

طرق التدريب

دوشان أوندرشك وكارولينا ميكوفا

مركز شركاء من أجل التغيير الديمقراطي – سلوفاكيا

اختيار الطريقة الملائمة/الأسلوب الملائم

سوف يعتمد اختيار الطريقة الملائمة/الأسلوب الملائم في ضمن أجندة التدريب على:

1. احتياجات المتدربين
2. كفاءة المدرب والأسلوب الشخصي
3. سياق التدريب (مثل هدف التدريب، توقيته، القيود الثقافية... الخ)

تصنيف الطرق

طرق النقاش

طرق تعتمد الدراما
(لعب الأدوار ، المحاكاة ... الخ)

طرق العمل المعتمدة
بشكل كبير على العواطف
والخبرة

طرق تعتمد على التعلّم من
خلال العمل

طرق النقاش

طرق النقاش باستخدام الترتيب المتعمد للمجموعات الفرعية

- مجموعات النقاش المصغرة
- الأكواريوم (حوض السمك)
- المقاييس – نقاش أطراف النقيض
- الميكرفون الدوّار

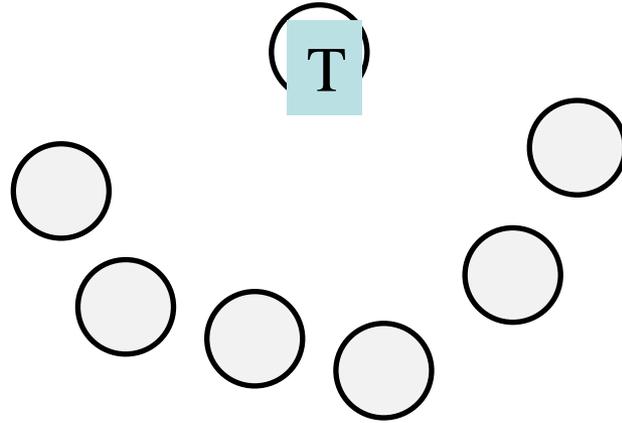
طرق النقاش باستخدام محفّز محدد

- الصور، الفيديو
- المقال (أو التعليق على المادة المكتوبة، مثل مُقْتَرَح)
- تعريفات دراسات الحالة (وضعها على اللوح الورقي،
الجمع بين التعريف والشرح، "كل واحد يدرّس
"أسلوباً" واحداً)
- سؤال يوجّه للمجموعة

