

برنامج تدريب المدربين Training of Trainers (TOT)



يصحبكم فى هذا اللقاء
أ.د. أحمد فهمى جلال
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة القاهرة

45 عام فى مجال التدريب

تحديد الأهداف التدريبية

TRAINING OBJECTIVES

■ إن أي عمل علمي أو أي نشاط تدريبي جاد لابد وأن يبدأ بتحديد الأهداف تحديدا دقيقا وواضحا.

■ بناء علي الأهداف, يتم اختيار الوسائل المناسبة إلخ

معني الهدف

- إنها الغاية المطلوب تحقيقها
- هل يمكن أن نبدأ نشاط بدون تحديد دقيق لهذه الغاية.
ماذا أريد أن أكون؟ إذا لم يكن هناك هدف واضح تكون النتيجة كما جاءت في سورة الكهف "وَكَانَ أَمْرُهُ فُرُطًا"
- وعندما تبذل نشاط بدون هدف ستكون ممن "الَّذِينَ ضَلَّ سَعْيُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا"

مستويات الأهداف

التربوية العامة

التعليمية

التدريبية

التربوية العامة

أهداف واسعة النطاق، عامة الصياغة، تتحقق عن طريق عملية تربوية كاملة كأهداف مرحلة تعليمية.

مثلا أهداف منهج المرحلة الثانوية

التعليمية

أهداف خاصة ترتبط بمقرر تدريبي معين أو وحدة تدريبية، تحديد ما يجب أن يتعلمه المتدرب من دراسة وحدة تدريبية معينة.

تتحول الأهداف إلي وصف سلوك نوعي يحدد الأداء النهائي الذي يصدر من المتدرب الذي ينجح في تعلم السلوك المطلوب.

التدريبية

تصاغ أكثر تفصيلا وأكثر دقة وتحديدًا فترتبط
أهداف التدريب بالمدرجات والتعميمات المراد
تعليمها.

يتطلب هذا المستوي من الأهداف تحديد نتائج
التعلم بدقة. عن طريق تحديد الأداء الذي يسعى
المدرّب إلى إحداثه في المتدرّب ليبدل على
حدوث التعلم

صياغة الأهداف

- 1- ينبغي أن يعكس الهدف حاجة تدريبية للمتدربين
- 2- يصاغ الهدف بواقعية
- 3- أن يصف الهدف سلوك المتدرب
- 4- أن يكون السلوك الموصوف ظاهرا يمكن ملاحظته.

شروط صياغة أهداف التدريب

- 1- الهدف السلوكي: هو وصف لما ينوي المدرب أن يصبح المتدربين قادرين على فعله أو القيام به بعد مرورهم بخبرات أو أنشطة تدريبية.
- 2- لابد أن يكون السلوك الموصوف في الهدف سلوكا ظاهرا واضحا حتي يمكن للمدرب أن يتحقق من حدوثه فعلا
- 3- أن يكون الهدف محددًا بدقة بحيث يمكن قياسه وهذا الشرط يفيد عند تقييم المتدربين

أنواع الأهداف التدريبية

أهداف معرفية

أهداف نفسحركية

أهداف وجدانية

أهداف ابتكارية

أهداف معرفية Cognitive Objectives

■ تركز علي الجانب التعليمي والمعلومات والحقائق

التقييم

التركيب

التحليل

التطبيق

الفهم

التذكر

أهداف معرفية Cognitive Objectives

- التذكر: يحفظ مجموعة من المعلومات والحقائق والمصطلحات
- الفهم: القدرة علي ادراك المعاني لها ثم حفظه
- التطبيق: القدرة علي استخدام المعلومات والمعارف في حل المشكلات . . . الخ
- التحليل: القدرة علي التعرف علي مكونات النظام والعلاقات بين اجزائه
- التركيب: القدرة علي تجميع الاجزاء لتكوين كل متكامل أو تأليف شئ جديد من جزئيات معروفة
- التقييم: القدرة علي اصدار حكم على الاستياء في ضوء معايير ذاتية أو خارجية

أهداف نفسحركية

■ تكوين مهارات في الكتابه , التحدث ... الخ

الابداع

الاتقان

الممارسة

التجريب

التقليد

الملاحظة

أهداف نفسحركية

- الملاحظة: يعي المتدرب بما يحدث حوله عن طريق الحواس الخمس
- التقليد: يقوم المتدرب بأداء عمل متبعا للطريقة التي نفذت أمامه
- التجريب: ترفع المراقبة عن المتدرب تدريجيا بحيث يعمل الشئ بقدر من الحرية
- الممارسة: ليصبح أداء المتدرب تلقائيا سلسا فيؤديه بسهولة وكفاء
- الاتقان: يعمل المتدرب بسرعة تكاد تكون آليه
- الابداع: قدرة المتدرب علي تطوير وإحداث نماذج حركية جديدة

أهداف وجدانية

■ المجال الإنفعالي أو العاطفي, تكوين الاتجاهات والميول والقيم

السلوك القيمي

تكوين النظام القيمي

تكوين الاتجاه

الاهتمام

التقبل

الانتباه

أهداف وجدانية

- الانتباه: انتباه المتدرب الي مثير ما عن طريق الحواس بحيث تثير فضوله للتعلم
- التقبل: يفعل المتدرب شيئاً مرتبط بالظاهرة التي اثارته
- الاهتمام: ينعكس الاهتمام من جانب المتدرب في سلوك لفظي او لا لفظي يريد ان يعرف المزيد – يسأل اسئله
- تكوين الاتجاه: هو الطريق الممهّد لتكوين القيم حيث يبدأ المتدرب في التعبير عن وجهه نظره حول الموضوع
- تكوين الاتجاه القيمي: يقوي اتجاه ما عند المتدرب فانه يصل الي حد الايمان به
- السلوك القيمي: يتم تثبيت السلوك وتكراره

أهداف وجدانية

■ العملية الابتكارية هي التعبير
عن القدرة علي ايجاد علاقات
بين أشياء لم يسبق أن قيل أن
بينها علاقات

عوامل الابتكار

الحساسية للمشكلات
Sensitivity to problems

الطلاقة
fluency

المرونة
flexibility

الأصالة
originality

شروط صياغة أهداف التدريب

1- السلوك و الأداء الظاهري

السلوك الدقيق المرغوب فيه والذي يحدد مدى التغير الذي سوف يطرأ علي سلوك المتدرب بعد انتهائه من وحدة تدريبية معينة.

2- شروط الأداء

الشروط أو الظروف التي يتبدي من خلالها السلوك النهائي للمتدرب.
مثلا السماح أو عدم السماح باستخدام أشياء معينة.

3- مستوي الأداء المقبول

نوع الأداء المطلوب والذي ييني ما إذا كان المتدرب قد تمكن من الهدف أم لا