

القسم الثاني من تحليل الأدلة الخاص بأساليب التدريس/ التدريب

مقدمة

نحن نعلم أن التعليم الجيد هو أحد أسس النجاح في الحياة وقد أصبح الحصول على شهادة دراسية هو أمر مفروغ منه، ولكن في يومنا هذا ومع التنافسية العالية في سوق العمل لم يعد الحصول على تعليم جيد كافياً لتنتمكن من الحصول على الوظيفة المناسبة. من الأمور التي تجعلك أكثر استعداداً لسوق العمل وتميزك عن غيرك من آلاف الخريجين هو حصولك على تدريب عملي خلال مرحلة الدراسة؛ فما الذي يجعل التدريب العملي استثماراً للمستقبل وكيف سيفيدك في وظيفتك القادمة؟ ومن المميزات الأساسية للتدريب هي بناء علاقات مهنية واجتماعية خلال فترة التدريب؛ أن تعزيز الصلات مع أشخاص مميزين في مجال عملك له عدة منافع، كالحصول على توصية مهمة ما يسمى "Job Recommendation" من هؤلاء الأشخاص أهمية طلب استشارة عند الحاجة. ومن الجدير بالذكر أن تكوين الأصدقاء في مكان العمل سيحببك في العمل و يخفف عنك ضغوط وتوترات العمل.¹

ما هو المقصود بالتدريب؟ التدريب هو عملية تعليم الموظفين الجدد و / أو الحاليين على المهارات الأساسية التي يحتاجون إليها لأداء وظائفهم بفعالية. بدلاً من ذلك ، التدريب هو فعل زيادة معرفة ومهارة الموظف للقيام بعمله². وهكذا ، يشير التدريب إلى أنشطة التعليم والتعلم التي يتم القيام بها لغرض أساسي هو مساعدة أعضاء منظمة ما على اكتساب وتطبيق المعرفة والمهارات والمواقف المطلوبة لأداء وظائفهم بشكل فعال. وهكذا، يمكن الاستنتاج أن التدريب هو عملية تحاكي تعلم تحسين المهارات، أهمية تضيف إلى المستوى الحالي للمعرفة بحيث يكون الموظف مجهزاً بشكل أفضل للقيام بعمله الحالي، أهمية لصوغه ليكون لائقاً لوظيفة أعلى. بعبارة أخرى، التدريب هو تجربة تعلم تسعى إلى تغيير دائم نسبياً في الشخص الذي سيحسن قدرته على أداء وظيفته³.

وبناء على ما تقدم تعتبر برامج التدريب ذات أهمية بالغة كونها تساهم في بناء منظومة معرفية وتطوير مهارات مهنية تساهم في تعديل الاتجاهات نحو طبيعة وقيمة العمل وتخلق نمط تفكير إبداعي يحفز الفرد على التقدم والنجاح في مسيرته المهنية والشخصية على حد سواء.

أساليب التدريب متنوعة ومتعددة ومنها على سبيل المثال، التعلم الذاتي، التعلم النظري، التعلم من خلال العمل، التعلم من خلال الأنشطة، التوجيه والإرشاد، المحاكاة، التعلم من خلال اللعب وغيرها الكثير من الأساليب التي تساهم في تيسير عملية التعلم والتدريب. هذا بالإضافة توفر العديد من الأنشطة التدريبية التي تغني عملية التعلم أهمية التدريب ومنها على سبيل المثال، لعب الأدوار، والعصف الذهني، والمناقشة الجماعية، ودراسة الحالة، بالإضافة إلى الأمثلة العملية. وهي في النهاية تترك مساحة واسعة لدى ميسر الجلسات في ابتكار أنشطة تساهم في نقل المعرفة أهمية تطوير المهارة بشكل أكثر تأثير وجدوى من استخدام وسيلة واحدة أهمية اقتصار النشاط على الجانب النظري⁴.

ومن هنا جاء مشروع المسح التحليلي من أجل ضمان توفير أدلة تدريبية تتوفر فيها كافة المقومات اللازمة لإعداد دليل تدريبي متكامل العناصر ويقدم اساليب وأنشطة تفاعلية وجاذبة وواقعية.