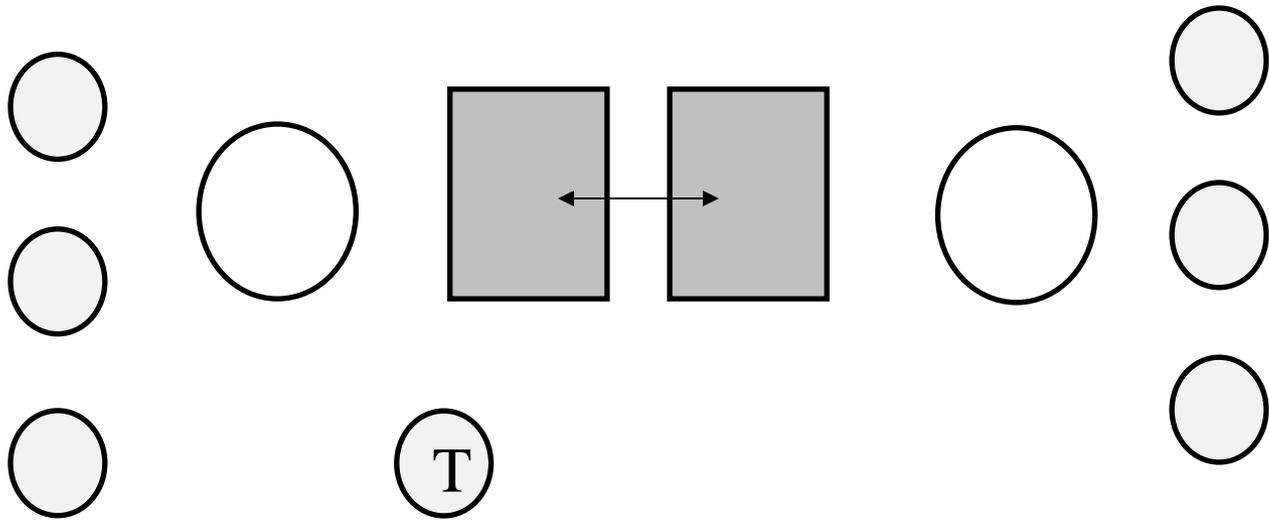
طرق لعب الأدوار

نهج لعب الأدوار

العرض

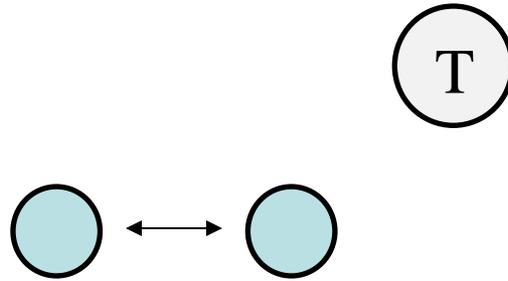


لعب الأدوار مع التعليم (المحاكاة)



نهج لعب الأدوار

لعب الأدوار دون تعليم



الطرق التجريبية

الطرق باستخدام العواطف والخبرة

- الفنون البصرية في التدريب (الرسم، تفسير الصور، فن لصق القصاصات لتكوين صورة "الكولاج"، التماثيل...)
- استخدام الموسيقى والأصوات في التدريب (الإصغاء للموسيقى، الطبول، والغناء....)
- مواقف اللعب (مثلاً: عمل الفريق)
- استخدام الاختبارات، الاستبانات....
- تمارين كسر الجليد والإحماء

طرق التعلُّم من خلال
العمل

الطرق باستخدام
التعلم من خلال العمل

مثلاً:

- إعداد مقترح المنحة
- دورات في كسب التأييد
- إعداد حملات طويلة المدى لمناصرة المواطن
- تحليل مواد العلاقات العامة

تقييم الاحتياجات التدريبية
وتقويم عملية التدريب

نُهُج تقييم الاحتياجات التدريبية المتغيرة في البرامج طويلة المدى

- الاستبانات/قوائم المراجعة مع إدراج موضوعات التدريب الممكنة
- المقابلات المخطط لها
(منظمات غير حكومية مختارة، إعداد محتوى المقابلات المخطط لها، إعداد الطلبة، مجموعات النقاش/التركيز مع الأشخاص الذين يجرون المقابلة)
- ورشة عمل مع قادة المنظمات غير الحكومية
(انتقاء متأن، التيسير في مجموعات عمل صغيرة، بلورة تقرير مكتوب ونشره)
- طريقة ديلفي *Delphi*

النواحي المتعلقة بالتخطيط عند الإعداد للتدريب

(حسب بروس كلات)

- الاحتياجات (مشكلة أو فرصة)
- الغرض (لِمَ نحن هنا)
- النتائج (ما هو الشيء الذي نبتغي تحقيقه تحديداً)
- جدول الأعمال (خطة النشاط)
- المحتوى الدراسي (ما الذي تريد للمشاركين تعلّمه)
- عملية المجموعة (كيف ننوي العمل مع بعضنا البعض)
- التصميم (الاستراتيجيات)
- القدرات (الاستعداد، القدرة)
- التغذية الراجعة (ما تراه، تسمعه، تشعر به)

أسئلة لتقييم احتياجات التعلّم

- هل توجد مشكلة أو فرصة؟
- ما هي قيمة النجاح واحتمالية تحقيقه؟
- هل تتصل الاحتياجات بالاستعداد، الفرصة أو القدرة؟
- ما هي التغييرات السلوكية التي نحن بحاجة إليها؟
- ما هي العوامل الخارجية التي تؤثر في السلوكيات؟
- ما هي المعلومات اللازمة للمجموعة المستهدفة؟
- من الذي يستطيع التأثير في التغييرات اللازمة؟
- ما هي المواد المطلوبة لعملية التدريب والتعلّم؟

دورة التعلّم بحسب د. أ. كولب

