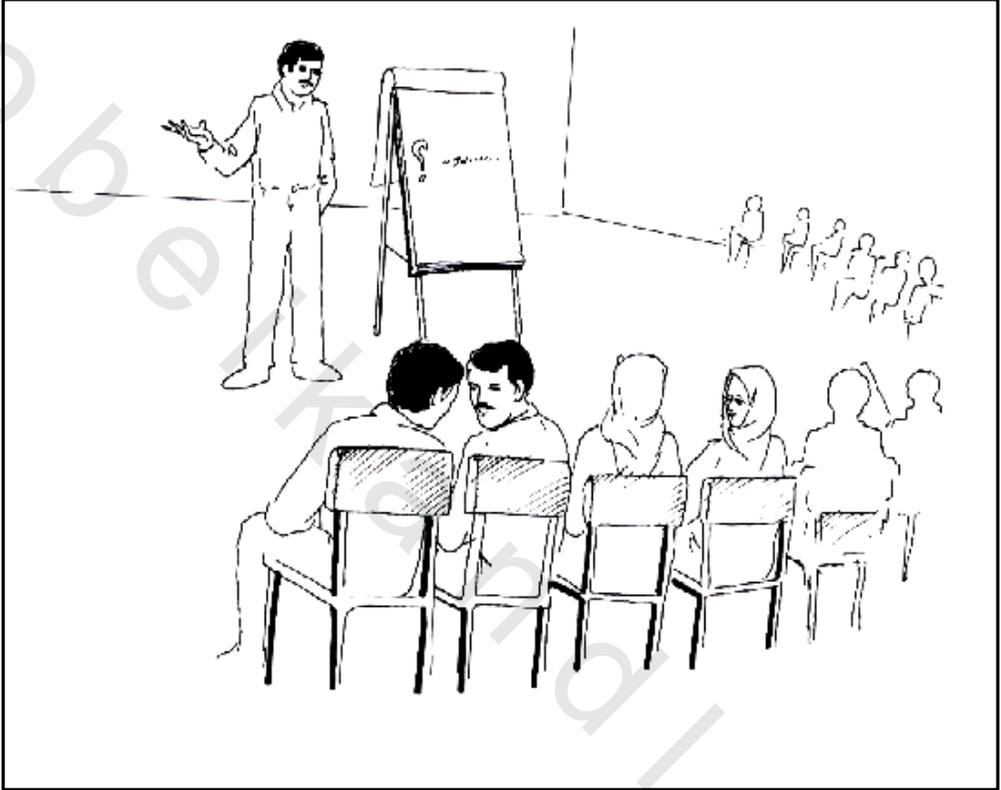


الجزء الرابع أساليب التدريب



أساليب العرض.

أساليب المشاركة.

الأنشطة خارج قاعة التدريب.

أساليب التدريب :

الهدف: أن يكون المتدرب بنهاية البرنامج قادراً على:

التعرف على أساليب العرض (المحاضرة+ العرض الإيضاحي) وإجراء تطبيقات عليها.

مفهوم أساليب التدريب:

يقصد بأساليب التدريب هي الطريقة (الكيفية) التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية.

العوامل التي تحدد أسلوب التدريب:

المتدربين: يجب مراعاة أعمار وجنس والمستوى التعليمي وخبرات المتدربين.

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

موضوع التدريب.

الميزات النسبية للمدرب.

وتتقسم أساليب التدريب إلى ثلاثة أنواع:

أساليب العرض: المحاضرة، التطبيق العلمي / الإيضاحي.

أساليب المشاركة: المناقشات، دراسة الحالة، لعب الأدوار، العصف

الذهني، مجموعات المناقشة، الدراما الاجتماعية، الألعاب والقصة غير الكاملة.

الأنشطة خارج قاعة التدريب: التكاليفات، المشروعات، الزيارات

الميدانية / الرحلات.

