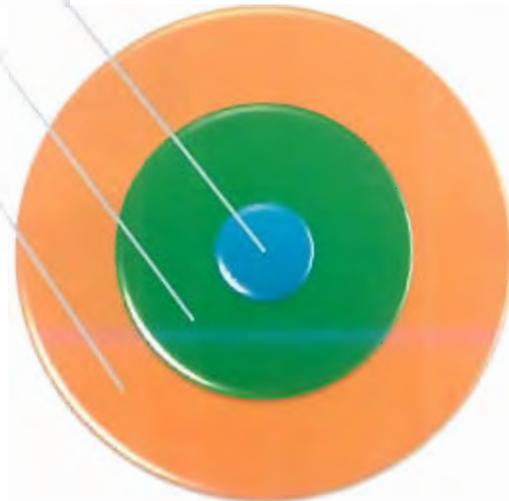
توفرها وتكلفتها

سهولة إعدادها واستخدامها

أفضل المعينات التدريبية هي الأشياء الحقيقية

لا تستخدم المعينات التدريبية فقط لأنها موجودة

المعينات الأكثر تعقيداً ليست بالضرورة هي
الأحسن في توصيل المادة



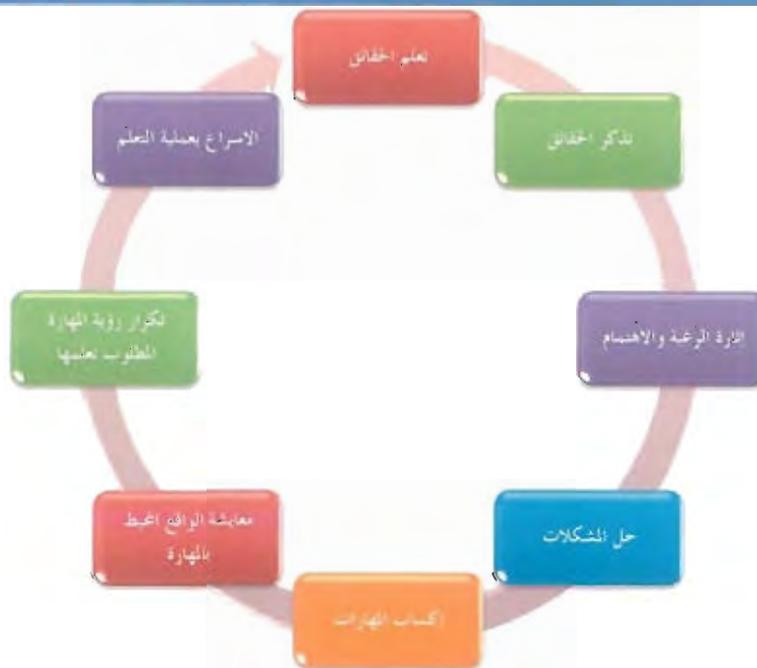


تقدم الأفكار البسيطة التي
يسهل التعبير عنها لغوياً

توضح أكثر من نقطة رئيسية
واحدة

تفادى التفاعل مع المستمعين

التأثير على المستمعين من خلال
الجدول والرسوم البيانية



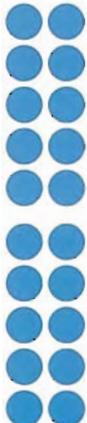
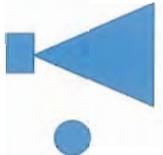
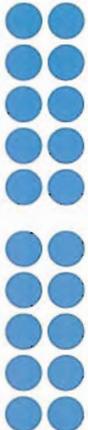
- الوحدة والبساطة

- تناسق الألوان

- المرونة

- الوضوح وسهولة الرؤية

حدد الموضوع الذي يجب أن ينحصر فيه تركيز الجمهور
ولا تشتت تركيزهم وأنظارهم بينك وبين ما تستخدمه
من مساعدات بصرية



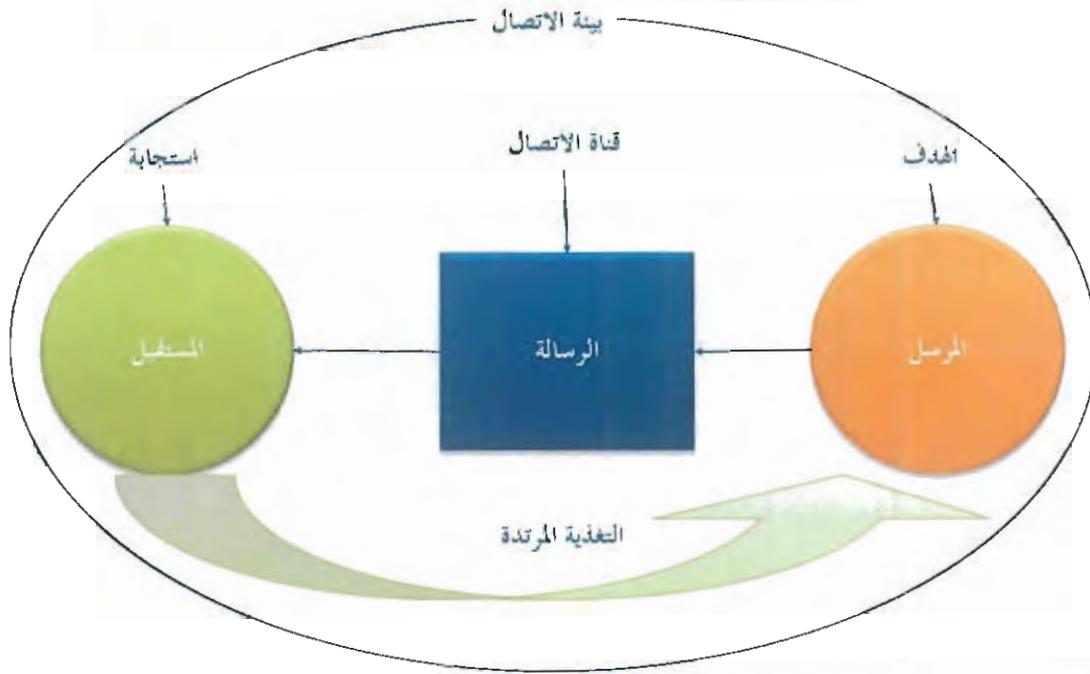
ورشة عمل

مفهوم ومهارات الاتصال

@ iDsquare We Make You Aware

تعريف

الاتصال هو نقل رسالة من شخص (المرسل) إلى شخص آخر (المستقبل) بحيث يتم فهمها بشكل صحيح من قبل المستقبل.



- المقصود به الغرض من الاتصال أو الغرض من نقل الرسالة للمستقبل، ويجب أن يكون الهدف واضحاً ومصاغاً بأسلوب يجعل المرسل يوفر كافة الوسائل لتحقيقه.

الهدف

- هو الشخص الذي يحدد الهدف من الاتصال وله حاجة للاتصال من أجل التأثير على الآخرين.

المرسل

مهارات يجب أن يتصف بها المرسل

اختيار أسلوب العرض
المناسب

التعبير عن الأهداف بدقة

بساطة ووضوح اللغة

إظهار الاهتمام بالمستقبل
وتشجيعه وخلق الثقة
بالنفس

الانتباه إلى ردود الفعل
وملاحظة ما يطرأ على
المستقبل من تغيرات

التحضير الجيد للإمام
بالموضوع

مكونات دائرة الاتصال (1)

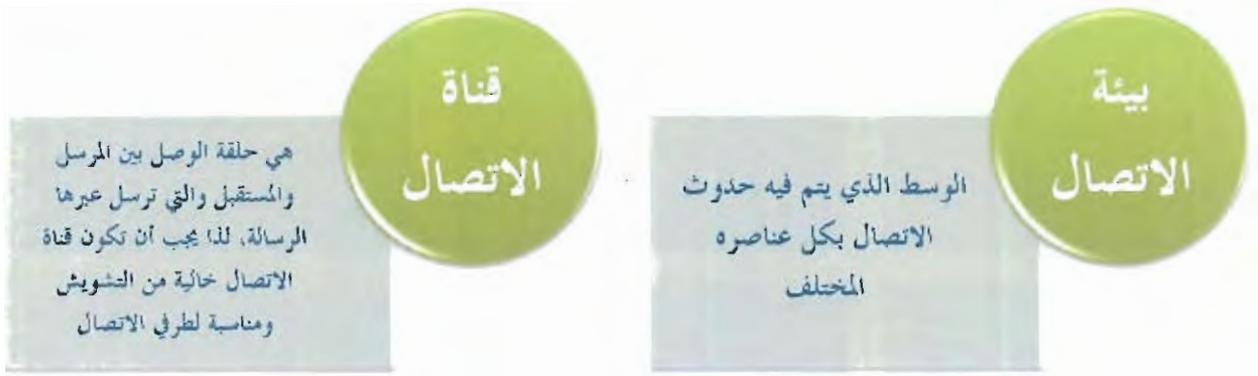
• هو الشخص الذي يستقبل الرسالة من المرسل

المستقبل

- أن تكون الرسالة بسيطة وواضحة ومختصرة
- لا تحمل أكثر من معنى
- مرتبة ترتيباً منطقياً

الرسالة: هي الناتج المادي

والفعلي للمرسل، ولضمان
وصول الرسالة بشكل جيد إلى
المستقبل يفضل أن تتصف بالآتي:



أنواع الاتصال

الاتصال اللفظي

هو الاتصال الذي يتم عبر الكلمات والألفاظ، بحيث يتم نقل

الرسالة الصوتية من فم المرسل إلى أذن المستقبل

التغذية الراجعة

المجاملة والتشجيع
والتجاوب

التكرار

وضوح الصوت

هو الاتصال الذي لا تستخدم فيه الألفاظ أو الكلمات، ويتم نقل الرسالة غير

اللفظية عبر نوعين من الاتصال هما:

لغة الجسد:

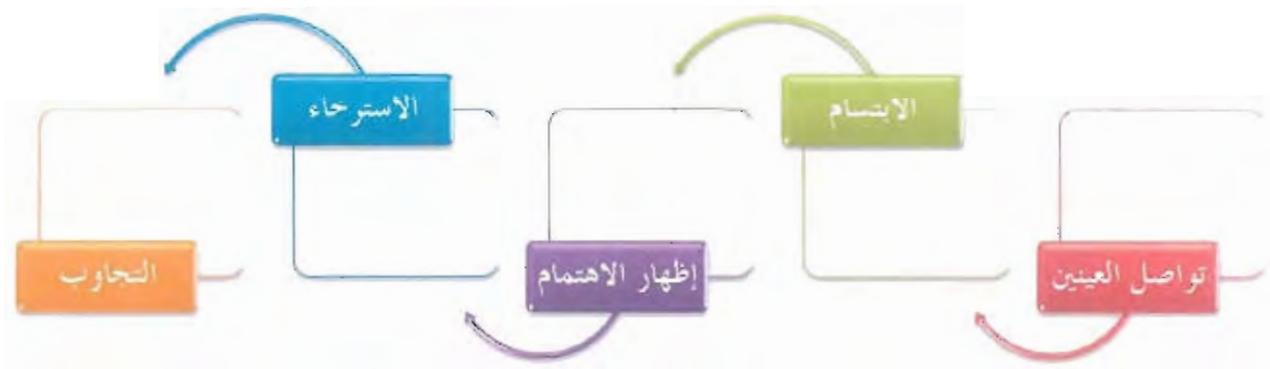
- تعبيرات الوجه
- حركة العينين والواجبين
- اتجاه وطريقة النظر
- حركة ووضع اليدين والكفين
- حركة ووضع الرأس
- حركة ووضع الأرجل
- حركة ووضع الشفاه والقمم واللسان
- وضع الجسم... الخ

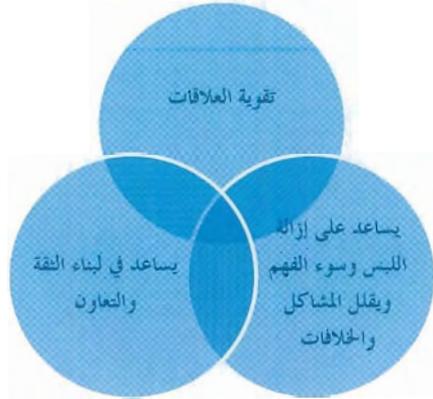


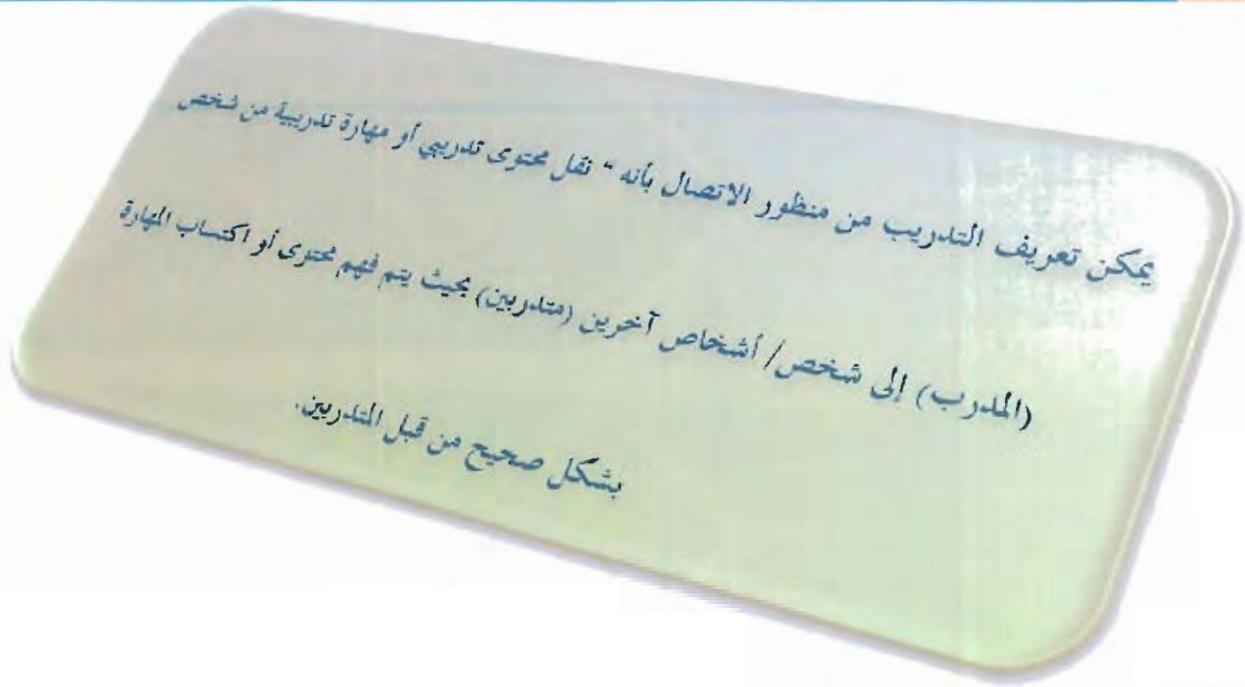
هو الاتصال الذي لا تستخدم فيه الألفاظ أو الكلمات، ويتم نقل الرسالة غير

اللفظية عبر نوعين من الاتصال هما:









مكونات دائرة الاتصال في مجال التدريب

■ **الهدف:** من الضروري أن يكون الهدف من الاتصال في التدريب معروفاً قبل البدء فيه، وبشكل

عام فإن هدف التدريب يجب أن يكون:

- محدداً
- مصاغاً بأسلوب واضح
- يتناسب مع قدرات المدرّب.
- يتناسب مع احتياجات المتدرب
- يمكن تحقيقه في الإطار العام للتدريب

هو الذي يقوم بنقل الرسالة (المحتوى التدريبي) من خلال قناة اتصال (أساليب التدريب) إلى المتلقين (المتدربين). ويعتبر المدرب محور عملية الاتصال التدريبي

المُرسل (المدرب)

يجب أن يتم إعدادها ومراجعتها مسبقاً قبل عرضها على المتدربين، ويجب أن تكون واضحة ومحددة وقابلة للتطبيق بواسطة المدرب؛ ولذلك يجب مراعاة اختيار المعينات التدريبية وأساليب التدريب المناسبة لتوصيل المحتوى أو المهارة للمتدربين بصورة بسيطة وسهلة

الرسالة (المحتوى التدريبي)

قناة الاتصال (أسلوب التدريب)

- عبارة عن الأداة/ المعينات التدريبية أو أساليب التدريب التي تم استخدامها من قبل المدرب في توصيل المحتوى التدريبي أو المهارة للمتدربين، ويجب على المدرب أن يراعي الفروق الفردية بين المتدربين وذلك عند اختياره قناة الاتصال/ أساليب التدريب/ والمعينات التدريبية في توصيل المحتوى التدريبي أو المهارة المحددة.

مكونات دائرة الاتصال في مجال التدريب

41

المستقبل (المتدربين)

هم الأفراد الذين يتلقون المحتوى
التدريبي أو المهارة أو الاتجاه الخدد
والذين يُتوقع منهم استيعاب ذلك
وإظهار ما يبدل على الفهم والتغذية
الراجعة، ثم تطبيق ما يتم التدريب عليه

التغذية الراجعة

وهي ما يصدر عن المتلقي (المتدرب)
والذي يقيد بأنه تلقى المحتوى
التدريبي واستوعبه تماماً

مكونات دائرة الاتصال في مجال التدريب

42

الاستجابة

هي ما يقوم المتدرب بأدائه من مهام/
مهارات/ أعمال/ اتجاهات نتيجة لما
اكتسبه من خلال التدريب

بيئة الاتصال

(بيئة التدريب)

وهي كل المؤثرات المحيطة بالمكان
والأفراد المرتبطين بالتدريب من تجهيزات
القاعة، الأجهزة والمعدات، حالة الجو،
الخدمات، والتسهيلات المتوفرة... إلخ

ورشة عمل

مهارات التقديم والعرض

@ iDsquare We Make You Aware

الأخطاء العشر في الأحاديث العلنية السيئة

عدم وجود الإحصائيات

قلة التنظيم

الكتابة للعين فقط وليس
للأذن

الإطبات في المعلومات

عدم وضوح العرض أو
الهدف

عدم تلبية
احتياجات الجمهور

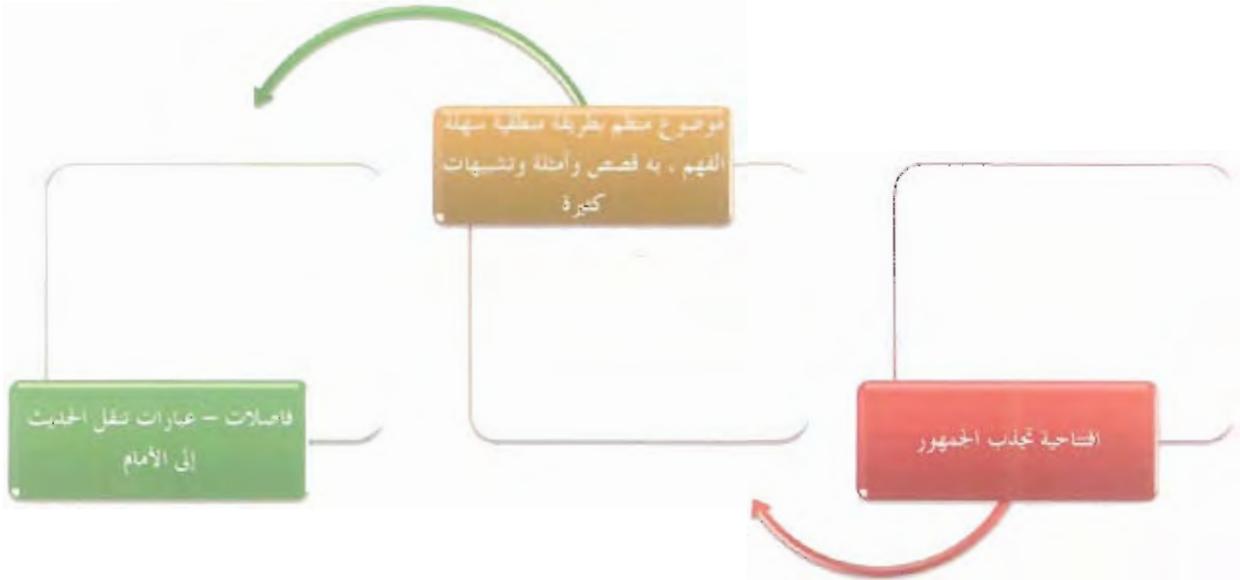
عدم وجود قصص
وأمثلة كافية

عدم استخدام لغة
الجسد

انعدام أو قلة
التواصل بالعين

ملابس غير مناسبة

التخطيط والإعداد للتقديم والعرض



يجب أن تسأل نفسك عدة أسئلة أساسية:

- لمن تتحدث؟ من جمهورك؟
- ما الذى تريد أن يعرفه المستمع؟
- ما الذى تريد أن يفعله المستمع؟
- ما الذى تريد أن يفكر فيه بعد أن يسمعك؟

ما هو المكان
المخصص للحديث
؟ وما هي
التجهيزات المتاحة؟

ما الذى يحتاج أو
يريد أن يعرفه
المستمعون؟

ما الذى تريد أن
تحققه؟

لماذا دعوك؟

ما الذى تريد أن
يخرج به
مستمعوك؟

حاول أن تعرف كل شيء يمكن أن تعرفه عن الموضوع:

- راجع كل الملفات المتعلقة بالموضوع
- تحدث مع الموظفين ذوي الصلة بالموضوع
- تعمق في الموضوع واجعله يسكن بداخلك
- اذهب إلى المكتبات والجامعات واقرأ الكتب المتعلقة بالموضوع
- تحدث مع الخبراء

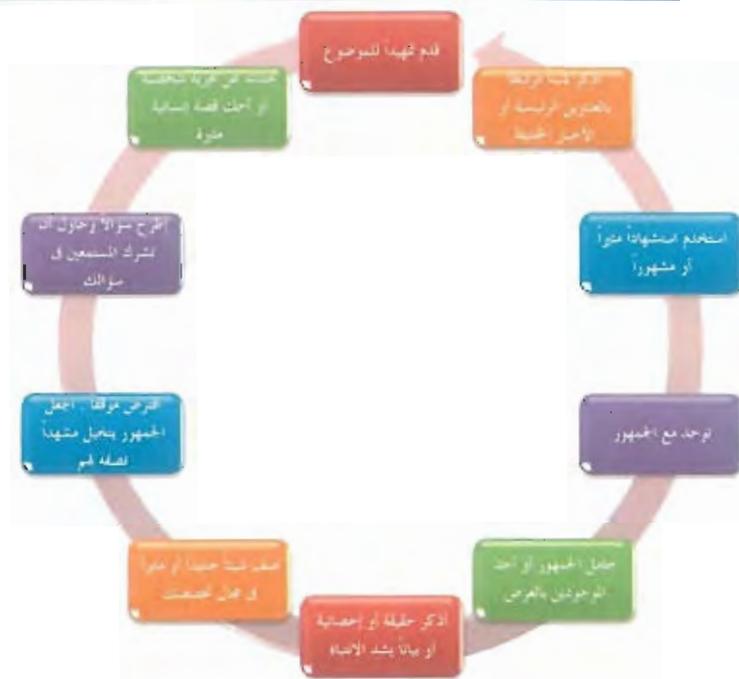
انشئ مفكرتك الخاصة

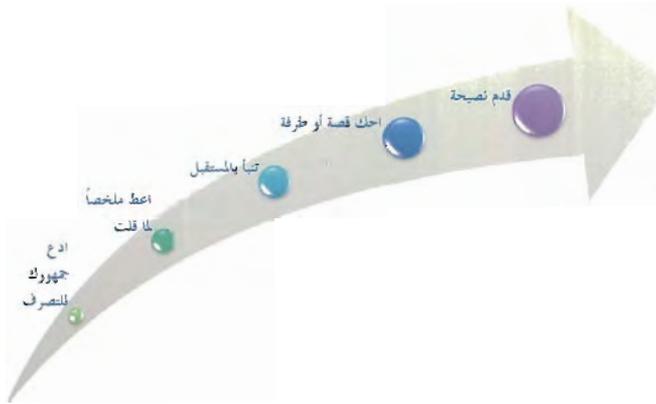
اقرأ المادة بهدف تنظيمها على نحو
يجعل المستمع قادراً على متابعتك





بعض أنواع الافتتاحيات





اجعل عينك موجهتان
للجمهور

لمح للجمهور بأن
النهاية قريبة

لا تطيل في وقت الختام
(دقيقة أو اثنين)

اختتم حديثك بقوة
وطاقة

تجسيد موضوع العرض

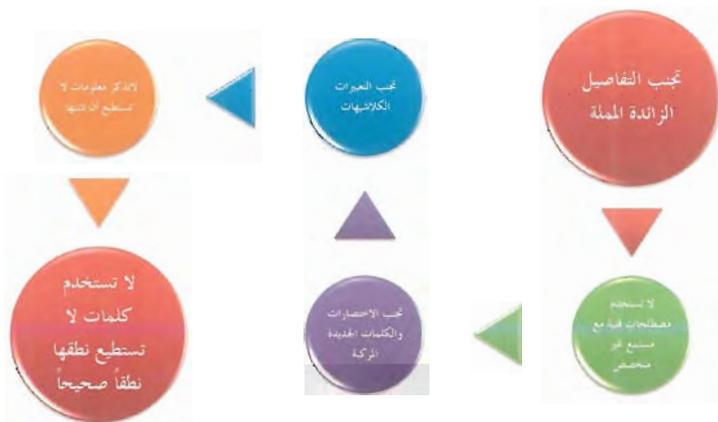
اعتبارات في فنون الكتابة

استخدم عبارات بسيطة
وشائعة وسهلة الفهم

استخدم التشبيه

أكتب للأذن لا للعين

استخدم كلمات تؤثر في الحواس	استخدم أسلوب المجموعة الثلاثية	استخدم التورية واللعب بالألفاظ
قل شيئاً غير متوقع	استعن ببعض العبارات المشهورة	كن ذكياً
تأكد من أنك تستخدم الكلمات والمصطلحات الصحيحة	جرب الفكاهة المرتبطة بالموضوع	قدم الحقائق والإحصائيات والمعلومات



تقديم العرض

مرحلة الاستعداد التدريب على تقديم العرض



ارتد ملابس مناسبة

حاول أن تصل إلى مكان العرض مبكراً

- لمعاينة المكان والتأكد من أن كل شيء في مكانه السليم
- ولتجربة أدواتك

- تضيف العين مصداقية على الرسائل الكلامية
- تؤثر على ما إذا كان المستمع سوف يصدق ويتق برسالتك أم لا

