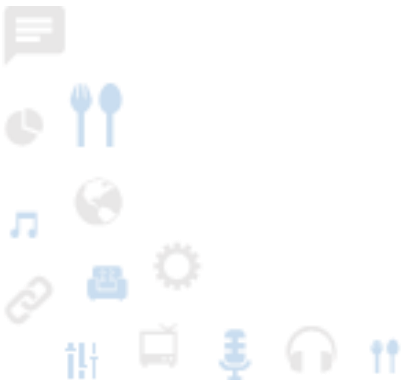


# الوحدة التدريبية الثالثة: الأساليب والنشاطات التدريبية

## الهدف السلوكي:

- تنمية مهارات المشاركين في كيفية إعداد وممارسة الأساليب والنشاطات التدريبية بشكل فعال ومميز.

م	اليوم الخامس	اليوم السادس
.١	العصف الذهني	.٧ مجموعات العمل
.٢	لعب الأدوار	.٨ عروض المشاركين
.٣	المحاكاة	.٩ المحاضرة
.٤	النقاش	.١٠ العرض الإيضاحي
.٥	دراسة الحالة	.١١ المعرض
.٦	طرح الأسئلة	.١٢ أنشطة كسر الجمود
الزمن	6 ساعات	الزمن 6 ساعات





# اليوم الخامس

## الوحدة الثالثة: الأساليب والنشاطات التدريبية

العصف الذهني

لعب الأدوار

المحاكاة

النقاش

دراسة الحالة

طرح الأسئلة

# أولاً: العصف الذهني

## وصف:

نشاط سريع وموجز وفيه يقوم المدرب باستلهام المشاركين لإبداء آرائهم وأفكارهم بحرية وبصورة عفوية عن أحد مواضيع التدريب.

## المزايا:

- يتيح فرصة التعبير بحرية يصلح للتمارين الفردية
- تكون المشاركة فعالة من قبل معظم المشاركين
- جيد لتحفيز الأفكار والإبداع

## العيوب:

- يمكن أن يؤدي لصعوبات تتعلق بمناقشة جميع أو معظم الأفكار.
- لا يصلح مع أعداد كبيرة جداً عندما يراد إشراك الجميع في النقاش وكذلك لا يصلح مع أعداد صغيرة جداً لأن الآراء المطروحة لا تكون شاملة.



أولاً: العصف الذهني

## ثانياً: لعب الأدوار

### وصف:

يعمل المشاركون في ثنائيات أو مجموعات صغيرة للقيام بدور معين ومن خلال هذا النشاط يتعلمون مفاهيم تدريبية معينة أو يتدربون على مهارة معينة.

### المزايا:

- يصلح هذا الأسلوب عندما يكون هدف التدريب تنمية مهارات سلوكية واتجاهات معينة.
- يفيد في تدريب الفرد على معالجة المشكلات المتصلة بالمواقف الإنسانية.
- ينمي في الشخص القدرة على مناقشة الآخرين والتدليل على آرائه ونقلها إلى أذهانهم إلى جانب قدرته على التعبير الصحيح عن نفسه.
- يساعد على مناقشة الموضوع من زوايا عديدة



ثانياً: لعب الأدوار

- يتيح الفرصة لتطبيق المعرفة وتنمية التفكير الإبداعي.
- يقلل من احتمال سيطرة الأشخاص الملمين بالموضوع على مجرى النقاش.
- يشجع على المطالعة الإضافية.
- ينمي مهارات الاتصال.

### العيوب:

- يحتاج إلى تخطيط دقيق.
- يعتمد على رغبة المشاركين بلعب الأدوار.
- قد يشمل عناصر غير واقعية ويعتمد على خيال المشاركين.
- يحتاج لوقت طويل.

ثانياً: لعب الأدوار

## ثالثاً: المحاكاة

### وصف:

لا يلائم الخجولين . ويعتبر أسلوب المحاكاة أكثر تعقيداً من لعب الأدوار ويتطلب مشاركة أكبر من المتدربين . يلعب فيه المتدربون دور الفريق مثل فريق إنقاذ أو طوارئ حيث يلتقون معاً لحل مشكلات معينة وفي نهاية نشاط المحاكاة يعرض المشاركون ما توصلوا إليه أمام الجميع لمناقشته وفي حال وجود عدد كبير من المتدربين يتم توزيعهم إلى مجموعات صغيرة لتقوم كل منها بممارسة نشاط المحاكاة، ويمكن أن يتم هذا النشاط بشكل فردي.