وفيما يلي عرضاً للأنواع الثلاثة:

أولاً: أساليب العرض:

من الأساليب الشائعة في كل الدورات التدريبية والتي يتم من خلالها نقل المعارف والمعلومات للمتدربين، تقديم أهداف الدورة وبرنامجها هو أحد الأمثلة العامة لذلك، تدريس كيفية اختيار العينات البحثية هو نمط آخر. أساليب العرض هي موعظة في معظم أجزائها وهي وسيلة اتصال في اتجاه واحد بين المدرب والمتدرب. وهي اقتصادية من حيث المساحة والوقت باعتبار قدرتها على تقديم قدر كبير من المحتوى المعرفي إلى عدد كبير من الحضور في فترة زمنية قصيرة. وعيوب أساليب العرض يتمثل في طبيعة أسلوبها السلبي ومحدودية نجاحها في جذب انتباه المتدربين واستمرار تركيزهم لتحقيق معدل مرضي من التذكر والاسترجاع.

1. المحاضرة:

هي 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.

هذا يوضح ملائمة المحاضرة للأوضاع التي يكون فيها الوقت محدوداً.

ويمكن زيادة وتحسين فعالية المحاضرة من خلال استخدام المعينات البصرية

المناسبة من أدبيات تساعد المتلقي في تكوين صورة ذهنية حول الموضوع المقدم وتجعله أكثر تركيزاً.



ما يراعى عند استخدام أسلوب المحاضرة:

مستوى جودة المحاضرة يمكن التحكم فيه عبر مستوى جودة الكلمات المنطوقة:

- اجعل صوتك مسموعاً للجميع.
- تجنب الكلمات الغامضة.
- تجنب النغمات الصوتية غير المألوفة.
- تجنب الحديث السريع أو البطيء على حد سواء.
- استخدام قائمة في تقديم المحاضرة يساعد على ترتيب الأفكار.
- الكلمة الملفوظة تتطلب اتصالاً غير لفظي مناسب:
- تأكد من أن الكل يراك بوضوح.

- تجنب الحركات والعادات التي تشوش على الحضور.
- لا تكرر نفس الألفاظ الكلامية.
- تجنب التطويل والاختصار الشديد :
- الاختصار الشديد قد يخل بالمحاضرة.
- التطويل يقلل الفاعلية.
- اختيار المعينات التدريبية المناسبة.
- حدد متى سيتم طرح الأسئلة (يفضل طرح الأسئلة عند انتهاء المحاضرة إلا إذا كان هناك ضرورة لذلك).
- استخدم أساليب تدريب أخرى خلال المحاضرة (العصف الذهني أو مجموعات المناقشة) لتزيد من فاعلية المحاضرة

مميزات المحاضرة:

- تختصر الكثير من الوقت.
- تناسب مختلف أحجام المجموعات.
- لا تحتاج إلى الكثير من المعدات.
- يمكن تعديلها لتناسب احتياج المتدربين.

محددات المحاضرة:

- الاتصال في اتجاه واحد يقلل من التغذية الراجعة والمداخلات.
- الانتباه يقل كلما طالت المحاضرة.
- معدل التذكر والاستعادة يكون منخفضاً.
- غير مناسبة للتدريب على المهارات.

2. 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.

العرض الإيضاحي يمكن أن يكون حياً بأن يقوم المدرب بأداء المهمة المطلوبة أمام المتدربين أو يمكن أن يتم باستخدام معينات بصرية (شرائح مصورة - فيديو - فيلم... إلخ). توضح كيفية القيام بالمهمة المعينة تحت ظروف محددة.

أحد أهم نقاط القوة في العرض الإيضاحي هي أنه يوضح كيفية القيام بمهمة ما بشكل حقيقي، وهو بذلك يكون أكثر إقناعاً إذ يرفع من درجة ثقة المتدرب في قدرات المدرب علاوة على إضفاء البعد التطبيقي العملي على التدريب، لذلك فهو يمتاز عن المحاضرة في التمكين من التطبيق وارتفاع معدل الاسترجاع والتذكر.



