

# أساليب التدريس

الأستاذ الدكتور / أحمد حسنى

# الأسلوب : المحاضرة Lecture

نصائح:

عدم الإفراط في التحدث، المشاركة في شكل توجيهية أسئلة أو المناقشة مع المشاركين.

# الهدف منها

- تصلح لتدريب المجموعات الكبيرة ولا تتوافر مشاركة المتدربين نظراً لكبر أعدادهم.
- سهولة توصيل المعلومات للمتدربين بلغة وعبارة سليمة.
- دقة التوقيت.

## ملاحظات

■ إنخفاض مشاركة المتدربين بمعنى أنه إذا لم تكن المحاضرة مفهومة تماماً من بدايتها إلى نهايتها، فإن المتدربين سيفقدون إحساسهم بالمحاضرة.

# الأسلوب : المناقشة Discussion

يتم تبادل المعرفة والأفكار، والآراء بين المتدربين وبين المدرب بحرية.

# الهدف منها

- تصلح عندما تكون المعلومات عرضة للمناقشة أو عندما نرغب في إستنتاج أو تغيير الإتجاهات.
- يكون المتدربون أكثر إستعداد لتغيير إتجاهاتهم بعد المناقشة بعكس الحال إذا قمنا بإخبارهم أثناء المناقشة بضرورة تغيير إتجاهاتهم.
- تصلح أيضاً كوسيلة للحصول على الأثر المراد بالنسبة للمدرب وذلك بخصوص الطريقة التي يمكن أن يطبق بها المتدربون المعرفة التي حصلوا عليها.

## ملاحظات

- قد يتعرض المدربون للشروع عن الموضوع أو أن يفشلوا في مناقشة بطريقة صحيحة. وقد تكون المناقشة بأكملها مملة وغامضة.
- قد يعمد المدربون إلى التمسك باتجاهاتهم بدلاً من الإستعداد لتغييرها.

# الأسلوب : تمثيل الأدوار Role Play

يطلب من المتدربين أن يقوموا بتمثيل الدور الذي يلعبونه أثناء تأديتهم لوظائفهم، وذلك أثناء التدريب.

وتستخدم هذه الطريقة بصفة رئيسية في التدريب على المواقف التي تتطلب مواجهة مباشرة (بمعنى المواقف التي يتصل فيها الأفراد معاً في موقف يتطلب العمل).



# الهدف منه

- تصلح عندما يكون الموضوع قريباً من الواقع حيث يكون الموقف التدريبي مفيداً للمتدربين.
- يمكن للمتدربين أن يمارسوا ويكتسبوا الخبرة أو توجة اليهم إنتقادات وآراء زملائهم فى موقف تدريبي "يحميهم" عند الإدلاء بآرائهم.
- إن هذا الأمر يساعد فى إكتساب الثقة كما يقدم نصائح وإرشادات للمتدربين. وسشعر المتدرب بالضغط التى يتعرض لها فى الموقف الحقيقى.

## ملاحظات

■ قد يصاب المتدربون بالإرتباك وقد يفقدون ثقتهم

بأنفسهم بدلاً من تدعيم هذه الثقة.

■ كما قد تؤخذ هذه الطريقة على أنها مجرد هزل

ومزاح ولا تؤخذ مأخذ الجد.

# الأسلوب : دراسة الحالة Case Study

هى عبرة عن مجموعة من الحداث والظروف يقوم المتدرب بدراستها.

و تنقسم دراسة الحالة إلى قسمين رئيسيين :-

**(1) الدراسة التى يقوم فيها المتدرب بتشخيص أسباب حدوث مشكلة معينة.**

**(2) الدراسة التى يقوم فيها المتدرب بحل مشكلة معينة.**

# الهدف منها

■ تصلح فى النظر إلى مشكلة أو على ظرو  
معينة نظرة هادئة بعيداً عن الضغوط التى  
تتوافر فر المواقف الحقيقية.

■ تتيح توافر الفرص لتبادل الأفكار والحلول  
البديلة للمشاكل التى سيواجهها المتدربون  
فى العمل.

## ملاحظات

■ قد تنقل للمتدربين إنطباعاً خاطئاً عن العمل  
الفعلى.

■ وقد يقفشل المتدربون فى إستيعاب أن القرارات  
التي تتخذ فى المواقع الفعلية قد تختلف عن  
القرارات التي تتخذ فى المواقع التدريبية.

# الأسلوب : التمارين Exercise

تقوم التمارين بأداء عمل معين للوصول إلى نتيجة معينة، وبتابع الأسلوب الذي يحدده المدرب.