أهميته

- أوجد نوعاً من التواصل الثابت عن طريق العين
- قم بالاستمرار في التواصل من خلال العين
- انظر إلى وجه الشخص مباشرة

كيف تستطيع أن توجد نوعاً من التواصل الثابت والصادق بالعين بينما تعبر عن رسالتك؟

	التحديق والحملقة
	النظر بعيداً أو حول المكان
	النظرات الحادة
	الإكثار المفرط من حركات رمش العين
	التركيز على شخص واحد وليس جميع المستمعين
	الاستغراق في التفكير

وتشير إلى كل شيء تقوم به باستخدام
جسمك للتعبير عن رسالتك وتتضمن:

- طريقة الوقوف
- تعبيرات الوجه
- الإيماءات
- حركات اليدين



أظهر الصدق في نبرة
صوتك

قم بتغيير طبقة الصوت

قم بتنظيم صوتك

الصوت الدال على عدم التأكد

التحدث بصوت منخفض

الغمغمة (التحدث إلى نفسك بصوت عال)

التحدث بصوت مرتفع أكثر من اللازم

خفض الصوت في نهاية الجملة

استخدام طبقة واحدة من الصوت مما يؤدي إلى الملل

إهانة الآخرين من خلال نبرة الصوت

الخشونة في نبرة الصوت



- التحدث بسرعة مفرطة
- تداخل الكلمات
- التحدث ببطء مفرط
- الاستخدام المفرط لبعض الكلمات مثل الممم و أأأأ..... إلخ

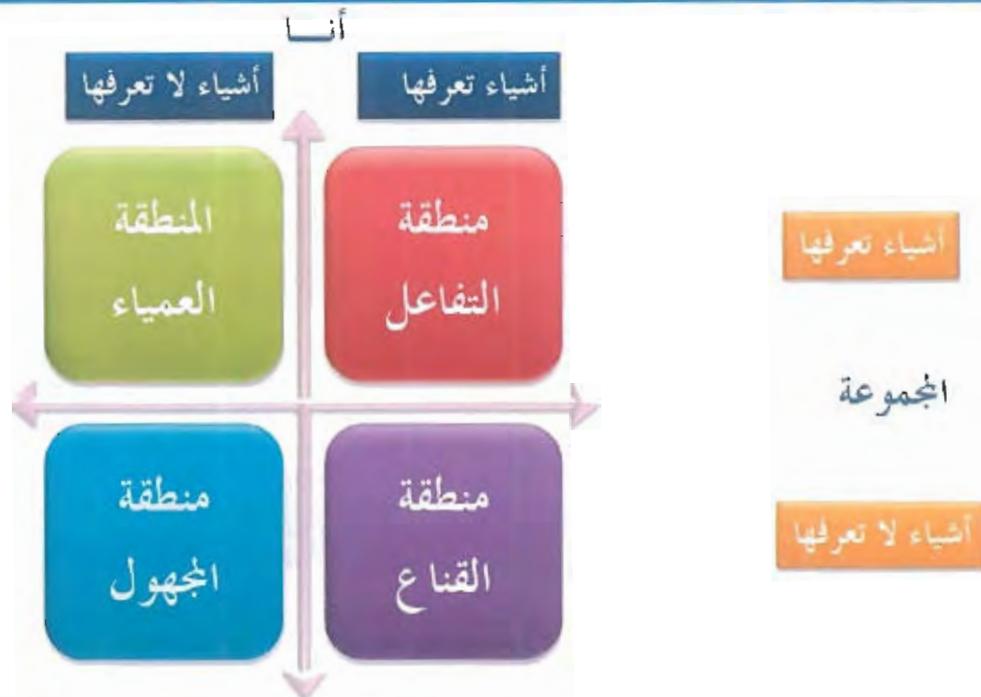


ورشة عمل

المدرّب الفعّال

@ iDsquare We Make You Aware

نافذة جو- هاري



السمات الشخصية للمدرب الجيد (1)



السمات الشخصية للمدرب الجيد (2)



السمات الشخصية للمدرب الجيد (3)

5



مقومات المدرب الناجح

6





كيف تبدأ الجلسة التدريبية الأولى

أساسيات الجلسة الأولى

حدد طريقة جلوس المشاركين

تعرف على توقعات المشاركين

إعرض الهدف العام للبرنامج

استخدم مذيبات الشلوج وفواتح الشهية

قيم المجموعة

استعداد المجموعة وتحملها للابتكار والاستشارة

الوقت المتاح

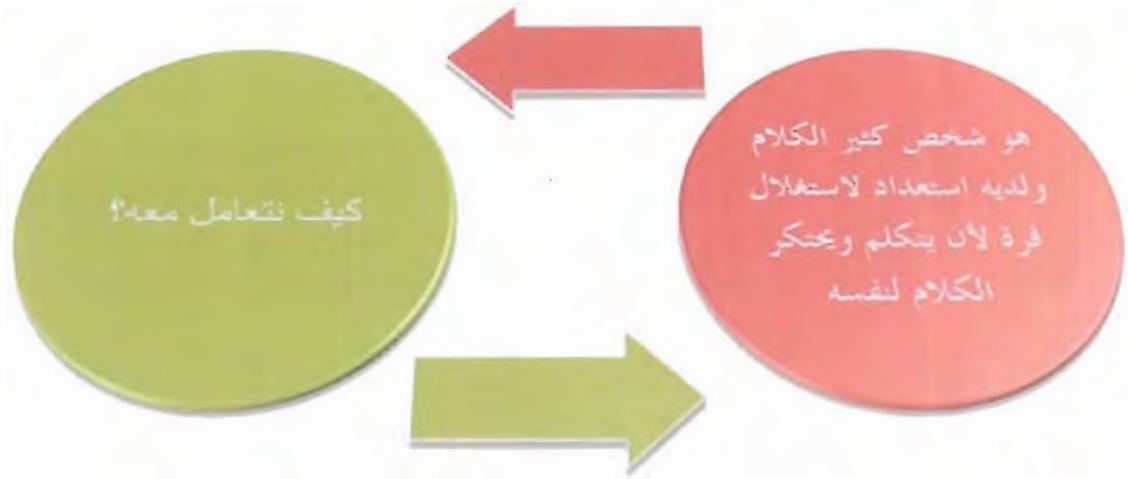
طبيعة البرنامج

تستخدم لتسخين المشاركين
ووضعهم على كريق التعلم
والتفاعل. ولكنها تكون قريبة
إلى موضوعات البرنامج أكثر
من كونها أدوات للتعارف
والتعريف.

كيف تتعامل مع النوعيات الصعبة من المتدربين

المتردد





دائماً يبحث عن
فرصة ليبدى إعتراضه

كيف نتعامل معه؟

كيف نتعامل
معه؟

اندفاعه ينبع من
رغبته في الحديث
وكذلك رغبته
في إثبات تفوقه
في المناقشة

اندفاعه المستمر
يمنعه من التركيز
وعدم الانصات
للآخرين

يقاطع الآخرين
أو ينتقل لنقاط
أخرى قبل إنتهاء
الحديث

يقوم بإقلال شأن أفكار الآخرين

عادة مايردد بعض العبارات المحبطة للآخرين

كيف يمكن التعامل معه؟

متخصص فى الشكوى
وتوجيه اللوم

متخصص فى البحث
عن الأخطاء والعيوب

كيف يمكن التعامل
معه؟

كيف تحافظ على استمرارية اهتمام المتدربين (1)

21



كيف تحافظ على استمرارية اهتمام المتدربين (2)

22



اطلب مشاركة أحد المتدربين في إدارة جزء من الجلسة

شجع المنافسة بين المتدربين

اخرج عن الموضوع قليلاً

استخدم الموسيقى الكلاسيكية أو الخفيفة

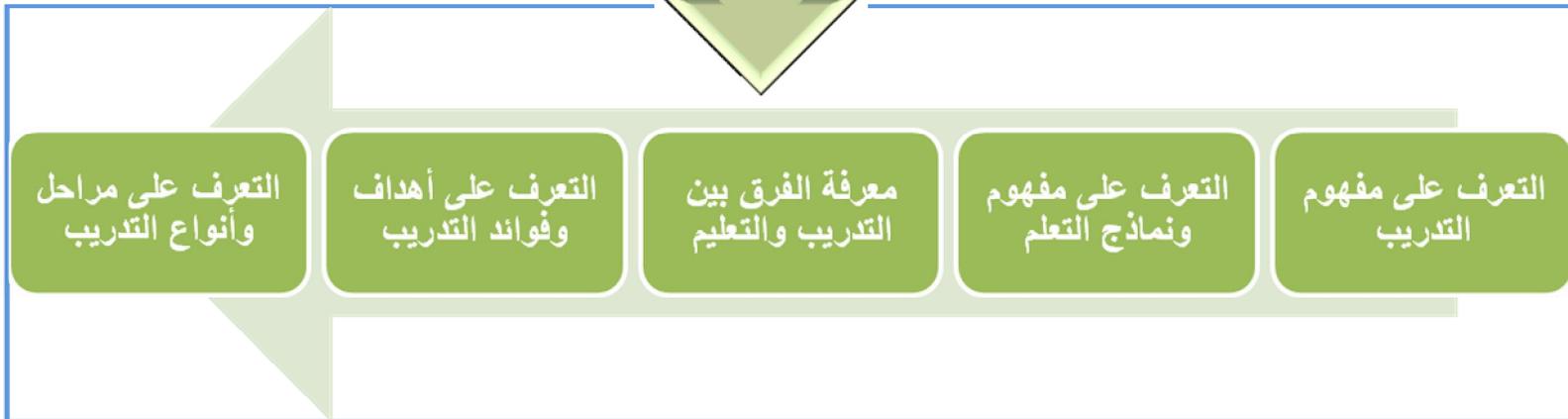
استخدم فترات الراحة القصيرة

إظهر حماس ولا تعلن جهل

استخدم بعض المنشطات التدريسية

التدريب والتعليم

الهدف: أن يكون المتدرب بنهاية الجلسة قادراً على



الفرق بين التدريب والتعليم

مفهوم التعليم

عملية تنمية معرفية للفرد لا تحتاج إلى هدف وظيفي محدد ومن خلالها يتم تنمية القدرات الفكرية والتطبيقية بشكل عام

مفهوم التدريب

النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مواصلة عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها

نموذج تعلم الكبار

تعلم الكبار هو ذلك النشاط المخصص للكبار، أو المجهود الذي يبذله الفرد من أجل النمو الذاتي والهادف، وهو يمارس دون ضغوط رسمية ولا يكون مرتبطاً بشكل مباشر بوظيفة. عندما بدأ تعلم الكبار بصورة منظمة في الربع الأول من القرن العشرين كان النموذج الوحيد أمام معلمي الكبار هو نموذج تعليم الصغار، وكانت النتيجة أنه حتى وقت قريب كان يتم تعليم الكبار كما لو أنهم أطفال

ماذا نعرف عن الكبار كمتعلمين؟

أ) يحتاج الكبار إلى معرفة لماذا يتعين عليهم تعلم شيئاً معيناً .
ولذلك فإن من المهام الأولى لمعلم الكبار هو تنمية " الحاجة إلى المعرفة" عند المتعلمين بأن يوضح قيمة ما يتعرضون له في حياتهم وأدائهم، على المعلم على الأقل أن يثبت هذا بواسطة الاستشهاد من خبرته أو خبرة أحد الناجحين في هذا المجال والأفضل من ذلك أن يقدم خبرات حقيقية أو مشابهة تمكن المتعلمين من معرفة فوائد أن يعرفوا وما يمكن أن يفقدوه إذا لم يعرفوا

ب) لدى الكبار حاجة عميقة لأن يوجهوا أنفسهم بأنفسهم.
تعريف علم النفس "للاشد" هو ذلك الذي حقق مفهوم الذات بحيث أنه مسؤول عن حياته واتخاذ قراراته وتحمل نتائجها . عندما نصل إلى هذه النقطة من امتلاكنا "مفهوم الذات" فإن الحاجة إلى أن نُعامل كراشدين من قبل الآخرين، تنمو داخلنا ونحتاج إلى أن نُعامل على أننا قادرين على تحمل مسؤولية أنفسنا.

ماذا نعرف عن الكبار كمتعلمين؟

ج) الكبار لديهم حجم أكبر ونوعية مختلفة من الخبرة عما يمتلكه الصغار: كلما عشنا أطول كلما كانت خبرتنا أكثر وكلما تراكمت خبرات متنوعة لدينا، وهذا المخزون الكبير من الخبرة يؤثر في التعلم بطرق متعددة أهمها:

○ يأتي الكبار إلى الموقف التعليمي بخلفية من الخبرة التي في ذاتها مورد غني لتعلمهم هم أنفسهم ولتعلم الآخرين، لهذا ففي تعلم الكبار تأكيد أكثر على استخدام طرق التعلم المستندة على الخبرة مثل المناقشات وتمارين حل المشكلات أو الخبرات الحقلية.

○ لدى الكبار قاعدة أوسع من الخبرة التي يربطون بها الأفكار الجديدة والمهارات ويعطونها معنى أكثر غنى وخصوبة.

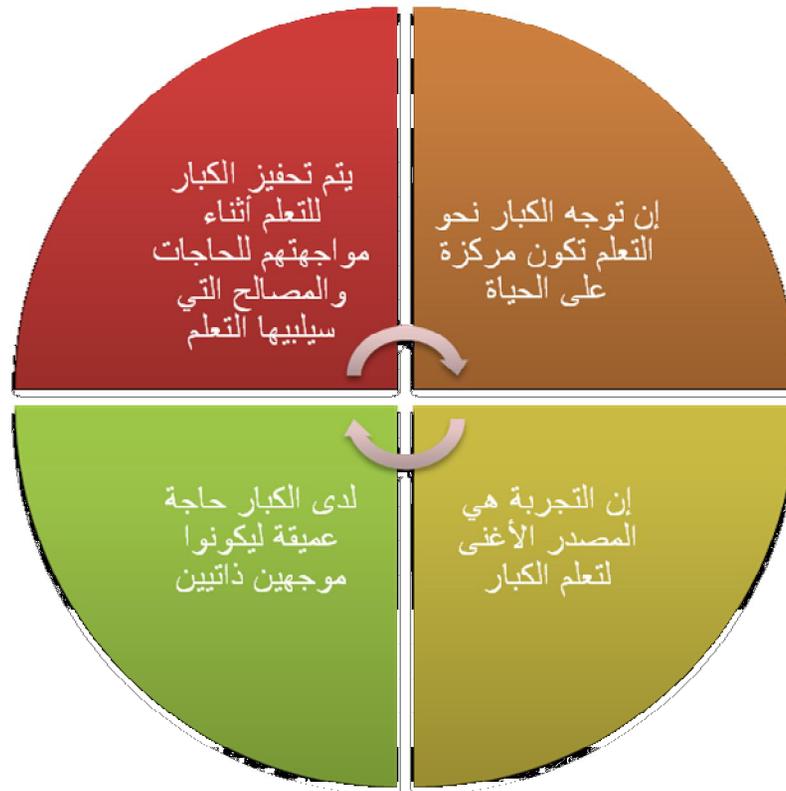
نظريات تعليم الكبار - المبادئ



الفرق بين تعليم الكبار وتعليم الصغار

منهج تعليم الصغار (التعليم اعتماداً على معلم)	منهج تعليم الكبار (التعليم الذاتي)	وجه المقارنة
تابعة	مستقلة	شخصية المتعلم
مرحلة بناء الخبرة	أحد مصادر المعرفة	الخبرة
على المادة الدراسية	على المشكلة أو القضية	التركيز
خارجي (ثواب/ عقاب)	داخلي / ذاتي	الحافز / الدافع
رسمي، سلطة المعلم، جو تنافسي	غير رسمي، تقدير واحترام، مشاركة وتعاون	جو التعليم
بواسطة المعلم	بالمشاركة	تحديد الاحتياجات
بواسطة المعلم	بالمشاركة	تحديد الأهداف والتخطيط
تعتمد على نقل المعرفة	تعتمد على الخبرة	الأساليب التعليمية
ينتهي بمرحلة معينة	يستمر مدى الحياة	الفترة الزمنية

مقدمة نظرية لتعلم الكبار (نظرية لندمان)



أساليب التعلم- التعلم بالاكتشاف

10

التعلم بالاكتشاف

هو عملية تفكير تتطلب من الفرد إعادة تنظيم المعلومات المخزونة لديه والتعامل معها بشكل يمكنه من رؤية علاقات جديدة لم تكن معروفة لديه من قبل .

ويمكن تعريف التعلم بالاكتشاف على انه التعلم الذي يحدث كنتيجة للجمع الجدة المعلومات وتركيبها وتحويلها حتى يصل إلى معلومات جديدة حيث تمكن الطالب من تخمين او تكوين فرض او ان يجد حقيقة باستخدام عمليات الاستقراء او الاستنباط او باستخدام المشاهدة والاستكمال او اية طريقة اخرى. وتعتبر طريقة التعلم بالاكتشاف من اروع الطرق التي تساعد الطلبة على اكتشاف الافكار والحلول بانفسهم وهذا بدوره يولد عندهم شعورا بالرضى والرغبة في مواصلة العلم والتعلم ويفسح لهم المجال لاكتشاف افكار جديدة بانفسهم .

أهمية التعلم بالاكتشاف

11

يساعد الاكتشاف المتعلم في تعلم كيفية تتبع الدلائل وتسجيل النتائج وبذلك يتمكن من التعامل مع المشكلات الجديدة

يوفر للمتعم فرصا عديدة للتوصل إلى استدلالات باستخدام التفكير المنطقي سواء الاستقرائي أو الاستنباطي

يشجع الاكتشاف التفكير الناقد ويعمل على المستويات العقلية العليا

يعود المتعلم على التخلص من التسليم للغير والتبعية التقليدية

يحقق نشاط المتعلم وإيجابيته في اكتشاف المعلومات مما يساعده على الاحتفاظ بالتعلم

يساعد على تنمية الإبداع والابتكار

يزيد من دافعية التلميذ نحو التعلم بما يوفره من تشويق وإثارة يشعر بها المتعلم أثناء اكتشافه للمعلومات بنفسه

أساليب التعلم- التعلم الجماعي

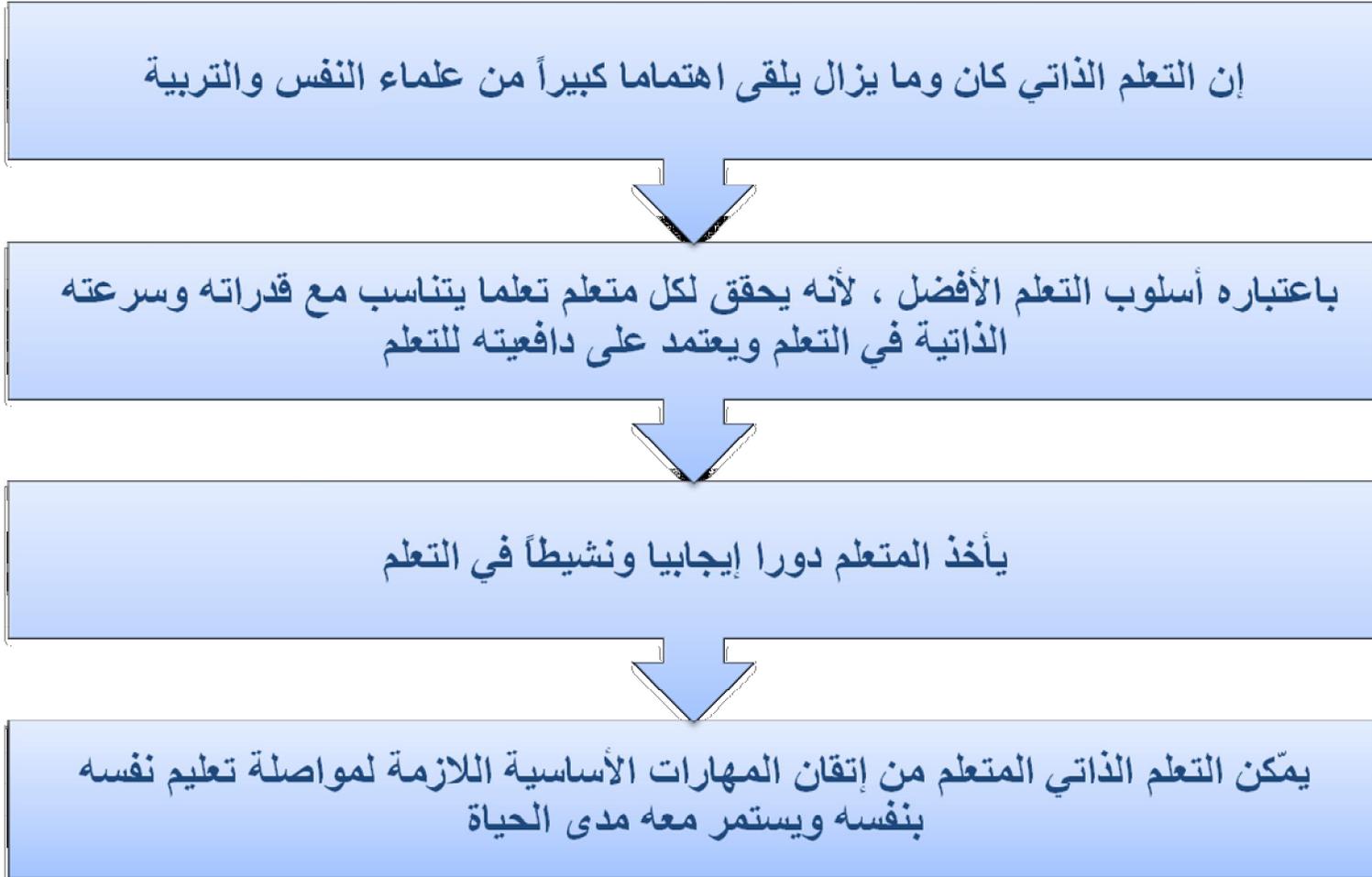
أحد أساليب التعلم التي تتم
من خلال التفاعل المتبادل
اثناء ممارسة مجموعات
صغيرة من المتعلمين
لبعض الأنشطة

أساليب التعلم- التعلم الذاتي

هو النشاط التعليمي الذي يقوم به المتعلم مدفوعاً برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وإمكاناته وقدراته مستجيباً لميوله واهتماماته بما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الاعتماد على نفسه والثقة بقدراته في عملية التعليم والتعلم وفيه نعلم المتعلم كيف يتعلم ومن أين يحصل على مصادر التعلم

أهمية التعلم الذاتي

14



أهمية التعلم الذاتي

15

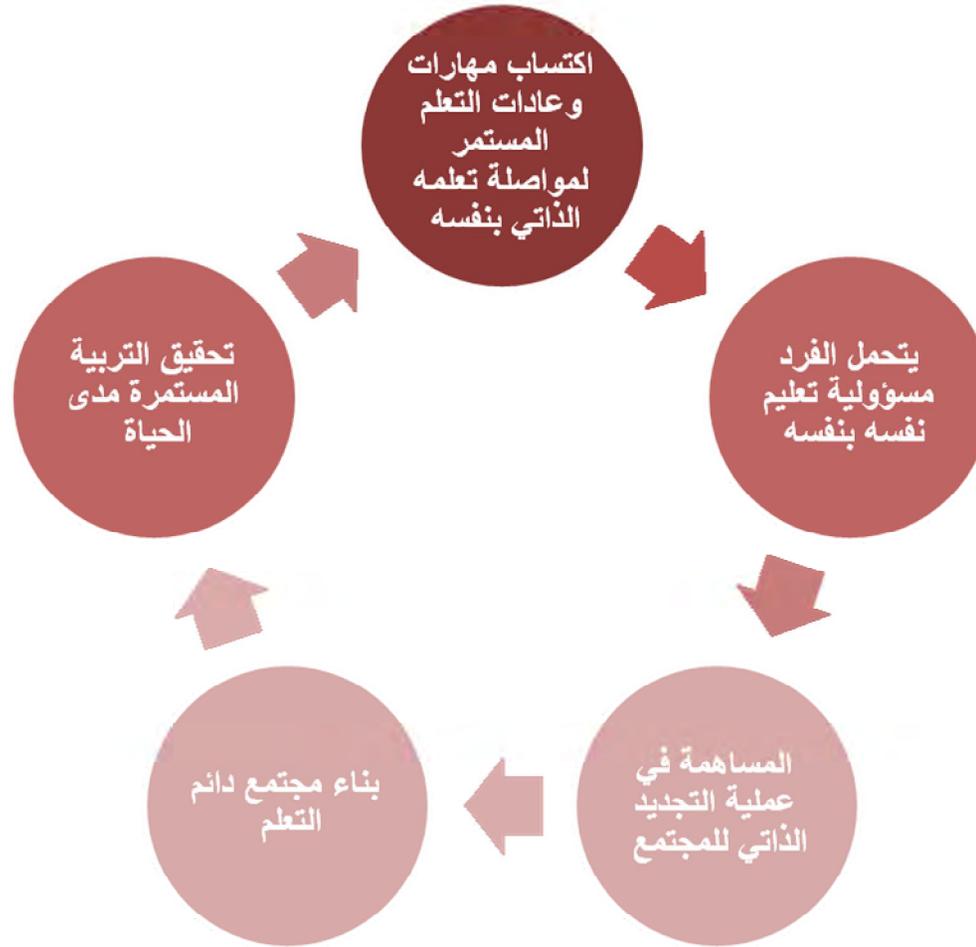
إعداد الأبناء للمستقبل وتعويدهم تحمل مسؤولية تعلمهم بأنفسهم

تدريب التلاميذ على حل المشكلات ، وإيجاد بيئة خصبة للإبداع

إن العالم يشهد انفجارا معرفيا متطورا باستمرار لا تستوعبه نظم التعلم وطرقه
مما يحتم وجود استراتيجيات تمكن المتعلم من إتقان مهارات التعلم الذاتي ليستمر
التعلم معه خارج المدرسة وحتى مدى الحياة

أهداف التعلم الذاتي

16



أساليب التعلم- بالنمذجة

17



نظرية كولب فى تعليم الكبار

18

قدم "ديفد كولب" نظريته التعليمية التجريبية فى كتابه المنشور عام 1984
التعلم التجريبي: التجربة هي مصدر التعلم و التطور

أظهر كولب فى البداية أنه يمكن رؤية أساليب التعلم على
أنها سلسلة متصلة من:



وصف لمراحل نظرية كولب

تستخدم نظرية كولب ذات المراحل الأربعة نموذجاً ببعدين، وتستطيع أن تفكر في البعد الأول كما هو واضح في الشكل ، فهو بعد أفقي ويعتمد على المهمة، يبدأ في اليمين من مراقبة المهمة (الملاحظة) وينتهي في اليسار بأداء مهمة (الفعل أو الأداء)، بينما يمتد البعد الثاني أفقياً، ويعتمد المحور (مشاعر مستجيبة) والتفكير في أسفل المحور (مشاعر متحكم بها).