منهجية التحليل

بالاستناد إلى منهجية تحليل المضمون تم تصميم أداة التحليل بحيث تشمل ما يلي:

- **هياكل الأدلة:** والتي شملت فهرس المحتويات، أهداف الدليل، سياق الدليل، نوع الدليل (دليل مدرب/ مشارك) الفئة المستهدفة ونصائح وتوجيهات للمرشد. بالإضافة إلى هيكل أنشطة التدريس/ التدريب: اسم التمرين، خطوات التنفيذ، مدة التمرين المعينات التدريبية، وآلية التقييم.
- **نوع أساليب التدريس/ التمرين:** حيث تم تحديد أنواع الأنشطة التي تم توظيفها في نقل المعرفة والمهارة.
- **الكفايات الخاصة بالميسر/ة - أدوار ومهام ومهارات الميسر/ة - المرشد التربوي.**

¹ اخطبوط Akhtaboot Blog

² <https://ar.triangleinnovationhub.com/training-employees-concept>

³ <https://ar.triangleinnovationhub.com/training-employees-concept>

⁴ دليل اعداد أدلة التدريب <https://rib.msb.se/filer/pdf/27387.pdf>

أداة التحليل

العناصر التي سيتم تقييمها حسب هيكل التمارين بنود التحليل حسب مكونات الدليل / متوفرة أهمية غير متوفرة					العناصر التي سيتم تقييمها حسب هيكل الدليل بنود التحليل حسب مكونات الدليل / متوفرة أهمية غير متوفرة					
آلية التقييم	المعينات التدريبية (قرطاسية، جهاز عرض، الوان، غير ذلك)	مدة التمرين	خطوات تنفيذ التمرين من قبل الميسر/ مع المشاركين/ات	اسم التمرين (العنوان)	نصائح وتوجيهات للمدرب/ة	الفئة المستهدفة	دليل مدرب – دليل متدرب	سياق الدليل أهمية المشروع	أهداف التدريب	فهرس المحتويات

تحليل هياكل الأدلة وأساليب التدريس / التدريب

المخرج الأهمية: هياكل الأدلة - الأنشطة التدريبية وأساليب التدريس

فيما يلي جدول يوضح تصميم الأدلة التدريبية كل على حده

الرقم	اسم الدليل/ هيكل الدليل	المؤسسة أهمية الجهة	دليل مدرب/دليل مشارك	صفة الشخص مستخدم الدليل	الفئة المستهدفة	توجيهات لتنفيذ الأنشطة	أهداف التمرين	مدة التمرين	المعينات التدريبية	فهرس المحتويات	مراجع ومصادر خارجية
1	اخلاقيات العمل	عالم الحروف	دليل عام - دليل مشارك	غير مذكور	غير مذكورة	متوفرة	محددة-مذكورة بشكل سردي	مذكور	غير مذكورة	مذكور	غير متوفرة
2	دليل الإرشاد المهني النوعي	عالم الحروف	دليل عام	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير متوفر
3	الثقافة المالية	عالم الحروف	دليل عام	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير متوفر
4	دليل الارشاد للمرأة العاملة " نجاحاتي "	عالم الحروف	دليل عام	مرشدين مهنيين	غير مذكور	تعمل ولا تعمل	غير واضحة بشكل محدد	مذكور	مذكورة	مذكور	مذكور
5	برنامج التوجيه والارشاد لغايات التوظيف ⁵	عالم الحروف	دليل مدرب ومنتدرب	فئة المعلمين؟	طلبة مدارس ثانوي؟ وفي سياق اخر معلمين التعليم المهني؟	بند الكفايات للمرشدين المهنيين (الجزء الأهميل)	غير واضحة بشكل محدد	غير مذكور	غير مذكورة	غير مذكور	غير متوفرة
6	منهاج وزارة التربية والتعليم	وزارة التربية والتعليم & أنجاز	دليل للمعلم - كتاب الطالب	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور
7	دليل درب ⁶	لوبيك	دليل للمدرب ودليل للمشارك	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	غير مذكور

⁵هناك ملاحظات على المحتوى والتنسيق داخل اداة التحليل

⁶هناك اجزاء من مادة التدريب في برنامج درب غير متوفرة في بعض البرامج

8	برنامج " جواز سفر للنجاح"	المنظمة الدولية للشباب	دليل للمدرب – دليل للمشارك	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	
9	دعم ريادة الأعمال التجارية	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	مذكور
10	دليل نموذج الأعمال	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	غير مذكور	مذكور
11	دليل مساري الوظيفي مستقبلي – دليل مدرب وطالب		مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور
12	دليل إدماج النوع الاجتماعي في التعليم والبيئة المدرسية - دليل	وزارة التربية والتعليم	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور	مذكور