### المزايا:

- يتم وضع المشاركين في مواقف عملية تتطلب اتخاذ قرارات وحل مشكلات والعمل في فريق.

### العيوب:

- تتطلب أن يكون المتدربون ملمين بجوانب الموقف الذي يقومون بمحاكاته.
- تحتاج وقتاً طويلاً.



ثالثاً: المحاكاة

## رابعاً: النقاش

### وصف:

- النقاش المنظم الذي توجهه مجموعة من الأهداف المحددة.
- النقاش المفتوح الذي يتيح الفرصة للمتدربين للتعبير عن آرائهم.
- النقاش الذي يقوده مجموعة من الخبراء الذين يعرضون أفكارهم حول موضوع معين ويشارك المتدربون بمدخلاتهم وطرح الأسئلة.
- مجموعات النقاش المكثف حيث يعمل المتدربون في مجموعات صغيرة ويناقشون موضوع معين بصورة مكثفة خلال مدة محددة وعند انتهاء هذه المدة تتوقف المناقشة ويقوم المشاركون بعرض ما توصلوا إليه.
- ويعتبر دور المدرب في قيادة النقاش وتسهيله دوراً حيوياً، فالمدرب يشجع المتدربين على النقاش ويقوم بتغذيته ببعض الأفكار (دون فرضها على الآخرين) وإثارته ببعض الأسئلة ويقوم كذلك هو أو أحد المتدربين بتلخيص النقاش عند انتهائه.



رابعاً: النقاش

## المزايا:

- يكون المدرب في وضع نشط.
- ينمي مهارة التواصل بين قائد النشاط وبين المشاركين.
- يفسح المجال أمام المشاركين لتبادل الآراء والاشتراك في المناقشة.
- طريقة سريعة لتحري ما فهمه المشاركون وإعطائهم تغذية راجعة فورية
- طريقة جيدة لمعرفة ميول ووجهات نظر المدربين
- يمكن تكييف النقاش ليتلاءم مع خبرات المدربين.

## العيوب:

- يحتاج إلى مدربين مهرة قادرين على إدارة النقاش بكفاية وفعالية.
- يصعب مشاركة الجميع في النقاش خاصة في المجموعات الكبيرة.
- يستغرق وقتاً طويلاً ويصعب السيطرة على عامل الزمن.
- قد يسيطر قائد النشاط أو بعض المدربين على مجريات النقاش على حساب الآخرين.



رابعاً: النقاش

## خامساً: دراسة الحالة

### وصف:

يقوم المدرب بتزويد المتدربين بالمعلومات الخاصة بموقف أو حالة معينة حقيقية أو افتراضية (قد تكون على شكل نص مكتوب أو شريط فيديو مصور أو غير ذلك)، ثم يقوم المتدربون بتحليل الأحداث المختلفة والقرارات التي أخذت لكي يتوصلوا إلى تقييم نتائج هذه الحالة.

### المزايا:

- توفر قدر عال من المشاركة من جانب المتدربين.
- تفيد في حالة المجموعات الصغيرة التي يمتلك أعضاؤها المعرفة الكافية والاهتمام.
- تتيح الفرصة للمتدربين للمساهمة بخبرتهم وتبادل الأفكار والمعلومات.
- تساعد في تطوير مهارة حل المشكلات لدى المتدربين وتوعيتهم حول إمكانية وجود عدة تفسيرات مقبولة لحالة معينة.

خامساً: دراسة الحالة

## العيوب:

- قد يتطلب التوصل إلى حل لإحدى المشكلات وقتاً طويلاً.
- لا يصلح هذا الأسلوب في حالة الأعداد الكبيرة من المتدربين.