أبعاد كواب

20

النموذج التعليمي

تقدم هذه الحالات الأربعة و التي تعتمد على بعدين وصفا
لنموذج أو عملية التعلم ذات مراحل أربعة، وتستطيع ان
تلاحظ أنه إذا استخدمنا بعداً واحداً فإننا سنحصل على
أسلوب واحد من الأساليب التعليمية الأربعة

أبعاد كواب

الشعور أو الإحساس (التجربة المادية) – يدرك المعلومات:
يمثل هذا البعد طريقة تعليمية على أساس التجربة الحسية أي أنها تعتمد على الأحكام الصادرة عن الشعور, فقد وجد المتعلمون عموماً أن الطرق النظرية غير مجدية و لذلك فهم يفضلون معالجة كل حالة على انفراد. ويتعلمون بشكل أفضل من خلال أمثلة معينة يمكنهم أن ينغمسوا بها، و ذلك عن طريق الاتصال مع النظائر وليس عن طريق المراجع، فالقراءات النظرية ليست مجدية دائماً، بينما العمل مع المجموعة و التغذية الاسترجاعية من النظير تؤدي غالباً إلى النجاح

أبعاد كولب

22

المراقبة (الملاحظة المتأملة) – التأمل في كيف ستؤثر على بعض مظاهر حياتنا:
يعتمد هؤلاء الأفراد كثيراً على الملاحظة أثناء إصدار الأحكام، وهم يفضلون الحالات التعليمية التي تأخذ شكل المحاضرات والتي تسمح لمراقبين الموضوعيين و غير المتحيزين بأن يأخذوا أدوارهم . ويتصف هؤلاء الأفراد بأنهم انطوائيين ، لذا فإن المحاضرات تساعد هؤلاء المتعلمين

أبعاد كولب

التفكير (التعميم أو المفاهيم المجردة)
يقارن كيف انها تتناسب مع تجاربنا الخاصة: ويميل هؤلاء
الأفراد كثيراً للتكيف مع الأشياء و الرموز في حين أن لديهم
ميولا ضعيفة نحو التكيف مع أشخاص آخرين، فهم يتعلمون
بشكل أفضل من خلال المراجع والحالات التعليمية غير
الشخصية و التي تؤكد على النظرية و التحليل التنظيمي، كما
أنهم قليلي الاستفادة من طرق "التعلم بالاكشاف" غير المنظمة
كالتمارين، وتساعد كل من دراسات الحالة و القراءات النظرية
و تمارين التفكير الانعكاسي هذا المتعلم

أبعاد كواب

الإجاز (اختبار في حالة جديدة أو التجريب العملي)
يفكر كيف تقدم لنا هذه المعلومات طرقا جديدة للعمل بها: يتعلم هؤلاء الأفراد بشكل أفضل عندما تمكنهم من الانشغال بأشياء كالمشاريع والأعمال المنزلية أو المناقشات في مجموعة، فهم يكرهون الحالات التعليمية الخاملة كالمحاضرات، حيث يميل هؤلاء الأشخاص ليكونوا متشوقين، فهم يرغبون بتجريب كل شيء (سواء الحسي أو اللمسي).
ويساعد كل من حل المشكلة، والمناقشات ضمن مجموعة صغيرة، والتغذية الاسترجاعية من النظير، والواجبات الشخصية هؤلاء المتعلمين. ويرغب هذا المتعلم برؤية كل شيء وتحديد معايير الخاصة حول العلاقة بالموضوع

وصف لنماذج كولب

25

التواؤمي (التجربة المادية /التجريب العملي) (العمليّون)

ويهتم هؤلاء الأشخاص بالسؤال "ماذا سيحدث لو قمت بهذا؟ وهم يخبرون أنفسهم بـ"أنا مصمم على القيام بأي شيء" أي أنهم متفوقون في التكيف مع ظروف حالية معينة، ويبحثون عن معنى للتجربة التعليمية ويفكرون فيما يستطيعون القيام به، تماماً كما قام به أشخاص سابقين. ويعتبر هؤلاء المتعلمون جيّدون في الأمور المعقدة وقادرين على ملاحظة العلاقات بين مظاهر النظام المتعددة، وهم يميلون لحل المشاكل بديهياً بالاعتماد على معلومات الآخرين وهناك مجموعة متنوعة من الطرق التي تناسب هذا الأسلوب التعليمي، ولكن من المحتمل أن يكون أي شيء يعزز الاكتشاف المستقل هو الأكثر تفضيلاً. والتواؤمي سهل التعامل مع الأشخاص ولكنه أحياناً قليل الصبر

وصف لنماذج كولب

26

الاستيعابي (المفاهيم المجردة / الملاحظة المتأملة) (النظريون)

ويهتم هؤلاء الأشخاص بالإجابة عن السؤال "ماذا هنا لنعرفه؟" وهم يحبون الإلقاء الدقيق والمنظم للمعلومات، ويميلون لاحترام معرفة الخبير، وتتركز نقاط قوتهم في قدرتهم على خلق النماذج النظرية، فهم لا يكتشفون النظام بشكل عشوائي وإنما يرغبون في الحصول على الحل الصحيح لمشكلتهم، وتتضمن الطرق التعليمية التي تناسب الاستيعابي ما يلي: طريقة المحاضرة (أو العروض البصرية والسمعية) و المتبوعة بتوضيح أو سبر الموضوع في المخبر ، وهذا كله مع كتيب إرشادي مزود بالإجابات الوافية

وصف لنماذج كولب

27

التقاربي (المفاهيم المجردة / التجريب العملي)

ويهتم هؤلاء الأشخاص باكتشاف كيفية حدوث الحالة، فهم يسألون "كيف يمكنني تطبيق هذا عملياً؟ ويتزايد التطبيق والاستفادة من المعلومات عن طريق فهم معلومات تفصيلية حول عمل النظام، و تكمن القوة العظمى للذراعين بالتطبيق العملي للفكرة، وتتضمن الطرق التعليمية المناسبة للتقاربي ما يلي:

- التعلم التفاعلي و ليس الخامل
- التعلم باستخدام الحاسب
- تقديم مجموعة من المشكلات أو الكتب للطلاب لاكتشافها

وصف لنماذج كولب

28

التباعدي (التجربة المادية / الملاحظة المتأملة) (المتأملون)

ويهتم هؤلاء الأشخاص باكتشاف سبب الحالة (Why) فهم يرغبون بمعرفة السبب من خلال معلومات مادية معينة وباكتشاف ما يجب أن يقدمه النظام، ويفضلون أن يأخذوا المعلومات التي تقدم إليهم بطريقة تفصيلية، تنظيمية وبأسلوب منطقي، فهم بحاجة للوقت من أجل التفكير بالموضوع، و تكمن نقاط قوتهم بالقدرة على التخيل، و تتضمن الطرق التعليمية المناسبة للتباعديين ما يلي:

- طريقة المحاضرة التي تركز على أشياء معينة كنقاط القوة والضعف واستخدامات النظام واكتشاف النظام يدوياً
- تفيد المرونة والقدرة على التفكير الشخصي أثناء التعامل مع التباعديين.

مناقشة مثال للانماط الاربعة للتعلم تبعا لنظرية
كولب
انظر المثال المصور

منهجية كليف

2

راد كليف براون (1881م - 1955م) تخرج من جامعة كمبرج، ودرس على " هادن " و " رفرز "، وتأثر بدوركايم كثيرا

أضفى على مفهوم البنية الاجتماعية أهمية كبيرة في منهجه وربطها بمفهوم الوظيفة

شبه الحياة الاجتماعية بالحياة العضوية

يعزى له فضل اكتشاف المضامين النظرية للنزعة الوظيفية بوصفها تمثل العلاقة بين العرف الاجتماعي والظروف الأساسية لوجود نظام اجتماعي

منهجية كليف

3

كانت كتابات راد كليف براون ودراساته الميدانية بمثابة عرض منظم لأسس
البنائية الوظيفية في الانثروبولوجيا

من ضمن مؤلفاته روح القانون

يرى أن علم الاجتماع هو علم الدراسة النظرية المقارنة لأشكال الحياة
الاجتماعية وتكون الانثروبولوجيا فرعا منه يدرس هذه الصور بين
الشعوب البدائية

البناء الاجتماعي عند كليف

كلمة بناء تشير بالضرورة إلى وجود نوع من التنسيق والترتيب بين الأجزاء التي تدخل في تكوين الكل الذي نسميه بناء

بمقتضى هذا الفهم تكون الوحدات الجزئية الداخلة في تكوين البناء الاجتماعي هي الأشخاص أعضاء المجتمع الذين يحتل كل منهم مركزا معينا ويؤدي دورا محددًا في الحياة الاجتماعية

الشخص كفرد هو عبارة عن كائن عضوي بيولوجي أي مجموعة هائلة من الجزيئات التي تنتظم في بناء مركب تجري في داخله مادام حيا من أفعال وأوجاع وعمليات وتغيرات جسمية أو نفسية ومن هنا كان الإنسان كفرد يتخذ موضوعا لدراسة علماء النفس والفسولوجيا

أما الإنسان كشخص فانه عبارة عن مجموعة من العلاقات الاجتماعية فهو زوج وأب ويمارس مهنة وهو عضو في جماعة دينية... وهكذا

البناء الواقعي

ويقصد به البناء من حيث هو حقيقة
موجودة بالفعل ويمكن ملاحظته مباشرة
وهو مجموعة العلاقات القائمة فعلا بين
عدد من الأشخاص في مكان معين بالذات
وفي فترة محددة من الزمن

وقتي بفترة محددة من الزمان
عدد من الأشخاص في مكان معين بالذات
وقتي بفترة محددة من الزمن

المنظور التطوري

من أهم مزايا هذا المنظور انه يجعلنا
ننظر إلى صور العلاقات الاجتماعية
بوصفها تنطوي على عمليات
توافقية مع الظروف البيئية، وينطبق
ذلك على الأنساق الاجتماعية

قبل ردكليف براون بالمنظور التطوري
الذي صاغه سبنسر على أساس أن تطور
صور الحياة الاجتماعية العضوية من
البسيط إلى المركب، يمكن أن يكون بمثابة
فكرة أو أداة تحليلية ذات قيمة بالغة

تميز كليف بين ثلاثة عمليات توافقية رئيسية



مفهوم الوظيفة

هي التناظر بين هذا النظام وبين حاجات الكائن
العضوي الاجتماعي
يقصد بكلمة حاجات الشروط الفردية للوجود

الوظيفة عند كليف

المقصود بالنسق
الاجتماعي الكلي هنا
البناء الاجتماعي وكذلك
كل الأنشطة والممارسات
والعادات الاجتماعية التي
ينعكس البناء فيها من
ناحية ويستمد منها
وجوده وكيانه من
الناحية الأخرى

العالم راد كليف براون
يأخذ الوظيفة الاجتماعية
على انها نصيب النشاط
الاجتماعي الجزئي في
النشاط الكلي في الحياة
الاجتماعية التي تعبر عن
النسق الاجتماعي الكلي
وتصدر عنه

مثال للدراسات الميدانية لكليف

10

دراسة سكان جزر الاندمان

يمكن القول أن دراسة العالم رادكليف براون الشهيرة عن سكان جزر الاندمان هي أساس دراسة تستهدف التحقق الواقعي لافتراضات وفروض صاغها دوركايم تتعلق بمفهوم الوظيفة ولعل أهمها: أن وظيفة الطقوس هي تحقيق التضامن الاجتماعي، والإسهام في استمرار المجتمع محافظاً على بقائه وتوازنه “ يقول براون انه عندما يتصالح طرفان من سكان شمال جزر الاندمان فإنهما يقيمان احتفالاً راقصاً حيث ينقسم الراقصون إلى فريقين يمثل احد هذين الفريقين مشاهد العداة نحو الطرف الآخر والطرف الآخر يقبل ذلك ولا يظهر الخوف ولا الحقد إزاء المعاملة التي يلاقونها....وأخيراً يتلاشى الغضب ويتم التكفير عن المساوئ وتنتهي العداوة

مثال للدراسات الميدانية لكليف

11

دراسة سكان جزر الاندمان

يعلق على ذلك العالم رادكليف براون أن الغرض من الاحتفال هو إحداث تغيير في مشاعر كل طرف نحو الطرف الآخر. فمشاعر العداة يحل محلها مشاعر الصداقة والتضامن ويعتمد اثر الاحتفالات على الغضب ومشاعر العداة تختفي عندما يتم التعبير عنها بحرية فكان الوظيفة الاجتماعية للاحتفال هو عودة حالة التضامن بين الجماعتين المحليتين ولو استعرضنا الأسرة كنسق داخل البناء الاجتماعي ، وجدنا أن كل القطاعات سخرت لخدمة هذا النسق لأنه أهم نسق اجتماعي والسبب في ذلك لأنه ينشي جيل متعلم متربي وفوق هذا ناضج في التعامل ل . وهناك عوامل تؤثر على أخلاق هذا النسق الهام ومن ضمن هذه المؤسسات وزارة الإعلام والثقافة من خلال بث الأغاني والأفلام و الطباق الفضائية ، وأنظمة السموات المفتوحة

تعريفات مهمة في نظرية كليف

12

الأنثروبولوجيا الاجتماعية هي (دراسة طبيعة المجتمع الانساني دراسة منهجية تعتمد على مقارنة الاشكال المختلفة للمجتمعات الانسانية بالتركيز على الأشكال الأولية)

النظرة الشمولية هي ميزة خاصة للأنثروبولوجيا عن غيرها من العلوم التي تفي بدراسة الانسان وهي مرتبطة بالمنظور الوظيفي في الدراسات الأنثروبولوجية

الأنثروبولوجيا عندما تدرس أي نشاط إنساني فإنها تلك اتجاهها مختلف عن غيرها من العلوم

الأنثروبولوجيا تقدم تفسيراً متكاملاً للسلوك أو الظاهرة

يعتبر المنهج وطريقة الدراسة وأدواتها أهم ما يميز الأنثروبولوجيا عن غيرها من العلوم

تعريفات مهمة في نظرية كليف

13

الأنثروبولوجيا تتميز بطريقة خاصة في (البحث الحقلي) وكذلك استخدام (المنهج المقارن)

الانثروبولوجين ابتدعوا الطرق الحقلية لتحل محل التجارب المعملية

الانثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية هي التي تهتم بدراسة تاريخ وأصول الثقافات والمجتمعات الإنسانية من حيث نموها وتطورها كما تدرس البناء الثقافي للمجتمعات وادائة الوظيفي في كل مكان وزمان

الأنثروبولوجيا الثقافية تهتم بالثقافة ذاتها في الحاضر والماضي

من خلال الثقافة يستطيع الأنثروبولوجين كشف التأثير المتبادل بين البيئة الطبيعية والإنسان

تعريفات مهمة في نظرية كليف

14

الإنثروبولوجيا السيكولوجية هي تلك التي تدرس المظاهر السلوكية العامة للجنس البشري حين يعيشون في جماعة

الإنثروبولوجيا السيكولوجية تبحث عن روح الجماعة وضميرها من خلال الخصائص العقلية والأنماط السلوكية

الأنثروبولوجيا ارتبطت منذ تاريخها القديم بعلم الحياة

الإنثروبولوجيا السيكولوجية أيضاً تدرس الخصائص العقلية والسلوكية في مختلف الأنماط الثقافية

منهجية وطرق التعلم يمكن تصنيفها إلى:

2

المناهج المرتبطة بدور المعلم

طرق التعلم النشط

التعلم الذاتي

التعلم بالخبرة

المناهج المرتبطة بدور المعلم

التطبيق

- مفيدة في تدريبات المهارات الحركية
- مفيدة في العمليات المعرفية العليا
- عادة يسبقها المحاضرة ويليهما الممارسة (التدريب)
- تحتاج الى وسائل عرض مناسبة

إلقاء الاسئلة

- طريقة الاستكشاف السقراطي
- يمكن ان تكون مفيدة عند دمجها مع المحاضرة او طرق اخرى
- يستخدم فيها شاشات عرض ويطلب مشاركة الطلاب
- جيدة كاسلوب نادر ومساعد
- عندما تستخدم بمفردها قد تسبب توتر للمتدربين
- قد تستهلك وقت كبير

المحاضرة

- محاضر واحد
- اسلوب جيد للمجموعات الكبيرة
- مناسبة للموضوعات التي لا تحتاج الى تدريب
- مناسبة للمستمعين السلبيين غير المشاركين
- يمكن ان تقدم كمعلومات اساسية كمقدمة لطرق تدريب اخرى

طرق التعلم النشط

تعلم الاقران

- مفيد عند وجود فروق واسعة بين مستوى المتدربين
- الذي يمتلك المهارة يقوم بتدريب الآخرين
- التأكد من ان المدرب ملم بمادة التعلم بدقة ولديه كفاءة المدرب الجيد
- يمكن استخدامها لاتقان عناصر المهام

العمل الجماعي

- تستخدم مع الاعداد الكبيرة
- تخفض التوتر
- قد تكون المجموعة متجانسة او مختلفة الاهتمامات
- مفيدة للمجالات المعرفية والوجدانية
- على المدرب التحرك الدائم حول المجموعة لمتابعة المهام
- تشجيع المشاركة والتفاعل
- التقييم قد يكون صعب

المناقشة

- يشارك فيها كل المتدربين
- يقوم المدرب بدور قائد المجموعة
- مفيدة مع موضوعات تعريف المفاهيم
- يجب ان يكون العدد قليل
- احيانا تسبب قلق وتوتر المتدربين
- تستهلك وقتا

التعلم الذاتى

يعتبر تعريف مفهوم التعلم الذاتى من اصعب الامور على الباحثين ، حيث أن العلماء لم يجمعوا حتى الان على تعريف شامل للتعلم الذات ، فقد تعددت تعريفات بتعدد المدارس التربوية والسيكولوجية ، كما توجد بعض الاضافات التى قام بها الممارسون والباحثون لتعريف التعلم الذاتى تأسيساً على خبراتهم العلمية وتجاربهم ، مما زاد الامر تعقيدا ، بالاضافة الى وجود خلط بين مفهوم التعلم الذاتى وطبيعته واساليبه ، وبين بعض المفاهيم الاخرى مثل تفريد التعليم ، لذلك كان لابد من استعراض بعض تعريفات التعلم الذاتى حتى نتوصل الى المفهوم الاصلى له ، ومن ثم يمكننا وضع تعريف اجرائى لمفهوم التعلم الذاتى

التعلم الذاتى - المفاهيم الاساسية

التعلم الذاتى هو نوع من اساليب التعلم الذى يعتمد فى المقام الاول على الجهد الذاتى للمتعلم

هذا النوع من التعلم يحمل المتعلم مسؤولية تعلمه ومسئولية القرارات التى يتخذها

التعلم الذاتى يتيح مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين

يقوم المتعلم باختيار ما يتعلمه ويسير فيه خطوة خطوة بحيث ينتقل الى كل خطوة بعد اتقان الخطوة السابقة

التعلم الذاتى - المفاهيم الاساسية

يوفر التعلم الذاتى التغذية المرتدة الفورية Feed-back حيث يعرف المتعلم مدى صحة اجابته او خطئها فى كل خطوة على حدة

يتطلب التعلم الذاتى من المتعلم بذل الجهد ، الثقة بالنفس ، القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات ، المثابرة لتعلم الاشياء الجديدة والتي قد تكون معقدة ، كما أنه من المهم أن يكون لدى المتعلم الدافع الذاتى للتعلم

التعلم الذاتى من جهة المتعلم لا يعنى الغاء دور طريقة المدرس أو التقليل من شأنه ولكنه يعنى تغيير العمل ، فالمعلم يصبح هو الموجه والمرشد ، بينما يكون للمتعلم الدور الاساسى فى عملية التعلم

التعلم الذاتى لا يحتم على الطالب العمل فى عزلة ولكن يمكن وجود تعاون بينه وبين مجموعة من الرفاق أو الاقران

التعلم بالخبرة

المحاكاة

- تيسر الممارسة في كل المجالات
- تحتاج الى مواد معدة بشكل ثابت (وجود نماذج)
- تقدم عائد فوري وتعلم نشط

لعب الدور

- مفيد في تنمية المهارات الاجتماعية
- يعطي فرصة للممارسة في بيئة غير مهددة
- هام في الامور التي يصعب محاكاتها في المواقف الواقعية
- التقييم قد يكون صعب

المعمل

- ممارسة باليد
- يتم التحكم من خلال المدرب
- مفيد في تنمية المهارات المعرفية والوجدانية
- مفيد في عدم اتاحة التدريب الميداني او المخاطرة فيه
- التقييم قد يكون صعب
- يحتاج الى ممارسة جيدة ومستمرة

العمل الميداني أو العيادي

- يقدم خبرة حياتية واقعية
- لا يمكن التحكم فيه بصورة كاملة
- يقوم المتدربين بالمهام وهم تحت الملاحظة
- يقدم تقرير وعائد عن ادائهم
- يحتاج الى تخطيط جيد

قاعدة هامة



ان الفروق بين الاجيال امر لا يحتاج الى
جدال ، كما ان الصراع بين الاجيال يرتبط
ارتباطا وثيقا بينان المجتمع والتكامل بين
أطيافه

روعة الماضي

3

• تورث الاجيال بعضها البعض ثقافة المجتمع ، وكل ما هو سائد من الماديات والمعنويات

• المفكرين يجدون ان الجيل السابق اكثر حكمة بينما ابناؤهم اشد قوة

”لو كان للشيوخ قوة، ولو كان للشباب معرفة“

جمال الحاضر

العصر الحاضر يعد افضل بكثير
من ايام العصر الماضي وذلك
نظرا لانتشار التعليم والمعرفة،
وكثرة الخبرات، والاستكشافات
والمخترعات المتعددة.

الأجيال المتعاقبة

تواصل أم صراع

يقول أحد الحكماء عما اعتبره مثالي في التواصل بين الأجيال

توفير قنوات الاتصال وتبادل المعلومات وسبل المعرفة.

كما ان جو العلاقات بين الاجيال يجب أن يكون جو ديمقراطي مصاغا بأسلوب واضح.

النقاش هو الاساس في كل قرار والحوار المغلف بالمحبة.

بناء الثقة بحيث تسود بيننا المحبة، فلا يفكر احد منا ان يكون السبب في اي ضيق لاي فرد.

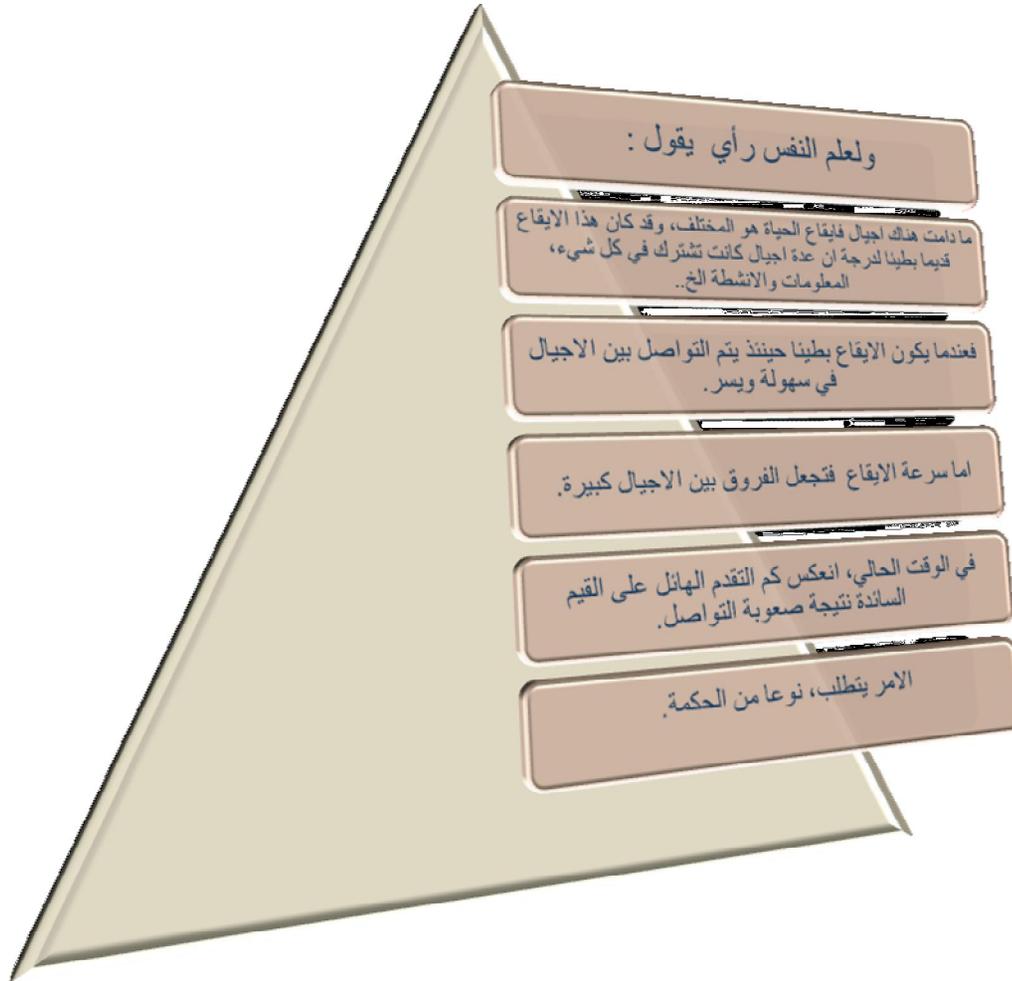
هذا ما يجب ان يسود بين الاجيال.

