



طرائق ووسائل التدريب

الإصدار الأول / ١٤٤٤هـ



فهرس

التعاريف.....	٣
مقدمة.....	٤
الفصل الأول: معايير اختيار طرائق التدريب.....	0
الفصل الثاني: منظومة التدريب.....	٨
الفصل الثالث: طرائق التدريب.....	١٠
الفصل الرابع: وسائل التدريب.....	٢٤
الفصل الخامس: التغذية الراجعة والتقييم.....	٢٧
المراجع.....	٢٨



التعاريف

1	المؤسسة	المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.
2	المنشآت التدريبية	الكلية التقنية والمعاهد الثانوية الصناعية والعمارة والتشييد ومعاهد الشراكات الاستراتيجية وكلية التميز ومعاهد ومراكز التدريب الأهلي.
3	المتدرب	المتدربون والمتدربات الملتحقون في برامج المنشآت التدريبية بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
4	عضو هيئة التدريب	كل شخص يعمل بالمؤسسة ويشغل وظيفة مُقررة في تشكيلها الوظيفي ومعتمدة في ميزانيتها من أعضاء هيئة التدريب.
5	التدريب	النشاط المخطط والمنظم والمستمر الذي يبذله عضو هيئة التدريب بهدف إحداث تغيير في سلوكيات وقدرات المتدربين عن طريق إكسابهم المعارف والمهارات الأساسية والمتجددة في تخصصاتهم، لتأهيلهم سلوكياً ومعرفياً وفنياً لممارسة المهن التي يتطلبها سوق العمل.
6	طرائق التدريب	مجموعة من المبادئ أو الإجراءات أو الاستراتيجيات التي ينفذها عضو هيئة التدريب لضمان تحقيق التدريب المطلوب لدى المتدربين.
7	التجهيزات المساندة	تشمل المعدات والآلات والأدوات ومساعدات العمل والمواد والوسائل التدريبية الواجب توفرها لتمكين المتدرب من اكتساب المعارف والمهارات.
8	وسائل التدريب	أدوات كالحقيبة التدريبية والصور والمجسمات والخرائط، أو أجهزة كالحاسب الآلي والسبورة الذكية، يستخدمها عضو هيئة التدريب لتعزيز وتسهيل العملية التدريبية.
9	أهداف الموضوع التدريبي	عبارات قابلة للقياس، توضح في البداية ما يجب على المتدربين معرفته، أو ما ينبغي أن يكونوا قادرين على القيام به، كنتيجة لاجتياز مقرر أو إكمال برنامج تدريبي.
10	ذوي الإعاقة	المتدربون والمتدربات الملتحقون ببرامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ممن لديهم تصنيف إعاقة حسية من الجهات المختصة.

مقدمة

وفقكم الله

عزيزي/عزيزتي عضو هيئة التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

يُعد الاهتمام بالعنصر البشري عاملاً مهماً جداً لنجاح أي مؤسسة وتحقيق كفاءتها الإنتاجية، لذلك تمت صياغة هذا الدليل الإرشادي لأحدث طرائق ووسائل التدريب ليساهم في تطوير أعضاء هيئة التدريب وتنمية مهاراتهم، كونهم الجوهر والمحور الأساسي في تحقيق أهداف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني حاضراً ومستقبلاً.

عزيزي / عزيزتي عضو هيئة التدريب

لا يخفى عليك بأن تحسين جودة التدريب يُعد أحد الركائز الأساسية لنجاح أي برنامج تدريبي، وذلك للتأكد من إكساب المتدربين المعارف والمهارات المطلوبة لممارسة المهن التي يتطلبها سوق العمل، ونظراً لأهمية جودة التدريب؛ فقد نصت المؤسسة في خطتها الاستراتيجية على هذا الأمر، حيث تضمنت رؤية المؤسسة ورسالتها وقيمتها وأهدافها التأكيد على توفير التدريب بالجودة والكفاءة، كما نص الهدف الثالث من أهداف المؤسسة على "تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاءة التي تؤهل المتدرب للحصول على عمل مناسب في سوق العمل".

عزيزي / عزيزتي عضو هيئة التدريب

يسر المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني أن تقدم هذا الدليل الإرشادي الذي يوضح طرائق ووسائل التدريب التي تُسهم في تحسين جودة التدريب، كما تنبع أهمية الدليل من أهمية التدريب، فهو يهدف إلى بث المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريب، ورفع مهاراتهم وقدراتهم لأداء التدريب بأفضل الطرائق والوسائل المبتكرة، مما يساهم في تحسين جودة التدريب.

وقد تم إعداد هذه الدليل وتطويره¹ بالتشارك بين الإدارات ذات العلاقة بالمؤسسة وبمشاركة عدد من أعضاء هيئة التدريب في المنشآت التدريبية، ويسر الإدارة العامة لشؤون المدربين أن تقدم هذه النسخة من الدليل والتي تمت صياغتها وإعدادها بما يتناسب مع منظومة التدريب التقني والمهني، وقد بذلت في هذا الدليل جهود كبيرة ليرتقي بأداء وتنفيذ العملية التدريبية، ولتجد فيه ما يساعدك في تقديم رسالتك على أكمل وجه، مع تطلع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للتطوير المستمر دورياً للدليل بما يتواءم مع متطلبات جودة التدريب.

سائلين الله لك التوفيق والسداد
الإدارة العامة لشؤون المدربين

¹ يسعدنا تلقي ملاحظتكم أو مقترحاتكم عبر البريد الإلكتروني للإدارة العامة لشؤون المدربين tadreeb@tvtc.gov.sa



الفصل الأول: معايير اختيار طرائق التدريب

تخضع عملية اختيار طرائق التدريب لمجموعة من الضوابط العلمية التي تعكس فكر وخبرة عضو هيئة التدريب، ويمكن إيجازها فيما يأتي:

أولاً: نظريات التعلم

نظريات التعلم والتعليم هي مجموعة من الأسس والقواعد التي تم وضعها في بدايات القرن العشرين الميلادي لتشكل أساس البنية المعرفية للمعلمين والمدرسين، وبقي العمل على تطويرها حتى وقتنا الراهن، ويمكن تعريفها بأنها مجموعة متنوعة من الدراسات والأبحاث السيكولوجية، على الخصوص، والتي استطاعت أن تفهم وتفسر العديد من الآليات المختلفة التي تتدخل، بهذا القدر أو ذاك، في حدوث التعلم.

وحتى يتمكن عضو هيئة التدريب من تصميم تدريب مثالي وفق استراتيجيات وطرائق تدريب مختلفة تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً، كان لابد من استعراض موجز لنظريات التعلم لتكوين قاعدة سليمة تبنى عليها الممارسات التدريبية، ويمكن تصنيف نظريات التعلم إلى:

أ- نظريات التعلم السلوكية

يطلق على النظرية السلوكية اسم "نظرية المثير والاستجابة" ويقصد بالنظرية السلوكية دراسة السلوك الناتج عن المتعلم بعد مُثير أو مُحفز يجعله يُصدر استجابة، وهي بمثابة فعل تعليمي " كيف يتعلم وكيف يتغير". وقد سميت بالسلوكية بسبب كونها تراقب سلوك المتعلم كما أنها تربط التعليم بتغيير سلوك الفرد.

ب- نظريات التعلم المعرفية

النظرية المعرفية معنية بالمعلومات الذهنية، والمعالجات، والتدخلات المستمرة في موضوع العلم (التفكير فيه) بهدف تنظيمه وإدماجه في بيئة التعلم المعرفي، وتعتبر نتيجة لمحاولة الفرد الجادة لفهم العامل المحيط به عن طريق استخدام أدوات التفكير المتوفرة لديه.

ج- نظريات التعلم البنائية

تعتمد النظرية البنائية بتكوين المعرفة من خلال المعلومات الحالية والخبرات السابقة، وتنبذ المعرفة التي تكتسب بالنقل المباشر كالتلقين، حيث أن الأفراد يبنون معارفهم ومفاهيمهم الجديدة من خلال التفاعل بين معارفهم السابقة ومعتقداتهم وأفكارهم، والنشاطات التي يقومون بها.