مميزات العرض الإيضاحي :

- يرفع من مستوى تركيز وانتباه المتدرب.
- دعم عملي تطبيقي للمحاضرات والنظريات.
- المشاهدة المباشرة ترفع من درجة المصداقية والثقة.
- التغذية الراجعة المباشرة والفورية.

محددات العرض الإيضاحي :

- التكاليف والفترة الزمنية اللازمة للتحضير قد تكون كبيرة.
- قد يؤدي إلى فقدان الثقة إذا لم يُوَدَّ بالمستوى المطلوب.
- يفضل للمجموعات الصغيرة.
- يحتاج إلى مواصلة التطبيق والتدريب للحصول على أفضل النتائج.

ثانياً : أساليب المشاركة :

الموضوع : أساليب المشاركة.

(المناقشة ، دراسة الحالة ، لعب الأدوار ، العصف الذهني).

الهدف: أن يكون المتدرب بنهاية البرنامج قادراً على:

التعرف على بعض أساليب التدريب بالمشاركة وإجراء تطبيقات عليها.

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

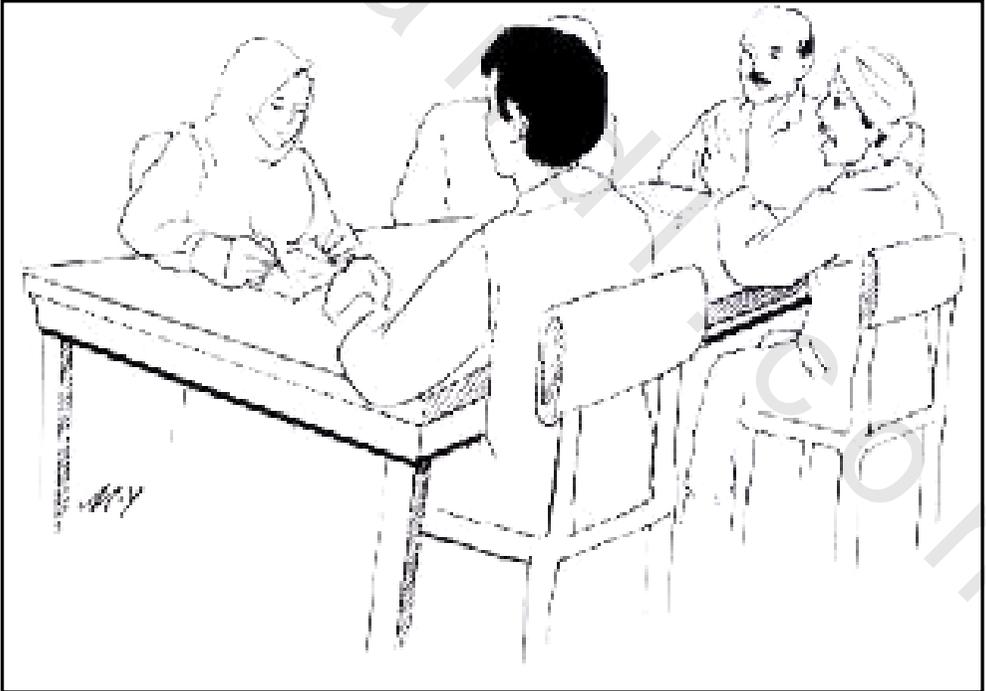
الإيضاحي، فإن أساليب المشاركة تؤدي إلى اشتراك المتدربين بشكل نشط في عملية التعليم.

العيوب المحتملة لأساليب المشاركة في أنها تتطلب الكثير من الوقت وضعف إمكانية تحكم المدرب في عملية تنفيذ الأنشطة.