التحليل

تبين من خلال مراجعة وتحليل الأدلة أن هناك بعض الأدلة غير مكتملة الهيكلية اللازمة لأي دليل تدريبي والتي تشمل ما يلي :-

- غياب تحديد الفئة المستهدفة.
- عدم وضوح نوع الدليل، هل هو دليل مدرب أم مشارك.
- غياب مسرد المصطلحات.
- الفئات المستهدفة والتي وردت بشكل غير واضح:
 - طلاب وطالبات مدارس من الفئة العمرية 13-16
 - طلاب وطالبات جامعات من الفئة العمرية 18-22
 - خريجات/ات جامعات أهمية كليات من الفئة العمرية 20 فأكثر
 - الشباب (فتيات وفتيان) من عمر 18 فأكثر ويبحثون عن عمل
 - الشباب الذين يعملون ويرغبون في التطور الوظيفي والمهني
 - الرياديون المحتملون من الشباب

من خلال الاطلاع على الجدول أعلاه نجد أن دليل جواز سفر للنجاح ودرج ومناهج وزارة التربية والتعليم كأنت كافة التفاصيل المتعلقة بتصميم النشاط متوفرة، حيث غابت عن بقية الأدلة وأن كان غياب جزئي أهمية كلي.

الرقم	اسم الدليل/ أنواع الأنشطة	طرح اسئلة ومناقشة الاجابات	نماذج عمل	عصف ذهني	عمل مجموعات	دراسة حالة/ قصة/ اخرى	عرض فيديو / افلام قصيرة	تطبيقات تكنولوجية
1	أخلاقيات العمل							
2	دليل الإرشاد المهني النوعي							
3	الثقافة المالية							
4	دليل الإرشاد للمرأة العاملة " نجاحاتي"			عصف ذهني	رحلة افتراضية عبر الزمن	نشاط منزلي	صور واشكال	
5	برنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف							تطبيقات الكترونية
7	منهاج وزارة التربية والتعليم						افلام فيديو	منصة تعليمية الكترونية
8	دليل درب			عصف ذهني	عمل مجموعات		صور	تطبيقات الكترونية
9	برنامج " جواز سفر للنجاح"			عصف ذهني	عمل مجموعات	لعب أدوار/ قصص والغاز	صور	استطلاعات – اختبار المهني – مؤشرات
10	دعم ريادة الأعمال التجارية							
11	دليل نموذج الأعمال							
12	دليل مساري الوظيفي مستقبلي – دليل مدرب وطالب			عصف ذهني	عم مجموعات	لعب أدوار		
13	دليل إدماج النوع الاجتماعي في التعليم والبيئة المدرسية - دليل			عصف ذهني	عم مجموعات	لعب أدوار		

التحليل

- جاءت أغلب الأدلة فيما يتعلق بالأنشطة التدريبية أو أساليب التدريس مقتصرة على طرح أسئلة وفتح باب النقاش مع المشاركون/ات واستخلاص الإجابات سواء على شكل أفراد أو على شكل مجموعات عمل. وفي بعض الأحيان كانت الأنشطة تستخدم نماذج أو أوراق عمل تساعد في تنفيذ النشاط. وفي المجلد فإن مستوى التنوع في أنشطة التدريب في كل دليل على حده كانت متدنية بمعنى أن الدليل الواحد يستخدم على الأكثر نوعين من الأنشطة والتي غلب عليها أسلوب طرح الأسئلة، ومناقشة الإجابات، وتعبئة نماذج عمل ومن الأمثلة عليها ما ورد في دليل أخلاقيات العمل، ودليل الإرشاد المهني النوعي، والثقافة المالية، ودليل الإرشاد للمرأة العاملة " نجاحاتي" ، وبرنامج التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف، ومنهاج وزارة التربية والتعليم، ودرب وبرنامج " جواز سفر للنجاح". وكان دليل الإرشاد للمرأة العاملة " نجاحاتي" من أكثر الأدلة التي وظفت أكثر من أسلوب نشاط. بينما قدم دليل الإرشاد والتوجيه المهني لغايات التوظيف وأدلة وزارة التربية والتعليم أساليب مبتكرة تكنولوجية تساهم في تعزيز المهارات بطريقة تفاعلية.