د- نظريات التعلم الاتصالية

تعتمد النظرية الاتصالية على كيفية التعلم في البيئات الإلكترونية، حيث أنها تسعى للتغلب على القيود المفروضة على النظرية السلوكية والمعرفية والبنائية. وتعتبر من أحدث نظريات التعلم وتصفه بأنه شبكة من المعارف الشخصية التي يتم إنشاؤها بهدف إشراك الأفراد في التعلم وبنائه وتدعيم التواصل والتفاعل عبر شبكة الويب وتطبيقاتها.



ثانياً: الأهداف التدريبية للموضوع

يتم اختيار طريقة التدريب حسب الأهداف التدريبية كما يأتي:

أ- مستوى الهدف طبقاً لتصنيف بلوم لمستويات التفكير:

- فأما مستويات بلوم الدنيا (المعرفة، الفهم، التطبيق) فقد تفيد فيها طرائق التدريب القائمة على النظريات السلوكية كالمحاضرة والمداولة والخطأ وغيرها من الطرائق التي يكون فيها الدور الفاعل لعضو هيئة التدريب، حيث غالباً تكون المهارات والمعارف في هذا النوع من الأهداف جديدة على المتدربين.
- وأما المستويات العليا من التفكير طبقاً لذات التصنيف (التحليل والتركيب والتقويم)؛ فقد تكون تلك الطرائق القائمة على النظريات المعرفية أكثر فاعلية في تحقيق نواتج التعلم المرجوة، حيث تركز على تنمية مهارات التفكير والتدريب النشط للمتدرب، فيبني مهارات تتوافق مع ميوله واتجاهاته، كالتدريب التعاوني وحل المشكلات والاستقصاء ودراسة الحالة، وغالباً تكون المهارات التي تسعى لها الأهداف في هذا التصنيف مهارات سبق للمتدرب المرور بها أو بأجزاء منها، وتجدر الإشارة هنا إلى أن تحفيز المتدربين على الابتكار والإبداع يكون في هذا الموضع.

ب- نوع الهدف: هناك أهداف مباشرة كالمهارات الواضحة في المقررات، وأهداف غير مباشرة كالمهارات الناعمة التي لابد من تنميتها لدى متدربي التدريب التقني والمهني، كالعمل بروح الفريق وأخلاقيات المهنة وتقوية الاتجاهات نحو العمل الجُر، إذ تفيد فيها طرائق التدريب القائمة على النظرية البنائية والمعرفية كالذكاءات المتعددة والتغيير المفاهيمي، وهي طرائق تركز على إثارة الدافعية والانتباه.

ثالثاً: الأنشطة التدريبية

تؤثر الأنشطة المتضمنة في الموضوع التدريبي على طريقة التدريب، فهي تحدد دور المتدرب ومدى إيجابيته أثناء التدريب، وتنوع الأنشطة باختلاف الغرض منها مثل:

- أنشطة تمهيدية للموضوع.
- أنشطة فردية.
- أنشطة تعاونية.
- أنشطة إثرائية.

رابعاً: الفروق الفردية بين المتدربين

تختلف سمات وقدرات المتدربون عن بعضهم البعض، وتلك الفروق الفردية قد تكون أعراضاً صحية كقصر النظر وبعده، أو ثقل في السمع، أو شروء في التفكير، وبعضهم يتسم بمهارة وقابلية عالية نحو الاندفاع إلى اكتساب المهارة والمعرفة، والبعض الآخر يميل للعزلة والانطواء. ولذا؛ يجب على عضو هيئة التدريب مراعاة الفروق الفردية بين مجموعة المتدربين في كل شعبة، واختيار طرائق التدريب الملائمة لتلك الفروق بين المتدربين.



خامساً: طبيعة المقرر التدريبي

تختلف المهارات المراد تزويد المتدربين بها وفقاً لطبيعة المقرر التدريبي، والجدير بالذكر أن لكل تخصص طرائقه المستقاة من النظريات والطرائق العامة للتدريب .

سادساً: اختصار الوقت والجهد في التدريب

عند اختيار طريقة التدريب يجب أن تحقق اقتصاد في الجهد والوقت وذلك بتحقيق أهداف الموضوع في أقل وقت وبأقل تكلفة وجهد وبما لا يخل بجودة التدريب، وإن لم تحقق طريقة التدريب هذا المعيار فيجب استبعادها وذلك لكونه يمثل ركيزة هامة من أهداف استخدام طرائق التدريب.

سابعاً: خبرة عضو هيئة التدريب

تعتمد طريقة التدريب على خبرة عضو هيئة التدريب فيما إذا كانت حديثة أو قديمة؛ وعلى حسه وتطوره الذاتي الأكاديمي والتربوي؛ وعلى مدى دافعيته للتدريب، وعلى الجو النفسي الذي يعمل فيه وكفاءته، وقد يختار عضو هيئة التدريب طريقة تدريب في فترة زمنية معينة، ويختار غيرها في فترة زمنية أخرى؛ فمن الطبيعي إذاً ألا توجد طريقة تدريب واحدة تناسب كل المدربين.

ثامناً: أعداد المتدربين في المجموعات التدريبية

تؤثر أعداد المتدربين داخل المجموعات التدريبية في اختيار طريقة التدريب، فعلى سبيل المثال، بطريقة دراسة الحالة يجب ألا يزيد عدد المشاركين في المجموعة عن (0) متدربين، في حين بعض طرائق التدريب الأخرى قد لا تناسب لعدد قليل من المتدربين.

تاسعاً: نوع المعارف والمهارات التدريبية

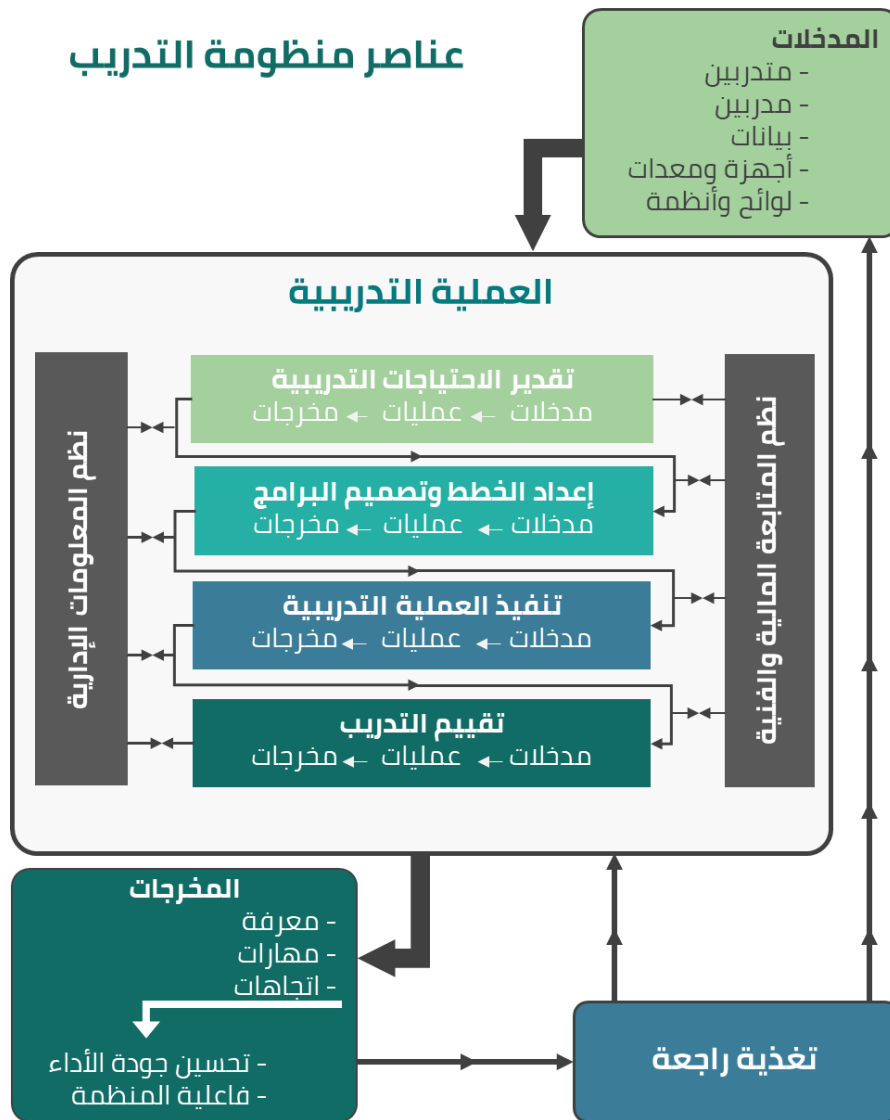
تختلف المعارف والمهارات المراد إكسابها للمتدربين كما يأتي:

- ١- معارف أو مهارات جديدة تحتوي على مفاهيم جديدة لم يسبق للمتدربين المرور بها.
- ٢- معارف أو مهارات للمتدربين خبرة سابقة عنها، إما في مراحل تعليمية مختلفة أو في مقررات سابقة، ولكن المطلوب في هذا الموضوع من المتدرب إتقانها بشكلٍ أعمق أو تزويده بالمعارف المرتبطة بها، بالإضافة لما يُتقنه عضو هيئة التدريب من مهارات عند تطبيق طرائق التدريب المختلفة، ويمكن لعضو هيئة التدريب أن يستخدم أكثر من طريقة لمقابلة طبيعة الاختلاف بين مجموعات المتدربين.