1. المناقشات:

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

عند إجراء المناقشات يتم استخدام نوعين من الأسئلة:



الأسئلة المفتوحة:

وهي الأسئلة التي يمكن استخدامها في تشجيع العفوية والتلقائية، وهي تسمح للمدرسين باستخدام لغتهم وتعبيراتهم الخاصة، عند الاستجابة للأسئلة، وبذلك يعتبر هذا أسلوباً ناجحاً في استمرار النقاش والاهتمام والتشجيع على المشاركة.

الأسئلة المغلقة:

وهي الأكثر جدوى في قيادة النقاش وتركيزه في نقاط محددة، حيث أنها تتطلب إجابات محددة لأسئلة محددة وهي بالتالي تذكر المدرسين بالنقاط الرئيسية في المناقشة.

تلميحات عند استخدام المناقشات:

المناقشات غير ذات جدوى في المجموعات التي تفوق 25 مشاركاً. وكلما زاد العدد داخل هذه المجموعة كلما تطلب الأمر مهارات وقدرات أكبر من المدرب إدارة المناقشة.

في حالة زيادة العدد عن هذا القدر يفضل تقسيم المدرسين إلى مجموعات صغيرة.

لا بد من إعطاء توجيهات واضحة للمجموعات المشاركة في النقاش تحدد المهمة المطلوب منهم القيام بها.

عندما تبدأ المجموعة في المناقشة يجب على المدرب متابعة الموقف للتأكد من وضوح الرؤية لدى المدرسين حول المهمة الموكلة إليهم.

بعد عرض ومناقشة نتائج المجموعات يجب أن يقوم المدرب بتعزيز عملية التعلم باستعراض وتلخيص النتائج وإعطاء ملاحظات نهائية.

المناقشات غير الرسمية:

أحياناً يكون من المفيد عقد مناقشات غير رسمية تسمح للمتدربين بالتعبير عن آرائهم في طلب المساعدة والنصح في بعض الأمور التي تهمهم. وهذه تختلف عن المناقشات الرسمية في كونها ليست متضمنة في أجندة التدريب ولا تتطلب أي نوع من التحضير المسبق.

القيمة الحقيقية للمناقشات غير الرسمية هي أنها:

توفر تغذية راجعة مفيدة حول رؤى وأحاسيس المتدربين.
تُمكن من متابعة التقدم الذي يتحقق.
تشجع المتدربين على المشاركة.

مميزات المناقشات:

تشجع المتدربين على تطوير مهارات الاتصال.
تُمكن من التوضيح والسؤال حول الافتراضات.
توفر تغذية راجعة فورية وتولد نوع من التعاون.
تُمكن من تبادل الآراء والخبرات.
يمكن أن تكون مفيدة في إكمال أو تلخيص أنشطة تدريبية أخرى.

محددات المناقشات:

قد تستهلك الكثير من الوقت.
النجاح يعتمد على التفاعل بين أعضاء المجموعة.
قد يسيطر عليها بعض الذين يجيدون النقاش (الجدال).

لا بد من امتلاك المدرب مستوى عال من المهارات في إدارة الوقت وتوجيه النقاش.

2. 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 المدربون 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، فإنه من الأفضل استخدام دراسة الحالة كتكملة لأساليب التدريب الأخرى، بينما تكون المحاضرة أكثر فاعلية في توصيل المعلومات الأساسية لموضوع ما، فإن دراسة الحالة تكون الأفضل عند استخدامها لتطبيق تلك المعارف حول الموضوع.



مميزات دراسة الحالة :

تحسن مهارات حل المشكلات وتطبيق المفاهيم والأساليب.

تُضفي لمسة من الواقعية على المناقشات النظرية.

نشاط يركز على المتدرب.

تُمكن من التفاعل والتعلم الجماعي.

تُمكن من البناء التحليلي.

محددات دراسة الحالة :

قد تستهلك الكثير من الوقت.

صعوبات الاختيار مع المواد الجاهزة المتاحة.

إعداد حالات دراسية جديدة يحتاج إلى وقت.

خطورة التعامل معها كلعبة أو تمرين خاصةً عند اعتمادها على تصور

افتراضي.