المخرج الثالث: الموضوعات المرتبطة بالكفايات الخاصة بالميسرة- أدوار ومهام ومهارات الميسرة/ة – المرشد التربوي أهمية المهني

المواضيع					الدليل
دليل الإرشاد الوظيفي	المراحل المستهدفة للإرشاد التربوي والمهني	كفايات نفسية وفنية وسولوجية وعملية	الصفات التي يتمتع بها المرشد والموجه	مقدمة حول أهمية الإرشاد المهني	دليل 2 – الإرشاد المهني النوعي
	خطوات الإرشاد المهني	توجيهات فنية للمرشد/ة			
	إرشادات عامة	أجواء الإرشاد	مهارات المرشدة الجيدة	أهمية الإرشاد	دليل نجاحاتي
	الإرشاد الفردي والجماعي	قواعد السلوك		أهمية الإرشاد	
المجموعات الوظيفية	المراحل المستهدفة للإرشاد	بعض الأخطاء لتجنبها	مهارات المرشد	مواصفات المرشد المهني	دليل التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف
	خطوات الإرشاد المهني	كفايات ومهارات الموجهين والمرشدين			
		محور التعلم من خلال الخدمة	استراتيجيات التعلم	مهارات واستراتيجيات التدريب	جواز سفر للنجاح
		نهج التعلم من خلال الخدمة	المحاضرة القصيرة	استخدام الوسائل البصرية	تصميم الجلسات التدريبية
		عملية الإعداد والتنفيذ والتأمل والعرض PARD process	مجموعات عمل صغيرة أهمية كبيرة	عمل مجموعات صغيرة	ترتيب الوحدات والجلسات التدريبية
		نصائح للمدرب، أفكار لمواجهة التحديات	لعبة الأدوار	العروض التطبيقية	المدة الزمنية للجلسة التدريبية
		قائمة مصطلحات	وسائل بصرية والعب تعليمية وتأمل ذاتي	قيادة المناقشات الفعالة	تعديل محتوى الجلسة التدريبية
				إرشادات استخدام الدليل	دليل مساري الوظيفي مستقبلي – دليل مدرب وطالب
				الإطار العام للبرنامج التدريبي	دليل إدماج النوع الاجتماعي في التعليم والبيئة المدرسية - دليل

التحليل

تبين من خلال مراجعة وتحليل المواضيع ذات العلاقة بهذا المجال وهو مجال الكفايات المتعلقة بالمرشد/ المدرب/ الميسر أن هناك مقدمات معرفية مهمة جداً تتعلق بتعريف الأدوار والمهام وبنصائح وتوجيهات لإدارة هذه الجلسات أو الأنشطة. وجاءت هذه المواضيع مثل أهمية الإرشاد، والمراحل، والأدوار، والمهارات، والخطوات، والقواعد بشكل نظري سردي وهو مكون مهم ولكن قد يضطر مستخدم هذه المادة إلى تجاوزه إذا لم يكن هناك إضافة نوعية قد تتعلق بعرض بعض الحالات الإستثنائية وكيفية مواجهتها أو تقديم أداة تقييم ذاتي للمرشد أو الموجه بحيث تحتوي كل هذه المعارف بشكل قصير وموجز أو بطرق عملية وواقعية. كما جاء في دليل الإرشاد المهني النوعي، ودليل نجاحاتي، ودليل التوجيه والإرشاد لغايات التوظيف. كما جاء دليل جواز سفر للنجاح ليقدم محتوى غني حول تهيئة الميسر/ المدرب/ الموجه من حيث أساليب التدريس، نظريات التعلم، تقديم المحتوى، نصائح عامة في مواجهة بعض التحديات أثناء التدريب. ثم جاء بعد ذلك دليل الإرشاد والتوجيه لغاية التوظيف حيث قدم خلفية معرفية نظرية حول أهمية وأدوار المرشد المهني.