الفصل الثاني: منظومة التدريب

عناصر منظومة التدريب

تشتمل منظومة التدريب على عدة عناصر مترابطة مع بعضها بدايةً من المدخلات - مدربين، متدربين، بيانات - ومروراً بالعملية التدريبية والأنظمة التكاملية المساندة، وانتهاءً بالمرجات - مهارات ومعارف واتجاهات - ثم الاستفادة من التغذية الراجعة في التطوير والتحسين المستمر لجودة أداء وفاعلية منظومة التدريب في تلبية احتياج سوق العمل.

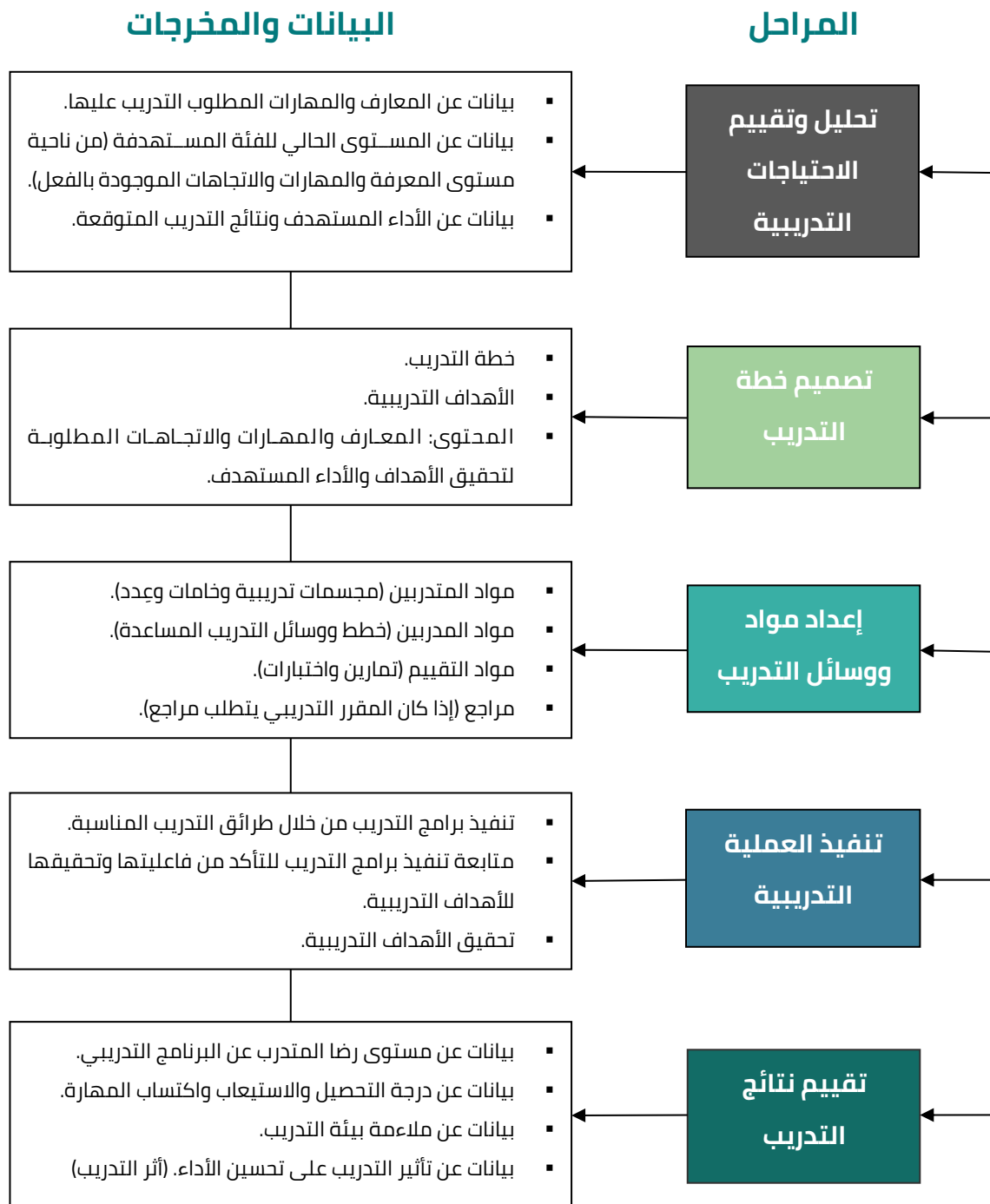


*المصدر: توفيق، عبدالرحمن، العملية التدريبية، 2002

مراحل التخطيط للتدريب

تتطلب العملية التدريبية التحضير والإعداد المسبق، وتشتمل مراحل التخطيط للتدريب على خمس مكونات وهي:

(التحليل - التصميم - الإعداد - التنفيذ - التقييم)



أ- شرح بطاقات طرائق التدريب





ب- متطلبات تدريب ذوي الإعاقة

أولاً: إدارة القاعات التدريبية للصم

تشمل جميع الإجراءات والأفعال الروتينية التي يقوم بها عضو هيئة التدريب للحفاظ على هدوء القاعة التدريبية وكذلك الظروف المختلفة التي تجعل التدريب أمراً ممكناً في ضوء الأهداف التدريبية المحددة مسبقاً؛ لإحداث تغييرات في مهارات وكفاءات المتدربين ذوي الإعاقة وبناء اتجاهات إيجابية لديهم وتنمية ميولهم ورغباتهم وصقل مواهبهم.

ثانياً: متطلبات القاعات الخاصة بذوي الإعاقة السمعية

١. عضو هيئة تدريب متخصص في تدريب المعوقين سمعياً.
٢. توفير مترجم بلغة الإشارة إذا كان المدرب لا يتقن لغة الإشارة.
٣. الجلوس أو الوقوف في مكان مناسب بحيث يتمكن المتدرب الأصم من قراءة شفاه عضو هيئة التدريب.
٤. تنظيم مقاعد المتدربين بحيث تشكل الحرف U حتى يتمكن جميع المتدربين من رؤية عضو هيئة التدريب.
٥. الإضاءة الكافية والتي تساعد على قراءة الشفاه.
٦. توفير ترجمة مكتوبة للعرض المرئي المستخدمة في القاعة.
٧. طرائق واستراتيجيات تدريبية تناسب إعاقاتهم.
٨. معرفة المصادر والوسائل المناسبة الملائمة لإعاقاتهم.

ثالثاً: أساليب جذب انتباه المتدربين ذوي الإعاقة السمعية أثناء العملية التدريبية

١. ومض الضوء.
٢. التلويح باليد.
٣. الترييت.