حكمة الاتصال الفعال بين الأجيال

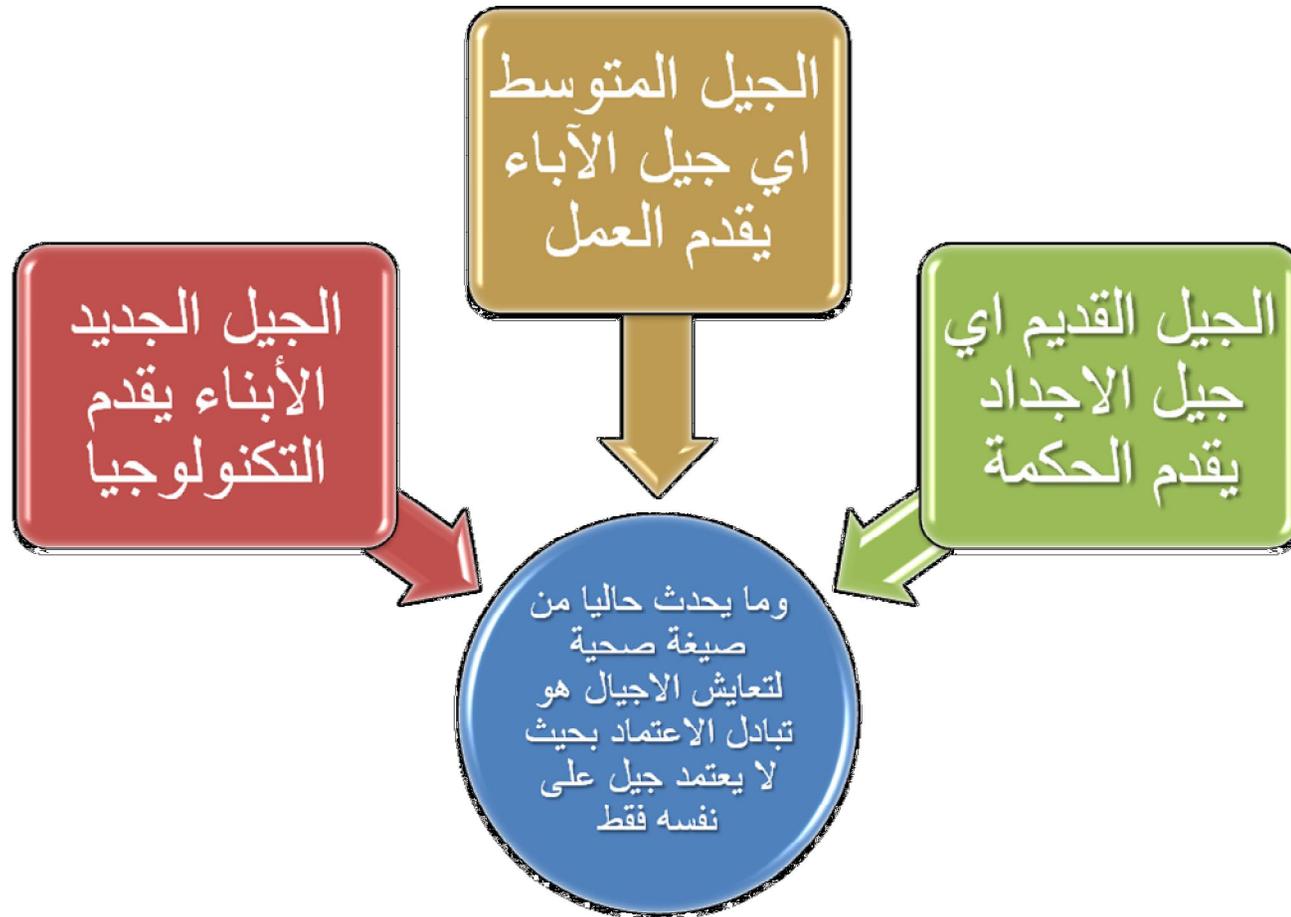
يفضل بناء علاقة مبنية على نشأة ونمو المصالح والخدمات المتبادلة وليس التعالي و الاغتراب.

• يجب الانلجأ الى التخويف في التوجيه فاستخدام القوة وفرض الانضباط وسيلة غير ناجحة وتأتي بنتائج عكسية.. وهو اسلوب يمكن ان يولد فردا خائفا يغالي في احترام المحيطين به او على العكس تماما تنتج فردا دائم الثورة والاعتراض، كاذبا ومستعدا للمقاومة باي شكل من الاشكال. وفي كلتا الحالتين لن يكون لدى المتلقي شعور طبيعي نابع من داخله يدفعه لان يسلك سلوكا مهذبا وان يتعاون مع المحيطين به.

رأي العلم في الاتصال بين الأجيال



الصيغة الصحية للاتصال بين الأجيال



الاتصال التكاملي بين قيم الأجيال

من قيم الاجيال القديمة المثابرة والصدق مع النفس والاحساس بقيمة العمل.. بينما الايجابية والطموح واطلاق الخيال الحر او السعي وراء الاحلام من سمات الاجيال الجديدة

هذا في مقابل الجمود والاستكانة والتقليدية التي يغرق فيها الجيل القديم وتعتبر من السلبيات بينما الجيل الجديد اكثر حيوية وخيالية وابداعا

قاعدة هامة



ان الفروق بين الاجيال امر لا يحتاج الى
جدال ، كما ان الصراع بين الاجيال يرتبط
ارتباطا وثيقا بينان المجتمع والتكامل بين
أطيافه

روعة الماضي

3

• تورث الاجيال بعضها البعض ثقافة المجتمع ، وكل ما هو سائد من الماديات والمعنويات

• المفكرين يجدون ان الجيل السابق اكثر حكمة بينما ابناؤهم اشد قوة

”لو كان للشيوخ قوة، ولو كان للشباب معرفة“

جمال الحاضر

العصر الحاضر يعد افضل بكثير
من ايام العصر الماضي وذلك
نظرا لانتشار التعليم والمعرفة،
وكثرة الخبرات، والاستكشافات
والمخترعات المتعددة.

الأجيال المتعاقبة

تواصل أم صراع

يقول أحد الحكماء عما اعتبره مثالي في التواصل بين الأجيال

توفير قنوات الاتصال وتبادل المعلومات وسبل المعرفة.

كما ان جو العلاقات بين الاجيال يجب أن يكون جو ديمقراطي مصاغا
بأسلوب واضح.

النقاش هو الاساس في كل قرار والحوار المغلف بالمحبة.

بناء الثقة بحيث تسود بيننا المحبة، فلا يفكر احد منا ان يكون السبب في
اي ضيق لاي فرد.

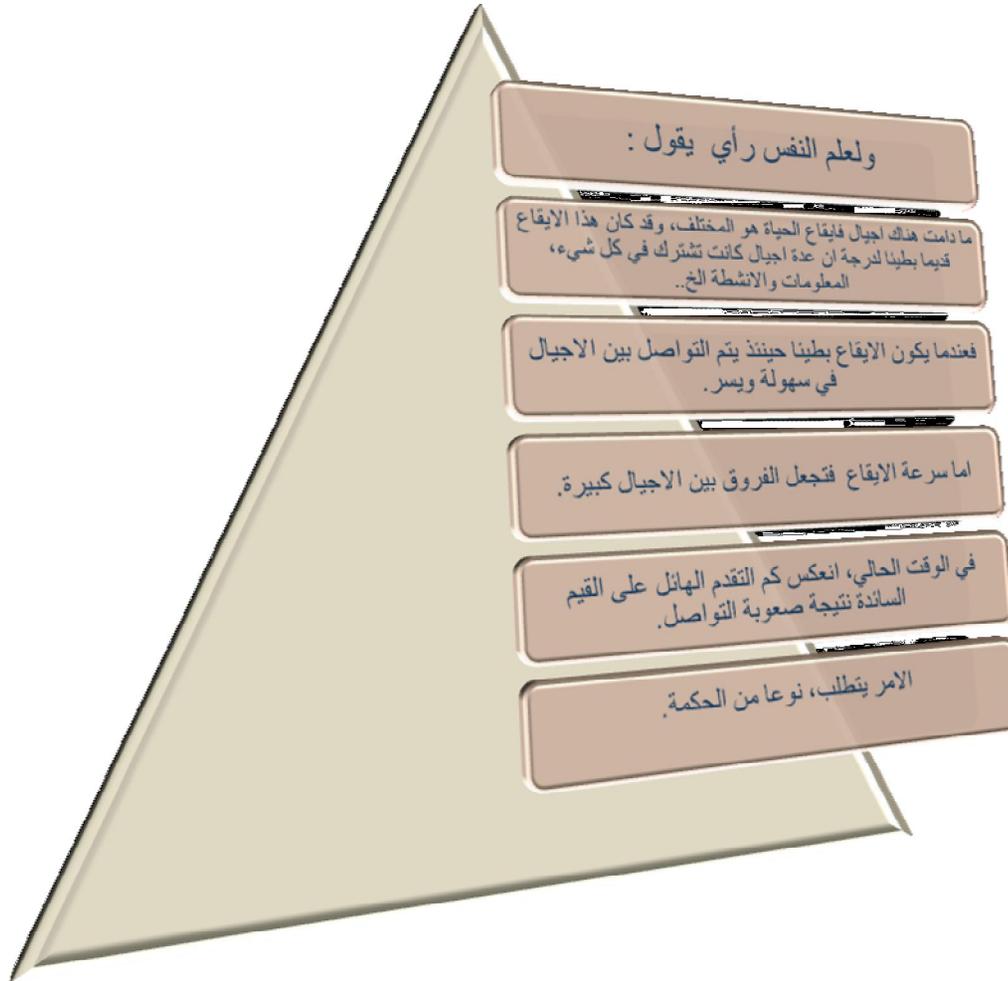
هذا ما يجب ان يسود بين الاجيال.

حكمة الاتصال الفعال بين الأجيال

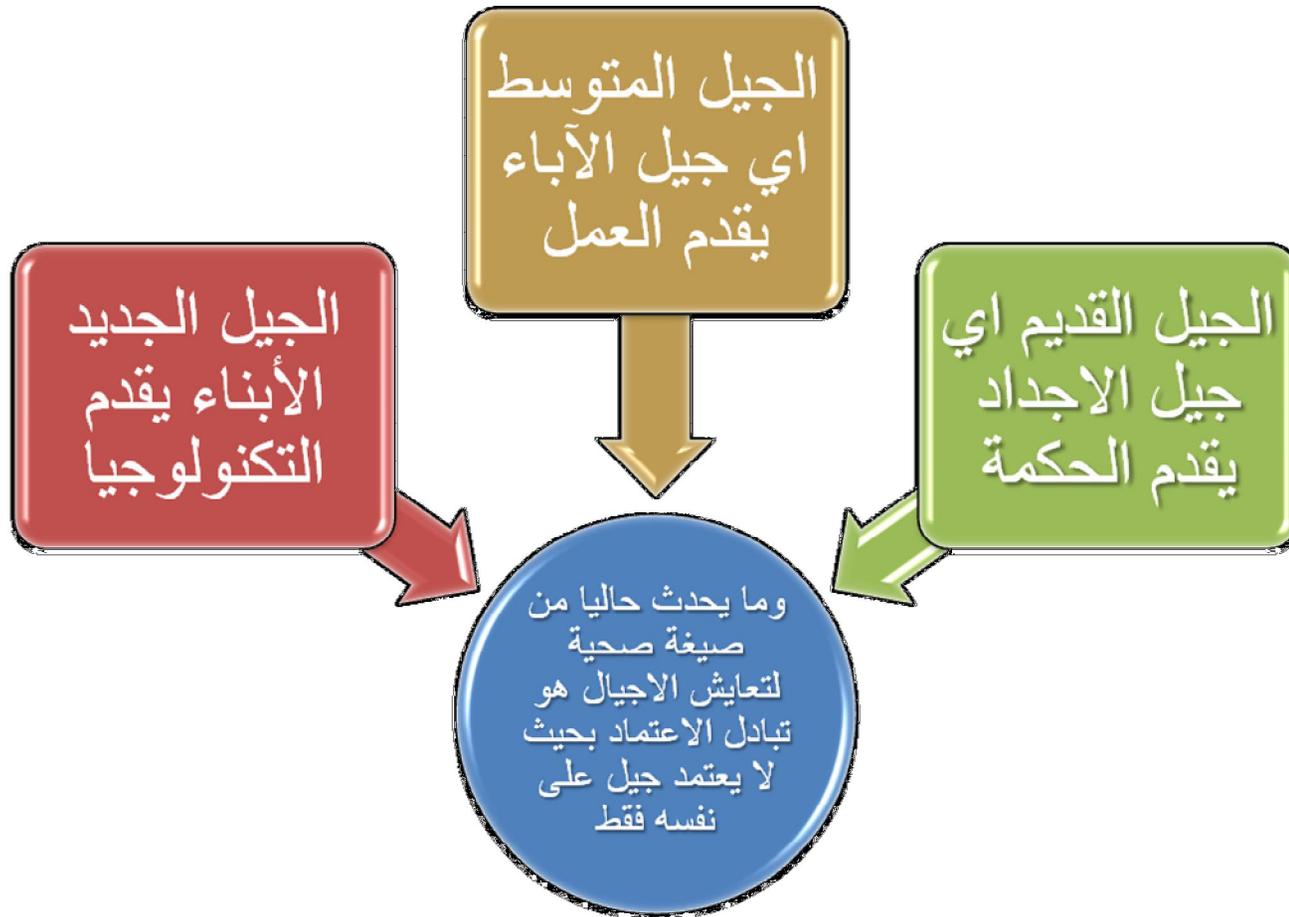
يفضل بناء علاقة مبنية على نشأة ونمو المصالح والخدمات المتبادلة وليس التعالي و الاغتراب.

• يجب الانلجأ الى التخويف في التوجيه فاستخدام القوة وفرض الانضباط وسيلة غير ناجحة وتأتي بنتائج عكسية.. وهو اسلوب يمكن ان يولد فردا خائفا يغالي في احترام المحيطين به او على العكس تماما تنتج فردا دائم الثورة والاعتراض، كاذبا ومستعدا للمقاومة باي شكل من الاشكال. وفي كلتا الحالتين لن يكون لدى المتلقي شعور طبيعي نابع من داخله يدفعه لان يسلك سلوكا مهذبا وان يتعاون مع المحيطين به.

رأي العلم في الاتصال بين الأجيال



الصيغة الصحية للاتصال بين الأجيال



الاتصال التكاملي بين قيم الأجيال

من قيم الاجيال القديمة المثابرة والصدق مع النفس والاحساس بقيمة العمل.. بينما الايجابية والطموح واطلاق الخيال الحر او السعي وراء الاحلام من سمات الاجيال الجديدة

هذا في مقابل الجمود والاستكانة والتقليدية التي يغرق فيها الجيل القديم وتعتبر من السلبيات بينما الجيل الجديد اكثر حيوية وخيالية وابداعا

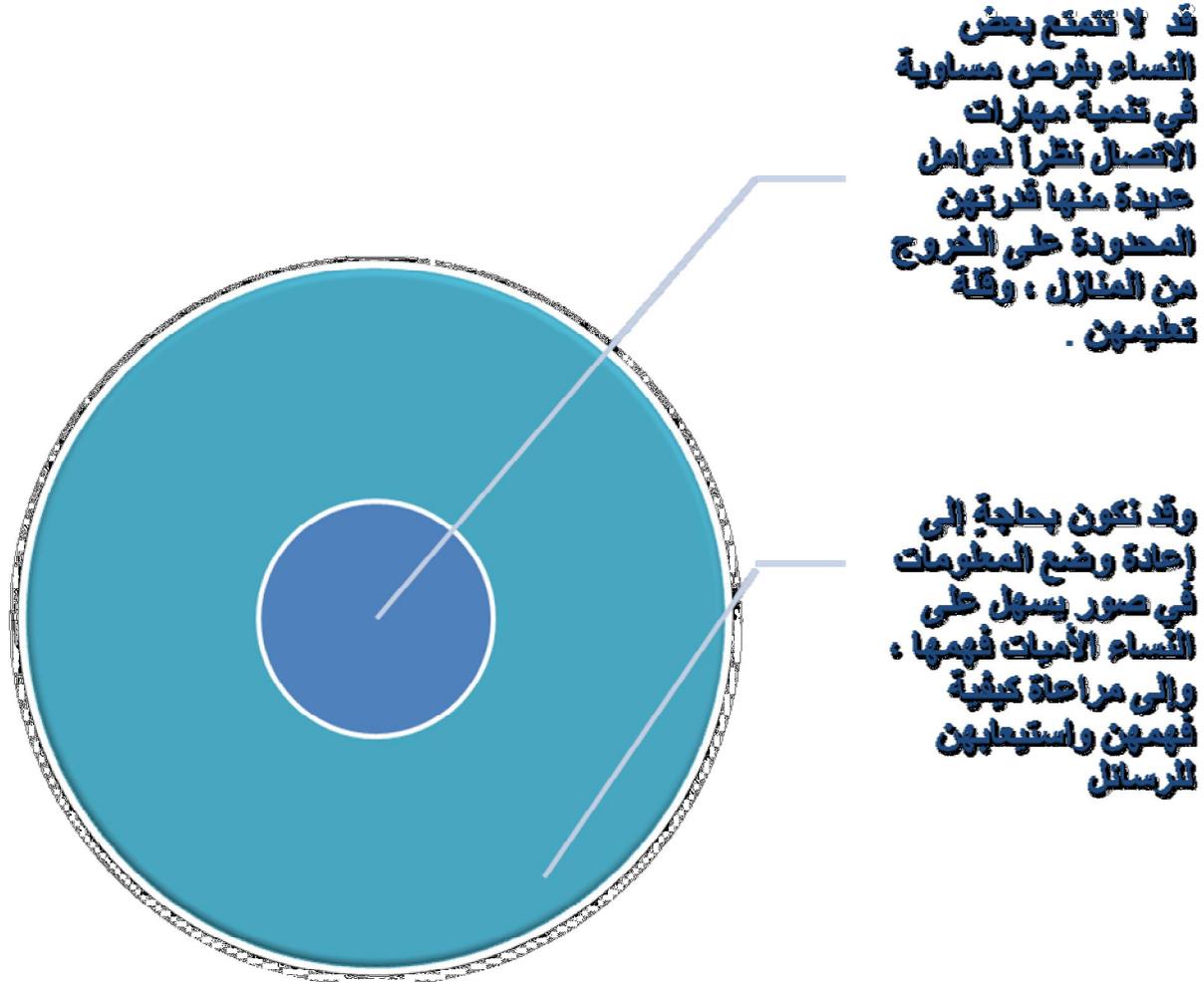
حقائق اجتماعية حول الاتصال

النساء والفتيات من
الحلقات الضعيفة في
المجتمع، يفرض
عليهن قيود من قبل
المجتمع والأعراف
المتوارثة .

حقائق اجتماعية حول الاتصال

- رغم أن نساء الريف يعانين في الغالب من الأمية ، فإنهن يتمتعن بالحكمة ، والمعرفة والممارسات القائمة على النظم والتقاليد والقيم الثقافية عميقة الجذور ، والخبرات التي انتقلت إليهن عبر الأجيال .
لا بد أن تؤخذ هذه المعارف التقليدية في الاعتبار .

حقائق اجتماعية حول الاتصال



حقائق اجتماعية حول الاتصال

مهارات الاتصال الجيد توفر فرص حقيقية
لوضع المرأة في مكانها الصحيح كشريك
حقيقي في تغيير المجتمع الصغير والكبير

حقائق اجتماعية حول الاتصال

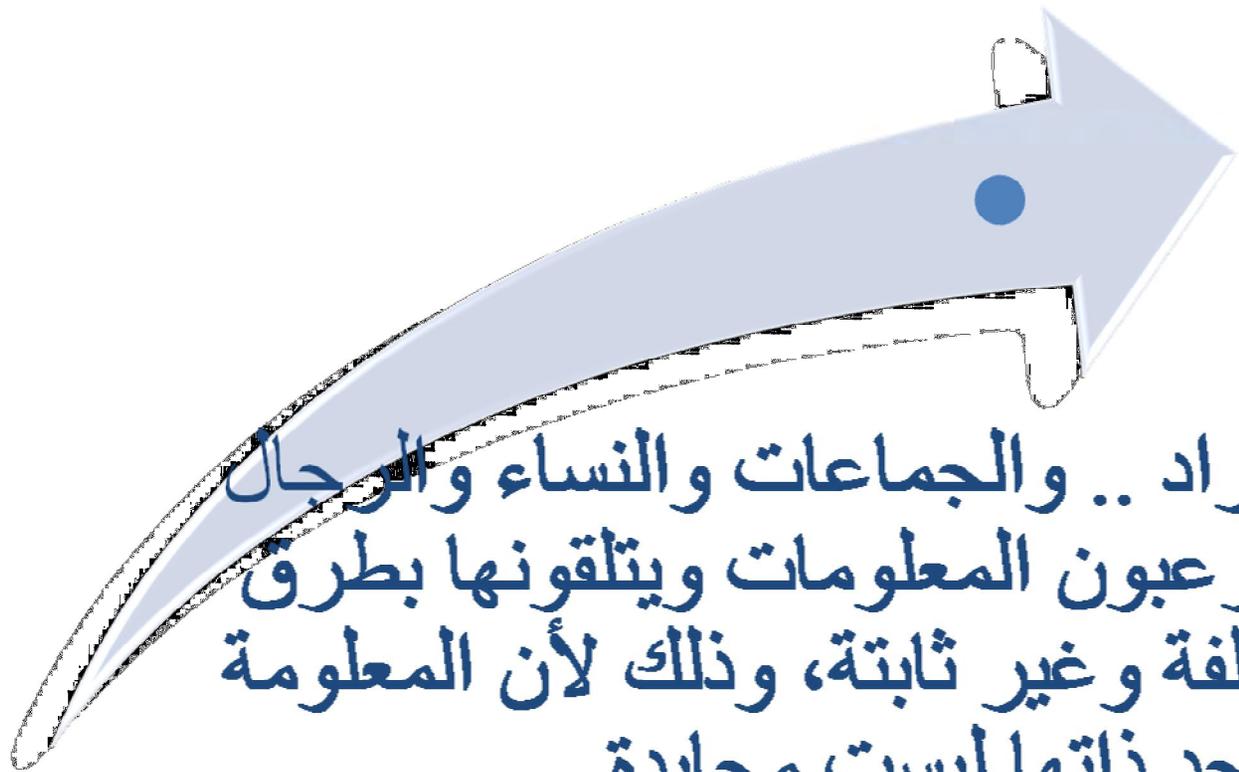
قد يتمكن الشباب غير العامل، من إيجاد فرص عمل
وتوفير موارد دخل إذا ما تعلم واكتسب مهارات
الاتصال الجيد.

حقائق اجتماعية حول الاتصال

من المهم خلق قنوات اتصال فعالة ومستمرة مع قطاعات المجتمع بعضها البعض مدرسون . أطفال . عمال . صحيون .. جمعيات ومؤسسات تجارية .. الجماعات المهتمة بالمرأة ، رجال الدين ... الخ

كيف نحقق اتصال تعليمي جيد برغم فروق الأجناس؟

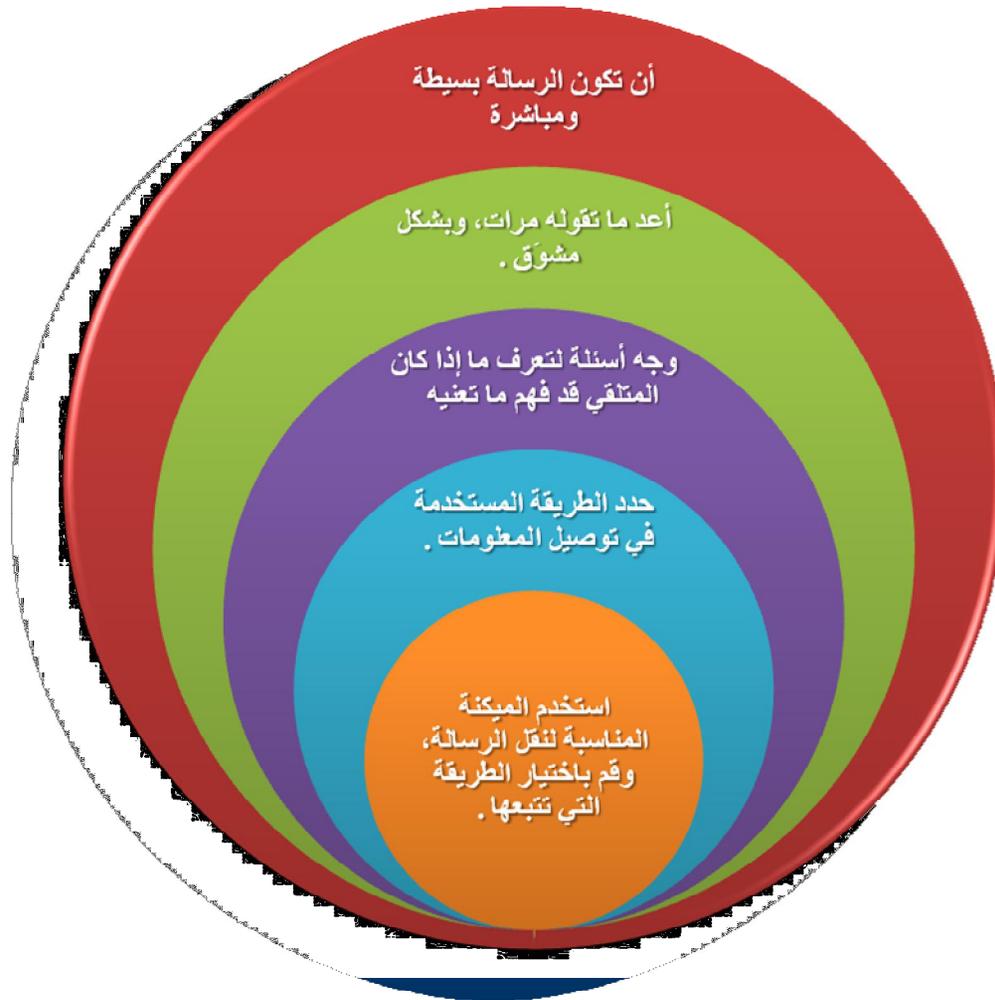
قاعدة هامة



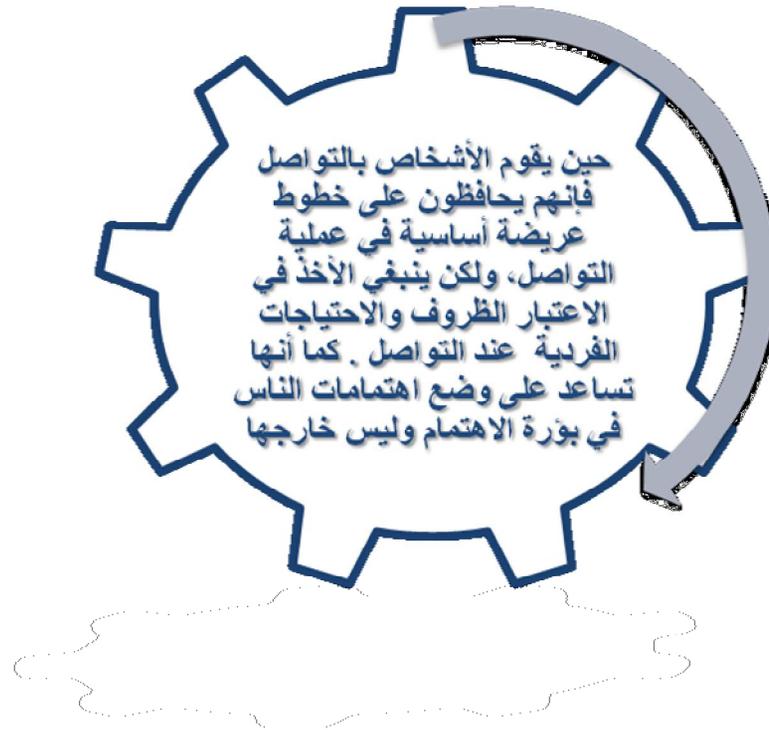
الأفراد .. والجماعات والنساء والرجال
يستوعبون المعلومات ويتلقونها بطرق
مختلفة وغير ثابتة، وذلك لأن المعلومة
في حد ذاتها ليست محايدة.