توقع أن تكون هناك إجابة صحيحة أو خطأ.

تحد من إمكانية التعميم.

3. لعب الأدوار:

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

معاً بمناقشة الأمر لموضوع لعب الأدوار. معظم الناس معتادون على فكرة لعب الأدوار من موقع سلبي (مشاهدة العروض على التلفزيون) ومن ثم فإن مشاركتهم في لعب الأدوار خلال التدريب يستقرئ اهتماماتهم، ويحث مشاركتهم الوجدانية وكذلك يطور تلقائيتهم ومهاراتهم لحل المشكلات، وبوجه خاص يمكن استخدام لعب الأدوار في:

تغيير وتطوير الاتجاهات.

تطوير مهارات التفاوض.

استكشاف العلاقات الإنسانية الضعيفة.

إظهار الجوانب الاجتماعية والسياسية للأوضاع.

تعزيز التعلم من خلال العمل وارتكاب الأخطاء.



خطوات عملية لعب الأدوار:

تحديد المشكلة وتهيئة الوضع.

تحديد الأدوار التي يتم القيام بها.

تحديد مواصفات وطبيعة كل دور.

إعطاء خلفية للمشاركين حول الموضوع.

أداء المشهد ، المناقشة والتحليل.

مميزات لعب الأدوار:

عرض الموضوعات بشكل درامي يساعد على ملء الفراغات في نظام

التدريب التقليدي.

يزيد من علاقة التدريب بالأوضاع المحددة.

يبني التلقائية ومهارات حل المشكلات.

يشجع على المشاركة.

مفيد في التعامل مع الاتجاهات والسلوك.

يمكن أن يساعد في بناء مهارات الاتصال الشخصي وبناء الثقة بالنفس.

التعلم من خلال العمل.

محددات لعب الأدوار:

النجاح يعتمد على قدرات الأفراد وديناميكية المجموعة.

قد يحتاج للكثير من الموارد.

ليس كل المشاركين حريصين وجادين في لعب الأدوار (خاصة في المواقع القيادية).

قد ينجرف المشاركون إلى اتجاهات أخرى بعيدة عن الهدف التدريبي.

غير مناسب للمجموعات الكبيرة.

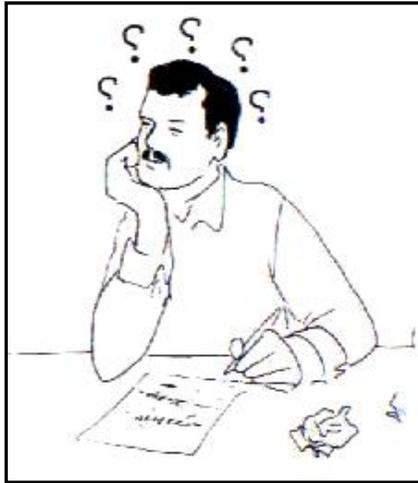
قد يؤذي الأشخاص الحساسين.

4. 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.



مميزات العصف الذهني:

مستوى عالي من المشاركة.

ليس فيه تقييم أو مناقشة.

جو ابتكاري.

تعاوني.

محددات العصف الذهني:

يناسب المجموعات متوسطة الحجم.

يتطلب مهارات عالية من المدرب.

قد لا يكون من السهولة قياس التقدم والنتائج.

النجاح يعتمد على فاعلية المجموعات.

الموضوع: أساليب المشاركة

مجموعة المناقشة، الدراما الاجتماعية، الألعاب والتمارين، القصة غير

الكاملة

الهدف: أن يكون المتدرب بنهاية البرنامج قادراً على:

التعرف على بعض أساليب التدريب بالمشاركة وإجراء تطبيقات عليها.

1. 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 (5 - 6) أشخاص وقد يطلب من

المجموعة إنتاج أفكار حول موضوع محدد أو مفتوح باختيار شخص منها
ليقوم بعرض نتائج عملها على الآخرين.