ج- إضاءات لاختيار طريقة التدريب

التدريب عملية ذات مقاصد سامية وهادفة، وكل خطواته وجوانبه تسير ضمن أهداف مُحددة يمكن قياسها والحكم عليها. والهدف معناه ضرورة التخطيط فلا تخطيط دون أهداف، ولا يمكن ضمان بلوغ الأهداف دون تخطيط، نستنتج إذاً أن العملية التدريبية ينبغي أن يُخطط لها زماناً ومكاناً مع توفير وتجهيز المستلزمات اللازمة بموجب أهداف واضحة ومحددة، والأسئلة التالية يمكن لعضو هيئة التدريب الاستفادة منها عند بناء الخطة التدريبية وتحديد أهدافها لاختيار طريقة التدريب المناسبة لكل موضوع تدريبي:

المرحلة الأولى: قياس مدى ملاءمة طريقة التدريب في تحقيق أهداف الموضوع التدريبي

١. ما الغاية من التجربة وما هو هدفها؟
٢. هل هذا التمرين أو التجربة تحقق الهدف المطلوب؟
٣. ماهي المهارة التي سيتعلمها (سيكتسبها) المتدرب؟
٤. هل هناك أسلوب أو تمرين آخر يحقق هذه المهارة/ وما هو؟

المرحلة الثانية: البدء في التخطيط للاستفادة من طريقة التدريب المحددة

٥. هل تمت تهيئة مكان التدريب وتجهيز المستلزمات اللازمة لتطبيق التمرين أو التجربة؟
٦. كيف سأبدأ وماذا سأفعل وكيف سأنتهي؟
٧. ما هو دور المتدرب المتوقع مع كل خطوة أخطوها؟

المرحلة الثالثة: تحديد ووضع أساليب للتقويم ومعايير لقياس أداء المتدربين

٨. هل سيتعلم (سيكتسب) المتدربون المهارات والمعارف المحددة؟
٩. كيف أقيس وأقيم أداء المتدربين؟
١٠. كيف أقوم أداء المتدربين؟

المرحلة الرابعة: قياس مدى فاعلية طريقة التدريب المنفذة في تحسين أداء المتدربين

١١. ماذا سأفعل لو أخفق المتدربون؟
١٢. ماذا لو أخفق جزء من العدد الكلي للمتدربين؟
١٣. متى سأعتبر طريقة التدريب المنفذة غير مناسبة للموضوع التدريبي؟
١٤. كيف سأنتقل إلى المهارة الجديدة؟



د- نماذج لبعض طرائق التدريب

الطريقة الأولى											
التدريب عن طريق التقليد والتطبيق العملي								مسمى طريقة التدريب			
نمط التدريب				آلية التدريب				نوع التدريب			
أنماط التدريب الإلكتروني	☒	مباشر	☒	غير تفاعلي	☐	تفاعلي	☒	عملي	☒	نظري	☐
نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها				حالات المتدربين				نوع المفاهيم			
البنائية	☐	السلوكية	☒	من ذوي الإعاقة	☒	متفوق	☒	عميقة	☒	جديدة	☒
الاتصالية	☐	المعرفية	☐	متعثر	☒	عادي	☒				

عبارة عن جهد منظم ومخطط له يهدف إلى تسهيل اكتساب المتدربين المهارات اللازمة والحصول على المعارف التي تساعد على تحسين الأداء وتحقيق الأهداف، ويتم عن طريق تطبيق المهارات أمام المتدربين من قبل عضو هيئة التدريب مباشرة أو من خلال عرض مرئي مسجل، ومن ثم تكرار المهارات من قبل المتدربين بشكل فردي للوصول إلى مرحلة تطبيق صحيحة، وتعتبر طريقة التدريب بالملاحظة من الطرائق الفعالة والجيدة نظراً لتطور المحتوى المرئي خلال السنوات الأخيرة حيث يتيح هذا النمط لعضو هيئة التدريب إمكانية إيصال المعلومات للمتدربين وإكسابهم المهارات بأكثر من طريقة وأسلوب مختلف.

خطوات تطبيق طريقة التدريب بالتقليد والتطبيق العملي:

1. تهيئة أذهان المتدربين من خلال طرح الأسئلة التي تساهم في اكتشاف المعارف والمهارات الرئيسية للموضوع التدريبي.
2. مراجعة المهارات السابقة المرتبطة بالموضوع التدريبي.
3. شرح المعارف ومناقشة أبرز المحاور النظرية والأهداف المطلوب تحقيقها.
4. بدء التطبيق العملي للمهارات (للمقررات العملية)، إما بشكل مباشر أو من خلال عرض المادة المرئية المناسبة للموضوع واحتوائها على جميع مراحل تطبيق المهارة، والأهداف والتعليمات المرتبطة بها.
5. مناقشة المتدربين بعد عرض المهارات للتأكد من فهم الأهداف المطلوبة.
6. تطبيق المهارات بعد الانتهاء من المناقشة.
7. قياس أداء المتدربين للتأكد من إتقان المهارات واستيعاب المعارف.



الطريقة الثانية											
التدريب من خلال المشروع								مسمى طريقة التدريب			
نوع التدريب				آلية التدريب				نمط التدريب			
☐	نظري	☒	عملي	☒	تفاعلي	☐	غير تفاعلي	☒	مباشر	☒	أنماط التدريب الإلكتروني
نوع المفاهيم				حالات المتدربين				نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها			
☐	جديدة	☒	عميقة	☒	متفوق	☒	من ذوي الإعاقة	☐	السلوكية	☐	البنائية
☐	جديدة	☒	عميقة	☒	عادي	☐	متعثر	☒	المعرفية	☐	الاتصالية

عبارة عن عمل ميداني أو تطبيقي يتم من خلال متدرب أو مجموعة من المتدربين تحت إشراف مدرب المقرر، حيث يقوم المتدربون بنهاية المقرر التدريبي أو البرنامج التدريبي بتحديد المشاريع التي يرغبون في تنفيذها.

عند استخدام هذه الطريقة في التدريب يجب أن يكون وفق الشروط التالية:

- مناسبة المشروع للمقرر أو البرنامج التدريبي.
- التأكد من قدرة المتدربين العلمية والعملية على تنفيذه.
- تحديد الوقت المستهدف لتنفيذ المشروع.
- متابعة مراحل تنفيذ المشروع من قبل عضو هيئة التدريب.
- توضيح توزيع الدرجات وفق مراحل تنفيذ المشروع.

خطوات تطبيق طريقة التدريب من خلال المشروع:

1. تحديد الهدف من المشروع: يجب أن يكون الهدف من المشروع هو إكساب المتدرب المعرفة والمهارات والخبرة.
2. اختيار المشروع بناءً على الهدف المحدد.
3. إعداد خطة التنفيذ: تكمن أهمية التخطيط في تحديد الإطار النظري لتنفيذ المشروع، وعلى عضو هيئة التدريب إشراك المتدرب في عملية التخطيط، مع مراعاة ما يلي:
 - متابعة إعداد الخطة وتصحيح الأخطاء التي قد يقع بها المتدرب.
 - أن تكون الخطوات واضحة ومحددة.
 - تحديد المواد والوسائل اللازمة لتنفيذ المشروع.
 - توزيع الأدوار بين المتدربين القائمين على تنفيذ المشروع (في حال اشتراك أكثر من متدرب).
4. تنفيذ المشروع: بدء تطبيق خطة المشروع.
5. التقييم المستمر للمشروع: مناقشة المتدرب دورياً حيال ما تم إنجازه وتقديم التغذية الراجعة ليتعرف على مستوى أدائه واتقانه للمهارات.
6. إنهاء المشروع: المناقشة النهائية للمشروع.



الطريقة الثالثة											
طريقة K.W.L								مسمى طريقة التدريب			
نمط التدريب				آلية التدريب				نوع التدريب			
أنماط التدريب الإلكتروني	☒	مباشر	☒	غير تفاعلي	☐	تفاعلي	☒	عملي	☒	نظري	☒
نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها				حالات المتدربين				نوع المفاهيم			
البنائية	☐	السلوكية	☐	من ذوي الإعاقة	☒	متفوق	☒	عميقة	☒	جديدة	☒
الاتصالية	☐	المعرفية	☒	متعثرون	☒	عادي	☒				
مفهوم استراتيجية K.W.L: أداة تحفز المتدرب على البحث والقراءة ليكتشف ما لديه من مفاهيم حول موضوع معين ويتمكن من تقويمها بإشراف مدرب المقرر، ويتألف مخطط K.W.L من ثلاث أعمدة هي: - K : What I Know : ويقصد بها: ماذا يعرف المتدرب عن الموضوع؟ - W : What I Want to Learn : ويقصد بها: ماذا يريد المتدرب أن يتعلم من الموضوع؟ - L : What I Learned : ويقصد بها: ماذا تعلم المتدرب من الموضوع، ما لذي هو بحاجة لمعرفته؟ خطوات تطبيق طريقة التدريب K.W.L: ينظم عضو هيئة التدريب جدولاً بالأسئلة التالية ويطلب من المتدربين أن يجيبوا عليها:											
ماذا تعلمت من الموضوع (L)				ماذا أريد أن أتعلم من الموضوع (W)				ماذا أعرف عن الموضوع (K)			
تسجيل كافة البيانات التي تمت الإجابة عنها من أسئلة المتدربين ثم مراجعة ما تم تعلمه بصورة فردية مع تسجيل أبرز المعارف والمعلومات، ثم طرح الأسئلة لقياس مستوى تعلم المتدربين.				بيانات يتم الحصول عليها من خلال (تفاعل المتدرب حول الموضوع مع النشاط - البحث - الاستعانة بخبير، إلخ). على سبيل المثال؛ يُعدُّ عضو هيئة التدريب أسئلة لاستثارة عقول المتدربين ثم يُطلب من كل متدرب كتابة الأسئلة التي يود الإجابة عليها.				مناقشة المتدرب بهدف قياس مستوى المعلومات والخبرات التي يمتلكها سابقاً، لربطها بالموضوع التدريبي وتحديث معلوماته وخبراته السابقة.			