إحرص على الآتي :

10



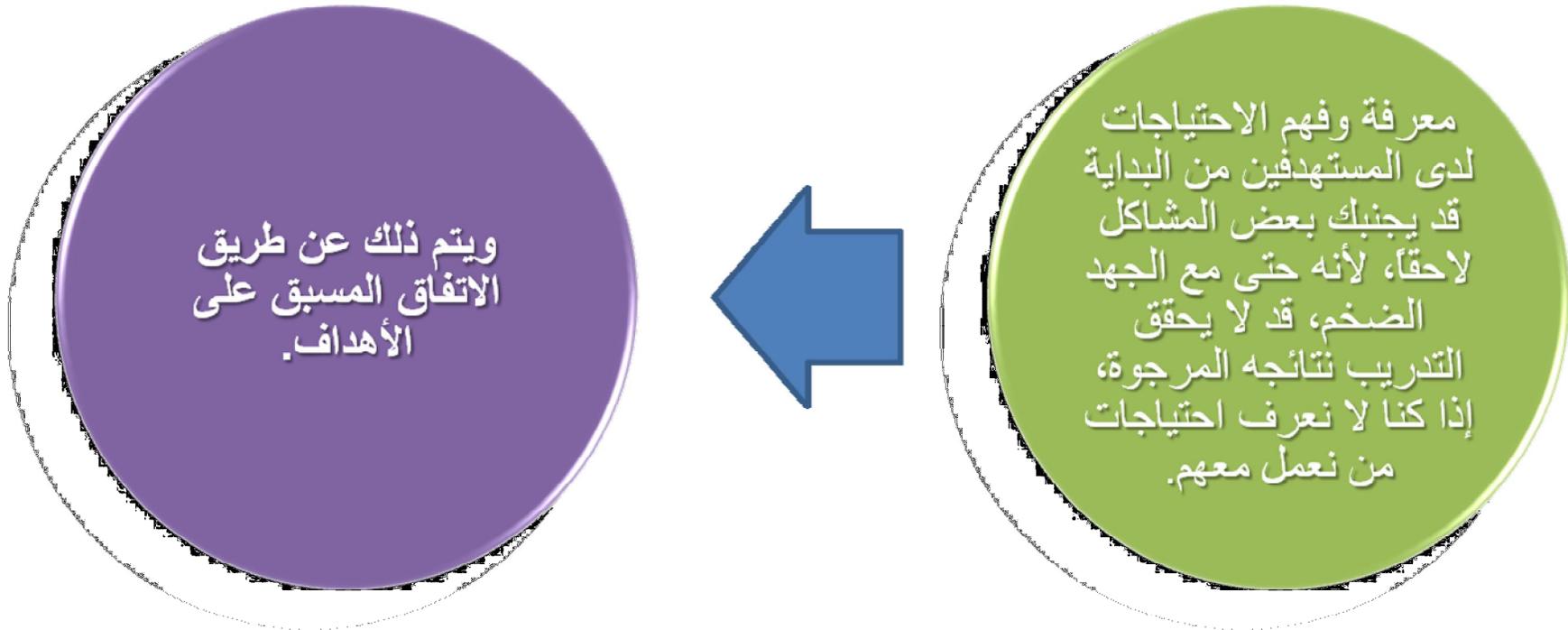
قاعدة اتصالية مهمة



قواعد اتصالية تعليمية مهمة



قواعد اتصالية تعليمية مهمة



قواعد اتصالية تعليمية مهمة

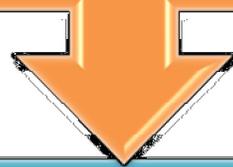
ينبغي أن تتأكد، بشكل دوري ومستمر من أن
تدريبك وتعليمك للأشخاص، بسيط بالقدر الكافي،
وأنك تقوم باستخدام أمثله، ولديك طريقة واضحة
لإيصال المهارات والمعارف التي ترغب في
توصيلها

قواعد اتصالية تعليمية مهمة

استخدم قدر الإمكان وسائل تقنية متعددة في التدريب والتعليم –
مثل الوسائل السمعية والبصرية مجموعات العمل ... الأبحاث
– لعب الأدوار لتوصيل معلومات بشكل جذاب .

قواعد اتصالية تعليمية مهمة

استعمل لغة سهلة وبسيطة قدر الإمكان، وقلل من المصطلحات المتخصصة والتقنية، اسأل بشكل منتظم للتأكد من أن المستمعين يتابعون .



كن صبوراً مع من يحتاج لإعادة بعض المعلومات، وقد تتدهش إذ تجد أن هؤلاء المتسائلين هم الأكثر مهارة على المدى البعيد!

قواعد اتصالية تعليمية مهمة

المعينات البصرية والسمعية، مثل
الملصقات، عرض الشفافيات و
الكمبيوتر جرافيك، كل هذه الوسائل ذات
فعالية كبيرة في العملية التدريبية، حيث
أنها تدعم الذاكرة لدى المتدربين من
خلال الرؤية البصرية، والتكرار

قواعد اتصالية تعليمية مهمة

الإيضاحات والرسوم
المتحركة أيضاً هي من
الأدوات الفعالة لتواصل
المعلومات وإيضاح
المهارات التي تقوم
بتعليمها لمتدربك هذه
المعنيات تساعد في جذب
الانتباه

قواعد اتصالية تعليمية مهمة

19

أفضل أنواع التدريب هي التي تتم من شخص لشخص.

معظمنا يتعلم بطريقة فعالة أكثر حين يقوم آخرون
بعرض ما تعلموه من مهارات جديدة، وكيف
يستخدمون الميكنة الحديثة.

بالإضافة إلى أن التحدث المباشر
مع الأشخاص، يمنحنا فرصة
التساؤل والحوار الجذاب .

قواعد اتصالية تعليمية مهمة

20



قواعد اتصالية تعليمية مهمة

شجع الناس دوماً على توجيه الأسئلة
والمشاركة علناً

قواعد اتصالية تعليمية مهمة

الإنصات في التواصل، هو أفضل من
الحديث، ويساعد على توضيح لماذا يُقدم
الناس - أو لا يُقدمون، على اتخاذ تدابير
فعلية حيال مشاكلهم .

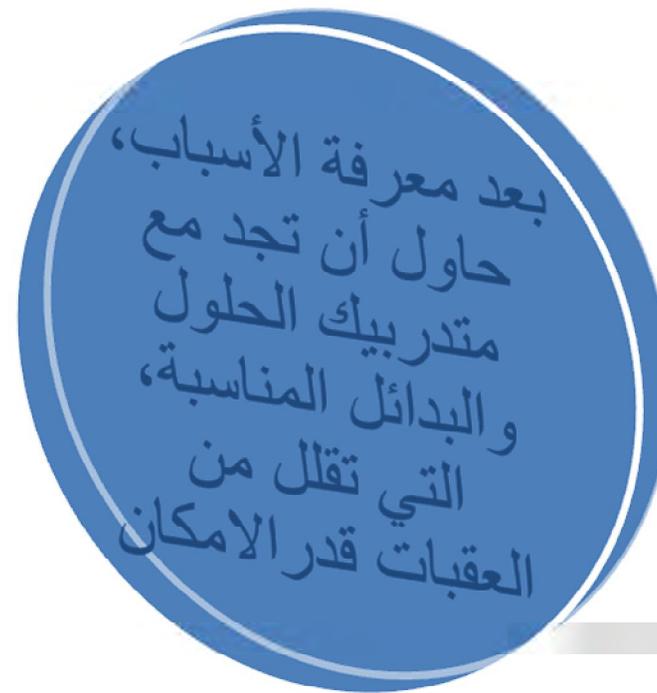
ماذا تفعل في الحالات التالية؟

قد يصل التدريب إلى مستهدفيك، لكنهم
يخطئون في تطبيق المعلومات التي تلقوها.

قد يتلقى المستهدفين التدريب ويفهمونه، لكنهم لا
يمكنهم تطبيق التدريب.

قد يفهم المتدربين، ويمكنهم التطبيق، لكنهم لا يطبقون لظروف أو لأخرى .

ما هو الحل؟



أنشد الحلول للمشاكل والعقبات ، حتى وأن اتخذ الناس حلولاً وسطية استخدم ذلك للوصول إلى الهدف النهائي .
أظهر احترامك للآراء والمعارف الأخرى ، ودائماً أحتفظ بقدرتك على إجراء التغييرات اللازمة والضرورية .

يتعلم الناس بشكل أفضل في المواقف التي
تدعم ثقتهم بذواتهم، ويبادرون إلى الفعل
حينما يشعرون بأن الآخر يفهمهم
ويحترمهم.

ادعم الأشخاص و المجموعات، وساعدهم لاتخاذ تدابير فعليه لحل مشاكلهم .

ماهي الدافعية؟

يشير هذا المصطلح إلى:

"مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل، فالدافع يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين وهذا الهدف قد يكون إرضاء حاجات داخلية أو رغبات داخلية"

وهي:

"مجموعة المشاعر التي تدفع المتعلم إلى الانخراط في نشاطات التعلم التي تؤدي إلى بلوغ الأهداف المنشودة وهي ضرورة أساسية لحدوث التعلم و بدونها لا يحدث التعلم"

ما علاقة الدافع بما يسمى بالحاجة؟

يشير مفهوم الحاجة إلى الحالة التي تنشأ لدى الكائن الحي عند انحراف الشروط البيولوجية أو السيكولوجية اللازمة المؤدية لحفظ بقاء الفرد

أما الهدف فيشير إلى ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويشبع الدافع بنفس الوقت

وعندما يكون الهدف خارجياً أي مرتبطاً بالبيئة الخارجية يسمى بالحافز أو الباعث فالطعام هو حافز أو باعث لأنه يشبع دافع الجوع

فالدافعية إذن هي عبارة عن الحالات الداخلية للعضوية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف

في الفلسفات القديمة التي بحثت في الطبيعة الإنسانية كانت السلوكيات الإنسانية تفسر على أساس الغريزة، أما اليوم فقد استبدل هذا التفسير بآخر وهو الدافع أو الحاجة

كيف يثير المدرب الدافعية لدى المتدربين؟

البحث عن حاجاتهم والتخطيط لإشباعها، فعلى المدرب أن يتعرف على الحاجات الفردية ويربطها بالأهداف الخاصة لديه ويوجهها عن طريق الأنشطة المناسبة لتحقيق النتائج المرغوبة

إثارة فضول المتعلمين وحب الاستطلاع لدى المتعلمين، ويتحقق هذا من خلال تعدد النشاطات كلفت الانتباه إلى التناقض بين المعلومات أو طرح الأسئلة المثيرة للتفكير، أو تشكيكهم بما لديهم أصلاً من معلومات

توظيف إنجاز الفرد على اعتباره مصدراً للدافعية فإنجاز الفرد وإتقانه لعمله يشكل دافعاً داخلياً يدفعه للاستمرار في النشاط التعليمي

توظيف القدرة على اعتبارها مصدراً للدافعية فالفرد يسعى دوماً لزيادة قدرته للقيام بأعمال عدة في بيئته ليحقق من خلالها النجاح

كيف يثير المدرب الدافعية لدى المتدربين؟

5

توظيف الحاجة لتحقيق الذات كمصدر للدافعية

استخدام أساليب الحوافز المعنوية مع المتدربين

العمل على ربط المعلومة الجديدة بمعلومات وتعليمات سابقة

ربط التعلم الجديد بحياة المتعلم وخبراته وكيفية الاستفادة مما تعلمه

كيف يثير المدرب الدافعية لدى المتدربين؟

6

ربط التعلم بالعمل ما أمكن ذلك

استخدام طرق و أساليب ووسائل تعليمية مشوقة مثل

الطرق
الاستنتاجية
والاستدلالية
"كالاستقراء
والقياس"

الطريقة
الحوارية

إعداد البحوث
و طريقة حل
المشكلات

الإتجاه النفسي

7

تشير تعريفات الإتجاه الى نوعين
من التعريفات

ان الإتجاه يتضمن المكون المعرفى الذى يشير الى الافكار والمعتقدات التى يتبناها الشخص تجاه موضوع الإتجاه، كما يتضمن المكون السلوكى الذى يشير الى ميل الشخص او استعدادة للاستجابة نحو موضوع معين

ان الإتجاه عبارة عن بعد احادى يشير الى الجانب الوجدانى او التقويمى (بالحب او الكراهية) الذى يتبناه الفرد تجاه الاشخاص او الموضوعات او الاشياء المختلفة

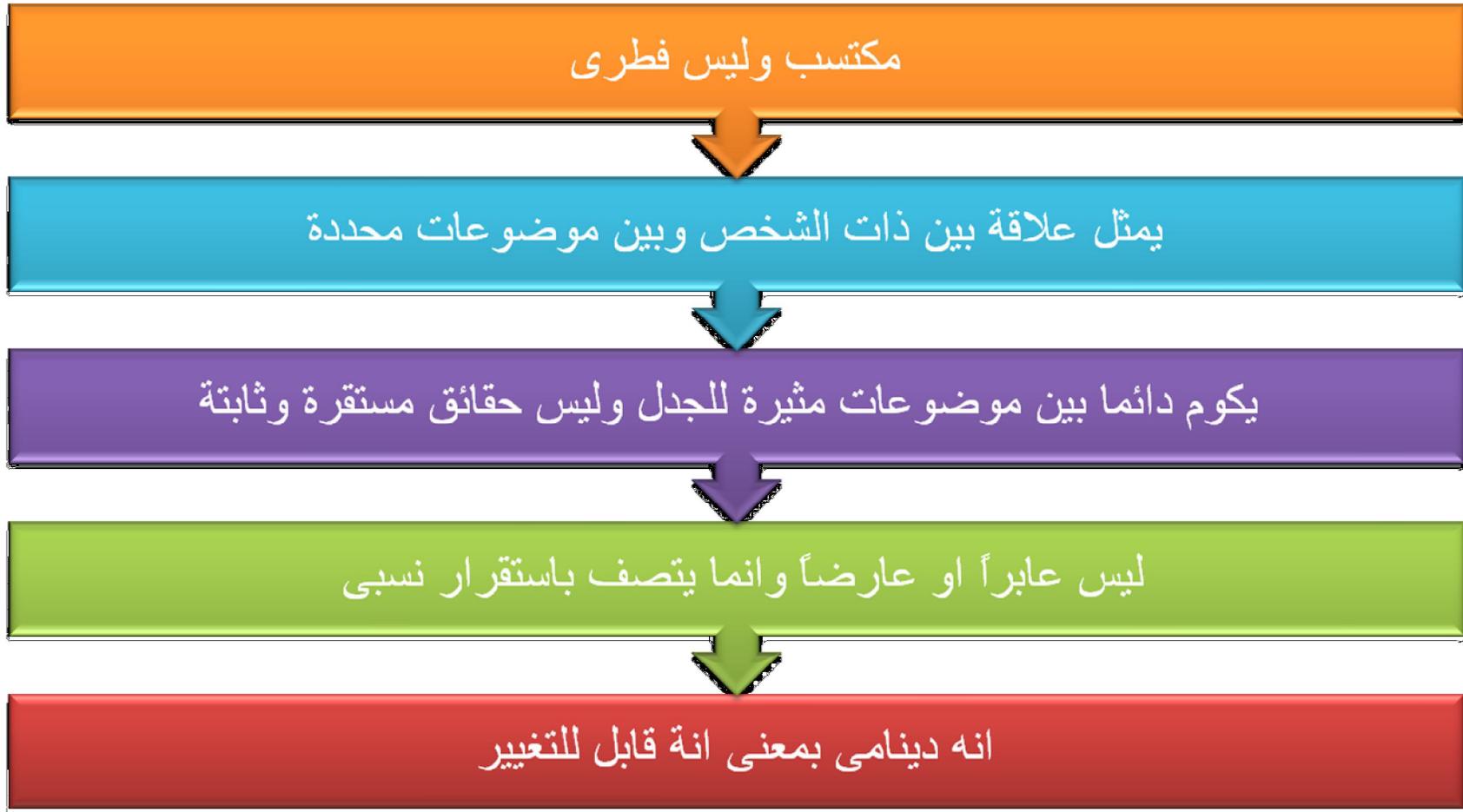
تعريف الإتجاه

يمكن وضع تعريف للاتجاه

باعتباره مفهوم يشير الى توجه ثابت او تنظيم مستقر نسبيا ، الى حد ما ، لمشاعر الفرد، ومعارفه ، واستعداده للقيام باعمال معينة ، نحو اى موضوع من موضوعات التفكير، وتتمثل فى درجات من القبول والرفض لهذا الموضوع ، ويمكن التعبير عنها لفظيا او أدائيا

خصائص الإتجاه

9



تكوين الاتجاهات



محاوالت لتفسير الإتجاهات

ن الإتجاهات عملية دينامية او هي محصلة عمليات تفاعل
بين الفرد ومعالم بيئته الفيزيقية والاجتماعية

نظريات حاولت تفسير الإتجاهات

12

نظريات التعلم

والافتراض الاساسى لهذه النظريات هو ان الاتجاهات النفسية متعلمة بنفس الطريقة التى يتم بها تعلم العادات وصور السلوك الاخرى، ومن ثم فأن المبادئ والقوانين التى تنطبق على تعلم اى شىء تحدد ايضا كيفية اكتساب وتكوين الاتجاهات النفسية .
ومن هنا يحدد انصار هذه النظرية ان الاتجاهات يمكن اكتسابها عن طريق التدعيم او التقليد

نظريات حاولت تفسير الإتجاهات

نظرية الباعث

يرى انصار هذه النظرية ان تكوين الاتجاهات يتحقق من خلال عملية تقدر او موازنة بين كل من السلبيات والايجابيات ، او بين صور التأييد والمعارضة لجوانب او لموضوعات مختلفة.

ومن ابرز معالم نظرية الباعث منحى (التوقع – القيمة) الذى اشار اليها ” ادواردز ” الذى يشير فيه الى ان الاشخاص يتبنون المواقف والاتجاهات التى تؤدى Edwards الى توقع اكبر للنتائج الايجابية، ويرفضون المواقف والاتجاهات التى تؤدى الى الآثار السلبية .

نظريات حاولت تفسير الإتجاهات

14

النظريات المعرفية

تشير هذه النظرية الى ان الانسان يتبنى ويتقبل الاتجاه الذى يناسب منظومته المعرفية ، ويرى اصحاب هذه النظرية ان الانسان دائم السعى لتحقيق هذا الاتساق المعرفى ويعتبره دافعاً اولياً

تغيير الاتجاهات

15



مراحل العرض

2

- يمكن تقسيم هذه الإرشادات حسب مراحل إدارة عملية العرض التي تتكون من ثلاث مراحل هي:



أولاً: مرحلة التخطيط

3

حدد الهدف من العرض

قم بتحديد أهم الأفكار التي يجب أن يحتويها العرض

قم بتصميم المحتوى (المقدمة – صلب الموضوع – الختام)

حدد المعينات السمعية والبصرية المطلوبة

حدد مكان وزمان العرض

صمم أساليب التشويق وجذب انتباه المشاركين

قم بتجربة العرض (في حالة العرض لأول مرة او عندما يكون العرض بالغ الأهمية ..)

ثانيا: مرحلة التقديم الفعلي

تحية المشاركين

الترحيب بهم ببشاشة طبيعية وليست مصطنعة

تعريف مقدم العرض بنفسه بإيجاز

تقديم نبذة سريعة عن موضوع العرض

وضح زمن العرض (15 أو 25 دقيقة)

تابع مرحلة التنفيذ

5

حافظ على التسلسل المنطقي للعرض

وزع اهتماماتك على المشاركين من خلال ال Eye contact

شجع المشاركة من المتدربين من خلال طرح الأسئلة أو المناقشة

استخدم اللغة غير اللفظية المناسبة Body Language

استخدم المعدل المناسب من نبرة الصوت تسهل متابعة المشاركين

ثالثا: التقييم



حاول ان تتجنب الأشياء التالية Things Not To Do

تبدو مرتبكا أو مهزوزا

لا تبادر بالاعتذار في البداية عن أي شيء (التأخير – غير متخصص)

لا تفقد التواصل مع المشاركين ولا تقوم بالتركيز على جانب أو شخص معين

لا تستخدم وسلتين إيضاح أو معينتين في نفس الوقت

لا تقم بتشتيت انتباه المشاركين (تحريك قلم أو مؤشر بطريقة لافتة للنظر)

حاول ان تتجنب الأشياء التالية Things Not To Do

لا تستخدم لازمة لفظية معينة (جدا - طبعاً - واخذ بالك معاً - فاهمين ازاي)

لا تقم بالقراءة مباشرة من نص معروض

لا تولي نظرك كثيراً لشاشة العرش أو الأشياء وإنما واجه الناس

لا تسأل أسئلة محرجة

لا تخوض في موضوعات سياسية أو دينية

حاول ان تتجنب الأشياء التالية Things Not To Do

لا تحدد شخص بعينه للرد على سؤالك منعا لإحراجه وانما شجع الأسلوب التطوعي

لا يكون صوتك مرتفعا بطريقة تنفر المشاركين او منخفضا بطريقة تصعب عليهم متابعتك

لا تكثر من الحركة او المبالغة في الحركة الزائدة

لا تبدو متجهما أو الإيحاء للمشاركين بأن هذه مهمة ثقيلة وتود ان تخلص منها

لا تبدو متعاليا ولا تبالغ في التواضع (كن طبيعيا مع تواضع المحترفين)

شروط وضوابط المحاضرة

الإعداد المسبق من قبل المحاضر للمحاضرة من حيث ترتيب الموضوعات ، أو المعلومات حسب تسلسلها المنطقي وفي نقاط محددة ومختصرة.

العناية في الإعداد للمحاضرة بخلفيات المتدربين واستعداداتهم وقدراتهم لكي تتناسب عملية إلقاء المحاضرة مع خلفياتهم وقدراتهم واستعداداتهم.

قيام المدرب أثناء المحاضرة ببعض الاستراتيجيات لتحفيز المتدربين لمتابعة المحاضرة ، مثل طرح بعض التساؤلات المتدرجة والمناسبة لمعلومات المحاضرة .

قيام المدرب بتخصيص وقت بتخصيص وقت كاف للمناقشة وللإجابة على معظم الأسئلة والاستفسارات

أن تكون لغة المحاضرة سهلة ومتمشية مع قواعد اللغة الفصحى بدرجة عالية

شروط وضوابط المحاضرة



طريقة الأسئلة (شروط الأسئلة الجيدة):

يعتبر التحضير الجيد للموضوع الذي سيتناوله المدرب من خلال طرح الأسئلة ، من أهم الشروط لنجاحها . إذ على المدرب أن يفكر جيدا في نوعية الأسئلة التي سيلقيها ، بحيث تكون ملائمة للموضوع ، ومناسبة لتحقيق أهداف الموضوع.

لا يعني طرح المدرب للأسئلة أنه سيصبح الشخص الوحيد الذي من حقه أن يسأل ، بل إن المدرب الحاذق هو الذي يتيح للمتدربين فرصة السؤال ، سواء أكانت هذه الأسئلة موجهة إليه أم إلى المتدربين أنفسهم .

يجب ألا تخرج إجابات بعض المتدربين أو أسئلتهم عن إطار الموضوع المحدد للمناقشة .

من شروط صياغة الأسئلة أن تبدأ من أشياء بسيطة ميسرة يعيها المتدربين ، وأن تتدرج إلى الأكثر صعوبة شيئا فشيئا .

طريقة الأسئلة (شروط الأسئلة الجيدة):

ينبغي أن يكون المدرب متيقظا عند استخدامه لطريقة المناقشة ، بحيث لا تخرجه إلى الأكثر صعوبة شيئا فشيئا .

يجب أن تكون صياغة السؤال واضحة لغويا ، ومحددة الهدف ، بحيث يعرف الطالب الشيء المراد منه ليجيب عليه بالتحديد .

- ينبغي أن يكون السؤال من النوع الذي يتحدى ذكاء المتدرب ، ويجعله يعمل تفكيره ، ليصل إلى إجابة ترضيه ، وتشعره أنه أتى شيئا ذا فائدة .

على المدرب أن يتحلى طوال إدارته للدرس بهذه الطريقة بروح طيبة ، لا تأخذ طابع الجو المتزمت ، كما أنه لا ينبغي أن يترك العملية لتهبط إلى الهزل ، فخير الأمور الوسط .