خامساً: دراسة الحالة

## سادساً: طرح الأسئلة

### وصف:

أحد الأساليب الشائعة في التدريس والتدريب نظراً لأهمية الأسئلة في تحقيق الكثير من الأهداف مثل إثارة الاهتمام وإتاحة الفرصة للمشاركين للتفاعل والكشف عن استعدادهم وفهمهم وغير ذلك. هناك نوعين من الأسئلة : الأسئلة المفتوحة والأسئلة المغلقة

### المزايا:

- الكشف عن الحاجات التدريبية.
- الكشف عن مستوى المتدربين.
- إشراك المتدربين وإثارة اهتمامهم.
- إثارة النقاش أو توجيهه.
- إثارة التفكير.
- فحص مدى فهم المتدربين وعمقه.
- الحصول على تغذية راجعة.
- المراجعة.

### العيوب:

- تتطلب مهارة في صوغ أسئلة متنوعة حسب الهدف ومهارة في طرحها.

سادساً: طرح الأسئلة

## نشاط رقم 3/1

اسم النشاط: عصف ذهني.

الهدف من النشاط :

- إكساب المتدرب مهارة حل المشكلات بطريقة إبداعية.
- أن يكتسب المتدرب مهارتي المشاركة الجماعية والعرض.



## تنفيذ النشاط

- يقوم المتدرب بتقسيم المتدربين إلى مجموعتين.
- تقوم المجموعة الأولى بتحديد أهم المشاكل التي تواجه المدرب عند استخدامه للأساليب والأنشطة التدريبية مع المتدربين.
- ثم تقوم المجموعة الثانية باقتراح أكبر عدد ممكن من الأفكار المميزة والإبداعية لحل هذه المشاكل وتبادل وجهات النظر مع المجموعة الأولى.

لوقت : 40 دقيقة

# نشاط رقم 3/1/1

اسم النشاط: لعبة التأثير.

الهدف من النشاط :

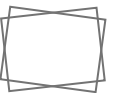
- كسر الحواجز النفسية بين المتدربين.
- أن يكتسب المتدرب مهارات الثبات في المواقف الصعبة.



## تنفيذ النشاط

- يطلب المدرب من أفراد المجموعة الوقوف كأصنام لا يتحركون.
- اختيار شخص يمتلك القدرة ومهارة التأثير من خلال لغة الجسد.
- يبذل هذا الفرد قصارى جهده للتأثير على أفراد المجموعة لتغيير ملامحهم والانتقال بهم من حالة الجمود إلى حالة تحريكهم وإضحاحهم.

لوقت : 40دقيقة



# اليوم السادس

## الوحدة الثالثة: الأساليب والنشاطات التدريبية

مجموعات العمل

عروض المشاركين

المحاضرة

العرض الإيضاحي

المعرض

أنشطة كسر الجمود

# أولاً: مجموعات العمل

## وصف:

يقوم هذا الأسلوب على عمل المتدربين في أزواج أو ضمن مجموعات ويتم اللجوء إليه عندما يتطلب النشاط تحقيق فرص مشاركة وتعاون أكبر بين المشاركين.

## المزايا:

- ينتج الكثير من الأفكار بسرعة كبيرة.
- يكسب المتدربين مهارة العمل في مجموعات.
- يتيح الفرصة لكل شخص للمشاركة.

## العيوب:

- يستغرق وقتاً طويلاً.
- يتطلب من المدرب بذل جهد كبير في الإعداد والتحضير المسبق للمجموعات والتجول بينها ومتابعة أعمالها.



أولاً: مجموعات العمل

## ثانياً: عروض المشاركين

### وصف:

يقوم كل مشارك أو مندوبين عن المجموعات المشاركة بعرض ما توصل إليه أو توصلت إليه المجموعات من أفكار أو اقتراحات أو حلول أمام الآخرين، وقد يتم العرض بشكل شفهي أو باستخدام وسائل مساعدة مثل اللوحة القلابة أو الشفافيات أو الحاسوب وغير ذلك.

### المزايا:

- تتيح الفرصة لتبادل الخبرات والتعلم من الآخرين.
- تكسب المتدربين مهارة عرض أفكارهم وأعمالهم أمام الآخرين والدفاع عنها.

### العيوب:

- تحتاج وقتاً طويلاً.
- تتطلب من قائد النشاط أن يكون خبيراً في استخلاص الأفكار الرئيسية من العروض.