مميزات مجموعات المناقشة:

مستوى عالي من المشاركة.

نقاش مركز على الأهداف والأفكار.

ابتكاري.

يعطي الأفراد فرصة لقول أشياء دون مواجهة كل المجموعة.

محددات المناقشة:

مناسب فقط للمجموعات الصغيرة.

قد لا يكون التفاعل جيداً داخل المجموعة.

يحتاج إلى مهارات عالية من المدرب.

2. الدراما الاجتماعية:

الدراما الاجتماعية هي أحد الأساليب ذات الأهمية الكبيرة في التدريب في مجال **الاتجاهات والسلوك**، إلا أن هذا الأسلوب يحتاج إلى الكثير من العمل والإعداد المسبق، ولاستخدام هذا الأسلوب يتطلب الأمر القيام بالآتي:

تحديد الهدف.

إعداد النص المناسب لتحقيق الهدف والذي يتلاءم مع المستهدفين مع إضافة بعض اللمسات الفنية اللازمة.

إجراء عروض تجريبية (بروفات) لإتقان الأداء والتأكد من وضوح الفكرة وملاءمة المعالجة.

قد يكون من الأفضل توزيع قائمة ضبط للمشاهدة.

إجراء العرض الدرامي بحيث يركز المدربون على الجوانب المطلوبة. المناقشة بعد نهاية العرض.

مميزات الدراما الاجتماعية:

عرض حي مباشر أمام المتدربين.

التشويق والإثارة.

إمكانية تقديم معالجة للاتجاهات والسلوك.

يناسب كل الفئات.

محددات الدراما الاجتماعية:

تحتاج إلى إعداد جيد.

يتطلب مهارات خاصة في التمثيل.

قد يتم التعامل معها كنشاط ترفيهي أكثر منها نشاطاً تدريبياً.

3. الألعاب والتمارين:

الألعاب واحدة من الأساليب ذات السمات الخاصة في التدريب حيث أنها تختلف عن كل الأساليب الأخرى من حيث أنها لا تتطلب الكثير من الموارد، إضافة إلى خلق أو إبداع فكرة من خلال اللعبة، إلا أنها تتطلب بعض العناصر الهامة والتي يجب مراعاتها:

يجب أن لا تستخدم الألعاب فقط للمرح وملء الفراغات.

لزيادة المصداقية، يحتاج المدرب للإعداد الجيد من حيث:

التوجيهات والتعليمات المطلوبة.

ما هي المشكلات التي يحتمل حدوثها.

ما هو مقدار الزمن المطلوب.

الإعداد لألعاب وتمارين جديدة يجب أن يؤخذ من:

التجربة المباشرة.

الإطلاع.

الملاحظة أثناء التدريب.

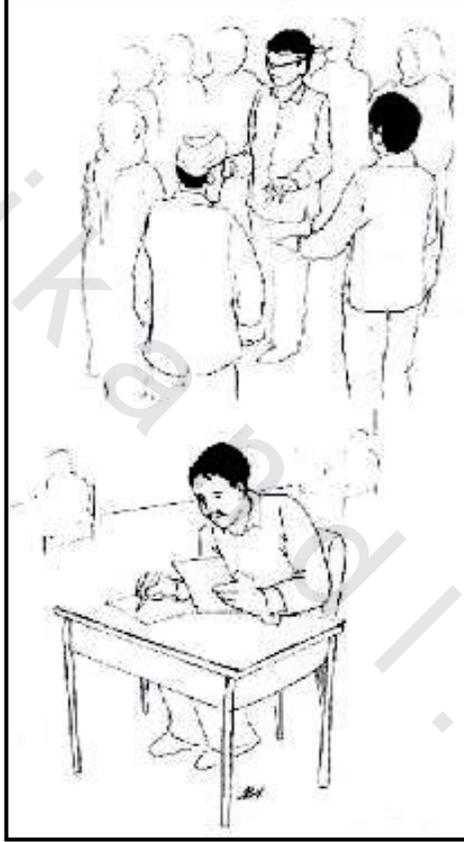
وضوح إطار اللعبة أو التمرين:

أهداف اللعبة أو التمرين.