الطريقة الرابعة											
التدريب بالاكشاف								مسمى طريقة التدريب			
نوع التدريب				آلية التدريب				نمط التدريب			
☒	نظري	☒	عملي	☒	تفاعلي	☐	غير تفاعلي	☒	مباشر	☒	أنماط التدريب الإلكتروني
نوع المفاهيم				حالات المتدربين				نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها			
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	متفوق	☒	من ذوي الإعاقة	☒	السلوكية	☐	البنائية
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	عادي	☒	متعثر	☐	المعرفية	☐	الاتصالية
يعتبر التدريب بالاكشاف استراتيجية وعملية تفكير تتطلب من الفرد إعادة تنظيم معلوماته وتكييفها بشكلٍ يمكنه من رؤية علاقات جديدة لم تكن معروفة لديه من قبل. أنواع التدريب بالاكشاف وإجراءات تطبيقه: هناك ثلاثة أنواع لطريقة التدريب بالاكشاف بحسب مقدار التوجيه الذي يقدمه عضو هيئة التدريب للمتدرب وهي: أ- الاكتشاف الموجه: 1. تزويد المتدربين بالتعليمات الأساسية التي تساهم في اكتشاف المعلومة واكتساب الخبرة. 2. تقسيم التدريب لعدة مراحل بحيث يتاح للمتدرب اكتشاف المفاهيم والمبادئ بالتسلسل المطلوب. 3. يوضح عضو هيئة التدريب أهمية كل مرحلة والمعلومات المرتبطة بها. ب- الاكتشاف شبه الموجه: 1. يقدم عضو هيئة التدريب نموذج لمشكلة حول الموضوع التدريبي. 2. يتضمن نموذج المشكلة المطروحة للنقاش بعض التوجيهات العامة لمساعدة المتدربين على اكتشاف الحلول المرتبطة بمعارف الموضوع التدريبي. 3. على عضو هيئة التدريب أن يحدد التوجيهات الملائمة بحيث لا يُقيّد المتدربين ولا يحرّمهم من فرص النشاط العملي والعقلي في اكتشاف حل المشكلة. ج- الاكتشاف الحر: وهو أرقى أنواع الاكتشاف، ويجب على عضو هيئة التدريب عدم استخدام هذا النوع إلا بعد أن يمارس المتدربين النوعين السابقين. 1. يواجه المتدربون بمشكلة محددة. 2. يطلب عضو هيئة التدريب من المتدربين الوصول إلى حل لتلك المشكلة دون قيود بحيث يترك لهم مساحة للتفكير وحرية صياغة الفروض وتصميم التجارب وتنفيذها. ملاحظته: عند استخدام هذه الطريقة يجب على عضو هيئة التدريب قياس مستوى أداء المتدربين ومدى اكتسابهم للمعارف والمهارات المحددة بعد تطبيق أي نوع من أنواع التدريب بالاكشاف.											



الطريقة الخامسة											
التدريب البنائي								مسمى طريقة التدريب			
نوع التدريب				آلية التدريب				نمط التدريب			
☒	نظري	☒	عملي	☒	تفاعلي	☐	غير تفاعلي	☒	مباشر	☒	أنماط التدريب الإلكتروني
نوع المفاهيم				حالات المتدربين				نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها			
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	متفوق	☒	من ذوي الإعاقة	☐	السلوكية	☒	البنائية
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	عادي	☐	متعثر	☐	المعرفية	☐	الاتصالية

تقوم أسس ومبادئ التدريب البنائي على أن الفرد يبني المعرفة داخل عقله ولا تنتقل إليه مكتملة، يفسر الفرد ما يستقبله ويبني المعنى بناءً على ما لديه من معلومات، كما أن للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد أثر كبير في بناء المعرفة، ففي التدريب لا ينفصل عن التطور النمائي للعلاقة بين الذات والموضوع، ويعد الاستدلال شرط لبناء المفهوم، والخطأ شرط التدريب، إذ أن الخطأ هو فرصة وموقف من خلال تجاوزه يتم بناء المعرفة التي نعتبرها صحيحة، والفهم شرط ضروري للتدريب لأن أساسه التجربة.

خطوات تطبيق طريقة التدريب البنائي:

الطريقة البنائية بما تحتوي عليه من فلسفة تربوية تقدم تدريباً أفضل، يستحسن تطبيقها في كافة العلوم الإنسانية والتطبيقية المختلفة.

١. يكلف عضو هيئة التدريب المتدربين بعمل ما، على سبيل المثال (بحث أو مشروع) يتم من خلاله استكشاف المعلومات الأساسية.
٢. يوضح عضو هيئة التدريب للمتدربين مصادر المعلومات التي يمكن الاستفادة كالمكتبة والمكتبات الرقمية، وعمل البحوث العلمية المناسبة لهم.
٣. تنمية مهارات المتدربين في مجال الاتصال بالآخرين بشتى أشكال.
٤. إتاحة الفرصة للنقاش وتبادل المعلومات والخبرات وتوفير بيئة ثرية بالمعلومات ومصادر.
٥. يهيئ عضو هيئة التدريب البيئة التدريبية بحيث توفر قدر من الدافعية والتحفيز لضمان استمرار المتدربين في إنجاز العمل المكلفين به.

٦. يتم تقسيم موضوع التدريب إلى أربع مراحل وهي:

- مرحلة التمهيد والتكليف بالعمل الفعلي مع توضيح الهدف الأساسي.
- مرحلة الاستكشاف من خلال فحص العمل وتسجيل الملاحظات والتوقعات.
- مرحلة التفكير واقتراح الحلول والتفسيرات التي تساهم في تكوين المعلومات حول الموضوع.
- مرحلة اتخاذ القرارات وإنهاء العمل.



الطريقة السادسة									
نظرية الحل الإبداعي للمشكلات (TRYZ)							مسمى طريقة التدريب		
نوع التدريب				آلية التدريب				نمط التدريب	
☒	نظري	☒	عملي	☒	تفاعلي	☐	غير تفاعلي	☒	مباشر
☒	أتمات التدريب الإلكتروني	☐		☒		☐		☒	
نوع المفاهيم				حالات المتدربين				نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها	
☐	جديدة	☒	عميقة	☒	متفوق	☐	من ذوي الإعاقة	☐	السلوكية
☐		☒		☐	عادي	☐	متعثر	☒	المعرفية
☐		☐		☐		☐		☐	البنائية
☐		☐		☐		☐		☐	الاتصالية

يتم خلال هذه الطريقة اختيار مبدأ من ٤٠ مبدأ للحلول الإبداعية تم بنائها بعد تحليل ملايين براءات الاختراع، وتم اكتشاف أن هذه البراءات لا تخرج عن هذه المبادئ ويمكن من خلال هذه الطريقة توجيه المتدربين نحو الاختراع.

تتضمن نظرية (TRYZ) أربع مفاهيم أساسية:

١. الحل المثالي.
٢. التناقضات في المشكلة.
٣. المصادر.
٤. المبادئ الإبداعية الأربعون.