ثانياً: عروض المشاركين

## ثالثاً: المحاضرة

### وصف:

حديث شفهي في موضوع معين يلقي فيه المدرب معلومات على متدربين يكتفون بالاستماع وتسجيل الملاحظات، وقد يتبع هذا الحديث نقاش وقد لا يتبعه ويعتمد نجاح مثل هذا الأسلوب على المدرب نفسه، وعلى مقدار براعته وقدرته في تنظيم أفكاره وآرائه وعرضها على المتدربين.

### المزايا:

- توفر الوقت، حيث تسمح للمدرب بتقديم مواد أكثر في وقت محدد.
- تعطي المدرب فرصة التأثير العاطفي على الحضور مما يعزز تعلمهم.
- تمكن المدرب من تقديم المادة التدريبية بشكل مناسب لجميع مستويات المتدربين.
- يمكن استخدامها في التقديم والتوضيح والتلخيص وفي أي مرحلة من مراحل المادة التدريبية.

ثالثاً: المحاضرة

## العيوب:

- تنبع كل الأفكار من المحاضر ودور المتدربين سلبي يقتصر على الاستماع وعدم المشاركة الفعالة (اتصال في اتجاه واحد).
- غير مناسبة لتدريس المهارات (تشغيل الأجهزة مثلاً).
- تعتمد على ما ينتقيه المدرب كمادة للتعليم.
- يكون مستوى تذكر المعلومات متدنياً.
- تكون فترة تركيز المتدربين على موضوع المحاضرة قصيرة ويشعر المتدربون بالملل في غياب استخدام وسائل التشويق وشد الانتباه.

ثالثاً: المحاضرة

## رابعاً: العرض الإيضاحي

### وصف:

يقوم المدرب بأداء عمل ما أمام مجموعة المتدربين مع شرح نظري وعملي لمراحل أداء العمل وإجراءاته دون أن يشارك المتدربون في أداء العمل ويقوم المتدربون بالملاحظة والتسجيل أثناء العرض ثم المناقشة بعد انتهاء العرض.

### المزايا:

- يؤدي إلى قدر من الفهم المشترك لدى المتدربين.
- قليل التكاليف.
- يصلح في حالة وجود عدد كبير من المتدربين.
- يناسب التدريب على المهارات اليدوية ومهارات التواصل مع الآخرين.
- يمكن إعادة العرض عدة مرات حسب الحاجة

### العيوب:

- لا يكفي وحده لتحسين مهارات المتدربين.
- عدم مشاركة جميع أو معظم المتدربين في أداء العمل.

رابعاً: العرض الإيضاحي

## خامساً: المعرض

### وصف:

يعد المعرض إحدى قنوات الاتصال الفعالة في نقل المعارف وعرض المهارات، وكوسيط تدريبي فهو يستخدم لعرض ما ينتجه المتدربون من أجل إتاحة الفرصة للآخرين للتعلم منه وتزويد القائمين عليه بتغذية راجعة.

### المزايا:

- طريقة لتوصيل معلومات لأعداد كبيرة.
- وسيلة لتبادل الخبرة والتعلم من الآخرين.
- أحد مصادر التعلم.

### العيوب:

- اكتظاظ الناس حول بعض العروض.
- لا يسمح لهم بالتأمل فيها للتعلم منها.

خامساً: المعرض

## سادساً: أنشطة كسر الجمود

### وصف:

مجموعة من الأنشطة التي يستخدمها المدرب في بداية جلسة التدريب لجذب انتباه المتدربين وتهيئتهم للتفاعل وتعارفهم وتشجيعهم على الاندماج والمشاركة النشطة. ويجب أن تكون ممتعة ومرتبطة بموضوع التدريب وأهدافه وملائمة للوقت والمناخ.

### المزايا:

- تشجيع المشاركة النشطة للمتدربين.
- التحضير لتفاعل المشاركين.
- إثارة التفكير حول الاهتمامات والتوقعات.
- تسهيل تعارف المشاركين.

### العيوب:

- تؤثر المجموعات كبيرة الحجم على اختيار النشاط.
- إذا لم يكن النشاط مرتبطاً بمحتوى التدريب فقد يشعر البعض أنه مضيعة.