الخطوات الإجرائية.

الأدوار.

التأكيد على أنه بالرغم من أن اللعبة لا تمثل وضعاً حقيقياً إلا أنها تساعد المشاركين في التركيز على مواضيع حقيقية. إعطاء قدر كافٍ من الوقت بعد اللعبة لمناقشة النتائج.



مميزات الألعاب والتمارين:

- المناقشة تساعد على خلق الواقعية والاهتمام من قبل المتدربين.
- سهولة توصيل المفهوم أو المهارة من خلال اللعبة.
- قوة الاسترجاع والتذكر.
- أسلوب تدريبي ترفيهي غير ممل.

تصلح للتعامل مع الاتجاهات.

محددات الألعاب والتمارين:

تستهلك الكثير من الوقت وتطويرها قد يكون مكلفاً.

تَحَكُّمٌ أقل من قبل المدرب على العملية.

عامل المنافسة قد يقلل من التركيز على الهدف التدريبي.

يمكن التعامل معها على أنها ألعاب فقط.

الألعاب والتمارين المعقدة قد تؤدي إلى اللبس والبسيطة قد تكون

مضجرة وغير مفيدة.

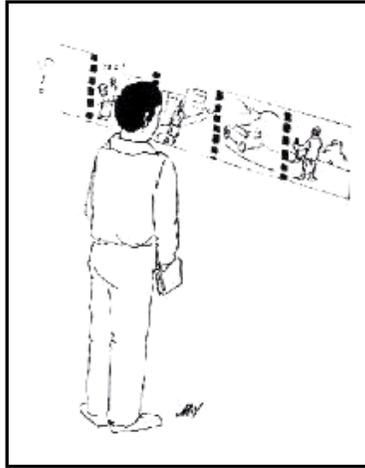
4. القصة غير الكاملة:

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.



مميزات القصة غير الكاملة :

استنتاج الحلول من قبل المتدرب.

اكتشاف القدرات.

توضيح تعدد الأفكار.

الحصول على العديد من البدائل.

الشروط الواجب توفرها في أسلوب القصة غير الكاملة :

أن تكون قصيرة وتحمل فكرة واحدة.

أن تكون هادفة وواضحة.

أن تكون نابعة من البيئة المحلية وواقعية.

أن تراعي تقاليد وثقافات المجتمع المحلي.

أن تناسب قطاع كبير من الفئات المستهدفة.

أن تحتوي على عنصر التشويق والإثارة.

أساليب التدريب

الموضوع: الأنشطة خارج قاعة التدريب

التكليفات+ المشروعات+ الزيارات الميدانية

الهدف: أن يكون المتدرب بنهاية البرنامج قادراً على:

التعرف على الأنشطة خارج قاعة التدريب.

1. التكاليفات:

هي النموذج الأكثر شيوعاً من الأنشطة خارج قاعة التدريب وتستخدم

التكاليفات لتحقيق الآتي:

تعزيز التعلم الفردي.

لإثراء وتمديد التعلم إلى خارج إطار قاعة التدريب.

وقد تأخذ التكاليفات أياً من الأشكال التالية: (القراءة - الكتابة - التمارين).

مميزات التكاليفات:

تحسين الأداء المهارة لدى المتدرب.

تعزيز التعلم الفردي.

تتيح زمناً إضافياً للتدريب.

لا تتطلب الكثير من التحضير من قبل المدرب.

يمكن أن تعمل كتعزيز معنوي.

2. المشروع:

يضم المشروع كل الفوائد الصغيرة التي تحققها التكاليفات وذلك بتوفير

فرصة للمتدرب لبذل مجهول تدريبي بطول البرنامج التدريبي.