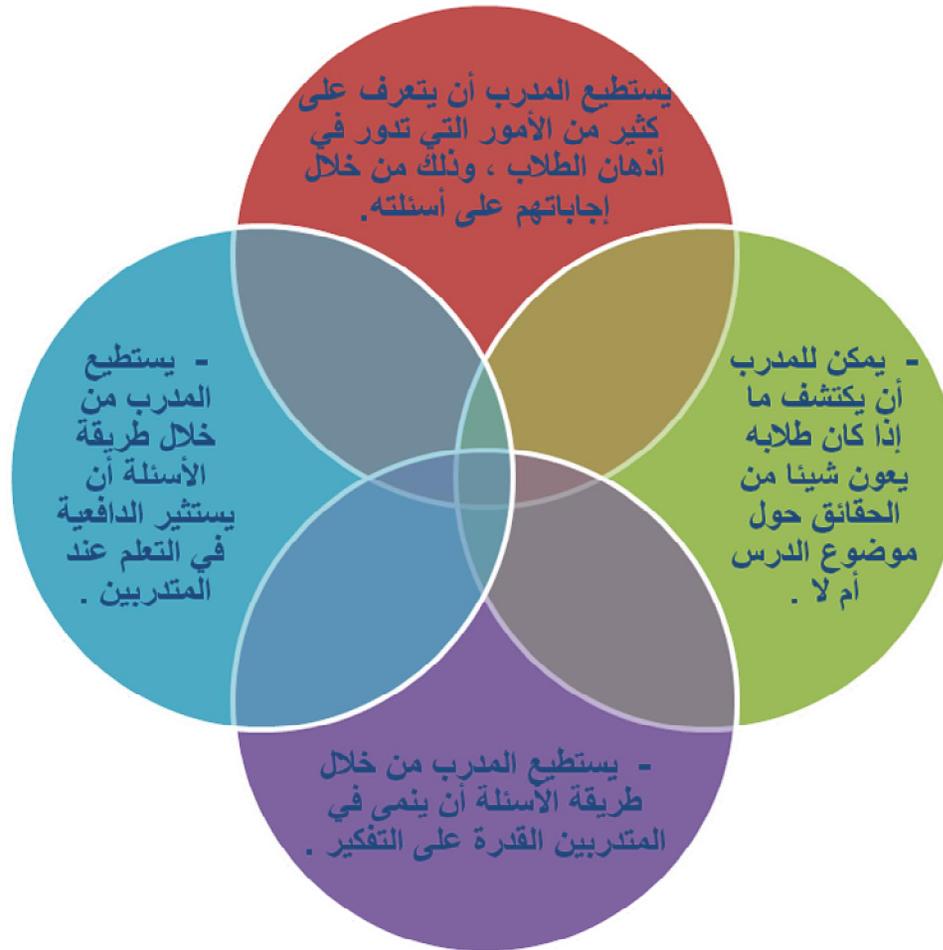
طريقة الأسئلة (شروط الأسئلة الجيدة):

لجعل جو التدريب جوا طيبا فإن على المدرب أن يتلقى كل إجابة بوجه
بشوش وروح طيبة

على المعلم ألا يتقبل من طلابه إلا الإجابات الواضحة والمحددة .

أن يشعر المدرب طلابه أن عنصر الوقت مهم جدا ، وأن ينبههم إلى أن
أهداف الدرس أثنى عنده من أن تضيع بسبب بعض الأسئلة التافهة .

إجابيات طريقة الأسئلة :



إيجابيات طريقة الأسئلة :



سليبات طريقة الأسئلة

- إذا انشغل المدرب بالإجابة على أسئلة الطلاب ، فإن ذلك قد يجره بعيدا عن بعض نقاط الدرس الأساسية .

- هناك بعض الطلاب قد يبادرون المعلم بالعديد من الأسئلة بحيث يصرفونه عن توجيه الأسئلة إليهم ، ومن ثم لا يعرف مستواهم الحقيقي .

- قد يتورط بعض المدربين في الضغط على بعض المتدربين بالأسئلة الثقيلة ، مما قد ينفهرهم من الدرس .

إذا لم ينتبه المدرب إلى عنصر الوقت ، فقد ينتهي الوقت ، قبل أن ينتهي مما خطط له ، أو لإنجازه .

طريقة المناقشة

هي إحدى طرق التدريس المهمة المتبعة منذ القدم ، حتى أن البعض ينسبها إلى سقراط وهذه الطريقة يمكن أن تستخدم الأسئلة فيها أثناء إدارتها ، ولكنها ليست هي الأساس فيها .
ومما ينبغي أن يراعى في هذه الطريقة ، أن يبتعد فيها النقاش العلمي عن أن يكون مجرد حديث غير هادف بين الطلاب ، أو هراء عفويا ، أو مجرد جدل .
بل ينبغي أن ، تكون نقاشا هادئا هادفا ، يتقدم الطلاب من خلاله نحو تحقيق هدف أو أهداف معينة ، يخطط لها المعلم سلفا . كذلك فإن المناقشة ليست مجرد مجموعة من الآراء التي يلقيها أصحابها عفويا ، وإنما يجب أن يسبقها القراءة والتحضير اللازمين .
والذين يحبذون هذه الطريقة ، يقولون عنها إنها تبتعد بالتدريس عن أن يكون من طرف واحد ، هو المعلم ، وأن المعلم عندما يتبعها فإنما يستثير طلابه نحو استغلال ذكائهم وقدراتهم وهذا المعنى في حد ذاته يحمل في طياته ميزة جيدة ، أنه يكافئ صاحبه ، في كسب المعرفة ، أو اكتسابها في الحال ، لأنه يشعر أنه قد حقق ذاته ، وأكدها بين زملائه

أساليب وسبل التواصل

أفعال لا اقوال

هل سبق لك ان مررت بموقف شعرت فيه انك قد نجحت
فعلا في تقديم عرض مقنع يدعم امر معين او يدخره .ومع
ذلك لم يلق اي قبول او ترحيب لدى المستمعين

تكلم عن تجربتك

نسب هامة

3



أولاً: عناصر العرض التقديمي الناجح

تحديد الغرض من العرض

تحليل الجمهور واهتماماته

تدعيم المعلومات التي تطرحها بالمقارنات والنتائج

اعداد النماذج التوضيحية

الضبط الجيد لمخارج الالفاظ

ثانيا : تحديد الهدف الرئيسي من العرض

5

ماهو الهدف الرئيسي من العرض التقديمي

اقناع مجلس
الادارة بضرورة
امر مثل ضرورة
تحديد مواعيد البدء
في المشروع

اطلاع كافة
الاعضاء على
المشروع الحالي
الذي على وشك
التففيذ

استقطاب الحضور
وراء ضرورة
تطوير الشركة في
الانتاج

توضيح السبب
وراء صعوبة
تحقيق اهداف
الانتاج المرجوة

الأشكال المختلفة للعروض التقديمية

مثال 1: العروض التقديمية التي تعرض مشكلة
لقاء الضوء على المشكلة على سبيل التعرف بها لا أكثر
عرض الاضرار الناجمة عن المشكلة
توضيح العواقب المحتملة او الممكنة اذا :
تم تجاهل المشكلة وعدم معالجتها
تم مواجهة المشكلة والتعامل معها
فتح باب المناقشة في موضوع المشكلة واقتراح الحلول الممكنة
اقتراح حل للمشكلة وطرحه للمناقشة
مناقشة وجهات النظر المؤيدة والمعارضة للحلول المقترحة
الحصول على موافقة عامة على ما يجب فعله حيال هذه المشكلة

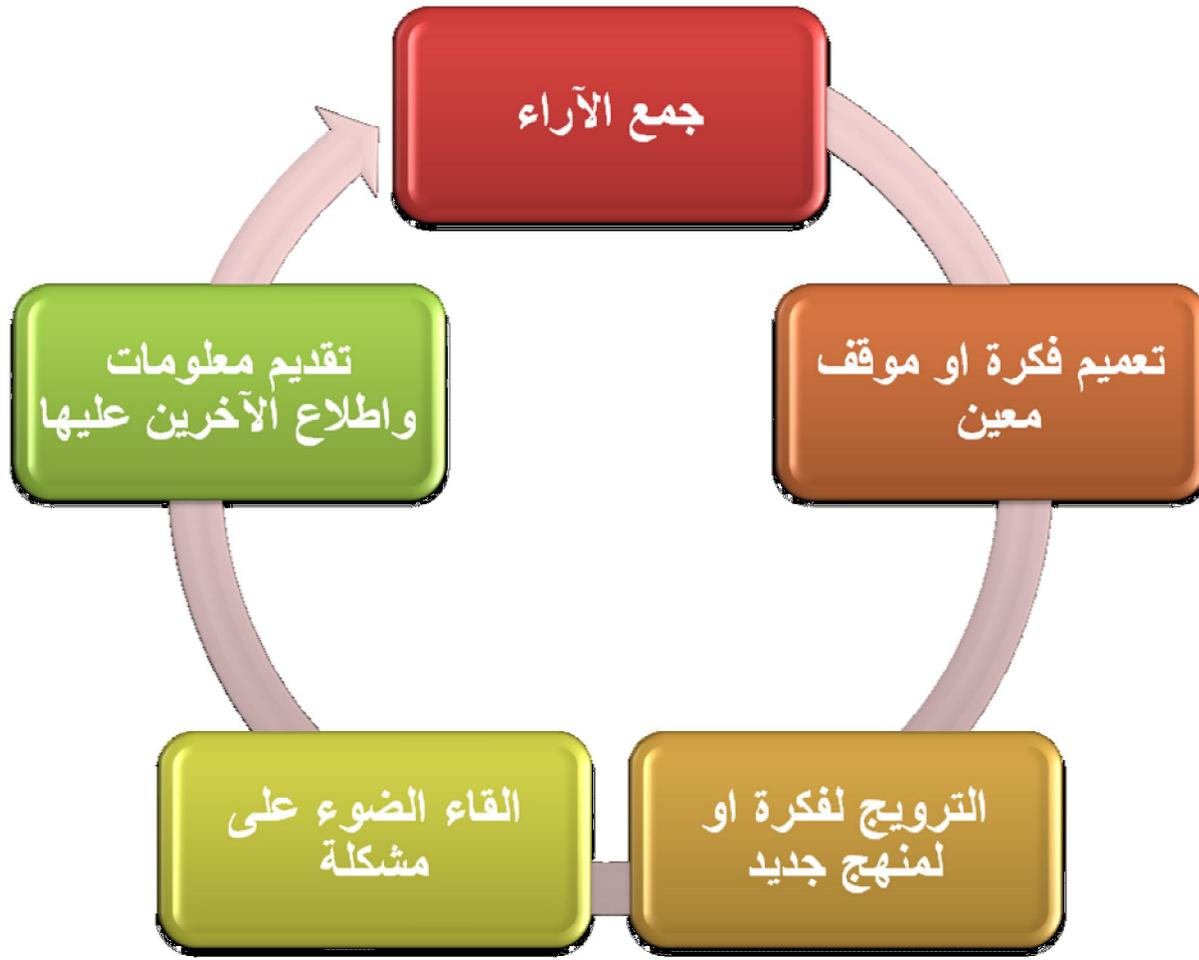
الأشكال المختلفة للعروض التقديمية

مثال 2 العروض التقديمية التي تهدف الى الترويج لمعلومات معينة
مقدمة : توضيح الغرض من العرض التقديمي والنتج الذي يمكن ان يعود
على الجمهور من جراء الاستماع اليه
العرض لمعلومات تتعلق بملازمات تتعلق بموضوع العرض
وصف مبسط للمعلومات الجديدة المطروحة ليكون بمثابة الاطار العام للعمل
الذي سيساعد الجمهور على تقبل واستيعاب المعلومات المقدمة
استعراض اخر للمعلومات ، مدعما هذه المرة بمزيد من الادلة والتفاصيل

- الحقائق
- النماذج والامثلة
- المقارنات
- الاحصائيات
- آراء لخبراء ومتخصصين

ملخص بالمعلومات والآراء يوضح انعكاسات هذه الفكرة الجديدة

تتلخص العروض التقديمية في خمس نماذج



نواع الجماعات والطريقة المثلى لفهمهم

9

النمط الاول : ينطبق تماما على الشخص الذى يهوى التعامل مع النظريات المختبر

سمات الشخصية

يكون حديثه متريثا ولكنة ممتعا فى ذات الوقت

يكون بطيء الحركة ولكنة سريع البديهة

لا يسعى لاستخدام العين كوسيلة من وسائل الاتصال

يعمل جاهدا على استخلاص المعلومات الجديدة من بالفعل فى الوقت الراهن
المعلومات الموجودة

شعاره فى الحياة "لن يختلف اليوم كثيرا عن سابقه"

نواع الجماعات والطريقة المثلى لفهمهم

10

طريقة تعامل النمط
الأول مع الآخرين

تجنب استخدام العين
كوسيلة من وسائل
الاتصال

التحدث ببطء وتريث

نواع الجماعات والطريقة المثلى لفهمهم

11

النمط الثاني ينطبق على الشخص الذي يتعلم دائما من الادلة والبراهين

سمات الشخصية

يكون حديثة متريثا مع وجود عدد محدود من التغيرات في نبرة الصوت او تعبيرات الوجه

قليل الحركة

قليل الكلام

شعاره في الحياة "سيكون العالم افضل"

نواع الجماعات والطريقة المثلى لفهمهم

12

طريقة تعامل النمط
الثالث مع الآخرين

تجنب الأحاديث
الجانبية

استخدام لغة الحوار
السريعة

خصائص العرض التقديمي الناجح

13

وضع مخطط توضيحي للموضوعات التي سوف يتم عرضها

تهيئة الحالة المزاجية للحاضرين

تعزيز الثقة المتبادلة

الوقوف على توقعات واستنتاجات الحاضرين

استخدام أسلوب ربط المعلومات و تلخيص رسالة العرض التقديمي

أساليب جذب الانتباه



مهارات المدرب

المهارات القيادية والتحفيز

الإمام التام
بأساليب وفنون
التدريب وطرقه



السلوك المحترف -
الشعور الإيجابي
نحو المهنة
والمشاركين

الكفاءة التامة عن
موضوع التدريب

بناء علاقات طيبة
مع المشاركين

المدرّب



أخطاء المدرب

4

التحدث نظريا

الاعتماد على الكلام فقط

لايشجع المناقشة

النظر للاوراق

لايتحرك من مكانه

أخطاء المدرب

5

اهمال اهتمامات المشاركين

فقدان التسلسل في الموضوع

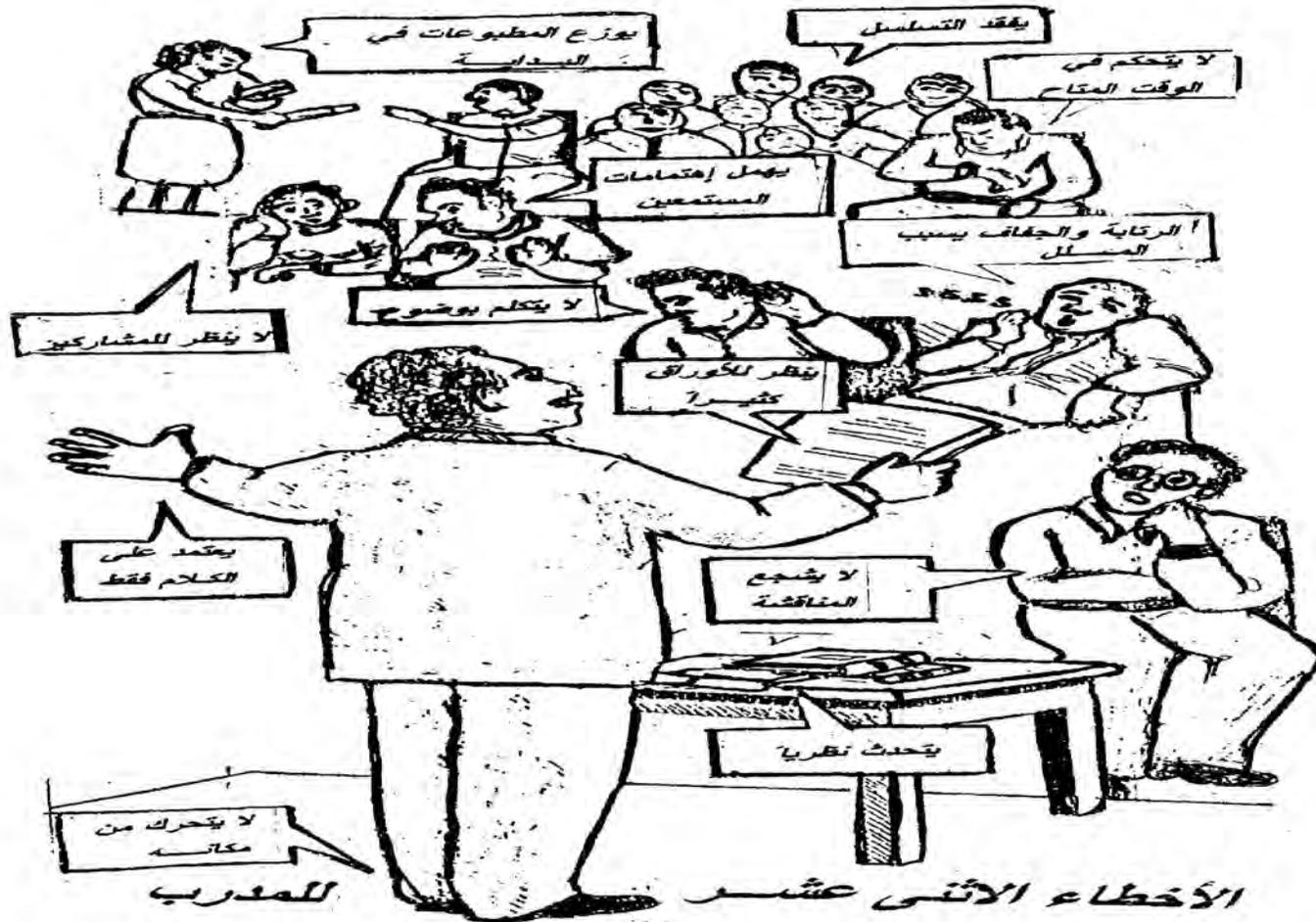
لا يتحكم في الوقت المتاح

لا ينظر للمشاركين

يوزع المطبوعات اثناء التدريب

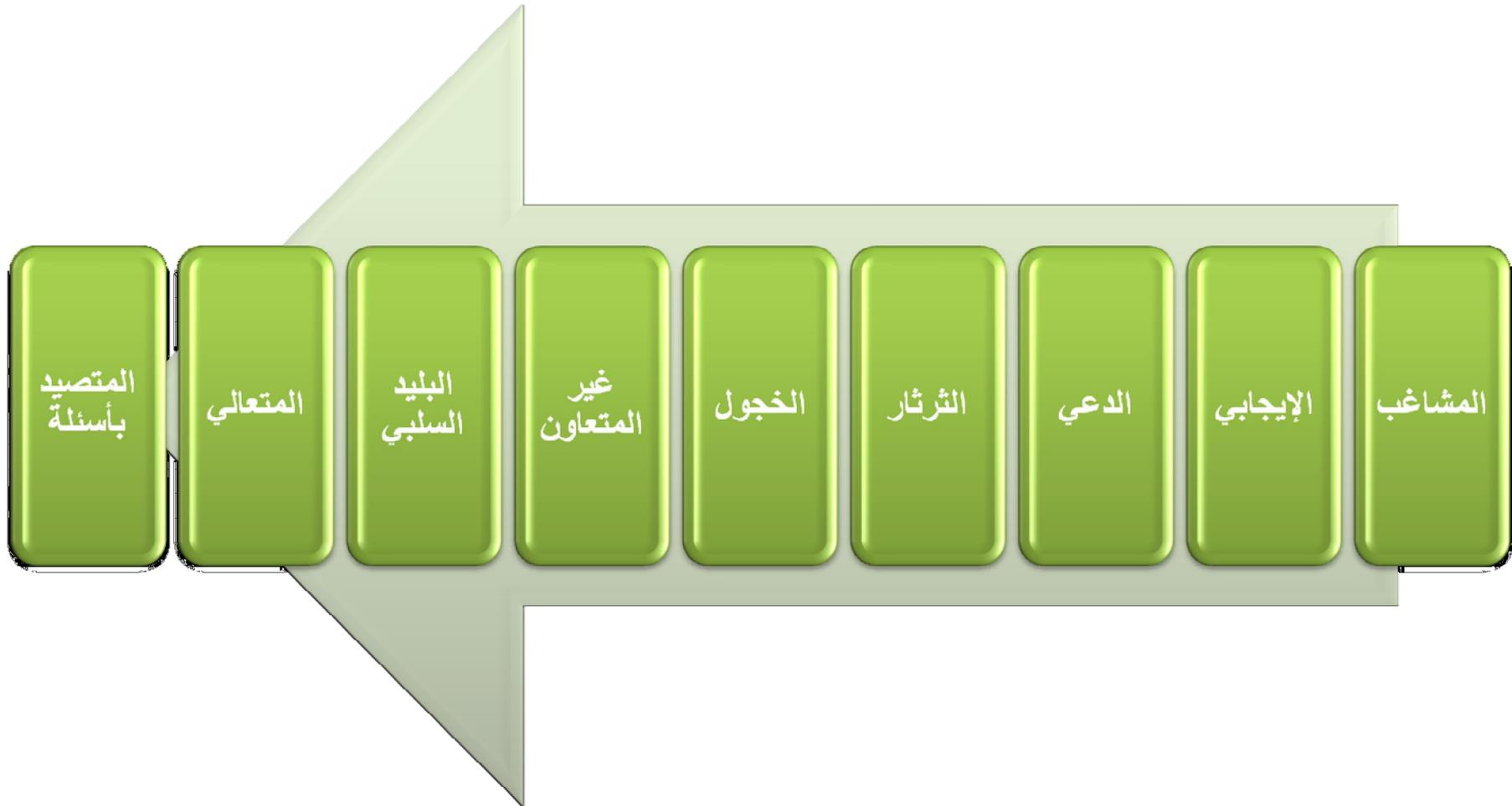
أخطاء المدرب

6



أنماط المشاركين

7



• التعرف عليه

طريقة جلوسه غير مناسبة

ردود أفعاله مبالغ فيها بغرض جذب انتباه المشاركين
يدخل في مناقشات وجدل مع المدرب والآخرين

• التعامل معه

– الهدوء

عدم الدخول في مجادلات معه بصورة ثنائية

– إذا تمادى يتركه للوصول لموقف أحق ثم يتركه
للمشاركين

• التعرف عليه

– الاهتمام

– السمع والانصات

متحمش ويشارك في المناقشات

التعامل معه

استخدامه للمساعدة في سير المناقشات

الإشتراك والمساهمة الفعالة لتحقيق الحيوية المطلوبة

- التعرف عليه
- يزعم العلم بكل شئ
- يتحدث كثيرا
- يستخدم مصادر ومبررات ضعيفة في الحوار
- التعامل معه
- لا يسمح له بالسيطرة على المناقشة
- طلب المصادر والمبررات وخاصة عندما تكون خاطئة

• التعرف عليه

يأخذ وقتا طويلا في الحديث
طريقة حديثة مملة ومستفيضة
لإيراعي الوقت أو الآخرين

• التعامل معه

مقاطعته بلباقه دون حرج أمام الآخرين
تحديد زمن له

توجيه سؤال لأحد المشاركين لنقل دفة الحديث

• التعرف عليه

– لا يشارك في المناقشات

– ضعيف الثقة بالنفس

صوته غالبا منخفض وغير واضح

• التعامل معه

تركه في البداية دون مواحهة

– سؤاله أسئلة سهلة لتشجيعه

شرح وجهة نظره اذا تعثر

غير المتعاون

13

• التعرف عليه

شخصية اعتراضية غير راضية

ناقض ومستاء

لا يفيد بخبراته

• التعامل معه

التعرف على معارفه وخبراته

كسب صداقته

إشعاره بالحاجة الى خبراته

البليد السلبي

14

• التعرف عليه

شعور بضعف معلوماته
لا يشارك في المناقشات
يعتذر أو يتهرب من المشاركة

• التعامل معه

اسئلة مباشرة عن عمله وخبرته
- دعوته للمساهمة بخبرته
- اشعاره بتقدير آراءه

• التعرف عليه

اشعار الآخرين أنهم أقل منه ولا يهتم بوجهات نظرهم
يستخدم مصطلحات ومعلومات صعبة
صعوبة فهم المشاركين له

• التعامل معه

– عدم انتقاده

– الصبر عليه

جذب انتباهه والاستفادة من ملاحظاته وتوضيحها

المتصيد بأسئلة

16

• التعرف عليه

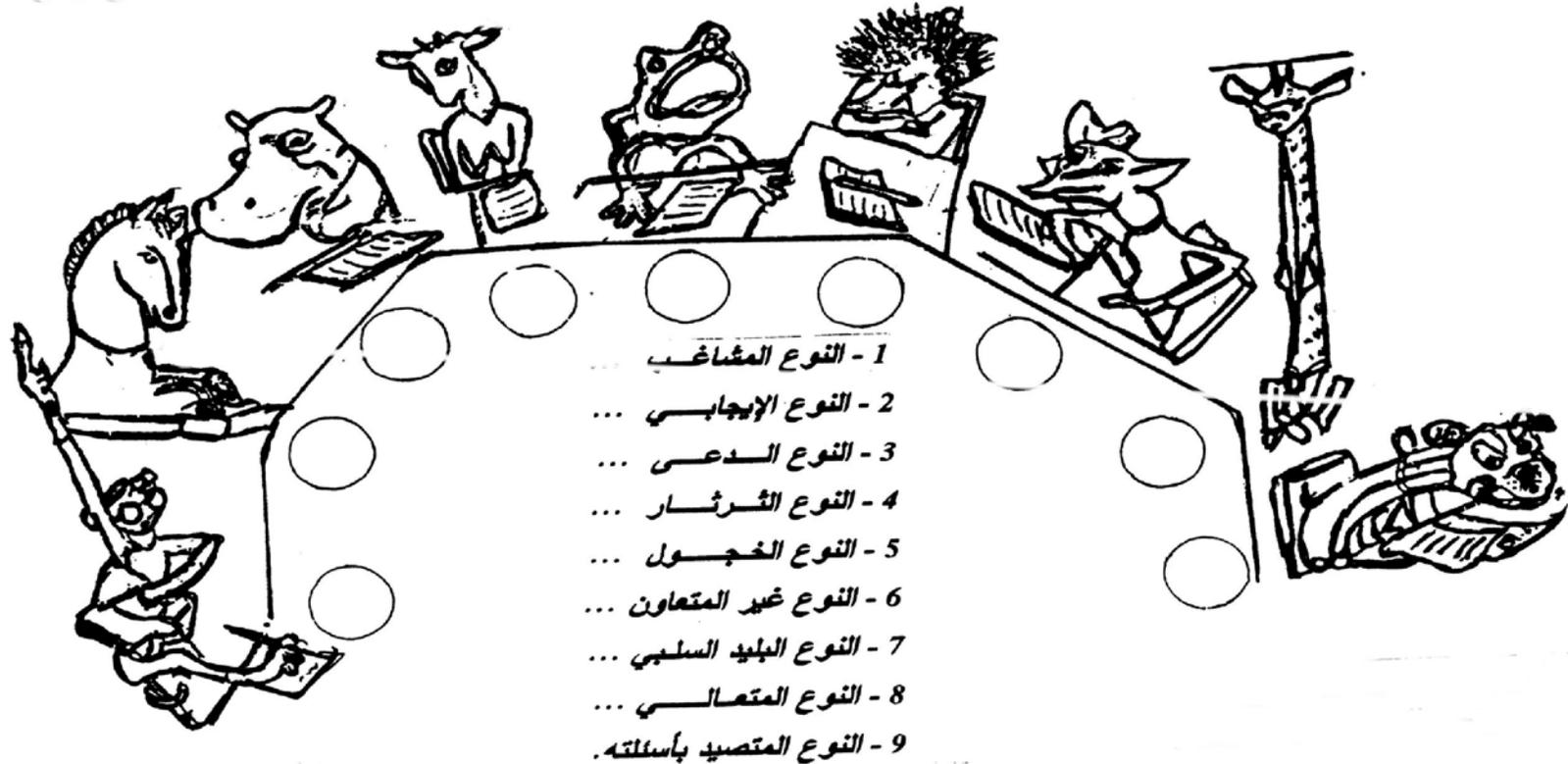
نصب الفخاخ للمدرب بتوجيه أسئلة صعبة
محاولة إحراج المدرب
أسئلته في النقاط التي يفهمها

• التعامل معه

عدم الاندفاع في الاجابة على أسئلته
تحويلها الى مناقشات إذا كانت مفيدة
ترك المجموعة تتعامل معه

أنواع المشاركين في التدريب

17



أنواع المشاركين في التدريب

ورشة عمل

الكلمة العليا لمخ التدريب

تقديم: د/عبد المحسن ابراهيم ديعم
استشاري التنمية البشرية وخبير التدريب

@IDSquare We Make You Aware

المخ الكلى والتدريب

ان المخ يتدخل في كل اوجه عمليات التعلم. فالمخ هو ذلك العضو الوحيد في الجسم الانساني الذي يمثل جهاز تشغيل المركزى لكافة أنشطة التعلم.

