

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

المعلم المدرب

١٤٢٨هـ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المعلم المدرب

١٤٢٨هـ



أهداف البرنامج

الهدف العام:

يتوقع من المشارك في نهاية البرنامج أن يكون قادراً . بإذن الله . على توظيف أساليب التدريب في تعليم طلابه .



الأهداف التفصيلية :

١. أن يوازن المشاركون بين التدريب والتعليم.
٢. أن يوازن المشاركون بين تعليم الصغار وتعليم الكبار.
٣. أن يتعرف المشاركون على الأساليب التدريبية الممكنة استخدامها في التعليم.



مفهوم التدريب

التدريب هو عملية تسعى لتطوير العنصر البشري بتزويده بالمعلومات والمعارف اللازمة ، وتنمية قدراته ، ومهاراته .. وتعديل اتجاهاته وقناعاته ، وذلك من أجل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجه وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية بأقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد .



مفهوم التعليم

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



الفرق بين التدريب والتعليم

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

الفرق بين تعليم الصغار والكبار

وجه المقارنة	منهج تعليم الكبار (التعليم الذاتي)	منهج تعليم الصغار (التعليم اعتماداً على معلم)
شخصية المتعلم	مستقلة	تابعة
الخبرة	أحد مصادر المعرفة	مرحلة بناء الخبرة
التركيز	على المشكلة أو القضية	على المادة الدراسية
الحافز/ الدافع	داخلي / ذاتي	خارجي (ثواب/ عقاب)
جو التعليم	غير رسمي، تقدير واحترام، مشاركة وتعاون	رسمي، سلطة المعلم، جو تنافسي



الفرق بين تعليم الصغار والكبار

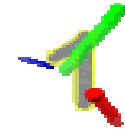
وجه المقارنة	منهج تعليم الكبار (التعليم الذاتي)	منهج تعليم الصغار (التعليم اعتماداً على معلم)
تحديد الاحتياجات	بالمشاركة	بواسطة المعلم
تحديد الأهداف والتخطيط	بالمشاركة	بواسطة المعلم
الأساليب التعليمية	تعتمد على الخبرة	تعتمد على نقل المعرفة
التقييم	بالمشاركة	بواسطة المعلم
الفترة الزمنية	يستمر مدى الحياة	ينتهي بمرحلة معينة



دورة حياة التدريب

🌐 دورة حياة التدريب أربع مراحل متداخلة هي :

○ تقدير الاحتياجات التدريبية.



○ تصميم وتجهيز التدريب.



○ تنفيذ التدريب.



○ متابعة وتقييم التدريب.



المراحل الأساسية في عمل المدرب

المرحلة الأولى :

التحضير للتدريب وتشمل جميع الخطوات التي تسبق التدريب نفسه، كمراجعة محتوى المنهج التدريبي، بما في ذلك الأهداف، وإعداد الخطط التفصيلية، والتأكد من أن جميع الأدوات اللازمة للتدريب متوفرة، ومراجعة قوائم المتدربين، ومحاولة التعرف على خلفياتهم العلمية، والتأكد من وجود المتطلبات الضرورية للدورة، ومراجعة منهج الدورة السابقة. ويختلف مقدار الوقت المطلوب لهذه الاستعدادات حسب نوع الدورة المستعد لها.



المرحلة الثانية:

التدريب نفسه وهذا يشمل توفير فرص المشاركة،
واستخدام مهارات التقديم، ومعرفة محتوى المنهج،
وتسلسل موضوعاته، واستخدام مهارات طرح الأسئلة،
واستخدام المعينات التدريبية.



المرحلة الثالثة :

تقويم النتائج وتشمل قياس أداء المتدربين وفقاً لأهداف الدورة، وجمع بيانات التقويم الخاصة بالمدرّب. ومهمة التقويم هذه لا تستغرق في الغالب وقتاً طويلاً.



طريقة التفاعل لدى المتدربين

وضع الرعاية (أسلوب الوالدين) وهو نوعان :

١. **الأسلوب التنموي التشجيعي** ، يقوم على المساندة والدعم والتشجيع. ويستخدم هذا النوع في موازنة الناس عند حدوث النكبات، وتشجيعهم على تجاوز عقبات معينة، والتغلب على الخوف والإحجام عند القيام بمهام معينة. ويمكن استخدام هذا الأسلوب لمساعدة المتدربين بما يحقق أهداف التدريب.