هناك أربع مجموعات رئيسة من المشروعات:

المشروعات البحثية.

مشروعات استعراض المعارف والوثائق.

بحوث المعلومات.

تصميم المشروعات.

مميزات المشروعات:

التركيز على أداء العمل بواسطة المتدرب.

يطور إحساس المتدرب بالمسئولية، التخطيط والمبادرة.

الأفضل في احتواء عملية التعلم الذاتي.

يوسع مدى التدريب ليشمل مجالات اهتمام المتدرب وخبراته.

يُمكن من الدراسة التفصيلية للموضوعات والمشاكل.

يُمكن أن ينتج عنه حالات دراسية ناجحة.

3. 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 ومحدداً وهذا يتطلب الآتي:

توضيح الأهداف وإبلاغها للمشاركين بشكل مسبق.

وضع خطة للزيارة بشكل فاعل.

توفير قدر مناسب من الفرص للمناقشة والحوار أثناء وبعد الزيارة.

في الكثير من الأحيان تتحول الزيارات إلى أحداث اجتماعية ولا تحقق

الفائدة المطلوبة منها كمنشآت تدريبي. والزيارات الميدانية تأخذ أحد شكلين:



الزيارات:

الغرض الأساسي منها إعطاء المتدربين الفرصة للمشاهدة، وعلى الرغم من طبيعتها السلبية، فإنها تساعد على رؤية الأنشطة على الطبيعة وفي بيئتها الحقيقية، وتأخذ الزيارات الأشكال التالية:

الاجتماعات (اجتماعات في المناطق - مجموعات مناقشة).

المعارض.

مواقع تنفيذ المشروع.

الجولات الدراسية:

يمكن تحويل الزيارات الميدانية إلى خبرة تعليمية نشطة وذلك بأن تتضمن القيام ببعض المهام وليست الملاحظة فقط. فقد يكون من المفيد إجراء تطبيق عملي لأساليب المسح عند تنفيذ دورة تدريبية في أساليب البحث. وفي كلا النوعين من الزيارات الميدانية يتطلب الأمر إعداداً جيداً من المدرب

للزيارة من حيث:

اختيار الموقع المناسب للزيارة.

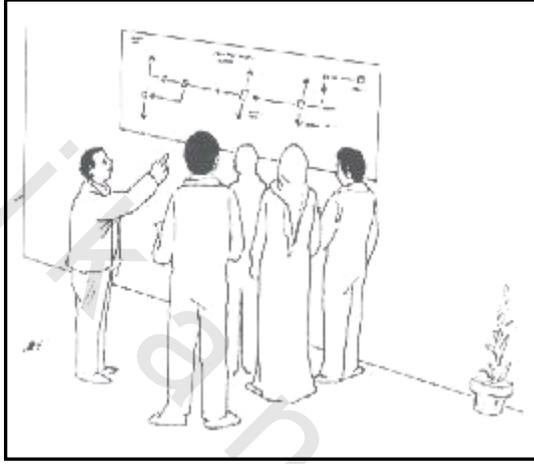
توفير مواد تحتوي معلومات أولية عن الموقع المزمع زيارته.

توفير مواد تحتوي توجيهات خاصة بالزيارة.

التجهيزات الإدارية اللازمة.

من الأفضل مناقشة التفاصيل مع المتدربين قبل تنفيذ الزيارة.

أن يعقب الزيارة مباشرة مناقشة حول نتائجها.



مميزات الزيارات:

المشاهدة والممارسة أكثر إقناعاً ومعدل التذكر يكون عالياً.

ثقة أكبر في ربط النظرية بالتطبيق.

التوسع في عملية التعلم إلى خارج قاعة التدريب.

محددات الزيارات:

مبدأ الترفيه قد يسيطر على المتدربين ويفقد الزيارة قيمتها التدريبية.

الزمن قد يكون معوقاً خاصاً في الدورات القصيرة.

الإعداد المسبق يتطلب الكثير من الجهد.