وهي عبارة عن تمرين أو إختبار للمعرفة يكون معروفاً قبل بداية التمرين.

وقد تستخدم التمارين في إكتشاف المعرفة الحالية المتوفرة لدى المتدربين، أو أفكارهم قبل إمدادهم بمعلومات إضافية أو أفكار جديدة.

وتصلح التمارين مع الفراد والمجموعات.

# الهدف منها

■ تصلح لأى موقف يحتاج فيه المدربون إلى التمرين على نمط معين من الأداء لتحقيق هدف معين. ويكون المتدربون فى هذه الحالة (مدمجين تماماً) إلى حد كبير.

■ و تعتبر التمارين أحد اشكال التعليم التى تتمتع بالفاعلية الشديدة.

■ و تستخدم التمارين بدلاً من الإختبارات الرسمية للتعرف على مقدار إستيعاب المتدرب، والمدرب الذى تتوافر لديه القدرة على الإبتكار يركز على إستخدام هذه الطريقة.

## ملاحظات

- يجب أن يتمتع التمرين بالواقعية.
- كما يجب التأكد من أن النتيجة النهائية للتمرين يمكن للمتدربين الوصول إليها وإلا فإن المتدربين سيفقدون الثقة في الطريقة ويصابون بالإحباط.



# الأسلوب : المباريات الإدارية

## Business Games

يتلقى المتدربون معلومات عن المنظمة، المركز المالى، المنتجات، الأسواق، وغيرها ....

كما توزع عليهم أدوار إدارية مختلفة لأدائها. فتقوم إحدى المجموعات بدور إدارة المبيعات، و تقوم أخرى بدور إدارة الإنتاج هكذا. وتقوم هذه المجموعات بعد ذلك بإدارة الشركة.

ويتم إتخاذ القرارات والتصرفات وتقدير النتائج المحتملة لهذه القرارات فى صورة الربحية المحققة.

# الهدف منها

■ تصلح فى تدريب المديرين على التعامل مع المشاكل الإدارية فمحاكاة المواقف العملية لاتساعد فقط فى تحويل التعلم ولكنها ضرورية أيضاً لأن المدير المتدرب يقوم بتطبيق معرفة نظرية فى المواقف العملية الأمر الذى قد يؤدى إلى حدوث مشاكل كبيرة.

■ كما تعتبر أيضاً طريقة قيمة لتقييم قدرات وأداء المتدربين وتساعد بقدر كبير فى تطوير العديد من الجوانب التى يتضمنها عمل المدير.

# ملاحظات

- تتمثل الصعوبة الرئيسية لتمثيل الأدوار في المباريات الإدارية في تقييم النتائج المحتملة للقرارات المتخذة. و يستخدم الكمبيوتر أحياناً للقيام بهذه الوظيفة.
- كما قد يرفض المتدربون التعلم بالكامل إذا شعروا أن تقييم النتائج المتوقعة لقراراتهم يعتبر تقييماً غير واقعي.
- و هناك خطورة أيضاً من عدم أخذ المتدربين للموقف التدريبي مأخذ الجد.

# الأسلوب : المشروعات التطبيقية

## Application Projects

تشبه التمارين ولكن تعطي للمتدربين فرصة أكبر  
لعرض الأفكار المبتكرة والخلقة.

ويقوم المدرب بتحديد العمل أو المشروع المطلوب  
القيام به على أن تترك طريقة الوصول إلى الهدف  
للمتدرب.

ويمكن أن توجه المشاريع التطبيقية للأفراد أو  
المجموعات مثلها مثل التمارين.

# الهدف منها

- تصلح لإختبار أو اثارة الإبداع والخلق.
- تتيح المشاريع الحصول على أثر مرتد للمهارات الشخصية للمتدربين وأيضاً للمعرفة المتوفرة لديهم وإتجاهاتهم فى العمل.
- ويمكن إستخدام المشاريع بدلاً من الإختبارات الرسمية كما هو الحال مع التمارين.
- هذا الأسلوب يناسب المدرب المبتكر.

## ملاحظات

■ من الضروري أن ينفذ المشروع وهو يستحوذ على اهتمام المتدرب تماماً.

■ كما يجب أن يكون مرتبطاً باحتياجات المتدرب.

■ إذا فشل المتدرب أو شعر أنه فشل في أداء المشروع، فسيفقد الثقة في دوره وقد يتشاجر مع المدرب.

■ يتمتع المتدرب عادة بحساسية شديدة تجاه الانتقادات الموجهة لتنفيذ المشروع.