خطوات تطبيق طريقة التدريب من خلال نظرية (TRYZ):

تتطلب عملية التدريب وفق مبادئ نظرية تريز من عضو هيئة التدريب القيام بالإجراءات التالية:

١. تحديد الموقف المشكل قيد البحث والاستقصاء.
٢. تحديد أو اختيار الاستراتيجية المستخدمة في حل هذا الموقف المشكل من المبادئ الإبداعية الأربعون.
٣. إجراءات التنفيذ وتشمل:
 - أ. التعريف بالمبدأ الذي سيستخدم في حل المشكلات، وذلك بتوضيح المقصود منه من خلال عرض مشكلة تم حلها باستخدام هذا المبدأ.
 - ب. تقديم مشكلات من الحياة العامة تم حلها باستخدام نفس المبدأ.
 - ج. إعادة صياغة المشكلة من قبل المتدربين بلغتهم الخاصة، وتوجيههم بإبراز التناقضات.
 - د. اقتراح الحلول الممكنة للمشكلة في ضوء المبدأ، ويقوم عضو هيئة التدريب بتوجيه المتدربين وتشجيعهم نحو توليد حلول ممكنة.
 - هـ. يتم صياغة عدد من الحلول ومناقشتها وتقويم أهميتها وفعاليتها في الحل.
 - و. استنتاج الحل النهائي للمشكلة وصياغته في صورة مثالية.



الطريقة السابعة									
التدريب من خلال حل المشكلات								مسمى طريقة التدريب	
نوع التدريب				آلية التدريب				نمط التدريب	
☒	نظري	☒	عملي	☒	تفاعلي	☐	غير تفاعلي	☒	أشكال التدريب الإلكتروني
نوع المفاهيم				حالات المتدربين				نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها	
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	متفوق	☒	من ذوي الإعاقة	☐	السلوكية
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	عادي	☒	متعثر	☐	المعرفية

استراتيجية حل المشكلات Problem Solving هي نشاط ذهني منظم للمتدرب، وهو منهج علمي يبدأ باستشارة التفكير، بوجود مشكلة ما تستحق التفكير، والبحث عن حلها وفق خطوات علمية، ومن خلال ممارسة عدد من النشاطات التدريبية، يتم من خلال هذه الطريقة صياغة المقرر التدريبي في صورة مشكلات يتم دراستها بخطوات معينة، وهي حالة يشعر فيها المتدربين بأنهم أمام موقف قد يكون مجرد سؤال يجهلون الإجابة عنه أو غير واثقين من الإجابة الصحيحة، وتختلف المشكلة من حيث طولها ومستوى الصعوبة وأساليب معالجتها.

خطوات تطبيق طريقة التدريب من خلال حل المشكلات:

- ١- تعريف المتدربين بالمشكلة وتوضيح مستوى صعوبتها.
- ٢- يطلب عضو هيئة التدريب من المتدربين تحليل المشكلة وتحديد أبعادها.
- ٣- يبدأ المتدربون بابتكار الحلول المناسبة وتوثيقها.
- ٤- يجب على المتدربين اختيار الحل الأمثل من وجهة نظرهم مع تنفيذه.
- ٥- يقيم عضو هيئة التدريب نتائج الحلول ويقارنها بأمثلة للحلول البديلة وتبعاتها.

عند استخدام هذه الطريقة يجب أن تتسم المشكلة بالنقاط التالية:

- أن تكون المشكلة متناسبة لمستوى المتدربين.
- أن تكون المشكلة ذات صلة بموضوع التدريب.
- أن يكون للمشكلة حل مسبق لدى عضو هيئة التدريب.

ملاحظه: عند استخدام هذه الطريقة يجب على عضو هيئة التدريب أن يحث المتدربين على القراءة والاطلاع المكثف والبحث عن مصادر مختلفة للموضوع التدريبي، مع توضيح طريقة توزيع المهام على المجموعة.



الطريقة الثامنة											
التدريب المقلوب/المعكوس								مسمى طريقة التدريب			
نوع التدريب				آلية التدريب				نمط التدريب			
☒	نظري	☒	عملي	☒	تفاعلي	☒	غير تفاعلي	☐	مباشر	☒	أنماط التدريب الإلكتروني
نوع المفاهيم				حالات المتدربين				نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها			
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	متفوق	☒	من ذوي الإعاقة	☐	السلوكية	☐	البنائية
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	عادي	☒	متعثر	☐	المعرفية	☒	الاتصالية

هو نموذج تدريبي يتم فيه توجيه المتدربين لمشاهدة مهارات معينة من خلال عروض مرئية مسجلة على منصة التدريب الإلكتروني، وبعد ذلك يُطلب منهم توضيح وشرح ما شاهدوه.

خطوات تطبيق طريقة التدريب المقلوب / المعكوس:

1. الإعداد المبكر وتحضير العروض المرئية لتطبيق الطريقة.
2. الاستفادة من منصة التدريب الإلكتروني BlackBoard لرفع العروض المرئية.
3. تُرفع العروض المرئية لكل موضوع قبل بدء التدريب بوقتٍ كافٍ.
4. إعداد أسئلة عن كل عرض مرئي للتأكد من إلمام المتدربين بمحتوى العرض المرئي.
5. يُوضّح عضو هيئة التدريب للمتدربين أن المطلوب منهم مشاهدة العروض المرئية قبل موعد التدريب.
6. يطلب عضو هيئة التدريب من المتدربين حل التمارين والأسئلة المحددة لكل عرض مرئي قبل موعد التدريب.
7. يُقيم عضو هيئة التدريب مستوى اكتساب المتدربين للمهارات والمعارف لموضوع التدريب من خلال مناقشة إجاباتهم على أسئلة العرض المرئي.



الطريقة التاسعة											
التدريب من خلال المحاكاة								مسمى طريقة التدريب			
نوع التدريب				آلية التدريب				نمط التدريب			
☐	نظري	☒	عملي	☒	تفاعلي	☐	غير تفاعلي	☒	مباشر	☒	أنماط التدريب الإلكتروني
نوع المفاهيم				حالات المتدربين				نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها			
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	متفوق	☒	من ذوي الإعاقة	☐	السلوكية	☐	البنائية
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	عادي	☒	متعثر	☐	المعرفية	☒	الاتصالية

يتم في هذه الطريقة التدريب من خلال بيئة افتراضية محاكاةً لبيئة عمل فعلية، والمحاكاة يمكن أن تمثل وتقدم الصفات المميزة لسلوك نظام مجرد أو فيزيائي بوساطة سلوك نظام آخر يُحاكي الأول. وهي محاولة إعادة عملية ما في ظروف اصطناعية مشابهة إلى حد ما للظروف الطبيعية، وتهدف إلى دراسة وبناء نماذج و/أو برمجيات لتقليد نظام حقيقي قائم أو مزعم إنشاؤه، وذلك بهدف دراسة النتائج المتوقعة.

ويتم اللجوء في الغالب لطريقة التدريب بالمحاكاة عند وجود مخاطر على السلامة كالإشعاعات والغازات السامة أو بسبب التكلفة الباهظة للخامات أو التجهيزات والمعدات الخاصة بالتدريب على بعض المهارات.

وتهدف المحاكاة إلى دراسة وبناء نماذج و/أو برمجيات لتقليد نظام حقيقي قائم أو مزعم إنشاء، وذلك بهدف دراسة النتائج المتوقعة.

متطلبات طريقة التدريب بالمحاكاة:

1. تهيئة بيئة التدريب لتحاكي وتشابه بقدر الإمكان بيئة العمل الفعلية المستهدف التدريب من أجلها.
2. تجهيز المعدات اللازمة للتدريب بالمحاكاة والمتوافقة مع المعدات التي ستستخدم بالواقع العملي الحقيقي.
3. توفير البرامج الحاسوبية اللازمة لتطبيق المحاكاة بالمواصفات المناسبة للمهارات المطلوب إكسابها للمتدربين.

خطوات تطبيق طريقة التدريب بالمحاكاة:

1. تحليل الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية والمواضيع المستهدف تدريبها بالمحاكاة وفق أهداف الخطة التدريبية.
2. تحليل الأعمال الحقيقية التي سيتم التدريب عليها لأول مرة أو التدريب عليها لرفع مستوى الأداء بها.
3. تحديد العناصر الأساسية لبيئة التدريب الواجب توافرها لضمان سلامة المتدربين والتجهيزات والمعدات.
4. تهيئة البيئة التدريبية المشابهة للبيئة الفعلية.
5. تنفيذ العملية التدريبية.
6. تقييم الأداء التدريبي السابق واللاحق لمزاولة المتدرب للعمل الحقيقي.