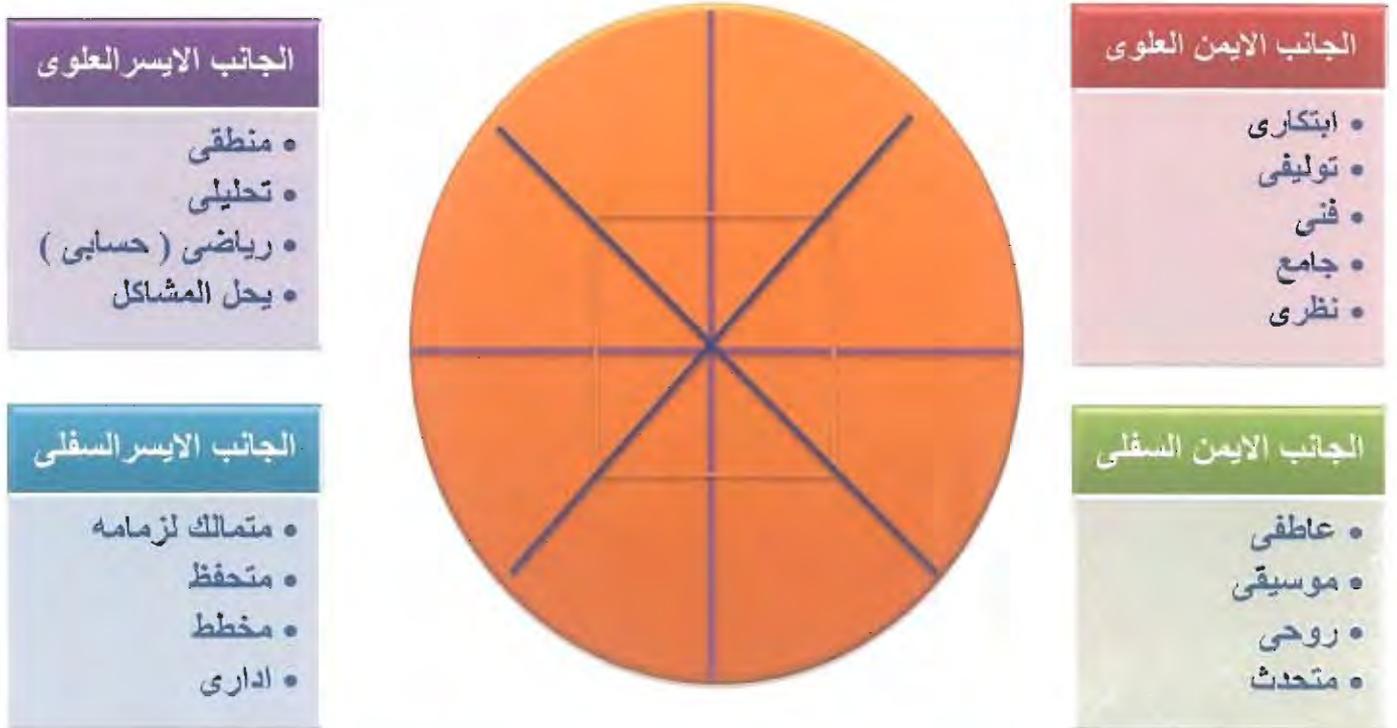
المخ المخ وعمليات التفكير

3



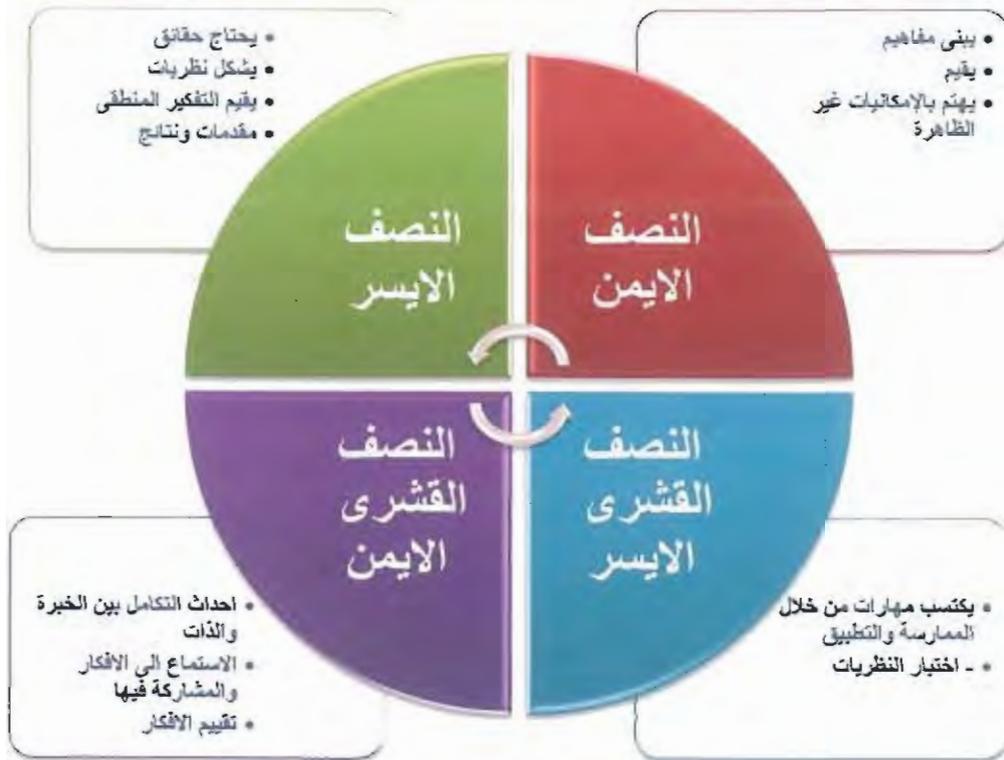
صورة جانبية شخصية لسيطرة المخ

4



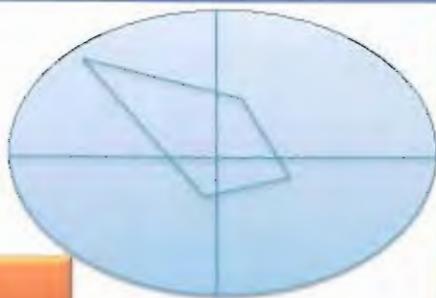
الفروق فى انماط التعلم والتدريب طبقا لتخصص اجزاء المخ

5



بعض الامثلة لسيطرة المخ لعدد من الوظائف

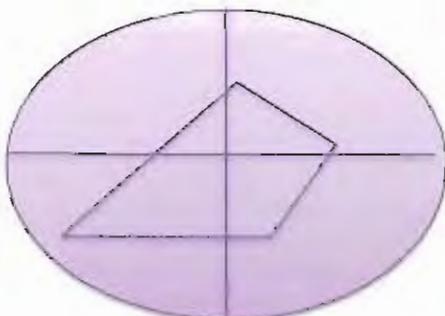
6



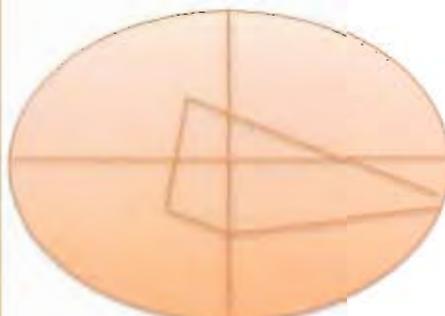
المهندسون



مديرو المبيعات



مديرو التسويق



المعرضات

عالي التكنولوجيا - رشيد - حقائق
مهندسون - اطباء - محامون
رجال بنوك



خيالى-مخاطر-
كتاب مسرحيون
فنانون - مدربون
- منظمون
مبتكرون

جدارة وصلاحيه - قلق - متحفظ
مديرون- مخططون- منظم
تفصيلي

ممرضات - مدرسون
عمال- اجتماعيون-
موسيقى - عاطفي

والآن
ما هو توقع حضرتكم للشكل المتوقع
للقائم بالعمل القضائي؟

وهل يمكن وضع معيار سيطرة المخ
ضمن معايير اختيار رجل القضاء؟

ابتكاري
توليقي
فني
جامع
نظري



منطقي
تحليلي
رياضي (حسابي)
يحل المشاكل

متمالك لزماته
متحفظ
مخطط
اداري

مستمع
موسيقى
روحي
متحدث

التواصل بين اجزاء المخ المطلوب في البرامج التدريبية الناجحة

الجانب الايسر من المخ :
- يجمع الحقائق عن المشاركين
- يحلل اوجه التشابه والاختلاف
- يعمل من خلال التخطيط
- يقيس النتائج
- يوفر متطلبات المعرفة والادراك

الجانب الايمن من المخ :
- يضع صورة جمالية لتصميم التعلم
- يتعامل مع مدخلات التعلم المرئية
- يوفر الشكل الجمالي في التعلم
- يقوم بالتعلم القائم على اساس الخبرة
والاكتشاف

الجانب القشري الايسر :
- يضع خطة للتواصل
- ينظم مواد التعلم
- يعد الاعداد الجيد للتنفيذ
- يوفر الممارسة والتطبيق
- يراجع التصميم لأغراض الملائمة
والاكتمال

الجانب القشري الايمن :
- يتوقع كيفية واحساس المشاركين .
- يوفر مناخ التعلم المطلوب .
- يبرمج النواحي غير اللفظية في عملية
التعلم .

وختاماً لهذا الجزء
نعرض ملخصاً بالطرق التي يمكن ان تسهم بها
تكنولوجيا سيطرة المخ في فاعلية التدريب

ملخص

	يحسن ارتباط عوائد التعلم مع اهداف البرنامج
	اكثر متعة للمشاركين
	اكثر تأثيرا
	يوفر فرصة للتعلم بالاستكشاف
	يدعم مهارات الاتصال
	يدعم بشكل ايجابي
	يقلل من تعب المتدرب
	يشجع المشاركة من المتدربين
	حساس في التعامل مع المتدربين
	يميط اللثام عن جذور التبرم ولضيق الشخصي والفوضى والتأجيل والتسويف

ورشة عمل

التغذية الراجعة

تقديم: د/عبد المحسن ابراهيم ديعم
استشاري التنمية البشرية وخبير التدريب

@ iDsquare We Make You Aware

معنى التغذية الراجعة "Feedback"

- يقول "كيرك باترك" Kirk Patrick , 1979 انه عند التغذية الراجعة يجب الاهتمام بثلاثة جوانب :
- 1- رد الفعل : ويقصد به طبيعة الاستجابات اللفظية وغير اللفظية للمتدربين اثناء التدريب. ومدى مشاركتهم وتفاعلهم اثناء التدريب .
 - 2- التعلم : ويعنى المبادئ والحقائق والاساليب التي عرفها المتعلم وعرفها جيدا.
 - 3- السلوك : ويعنى مدى ما أحدثه التدريب من تغيير مباشر في السلوك .

التغذية الراجعة

3

1- ما أهمية التغذية الراجعة في عملية التعلم والتدريب؟

2- الأساس السيكولوجي والمعرفي للتغذية الراجعة.

3- أهمية التغذية الراجعة في تقييم الأداء.

4- التغذية الراجعة وعلاقتها بتعديل الأداء – الأساس الفسيولوجي للعملية.

4

أنواع التغذية الراجعة

1- التغذية الراجعة من المتدربين إلى المدرب

5



وفي الحالة (ب) يجب عليك كمدرب ان تتبع الاتى:

6



انظر الى النموذج (1)

2- التغذية الراجعة من المدرب الى المتدربين

“ يجب ان نتعلم من اخطاء الآخرين، ليس من المحتمل ان تعيش الى وقت ترتكبها جميعاً بنفسك”
(سام لنفسون)

أ- تغذية راجعة سلبية

عندما تقدم تغذية راجعة سلبية يجب اتباع الاتي :

كن محدداً، اخبرهم كم عدد المرات التي لاحظت فيها المشكلة.

ركز على الموضوع لا الشخص ولا تأخذ النقد او الاعتراض بشكل شخصي .

قدم التغذية الراجعة على افراد.

كيف نقوم بتنفيذ برامج التقويم

17

6- التخطيط لدروس
المراجعة عقب عمليات
التقويم وتحديد الأهداف
التي انضج من التقويم
عدم تحققها وإعادتها
باستخدام استراتيجيات
تدريس جديدة

5- دراسة النتائج
وتقسيم التلاميذ وفقاً
لمعايير معينة

4- تحليل نتائج التقويم

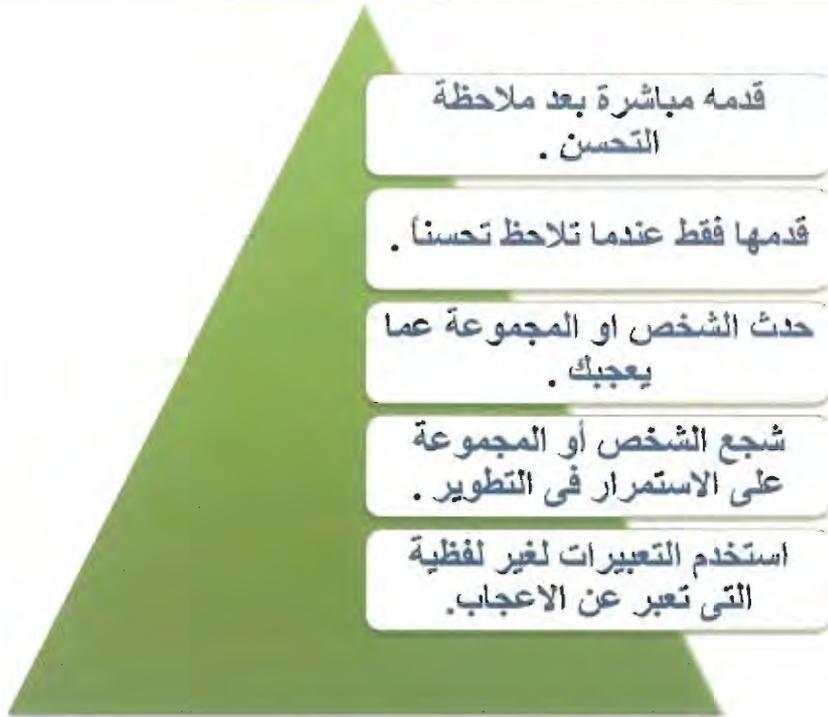
3- تنفيذ التقويم في
موعدته بعد استيفاء
الشروط المحددة لتطبيقه

2- اختيار أسلوب
التقويم المناسب وتحديد
أدواته اللازمة

1- تحديد أهداف الجزء
الذي ستم عملية التقويم
فيه

ب- التغذية الراجعة الايجابية

9



ارجو تطبيق النموذج رقم (2)

اساليب الحصول على التغذية الراجعة

10

هناك اربعة مستويات متمسلة في عملية التغذية الرجعة:

1- المستوى الاول: رد الفعل ويعنى التقييم الشفهي والمكتوب للمتدربين في نهاية الدورة.

2- المستوى الثاني: التعلم ويعنى فهم المتدرب لمبادئ التعلم اساسية.

3- المستوى الثالث: السلوك ملاحظة تطبيق المهارات في مجال العمل.

4- المستوى الرابع: النتائج وتعنى التحسن في الاداء.

1- المستوى الاول: رد الفعل تجاه التدريب

11

صمم نموذج لقياس رد الفعل يعبئه المشاركون في نهاية الدورة (مثل نموذج 2و1)

دع فرصة للمتدربين يعلقون على احوال التدريب والمحتويات.

خصص بعض الوقت لتعبئة نماذج التقييم مع الحرص على ان يكون التقييم بعد اليوم التدريبي او بعد نهاية الدورة مباشرة.

2- المستوى الثاني: الفهم

12

ويهتم هذا المستوى بتغيير وتعديل الاتجاهات والمهارات والمعرفة:

استعمل اختبارات قبل الدورة لمعرفة مستوى المهارات، وإذا كان هناك مستوى من الصعوبة في تحقيق هذا فيمكن الاستعانة بأسلوب الاسئلة المفتوحة حول المهارة المراد التدريب عليها حتى تعرف مستوى معرفة المتدربين حول هذه المهارة. مثل ماذا تعرف عن

صمم اختبار بعد الدورة لمعرفة المستويات الجديدة للمهارات والمعرفة والاتجاهات .

تأكد من ان المشاركين ينظرون الى هذه الاختبارات على انها تقييم للتدريب وليس المتدرب .

3- المستوى الثالث: تغيير السلوك

13

وتهدف هذه الخطوة من التغذية الراجعة الى تحديد مدى استفادة المتدربين من التدريب وعادة تتم بعد ستة اشهر من التدريب، ويتم من خلال ملاحظة اعضاء النيابة العامة من تطور في الاداء:

- ويكون التقييم هنا من خلال تقارير الرؤساء ومعرفة نقاط الضعف والقوة للاهتمام بها في الدورات القادمة .

- كما يكون التقييم ايضا من خلال المتدربين واعطاء مقترحات للتعديل والتطوير ، وقد تكون هذه الخطوة غاية في الاهمية حيث يضع المتدرب تصوره في التطوير دون اى حساسية .

4- المستوى الرابع: تحقيق نتائج قابلة للقياس

14

والسؤال الرئيسي لهذا المستوى من التقييم هو : هل تم حل المشكلة او سد الفجوة وتهتم هذه الخطوة باجابة على الاسئلة التالية:

مستوى التحسن

انخفاض عدد الاخطاء

السرعة

تقليل الشكاوى

ورشة عمل

نظريات التعلم وعلاقتها بالأسلوب الأمثل للتدريب

تقديم: د/عبد المحسن إبراهيم ديقم
استشاري التنمية البشرية وخبير التدريب

@ iDsquare We Make You Aware

نظريات التعلم

2

هناك العديد من النظريات التي تتعرض الى حدوث عملية التعلم لكل منها وجهة نظرها او اتجاهاتها بخصوص الكائن البشري، وفيما يلي نعرض لعدد من نظريات التعلم وذلك باعتبارها اساس فهم كيفية تعلم البشر

وفقا لهذه المصنوفة هناك اربع مجالات حاكمة تميز المدرب المحترف يلزم الامر فيها توازن مستمر وهذه المجالات الاربعة:

- **المحتوى:** من البسيط الى المعقد والمكثف
- **انماط المتدربين في التعلم:** من الاعتماد على المدرب الى الاستقلالية شبه التامة عنه
- **مجال التدريب:** من المعارف المباشرة الى المهارات الحركية
- **اهتمامات المدرب:** من التركيز على المتدربين الى التركيز على نفسه (الذات)

المدرب واللامدرب

والمعيار النهائي بين المدرب واللامدرب يكمن في مدى توفر القدرة على احداث التوازن المستمر بين متناقضات الموقف التدريبي:

- عمق المادة التدريبية وصعوبتها من ناحية، والوقت المخصص لها والمشاركين من ناحية
- الرغبة في الطرح من قبل المدرب من ناحية، والرغبة في التساؤل والاستفسار
- التركيز على الجانب الموضوعي في الموقف التدريبي من ناحية، والتركيز على رغبة المتدربين واهتماماتهم
- التوازن بين رغبة كل من المدرب والمتدرب في الاعتماد على الطرف الآخر والاستقلال عنه
- التوازن بين الاسلوب الذي يتبعه المدرب في توصيل المادة التدريبية والاسلوب الذي يقضه المتدرب
- التوازن بين التحصيل المعرفي والتحصيل المهاري

النظرية السلوكية

وهذه النظرية تساوى بين الانسان والآلة، هناك مدخل يتم استخدامه (حافز او مثير) ويتم التحكم فيه (كيفية تشغيل المدخل) وهناك مخرج او نتائج (استجابة) وعلى هذا فان الغرض من التعلم هو (احداث) السلوكيات المطلوبة اى كيف على الفرد ان يؤدي عمله؟ وهذا ما يطلق عليه نظرية المثير والاستجابة Stimulus – Response

النظرية المعرفية

وتتعامل هذه النظرية مع الانسان وعلاقته بالمخ وذلك من حيث ان الذى يفصل بين الانسان وغيره من الكائنات الحية هو قدرته على التفكير بشكل جوهري مع قدرته على حل المشاكل.

وترى هذه النظرية ان الغرض من التعلم هو توجيهه (وقيادة) المخ لكي يفكر ويحل المشاكل.

أنماط التعلم : 1- التعلم الإرتباطى

5

يهتم التعلم الارتباطى بالقدرة على استدعاء المعلومات من خلال ارتباطها ببعض المواقف والأحداث.

ومن الجوانب الهامة فى التعلم الارتباطى ما يسمى بالتعزيز، أى الاستجابة الصحيحة أو السلوك المرغوب فيه الذى يتم تعزيزه لزيادة فرص تكراره، ويكون التعزيز هنا بأى شكل سواء على المستوى اللفظى أو التقديرى.

أنماط التعلم : 2- التعلم بالممارسة

6

يعنى التعلم بالممارسة تدريب المتدرب بشكل اجرائى على العمل من خلال ممارسة العمل او من خلال اساليب النمذجة ويحتاج هذا الاسلوب مستوى من الدافعية من المتدربين لنجاحه.

أنماط التّعلم : 3- التّعلم المعرفى الاستكشافى

7

وهو احد اساليب التّعلم التى تقوم على الفكر والفهم، حيث يتوقع من المتدرب ان يبدى قدرا معيناً من الذكاء فى تعلّمه أى منهج تدريبي.

وهنا يقوم المدرب بتحفيز المتدربين على التفكير والمناقشة والنقد، فان هذا النوع يمثل تحدى للفكر لانه يتضمن المزج بين عمليات التسبب الاستنباطى والاستقرائى.

أنماط التّعلم : 4- التّعلم الادراكى

8

يهتم هذا النوع من التّعلم بتدريب المتدربين على المحاولة والخطأ من خلال اسلوب العصف الذهنى

التعلم خليط معقد من الذكاء والدافعية والعوامل النفسية والاجتماعية

كل انواع التعلم - الفنية والعقلية والسلوكية - تنتج تنمية ذاتية حيث انها تتكامل وتتفاعل مع بعضها البعض

هناك فروق فردية في التعلم لابد ان تراعى وقد تسبب هذه الفروق بعض المشكلات من اهمها:

- اختلاف مستوى الدافعية
- اختلاف مستوى الفهم
- مستوى الممارسة

الانماط الفكرية للمتدربين: 1- المنفتح على الخبرة



الانماط الفكرية للمتدربين: 4 - المعتمد على التفكير

13

نقاط الضعف

قد يبالغ في التحليل

قد يبدو وكأنه حاسب آلي

قد يتجاهل امكانية الحلول الوسط

قد يبدي برود وعدم اهتمام بالحالات الإنسانية

نقاط القوة

تحليلي

موضوعي

يقع الآخرين بالعقل والمنطق

ثابت

غير شخصي

يعتمد على المنطق

ورشة عمل

وسائل العرض

تقديم: د/عبد المحسن إبراهيم ديعم
استشاري التنمية البشرية وخبير التدريب

@ IDSquare We Make You Aware

تشتمل هذه المحاضرة على النقاط الآتية:

- ✓ مقدمة عن أركان الاتصال .. وعوائقه.
- ✓ معنى الوسيلة التعليمية .. وقدم استخدامها.
- ✓ أنواع الوسائل التوضيحية.
- ✓ وللشعر والمثل كلمة .
- ✓ أهمية إلقاء المعلومات بطريقة مرئية.
- ✓ عرض لكل وسيلة على حدة.
- ✓ القواعد العامة لاستخدام الوسائل التعليمية.
- ✓ نموذج تطبيقي.

أولاً: أركان الاتصال.. وعوائقه

الاتصال في التعليم لا بد له

- من **مرسل** وهو المعلم
- ومن **مستقبل** وهو المتعلم
- و**رسالة** وهي الموضوع أو المادة
- و**قناة الاتصال** وهي الوسيلة التعليمية
- و**التغذية الراجعة** وهي المعلومات

أما عوائق الاتصال في التعليم فهي

الإغراق في
اللفظية الزائدة

فهم الفكرة
بصورة مغايرة

شرود الذهن

أحلام اليقظة

قصور الإدراك
الحسي

ضعف الدافعية
للتعلم

وللتغلب على هذه العوائق كان من الضروري جدًا الاهتمام بالوسيلة التعليمية واستخدامها ، وطريقة اختيارها.