سادساً: أنشطة كسر الجمود

## مثال:

- أنشطة التعارف (عود الكبريت، التقاط الكرة، من أنا، تمثيل صامت... الخ).
- أنشطة استكشاف المهارات (قصة جماعية، التحدث لمدة دقيقة... الخ).
- أنشطة ديناميكية المجموعة (أرشدني، الاستماع الفعال، النصف الثاني من المثل... الخ).



سادساً: أنشطة كسر الجمود



## التصميم

### تحديد طرائق التدريب المناسبة وفقاً للعوامل التالية:

- ✓ باعتبار المدرب ( ما يجيده ويناسب شخصيته )
- ✓ باعتبار المتدرب ( جنسه ، عدده ، أعمارهم ، قدراتهم ، خلصيتهم )
- ✓ الأهداف ( اكساب أو تصحيح أو تنمية للمعارف أو للمهارات أو للاتجاهات )
- ✓ المادة العلمية (كثافتها ، سهولتها ، أهميته محوردون آخر )
- ✓ الوقت ( مدته وتوقيته )
- ✓ الامكانيات ( الأجهزة - توفر الوسائل - توفر ميزانية )
- ✓ المكان ( حجمه ، مروفته ، خياراته )

## العوامل المؤثرة على اختيار الأساليب التدريبية

### ١. عوامل إنسانية:

- المدرب
- المشاركون
- البيئة

### ٢. مجال التدريب:

- مجالات محددة
- مجالات عامة

### ٣. مبادئ التعلم:

- التحفيز
- المشاركة الفعالة
- الفروق الفردية



العوامل المؤثرة على اختيار  
الأساليب التدريبية

#### ٤. الأهداف:

- معارف
- مهارات
- اتجاهات

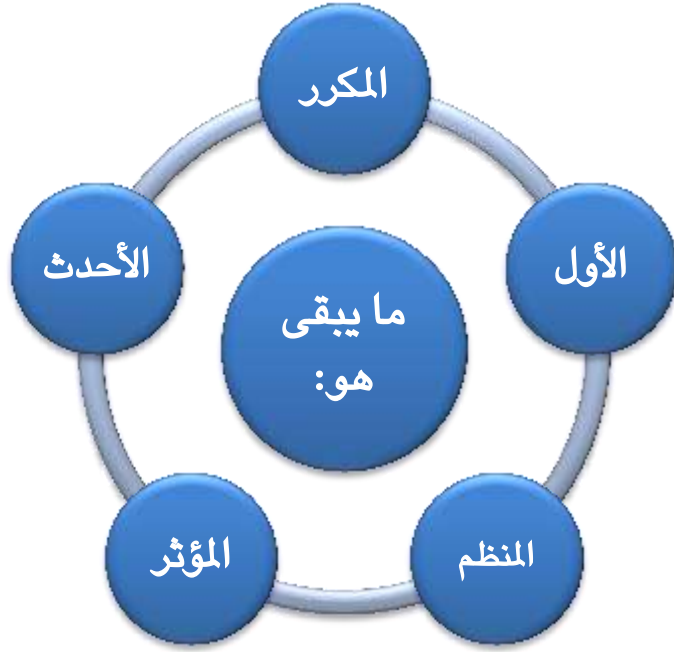
#### ٥. المحددات الزمنية والمادية:

- الوقت
- التمويل
- المساعدات



العوامل المؤثرة على اختيار  
الأساليب التدريبية

## العوامل المؤثرة في التعلم:



العوامل المؤثرة في التعلم

## نشاط رقم 3/2

اسم النشاط: دور الخبير.

الهدف من النشاط :

- تبادل الخبرات والمعلومات المتميزة حول مهارات المدرب.
- أن يكتسب المتدرب مهارتي المشاركة الجماعية والعرض.



## تنفيذ النشاط

- يقوم المدرب بتقسيم المتدربين إلى مجموعتين بحد أقصى ٥ متدربين في المجموعة.
- تقوم كل مجموعة بترشيح أحد أفرادها ليقوم بدور الخبير.
- ثم يقوم هذا الخبير بتقديم معلومات مميزة وخبرات جديدة عن أهم المهارات الواجب إتباعها عند استخدام الأساليب والنشاطات التدريبية.
- ثم يقوم بمناقشة مجموعته في هذه المعلومات ويتبادل الآراء معهم.

يلوقت : 40 دقيقة