الطريقة العاشرة											
التدريب من خلال دراسة الحالة										مسمى طريقة التدريب	
نمط التدريب				آلية التدريب				نوع التدريب			
أنماط التدريب الإلكتروني	☒	مباشر	☒	غير تفاعلي	☐	تفاعلي	☒	عملي	☒	نظري	☒
نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها				حالات المتدربين				نوع المفاهيم			
البنائية	☐	السلوكية	☐	من ذوي الإعاقة	☒	متفوق	☒	عميقة	☒	جديدة	☒
الاتصالية	☐	المعرفية	☒	متعثر	☒	عادي	☒				

الحالة عبارة عن: مشكلة واقعية أو افتراضية، تُقدم للمتدرب لدراستها بهدف الوصول إلى اقتراحات حيل تلك المشكلة، وعادة يُرفق مع الحالة بعض التفاصيل عن حيثيات المشكلة وخلفياتها وأسبابها وإحصاءاتها. ويهدف هذا الأسلوب إلى تنمية قدرات المتدرب على قراءة المعلومات، وتحديد المشكلة على هيئة أسئلة تحتاج إلى إجابات، وتحديد وسائل الوصول إلى تلك الإجابات. كما تتطلب طريقة دراسة الحالة إلمام عضو هيئة التدريب بالخطوات المنهجية لتطبيقها والتمكن من تصريفها من خلال عمليات إجرائية تتخذ صيغة أنشطة تدريبية، إضافة لانتقاء المحتويات المناسبة.

خطوات تطبيق طريقة التدريب من خلال دراسة الحالة:

1. انتقاء الحالة بما يتناسب مع موضوع التدريب.
2. يقدم عضو هيئة التدريب الحالة للمتدربين ويمنحهم الوقت الكافي للتعرف على مختلف جوانبها وأبعادها.
3. يحث المتدربين على التفكير في الحالة بهدف اكتشاف بعض مشكلاتها وتحديد انطلاقة من الوقائع العينية التي تتضمنها أو من المعلومات التي يقدمها أو من معلومات المتدربين وخبراتهم.
4. توجيه المتدربين للإفصاح عن آرائهم وانطباعاتهم وتفسيراتهم الشخصية للحالة، والتعبير عن الدلالات التي يصفونها على وقائع الحالة وأحكامهم بخصوصها، والقرارات التي يرونها مناسبة.
5. تشجيع المتدربين على الوصول إلى استنتاجات تتخذ صيغة مفاهيم إجرائية أو مبادئ عامة أو قواعد للعمل قابلة للتعميم والاستعمال في مواقف ووضعية مماثلة.
6. حث المتدربين على تبني حلول معينة واتخاذ قرارات ملائمة في ضوء ما توافر لديهم من استنتاجات.



الطريقة الحادية عشر											
التدريب المتميز								مسمى طريقة التدريب			
نوع التدريب				آلية التدريب				نمط التدريب			
☒	نظري	☒	عملي	☒	تفاعلي	☐	غير تفاعلي	☒	مباشر	☒	أنماط التدريب الإلكتروني
نوع المفاهيم				حالات المتدربين				نظرية التعلم التي تم اشتقاق طريقة التدريب منها			
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	متفوق	☒	من ذوي الإعاقة	☐	السلوكية	☐	البنائية
☒	جديدة	☒	عميقة	☒	عادي	☒	متعثر	☒	المعرفية	☐	الاتصالية

مدخل شامل للتدريب المتمركز حول المتدرب، ويقوم على تكييف وتنويع استراتيجيات وأنشطة التدريب والتدريب، وأساليب التقويم لمقابلة التباين بين المتدربين في القاعة الصفية من حيث معلوماتهم السابقة واستعداداتهم وميولهم وأنماط استجاباتهم للتدريب، وبالتالي يُستفاد من هذا التباين بين المتدربين لإتاحة الفرصة لهم للاختيار والمشاركة النشطة في مهام وأنشطة العلوم المختلفة ويسهم في تحسين دافعيتهم لتعلم العلوم، وتنبثق أهمية تحقيق التدريب المتميز للأسباب التالية:

١. رفع مستوى اكتساب المعارف والمهارات لجميع المتدربين.
٢. توفير الاحتياجات التدريبية لجميع المتدربين.
٣. إتاحة قدر أكبر من الاستقلالية والمرونة في التدرُّب للمتدربين.
٤. زيادة ثقة المتدربين بأنفسهم وقدرتهم على التدرُّب.
٥. تعزيز روح المشاركة والتعاون بين المتدربين.

خطوات تطبيق طريقة التدريب المتميز:

١. التقويم القبلي: نقطة البدء في التدريب المتميز، هي: تقويم قدرات كل متدرب لتكون أساساً لتدريبه، ويتم إجراء عملية تقويم تستهدف: -
 - أ. تحديد المعارف السابقة للإجابة عن سؤال ماذا يعرف كل متدرب؟
 - ب. تحديد القدرات والمواهب والحاجات للإجابة عن سؤال ماذا يمتلك كل متدرب؟ وماذا يحتاج؟
 - ج. تحديد الميول والخصائص الشخصية والاتجاهات.
٢. تحديد أهداف التدريب واختيار المواد والأنشطة التدريبية ومصادر التدريب المناسبة.
٣. تحديد وتنويع الأنشطة والمهام التي سيقوم بها المتدربين لتحقيق أهداف التدريب.
٤. إجراء عملية التقويم التكويني والختامي من خلال قياس مخرجات التدريب.

الفصل الرابع: وسائل التدريب

لقد تعددت طرائق التدريب المتبعة وفقاً للمقرر التدريبي، فكل مقرر طرائقه الخاصة به، وكذلك كل موضوع، بهدف ضبط نواتج (مخرجات) أنظمة التدريب النظري والعملي وتحسين درجة ارتباطها بمتطلبات سوق العمل.

وتنقسم وسائل وتقنيات التدريب إلى:

١- تقنيات تدريب فنية أو تخصصية:

وتتمثل في الخامات والتجهيزات والموارد الخاصة بمقرر معين ويعتبر التدريب بواسطتها جزء من تدريب مهارات ذلك المقرر، وتخضع آلية استخدامها لما ورد في توصيف المقرر والخطط المعتمدة من الإدارة العامة للمناهج، إلا أنها تشترك جميعها في إعطاء الوقت الكافي لكل متدرب للتدرب على هذه التقنيات.

٢- تقنيات التدريب المعتمدة لكافة البرامج التدريبية والمقررات:

يتم في أنماط التدريب دمج التقنيات الإلكترونية بكافة أنواعها المعتمدة على شبكات الانترنت في التدريب، ويختلف شكل هذا الدمج ومقداره اختلافاً يولد في كل مرة نمط تدريبي، وتخضع آلية استخدامها لما ورد في الأدلة التنظيمية الصادرة من الإدارة العامة لمركز التدريب الإلكتروني..

وقد تم اعتماد ثلاثة أنماط تدريبية لتقديم العديد من مقررات برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وهي:

- أ. **التدريب عن بُعد:** نمط من أنماط التدريب الذي يستخدم فيه وسائل وتقنيات إلكترونية في العملية التدريبية، ويتصف بالانفصال بين عضو هيئة التدريب والمتدرب، أو بين المتدربين أنفسهم، أو بين المتدربين ومصادر التدريب، ويكون الانفصال بالبعد المكاني خارج مقر المنشأة التدريبية.
- ب. **التدريب المدمج:** تدريب يجمع بين التدريب المباشر والتدريب الإلكتروني.
- ج. **التدريب الذاتي:** أسلوب تدريب يعتمد على نشاط المتدرب بمجهوده الذاتي باستخدام التقنيات الحديثة والوسائل التدريبية المساندة.

روابط الأدلة التفصيلية لأنماط التدريب الصادرة من الإدارة العامة لمركز التدريب الإلكتروني



١ دليل التدريب عن بُعد

٢ دليل التدريب المدمج

٣ دليل التدريب الذاتي



معايير اختيار وسائل التدريب

للاستفادة المثلى من الوسائل التدريبية يجب مراعاة ما يلي:

1. تحديد الهدف الرئيسي من استخدام وسيلة التدريب.
2. تجربة وسيلة التدريب المحددة وتهيئتها قبل موعد المحاضرة بوقتٍ كافٍ.
3. التخطيط لعملية التدريب باستخدام الوسيلة المحددة وتهيئة الأسئلة لاستثارة عقول المتدربين، على سبيل المثال (عند استخدام عرض مرئي هيئ له الأسئلة المناسبة وحدد أين ستوقفه للمناقشة).
4. اختيار وسيلة التدريب التي تحقق التكامل مع الموضوع التدريبي وثرثريه.
5. تفادي اختيار أكثر من وسيلة لعرض موضوع تدريبي واحد.