تبين من خلال مراجعة وتحليل المواضيع ذات العلاقة بهذا المجال وهو سياق بيئة العمل أن هناك طرح لمواضيع مرتبطة بالقوانين، والنظرة المجتمعية، والتحديات في سوق العمل، وتحديات تواجه النساء في مجال تعزيز المشاركة الاقتصادية بالإضافة إلى الإشارة إلى بعض التجارب العالمية والمحلية. ومن الضروري بمكان ما عند طرح مثل هذه القضايا أن يتم التمهيد للسياق الذي ستقدم فيه بدل من إضافتها بشكل مجتزأ وقد لا يرغب المتلقي في قراءتها أو الاطلاع عليها.

التوصيات

هيكل الدليل

- **هيكل الدليل:** لا بد من مراعاة عدد من العناوين الرئيسية في أي دليل تدريبي سواء أكان للمدرب أم المشارك ومنها على سبيل المثال فهرس المحتويات، أهداف الدليل، الجهة المنفذة، الجهة التي سوف تقوم بالتدريب، الفئة المستهدفة، سياق التدريب أو ماهي مبررات إعداد الدليل.
- **أنواع أنشطة التدريب:** توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة كاستخدام اليوتيوب وما يعرض عليها من مواد ذات علاقة، والفيديو، وأفلام قصيرة، وأنشطة تنفذ عبر وسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من الأساليب العملية والابتكارية الجديدة.
- **الخلفية النظرية:** لا بد من التذكير بأهمية وجود خلفية نظرية تحكم عملية بناء الدليل وتطويره. فالدليل التدريبي لا يشمل فقط إعداد المادة التدريبية وجمع المعلومات وعرضها أمام المشاركين/ات بل لا بد لأن يتم تحديد الإطار الفكري الذي يرسم " خارطة التفكير " لدى المدرب/ الميسر/ الموجه وأيضاً لدى المشارك/ة . وهذا الأمر يستلزم في مقدمة الحقيبة التدريبية الإشارة إلى بعض نظريات التعلم والتي تساعد المدرب على فهم السياق العام وتصميم الأنشطة التي تلائم الفئة العمرية التي يتعامل معها ومستوى النضج الفكري والاستيعاب والمعرفة للموضوع. وسوف نوضح أهم نظريتين في التعلم للاطلاع والبحث بعمق حول أساس هذه النظريات وأهم مرتكزاتها لتوظيفها في تصميم الحقيبة التدريبية. ومن هذه النظريات نظرية التعلم لبرونر ونظرية التعلم لدليل ادجار(4)
- **عند إعداد دليل المهارات الحياتية والاجتماعية ينصح بتقديم مبسط حول الأهداف المرجو تحقيقها وارتباطها المباشر بهدف التوظيف، مما يساهم في جذب انتباه المتلقي وإخراجه من دائرة الملل من تقديم معارف جامدة (متوفرة على كافة المواقع الالكترونية)**
- **ينصح بتقديم مادة خاصة تهتم بتطوير البناء المعرفي للشخص الذي سوف يستخدم الدليل بمعنى تعريف للمصطلحات، وأساليب ونظريات للتدريب ومحاذير ونصائح أثناء التنفيذ في دليل المدرب.**
- **تقديم توجيهات خاصة للشخص الذي يستخدم الدليل تتعلق بأفضل الممارسات عند تنفيذ الدليل والإشارة إلى بعض التجارب العملية ومن الواقع لتوظيفها في جذب انتباه المتلقي.**
- **الابتعاد عن السرد النظري والذي يتوفر في العديد من المصادر والموارد المتاحة للتدريب ومحاولة تقديمها بطرق إجرائية وأمثلة عملية.**

أنشطة وتمارين الدليل

- تصميم نموذج معتمد يبين فيه كافة التفاصيل المتعلقة بالنشاط من عنوان، وهدف، ومعينات تدريبية، وارشادات، وغيرها.
- تزويد المدرب/ة بملحق خاص يشمل عدد من الأنشطة الإضافية متنوعة الأساليب كلعب الأدوار، وعرض أفلام، وقصة أو دراسة حالة، وألعاب كسر جمود، وغيرها.
- تعزيز دور المشاركين/ات ما أمكن من خلال التنوع في تنفيذ الأنشطة بحيث تؤخذ المشاركات والنقاشات محور النشاط وخاصة لدى الفئات العمرية فوق 18 عام أما الفئات العمرية الأقل يجب التنوع من حيث إدماج اللعب والتفكير التحليلي والرسم والتمثيل بصورة أكبر.