**٢. أسلوب الرعاية الناقد الذي يقوم على التدقيق،
وفرض الأحكام، وطرح الآراء الشخصية بشكل مباشر،
فهو يركز على مواطن الخطأ والقصور، ويقدم نقداً سريعاً
لهذه الأخطاء .
وعلى المدرب ألا يعتمد لهذا الأسلوب؛ لأنه نادراً ما يحقق
أهدافاً تدريبية.**



٢. وضع الطفل (الطريقة التي يتفاعل من خلالها الأطفال) :

وضع الطفل نوعان :

١. وضع الطفل ذي الخيال الإبداعي، الميال للمرح، الذي يتصرف - غالباً - باستقلالية وبحرية. وهذا يستطيع إيصال ما لديه بطريقة مرحة، وبأحاسيس قوية. ويمكن استخدام هذا الأسلوب في التدريب.



٢. وضع الطفل المعاند، وهو الجانب السيئ لدى الشخص، حيث ينطوي على الغضب، والمكيدة، والمراوغة، وإثارة المشكلات، وحب الشرِّ للآخرين. وعندما يحاول هذا النوع إيصال ما لديه فإنه يقوم بذلك من خلال العاطفة بطريقة قوية ومسببة للأذى. والمدربون الذين يعمدون إلى هذا الأسلوب، فلن يحققوا نتائج تدريبية إيجابية.



وضع الكبار) الطريقة التي يتفاعل من خلالها الكبار) :

هذا الوضع يعتمد على الحقائق، والمنطق، والمعلومات،
والأسباب.

فهو ليس وضعا عاطفيا، ولا يقوم على الظنون،
والتفسيرات، وبذلك فإنه الوضع الأمثل للاستخدام في
العملية التدريبية.

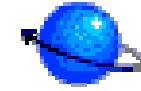


أساليب التدريب



أساليب التدريب

هي الطريقة التي يتم من خلالها
عرض المادة التدريبية.



العوامل التي تحدد أسلوب التدريب

المتدربون : يجب مراعاة أعمار وجنس والمستوى التعليمي وخبرات المتدربين.

ظروف التدريب : زمن التدريب، مكان التدريب، التسهيلات والمواد المتاحة، عدد المتدربين.

موضوع التدريب: موضوع البرنامج يتطلب أساليب معينة.



أنواع أساليب التدريب

أساليب العرض .



أساليب المشاركة.



الأنشطة خارج قاعة التدريب.



نشاط

أخي المشارك الكريم:
من خلال خبرتك التربوية وبالتعاون مع مجموعتك
عرف بالأساليب التدريبية التالية:

١. المحاضرة .
٢. العرض الإيضاحي .
٣. العصف الذهني^٤ .
٤. دراسة الحالة .
٥. لعب الأدوار .



أولاً : أساليب العرض :

١. المحاضرة :

- المحاضرة أحد أكثر الأساليب شيوعاً في عرض المعلومات في المجموعات الكبيرة.
- الاتصال غالباً يكون في اتجاه واحد.
- عند تقديم المحاضرة ينصت الحضور ويسجلون النقاط وعادة ما يتم طرح الأسئلة بعد نهاية المحاضرة.
- المحاضرة تمكّن من عرض قدر كبير من المعلومات في فترات قصيرة من الوقت.



٢. العرض الإيضاحي :

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



ثانياً: أساليب المشاركة :

أساليب التدريب بالمشاركة تؤمن مشاركة المتدربين في عملية التعلم وتمكنهم من التعبير عن وجهات نظرهم وتشجعهم على الاستفادة من خبراتهم في فعاليات التدريب. هذا بالإضافة إلى أنه بينما تقتصر أساليب العرض على مشاركة المتدرب بالسماع كما هو في المحاضرة أو بالرؤية كما هو بالعرض الإيضاحي، فإن أساليب المشاركة تؤدي إلى اشتراك المتدربين بشكل نشط في عملية التعليم.



١ - المناقشات

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



٢- دراسة الحالة / الحالة الدراسية:

دراسة الحالة تتضمن اختباراً تفصيلياً لوضع محدد، هذا الوضع قد يكون حقيقياً أو افتراضياً لكن بالضرورة أن يتم اختياره بعناية ليتضح ويرتبط بشكل مباشر بالإطار العام للبرنامج التدريبي. في دراسة الحالة ينمي المتدربون مهاراتهم في التفكير والتحليل والاستنتاج حول المبادئ النظرية والتطبيقية.



وتتمثل نقاط القوة في أسلوب دراسة الحالة في أنه يمزج بين المناهج العملية لحل المشكلات مع التحليل العميق لحالات محدودة. من خلال إدخال الواقعية إلى قاعة التدريب، و من الأفضل استخدام دراسة الحالة كتكملة لأساليب التدريب الأخرى.