توظيف الوسائل والتقنيات في التدريب

يمكن توظيف الوسائل والتقنيات في التدريب لتحقيق ما يلي:

1. إبراز النقاط المهمة والرئيسية التي تحتاج إلى تركيز.
2. تسهيل عملية الفهم والتذكر.
3. خلق رغبة للتعرف على الموضوع التدريبي.
4. إيضاح الجوانب المعقدة واختصار زمن التدريب.
5. خلق بيئة تدريب إيجابية ومتجددة لتقليل الرتابة.
6. زيادة إمكانية توفير فرص أكثر للتدرب.

العروض التوضيحية

تستخدم العروض التوضيحية كأحد أهم الوسائل التدريبية في أي مقرر تدريبي، وهناك ثلاث خطوات رئيسية يتبعها عضو

هيئة التدريب لتقديم العرض التوضيحي وهي:

أ- مرحلة التخطيط للعرض:

تتضمن إعداد خطة للعرض قبل تنفيذه وتجربة العرض قبل تقديمه وترتيبه على طاولة العرض، إضافةً إلى تهيئة البيئة التدريبية المناسبة قبل بدء العرض.

ب- مرحلة تنفيذ العرض:

- تمهيد لموضوع التدريب بشكلٍ مبسط.
- عرض المفاهيم المتضمنة في موضوع التدريب مع تجهيز الأدوات والوسائل المستخدمة في العرض.
- إجراء العرض في الوقت المناسب.
- توجيه انتباه وتفكير المتدربين بما يهدف إليه العرض والتجاوب معهم.
- العرض يقدم بسرعة مقبولة تتيح للجميع متابعته.
- تقديم ملخص لما تم عرضه قبل الانتهاء من العرض.



ج- مرحلة تقويم العرض:

- تقويم عضو هيئة التدريب للعرض، ومدى الاستفادة منه بعد استخدامه.
- يقوم عضو هيئة التدريب نفسه أثناء تقديم العرض وبعد أدائه في مدى كفاءة العرض ومناسبته وشموليته لمحتوى وزمن التدريب.

إضاءات لاختيار وسيلة التدريب

من الصعب تحديد المعايير الدقيقة لاختيار الوسائل التدريبية المناسبة، لأن عملية الاختيار عملية ذاتية تختلف من عضو هيئة تدريب إلى آخر، ولكن بالإمكان الاسترشاد بالعديد من الاعتبارات عند اختيار الوسيلة التدريبية المناسبة لموضوع المحاضرة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

١. هل تخدم الوسيلة أهداف الموضوع التدريبي؟
٢. هل من الضروري استخدام الوسائل التدريبية أو يمكن الاستغناء عنها؟
٣. ما هي الوسائل المتوافرة في المنشأة التدريبية والتي يمكن الاستفادة منها في شرح موضوع محدد؟
٤. ما هي الوسيلة التي تساهم في إيضاح الموضوع بفعالية أكبر؟
٥. ما هي الوسائل التي تلائم أسلوب عضو هيئة التدريب في التدريب؟
٦. هل الوسيلة المختارة تجذب انتباه المتدرب؟
٧. هل التكرار في استخدام الوسيلة يولد الملل والرتابة؟
٨. ما هو الوقت المتوافر لدى عضو هيئة التدريب في استخدام الوسيلة؟
٩. هل المستلزمات الأخرى الضرورية لتشغيل الوسيلة متوافرة؟
١٠. ما هو عدد المتدربين؟
١١. ما هو مستوى المتدربين؟
١٢. ما مدى ملاءمة البيئة التدريبية لوسيلة التدريب المحددة؟



الفصل الخامس: التغذية الراجعة والتقييم

أولاً: تقييم مناسبة طريقة التدريب

إنّ الحكم على أفضل طريقةٍ للتدريب ليس بالأمر السهل، لكن يمكن القيام بذلك عبر توفر بعض السمات في طريقة التدريب المعمول بها، وهي كالآتي:

- مُنظمة وواضحة.
- آلية القيام بها مُحددة.
- تحقق الأهداف التدريبية المحددة.
- ويعد اختصار الجهد والوقت أهم معايير تقييم طريقة التدريب.

ثانياً: التدريب للابتكار والإبداع

إنّ مفتاح تمكين المتدربين من مواجهة تحديات المستقبل هو تدريبهم على الابتكار والإبداع، وهذا يعتبر الدور المحوري لعضو هيئة التدريب وذلك من خلال تبني عدد من المنهجيات التربوية في التدريب وتبنيها كأهداف ضمنية في المقررات التدريبية ومنها على سبيل المثال:

- التفكير الإبداعي.
- التفكير الناقد.
- تنمية مهارات التدريب الذاتي.
- تنمية مهارات البحث العلمي.
- التفكير خارج الصندوق.
- استخدام التقنيات التدريبية الحديثة.
- إثارة خيال المتدربين.
- إثارة الدافعية والاتجاه الإيجابي للمتدربين.
- تنمية مهارات التواصل والاتصال.
- غرس القيم والمبادئ والثوابت.

المراجع

- كوجك، ك. وآخرون. (١٤٢٩). تنوع التدريس في الفصل: دليل المعلم لتحسين طرق التعليم والتعلم في مدارس الوطن العربي. مكتب اليونيسكو الإقليمي.
- أساسيات نظريات التعلم، المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد.
- العويشق، ن. (١٤٢٣). النظرية البنائية وتطبيقاتها في التعليم والتعلم.
- قطامي، ي. (١٤٣٤). النظرية المعرفية في التعلم. دار المسيرة للنشر والطباعة. عمان
- زيتون، ح. (٢٠٠٤). مهارات التدريس. عالم الكتب. القاهرة.
- دمعة، م. (١٩٨٧). التطبيق العملي أو "التربية العملية" في التدريس. حولية كلية التربية، س ٥، ع ٥، ١٠٧ - ١٢٩.
- جاد، إ. (٢٠٢١). استخدام نموذج تنبؤ-لاحظ-فسر المدعوم بالمنظمات الرسومية في تكوين البنية المفاهيمية في العلوم وتنمية الوعي الصحي الوقائي لدى التلاميذ المعاقين سمعياً بالمرحلة الإعدادية. المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة اسيوط.
- الرشدي، خ. (٢٠١٥). فاعلية التعليم المتمايز في تحسين مستوى الدافعية نحو تعلم العلوم لدى التلاميذ الصم بالمرحلة الابتدائية. دار المنظومة.
- رشيد، س. وخياري، ر. (٢٠١٧). استراتيجيات التدريس لذوي الإعاقة السمعية.
- السيد، ص. (٢٠١٤). استخدام التدريس المعكوس لتنمية التفكير البصري وخفض قلق الرياضيات لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية ذوي الإعاقة السمعية. مجلة تربويات الرياضيات.
- توفيق، ع. (٢٠٠٧). أسرار المدرب المحترف. مركز الخبرات المهنية - بمك، القاهرة.
- توفيق، ع. (٢٠٠٢). العملية التدريبية.
- عبدالقادر، أ. (٢٠١٢). دليل أساليب التدريب.
- الزبيدي، م. والعبدي، ن. (2001). الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في التدريب المهني والتقني. المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدرسين.
- Abdul Gafoor, K. & Haskar Babu U. (2012). Teaching Style: A Conceptual Overview.
- In Sabu, S. (Ed.). Teacher Education In The New Millennium (pp 55-69). APH.
- Cornell University. (n.d.). Setting Learning Outcomes | Center for Teaching Innovation. Retrieved August 10, 2022, from <https://teaching.cornell.edu/teaching-resources/designing-your-course/setting-learning-outcomes>
- Merriam-Webster. (n.d.). Teaching aid. In Merriam-Webster.com dictionary. Retrieved August 9, 2022, from [https://www.merriam-webster.com/dictionary/teaching aid](https://www.merriam-webster.com/dictionary/teaching%20aid).
- Westwood, P. (2008). What Teachers Need to Know about Teaching Methods. ACER Press.
- Leeder, T. M. (2022). Behaviorism, Skinner, and Operant Conditioning: Considerations for Sport Coaching Practice. Strategies, 35(3), 27-32.
- Milena, V. Z., & Petra, P. P. (2021). Cognitive constructivist way of teaching scientific and technical contents. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education, 9(1), 23-36.