ثانيا: معنى الوسيلة التعليمية .. وقدم استخدامها

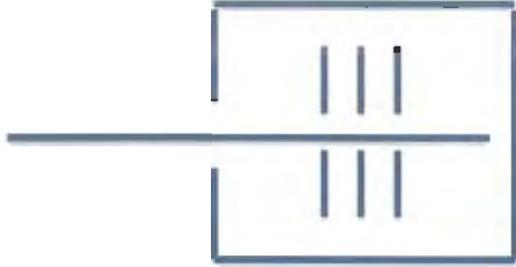
هي أداة أو جهاز أو حركة تساعد المعلم على إيصال المعلومة إلى ذهن المتعلم وتزويده بخبرة أو أكثر دون عناء أو تعب .

والناس في كل شؤون حياتهم يستخدمون وسائل الإيضاح لتقريب الأفكار والمفاهيم ولتوضيح ما يريدون إيصاله إلى مستمعهم.

وقد تطورت من رسومات الإنسان الحجري على الكهوف وصولا إلى استخدام التقنية الحديثة التي على رأسها الحاسوب والأجهزة السمعية والبصرية واللوحات بمختلف أنواعها والسبورات وغير ذلك من وسائل الإيضاح .

إذا فالوسائل التعليمية موجودة منذ القدم ولكن الإنسان كان يستخدمها دون برمجة وكانت وليدة اللحظة والموقف.

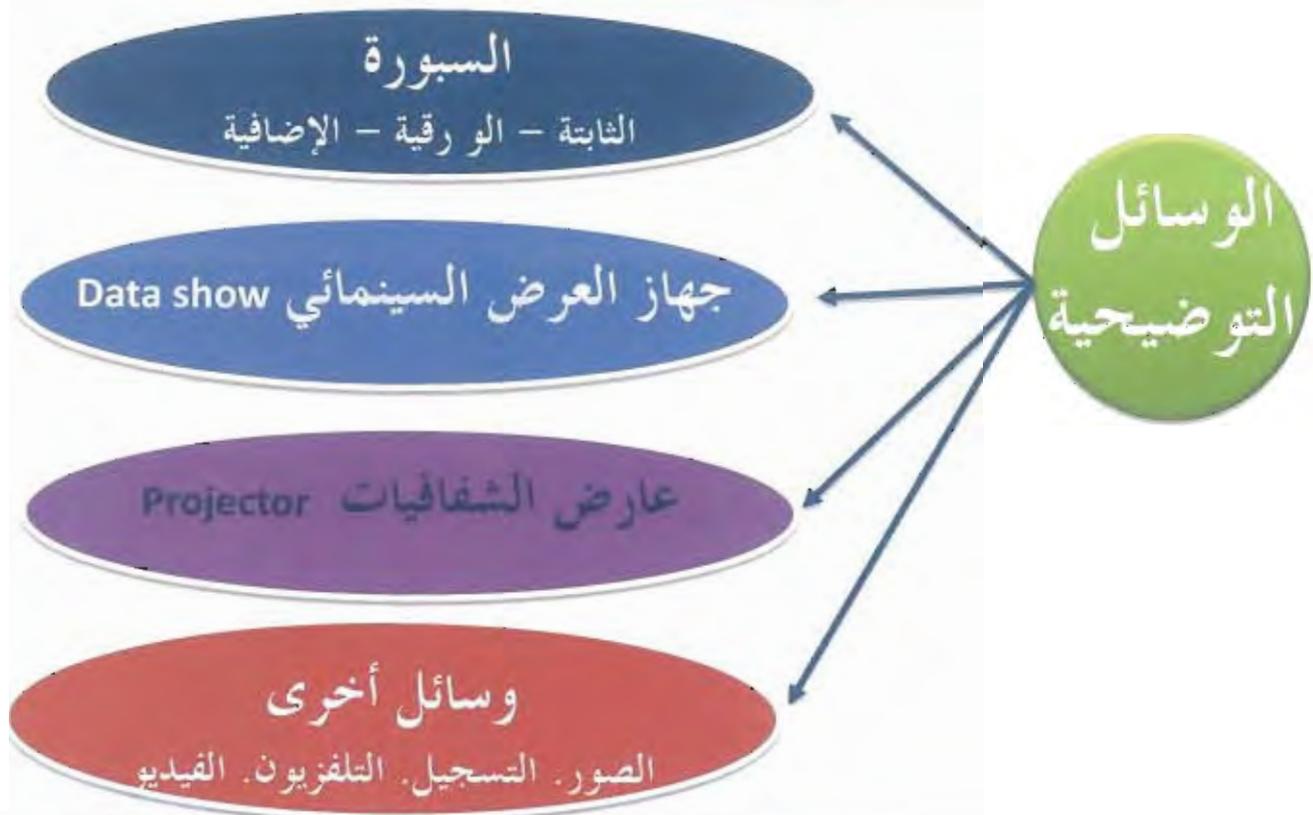
مثال من السنة النبوية



- "أخرج البخاري في صحيحة عن عبد الله بن مسعود رضي الله عنه قال: **خط النبي خطأ مربعاً، وخط خطأ في الوسط خارجاً منه، وخط خطاً صغاراً** وقال: هذا الإنسان، وهذا **أجله محيط به، أو قد أحاط به، وهذا الذي خارج منه أمله، وهذه الخطط الصغار الأعراض، فإن أخطأه هذا فمشه هذا "**

مثال من الحياة البدائية

وقد استخدمت وسائل الاتصال التقليدية المحلية بنجاح في تحقيق التغيير عن طريق الدعوة لقضايا التنمية الريفية التي تهتم النساء . فقد استخدمت هذه الوسائل، على سبيل المثال للتأثير على المواقف والمعتقدات الخاصة بحجم الأسرة، والحد من حالات الحمل في مرحلة المراهقة، ومكافحة أشكال التشرد والجنوح، والتوعية بنقص المناعة المكتسب / مرض الايدز.



والشعر كلمة

لابد من دعم المعلم درسه
صور تبين أو شريط ناطق
وكذا الشفافيات فهي وسيلة
ولقد جمعت لك الوسائل كلها
فإذا بحثت وجدت لها كآزاهر
فاختر لدرسك ما يناسبه وكن

بوسيلة للشرح والإيضاح
أو رسم أشكال على ألواح
مثلى لمن يسعى إلى الإفصاح
لتكون موصلة لكل نجاح
تشقى العليل بعطرها الفواح
في شرحه ذا همة وكفاح

- إنني أنسى ما أسمع .. وأتذكر ما أرى .. وأتعلم ما أفعل
- ربّ صورة أغنت عن ألف كلمة

1. جهاز العرض السينمائي: Data Show



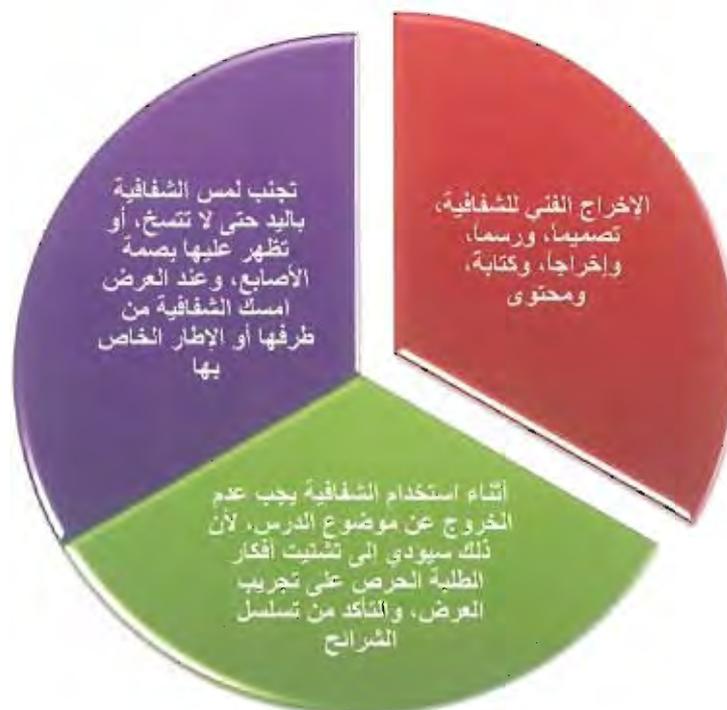


2. عارض الشفافيات: Projector





الاستخدام الفعال للشفافيات





3. السبورة

أداة مرنة
ليس لها
حدود
بالتسوية
لمختلف مواد
الدراسة
ومراحل
التعليم
ونوعياته

يستخدمها
المعلم في
تقديم فقرات
درسه
تدرجياً في
وقتها
المناسب

يسهل محو
ما عليها
وإثبات غيره
وفقاً لمتطلب
الموقف
التعليمي

اقتصادية
تتحمل لمدة
طويلة دون
تلف

يمكن بها
عرض المادة
على عدد
كبير من
الدارسين في
وقت واحد

لا تحتاج إلى
تجهيز أو
تحضير
مسبق

تجذب انتباه
المتعلم
وتعينه على
تذكر عناصر
الدرس

يشارك
التلاميذ مع
المعلم في
استخدامها

ورشة عمل

خطة الدرس

تقديم: د/سوسن مصطفى
استشاري التنمية البشرية وخبير التدريب

@IDSquare We Make You Aware

الأهداف الذكية

لعلنا نتحدث قليلاً عن الأهداف الذكية *Smart Goals* حيث أن هذه الأهداف تتلخص في هذه النقاط على النحو التالي:



تخطيط وإعداد الدروس

مفهوم التخطيط لإعداد الدروس

- عملية تحضير ذهني وكتابي يضعه المدرب بفترة كافية، ويشتمل على عناصر مختلفة لتحقيق أهداف محددة

المفهوم العام للتخطيط

- وهو أسلوب أو منهج يهدف إلى حصر الإمكانيات المادية والموارد البشرية المتوفرة ودراستها وتحديد إجراءات الاستفادة منها لتحقيق أهداف مرجوة خلال فترة زمنية محددة

أهمية التخطيط للدروس

1- يجعل عملية التدريس متقنة الأدوار وفق خطوات محددة منظمة و مترابطة الأجزاء وخالية من الارتجالية والعشوائية محققة للأهداف الجزئية

2- يجنب المعلم الكثير من المواقف الطارئة المحرجة

3- يساهم في نمو خبرات المعلم المعرفية أو المهارية

4- يساعد على رسم وتحديد أفضل الإجراءات المناسبة لتنفيذ الدروس وتقويمها

5- يعين على الاستفادة من زمن الدرس بالصورة الأمثل

أهمية التخطيط للدرس (تابع)

5

6- يسهم التخطيط في التعرف على مفردات المقررات الدراسية وتحديد جوانب القوة والضعف فيها، وتقديم المقترحات لتحسينها

7- يعين المعلم على التعرف على الأهداف العامة والخاصة وكيفية تحقيقها

8- يساعد المعلم على اختيار وسيلة التعليم المناسبة وإعدادها

أنواع التخطيط

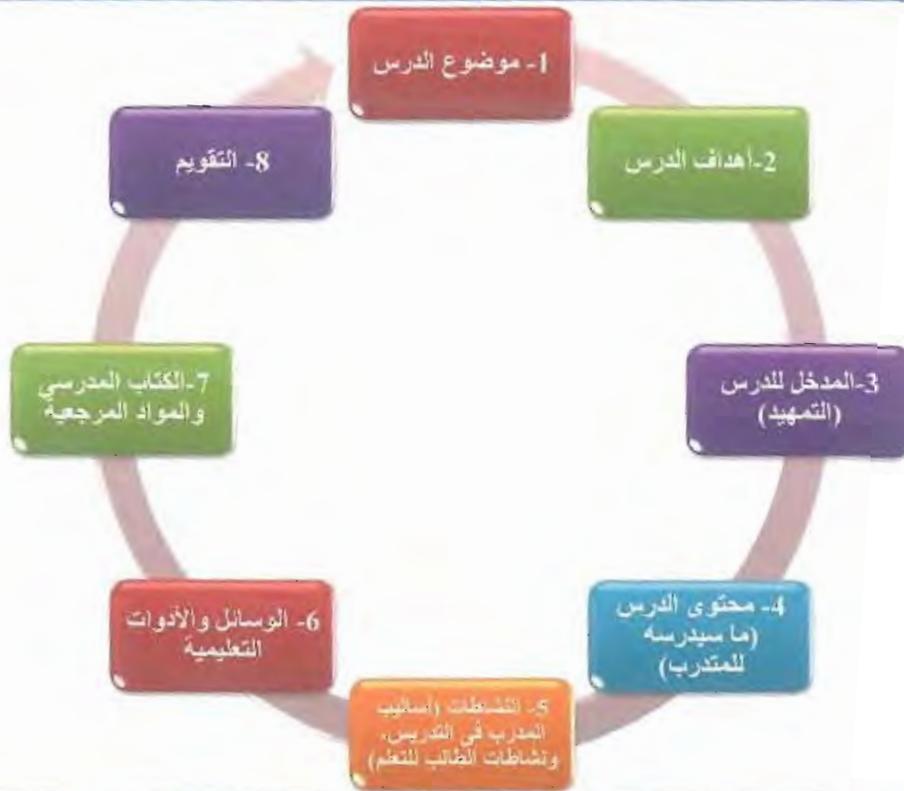
6

2- التخطيط قصير المدى: وهو التخطيط لفترة قصيرة كالتخطيط الأسبوعي أو اليومي

1- التخطيط بعيد المدى: وهو التخطيط الذي يتم لمدة طويلة كعام دراسي

العناصر الرئيسية لخطة الدرس

7



العناصر الرئيسية لخطة الدرس (تابع)

8



العناصر الرئيسية لخطة الدرس (تابع)

8

3- المدخل للدرس (التمهيد)، ومن أهم ضوابطه :

أن يكون مشوقاً
ومتنوفاً تتضح
من خلاله أهداف
الدرس وبصورة
جلية

أن يربط بين
الدرس القائم
السابق

4- محتوى الدرس (ما سيدرسه المدرس)، ومن ضوابطه :

أن يسهم في تحقيق
أهداف الدرس

أن يشمل الموضوع
بصورة متوازنة بما
يتلاءم مع زمن
المحاضرة

أن يشتمل على
موضوعات واضحة
وصحيحة (أرقام،
تواريخ، أسماء)

أن تكون عناصره
مرتبة ترتيباً منطقياً
ومستمدة من مصادر
تتسم بالثقة

أن يشتمل على جوانب
تتعلق بالقيم والمبادئ
الإسلامية

العناصر الرئيسية لخطة الدرس (تابع)

10

5- النشاطات، (أساليب المدرس في التدريس،
ونشاطات الطالب للتعليم) ومن ضوابطها :

أن تكون متنوعة فلا
تقتصر على طريقة أو
أسلوب دون آخر

أن تتسم الطرق
بالتحدي الاستقصائية
وحل المشكلات

أن تراعى الفروق
الفردية للطلاب وذات
مستويات مختلفة

أن تشتمل على نشاط
عملي في الصف

أن تكون مرتبطة
بموضوع وأهداف
الدرس

6- الوسائل والأدوات التعليمية، ومن ضوابطها :

أن تكون ملائمة
لموضوع الدرس
ولمستوى الطلاب

أن تسهم في تحقيق
أهداف الدرس
وتوضيح المحتوى
بفاعلية

أن تكون متنوعة
ومبتكرة وتشجع
الطلاب على
استخدامه

7-الكتاب الجامعي والمواد المرجعية، ومن ضوابطها:

8-التقويم:

وعلى ضوءه يتم تحديد
مدي نجاح أو فاعلية
خطة التدريس المطبقة

ومن أهم ضوابط
عملية التقويم:

- أن يكون التقويم مرتبطاً
بأهداف الدرس
- أن تكون وسائل التقويم
متنوعة (شفهي،
تحريري، موضوعي،
مكتبي)
- أن يتم التقويم من خلال
أسئلة رئيسة
- أن يقسم المعلومات
الحقائقة والمهارات
والإتجاهات

أن يستخدم الكتاب
لتنمية القدرة على
النقاش في حجرة
الصف

أن يستخدم الكتاب
الجامعي لأداء
الواجبات المنفية

أن يستخدم الكتاب في
طرق حل المشكلات،
كمتوصل لحل سؤال
هام

أن تكون القراءة
المرجعية ملائمة
لقدرات الطلاب
وأستعداداتهم

أن تكون القراءة
المرجعية موثقة
ومتصلة بأهداف
الدرس

الواجب المنزلي كجزء من التقويم

وهو تكليف المعلم للطالب بغرض تثبيت الخبرة في ذهنه وربطه بالمادة
الدراسية لوقت أطول

تنفيذ برامج التقويم :

- 1- تحديد أهداف الجزء الذي ستتم عملية التقويم فيه
- 2- اختيار أسلوب التقويم المناسب وتحديد أدواته اللازمة
- 3- تنفيذ التقويم في موعده بعد استيفاء الشروط المحددة لتطبيقه
- 4- تحليل نتائج التقويم
- 5- دراسة النتائج وتقسيم المتدربين وفقاً لمعايير معينة
- 6- التخطيط لدروس المراجعة عقب عملية التقويم وتحديد الأهداف

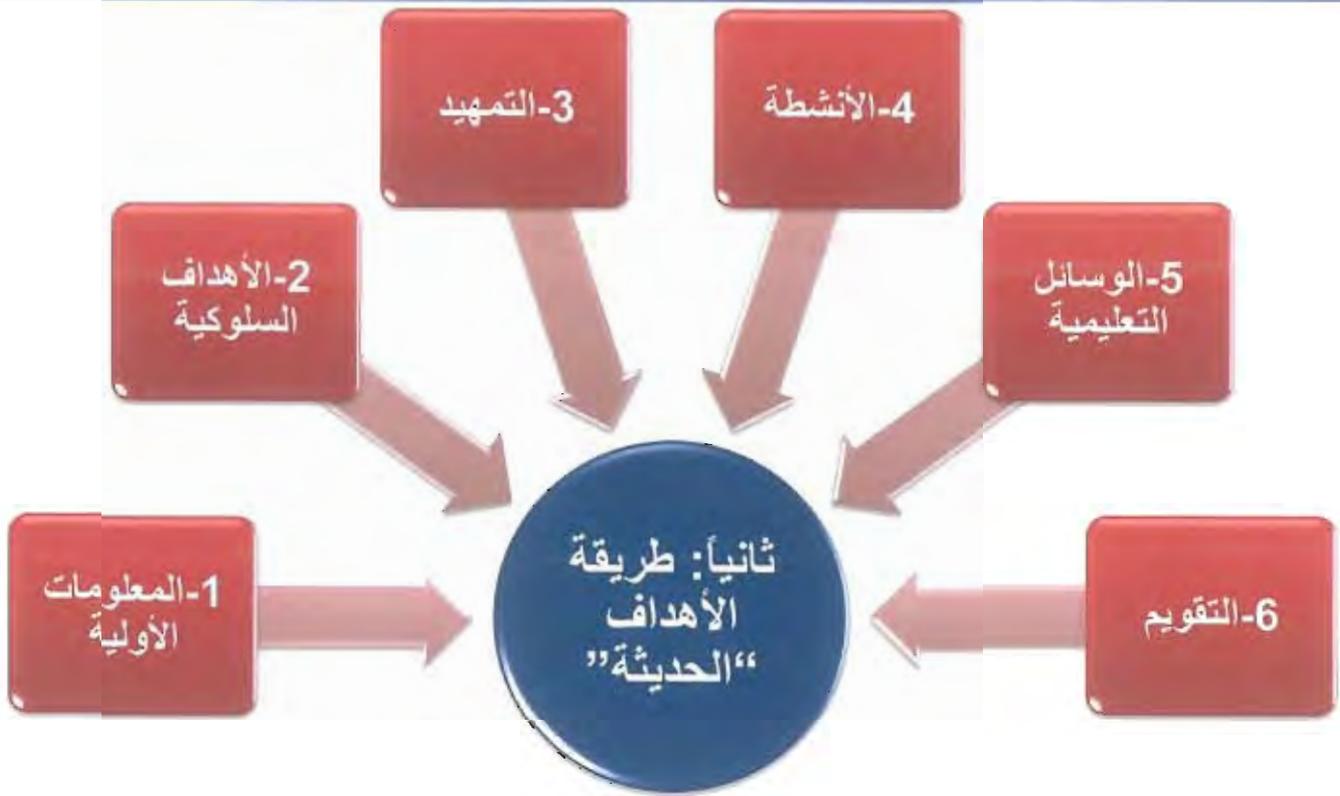
مفهوم الوحدات الدراسية

أهمية الإعداد اليومي للدروس

صفات الإعداد اليومي الناجح

العناصر التي يجب أن يشتمل عليها الإعداد اليومي





كيف نقوم بتخطيط برامج للتقويم



ورشة عمل

انماط المدربين

تقديم: د/عبد المحسن إبراهيم ديعم
استشاري التنمية البشرية وخبير التدريب

@ iDsquare We Make You Aware

المدرّب المسيطر المبهّر

2

يتمتع بقدرة فائقة على
ايجاد جسور سريعة
بينه وبين المتدربين.

يبادر بطرح مجموعة
من الأفكار أو التحديات
التي يثير اهتمامات
المتدربين.

يجيد استخدام اساليب
التدريب والتحرك في
قاعة التدريب.

يجيد استخدام التعبيرات
اللفظية وغير اللفظية.

يشعرك بإمكانية
الاعتماد عليه.

المدرّب المفكر

3



المدرّب المهرج

4





المدرّب الآلي

يستند في عرضه على
مجموعة من الادوات التدريبية
المقننة مدخلة في كافة
المحاضرات واحد ولا يتغير

يقبل القيام بالتدريب في اي
موضوع ولاي مجموعة
وباية اتعاب



فائد لحماس الطرح

العبرة في نجاح التدريب
عنده باكمال الشفافيات او
العرض

ألى في ترتيبه للامور

المدرّب المكوّكي

7



المدرّب الجليدي

8



المدرّب الملتزم

9

يقرا من المادة التدريبيّة

لا يفضل الوقوف أو الابتعاد عن منصة التقديم

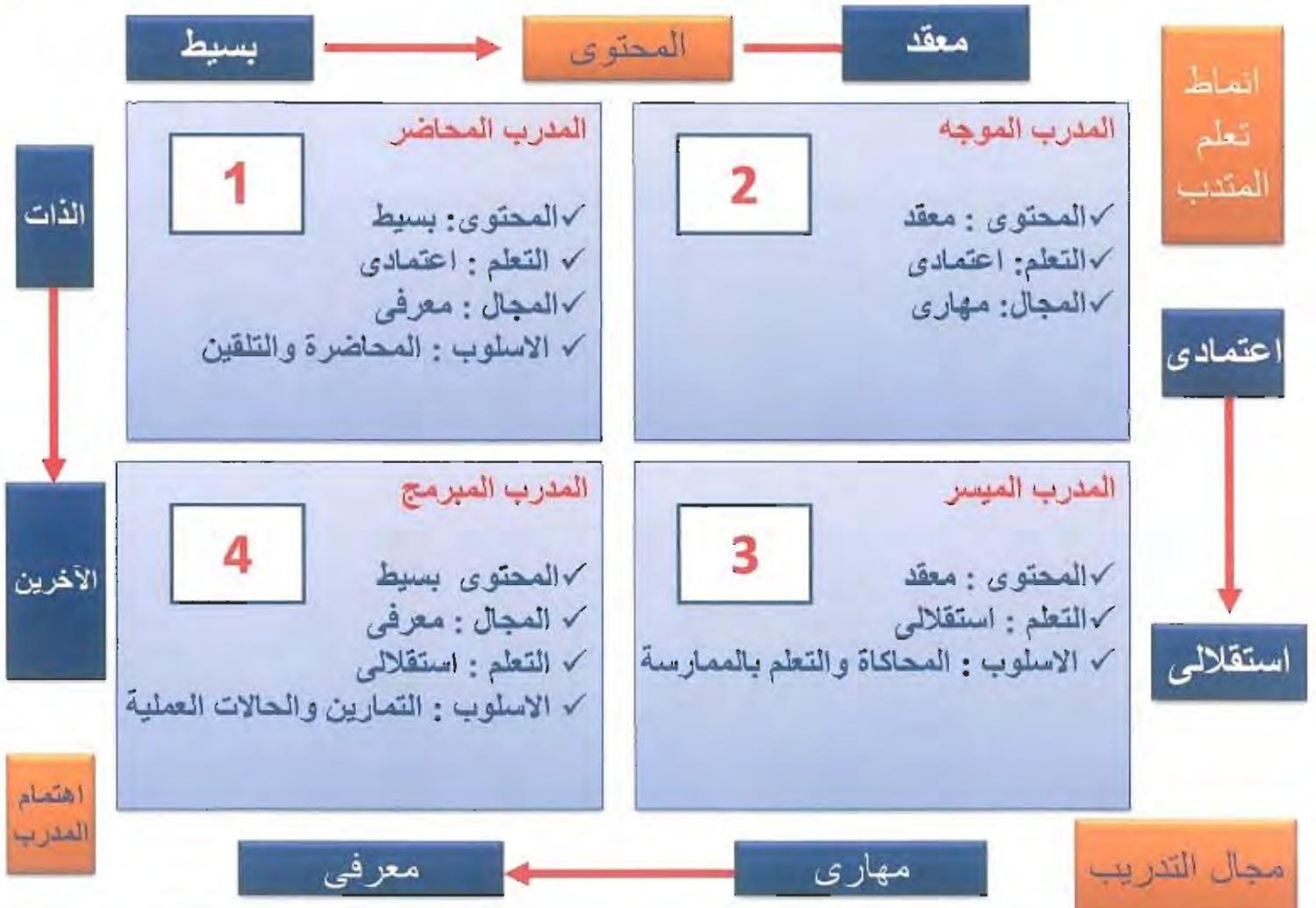
لا يستخدم أي أدوات

لا يكثر برأي وتقييم المتدربين

يتعامل مع حرفيات النصوص التدريبيّة ولا يعترف بالمرح

@ iDsquare We Make You Aware

© iDsquare 2008



@ iDsquare We Make You Aware

© iDsquare 2008