٣ - لعب الأدوار

لعب الأدوار هو أسلوب تدريبي يقوم المتدربون بأداء وضع افتراضي أو حقيقي أمام الحضور ويتم إعطاء المتدربين الخلفية الضرورية وبعض الأفكار حول كيفية تنظيم أدوارهم ولكن ليس هناك حواراً أو نصاً محددًا بل يتم توليد ذلك أثناء لعب الأدوار. بعد نهاية العرض يقوم المشاهدون والمشاركون معاً بمناقشة الأمر لموضوع لعب الأدوار.



٤ - العصف الذهني

هذا الأسلوب يستخدم بكثرة في توليد الأفكار والتشجيع على الابتكار حيث يتم تقديم موضوع أو مشكلة للمتدربين ويطلب منهم حلها، ويتم تشجيعهم على طرح أفكارهم بكل حرية للوصول إلى أفكار أو حلول مناسبة.



**المبدأ الأساسي للعصف الذهني 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.
والمبدأ الثاني هو تشجيع الكل على المشاركة دون تحديد أو تمييز.**



هـ - مجموعة المناقشة

هذا الأسلوب تم تحويله من أسلوب العصف الذهني وهو يهدف إلى توليد نقاشات تقود إلى أفكار جديدة وحلول على أساس نقاشات مجموعات صغيرة.

مجموعات المناقشة تضم في العادة (٥ - ٦) أشخاص وقد يطلب من المجموعة إنتاج أفكار حول موضوع محدد أو مفتوح باختيار شخص منها ليقوم بعرض نتائج عملها على الآخرين.



٦ - الألعاب والتمارين

الألعاب واحدة من الأساليب ذات السمات الخاصة في التدريب حيث إنها تختلف عن كل الأساليب الأخرى من حيث إنها لا تتطلب الكثير من الموارد، إضافة إلى خلق أو إبداع فكرة من خلال اللعبة



٧ - القصة غير الكاملة

نقوم بسرد قصة غير مكتملة ونترك المتدربين يتصورون الحل، وهي من الأساليب المحببة في التدريب، وترسخ المفاهيم والأفكار بشكل قوي في أذهان المتدرب وتقوي ملكة الابتكار والخيال لديه، إلا أنها تتطلب إعداداً جيداً وإلا صار هناك لبس وعدم فهم للمغزى الحقيقي منها.



ثالثاً: الأنشطة خارج قاعة التدريب

١- التكاليف :

هي النموذج الأكثر شيوعاً من الأنشطة خارج قاعة التدريب وتستخدم التكاليف لتحقيق الآتي:
تعزيز التعلم الفردي.
لإثراء وتمديد التعلم إلى خارج إطار قاعة التدريب.



مميزات التكييفات :

- تحسين أداء المهارة لدى المتدرب.
- تعزيز التعلم الفردي.
- تتيح زمناً إضافياً للتدريب.
- لا تتطلب الكثير من التحضير من قبل المدرب.
- يمكن أن تعمل كتعزيز معنوي.



٢. المشروع:

يضم المشروع كل الفوائد الصغيرة التي
تحققها التكاليفات وذلك بتوفير فرصة
للمتدرب لبذل مجهود تدريبي بطول
البرنامج التدريبي.



٣- الرحلات / الزيارات الميدانية :

الرحلات / الزيارات الميدانية تمكّن المتدربين من رؤية أو تجربة بعض الأشياء التي تدربوا عليها في الدورات التدريبية، لتحقيق الفاعلية والنجاح فإن الزيارات الميدانية التي نرغب في تضمينها في البرنامج التدريبي يجب أن يكون هدفها واضحاً ومحددًا وهذا يتطلب الآتي :



١ - توضيح الأهداف وإبلاغها للمشاركين بشكل مسبق.

٢ - وضع خطة للزيارة بشكل فاعل.

٣ - توفير قدر مناسب من الفرص للمناقشة والحوار أثناء وبعد الزيارة.



أشكال جلوس المتدربين



شكل حرف U



شكل عظم السمكة



الشكل المربع



الشكل الموازي



الشكل المصفوف



الجلوس الحر



شكل المدرج



المجموعات الصغيرة



الشكل البيضاوي



نصف الدائرة



شكل الدائرة





سبحانك اللهم
وبحمدك أشهد أن لا
إله إلا أنت أستغفرك
وأتوب إليك

شبكة
الألوكة
www.alukah.net

كفارة المجلس

جزاكم الله خيراً
على حسن تفاعلكم



أخوكم
محمد السلطان