

المقرر الرابع في التدريب

مهارات عملية في إدارة تدخلات تعزيز الصحة محلياً

♣ المحور الأول- اختيار طريقة التدريب:

ABAHHE

■ الأهداف التعليمية:

يمكن المشاركين في نهاية الجلسة من:

- كيفية اختيار الطريقة التعليمية.
- معرفة مجالات استخدام اختيار طريقة التعليم بشكل فعال في التدريب.
- تحديد مزايا وعيوب اختيار الطريقة التعليمية في التدريب.
- شرح مراحل العمل عند اختيار الطريقة التعليمية في التدريب.
- شرح دور المعلم ودور الطالب في اختيار الطريقة التعليمية في التدريب.
- تحديد الشروط الواجب توافرها حتى يكون اختيار الطريقة التعليمية فعالاً.

■ طرق التعليم المستخدمة:

- عصف ذهني.
- مجموعات عمل ومناقشة.
- عروض إيضاحية.
- عرض بالحاسب أو جهاز الإسقاط.
- مواد تعليمية مطبوعة يتم استخدامها في التعليم الذاتي وتعليم الأقران.

■ المواضيع الأساسية:

أولاً: طرق عرض المعلومات:

تتراوح طرق عرض المعلومات خلال العمل المجتمعي بين طرق قديمة وطرق حديثة، تختلف في أسلوب إعطاء المثيرات (المعلومات) للمتدرب، وأسلوب الحصول على التغذية الراجعة، ومدى مشاركة المتدرب في العملية التعليمية:

أولاً: طرق عرض المعلومات، التي يندرج تحتها الإلقاء (المحاضرة /التلخيص/المراجعة)، والعروض بالوسائل السمعية البصرية.

ثانياً: طرق التعليم التفاعلية، أو طرق المناقشة الموجهة، التي يندرج تحتها الحوار والمحاكاة وتمثيل الأدوار والمناقشة.

ثالثاً: الطرق الكشفية التي تعتمد بشكلٍ أساسي على التعليم الذاتي عند الطلاب، وبذلهم الجهود من أجل الحصول على المعلومات.

الطرق العرضية طرق المناقشة الموجهة الطرق الكشفية

ABAHE

من الضروري أن يجيب المدرب عن عدة أسئلة قبل اختياره الطريقة المناسبة في تقديم المعلومات:

- مقدار المعلومات ونوعها.
- حداثة المعلومات.
- صعوبة المعلومات.
- زمن التعليم ومكانه.
- قدرة المتدرب على المشاركة.
- مجالات مشاركة المتدرب.
- شكل التغذية الراجعة وهدفها.
- الأهداف التعليمية.

ومن الضروري أن يستخدم المدرب أكثر من طريقة واحدة في التعليم، للوصول إلى الأهداف بفعالية. والمهم أن يتم استخدامها خلال الجلسة الواحدة بشكلٍ متكامل ومتناسق، يضمن فعالية التعليم وتنوعه وسيهر بشكلٍ منطقي متسلسل، ومريح للمدرب والمتدرب معاً.

ثانياً: طرق تعليم المهارات:

إن اكتساب المتدربين لمهارات محددة يتطلب الالتزام بشروط اكتساب هذه المهارات ومراحل تعلمها:

- شروط اكتساب المهارات:
- تزامن تقديم المثيرات مع استجابة المتدرب: يمكن أن يقوم المدرب بتدريب المتدربين على بعض المهارات على مراحل متلاحقة، بحيث ينفذون المرحلة الأولى أولاً، ثم يقدم المدرب المثيرات للمرحلة التي تليها، فينفذ المتدربون هذه المرحلة. وتفضل هذه الطريقة في المهارات البسيطة غير المعقدة. أما

عندما تكون المهارة معقدة أو عالية التنظيم، فيفضل أن يتم التدريب عليها ككل. وفي كل الأحوال يجب أن يتم التدريب العملي مباشرةً بعد تقديم المعلومات، وعدم تأخيرها إلى جلسات أخرى.

- **توجيه المتدرب نحو الأداء الجيد:** يجب أن يقوم المتدرب بتقديم ملاحظات وتوجيهات وشروح تفصيلية حول المهارة المطلوبة قبل وأثناء أداءها. ويجب أن يكون هذا الشرح تفصيلي قبل أداء المتدرب للمهارة، وأن يكون مختصراً يركز على النقاط الهامة أثناء الأداء وبعده. ويفيد هذا التوجيه في منع المتدرب من ارتكاب الأخطاء قبل حدوثها، وفي توجيه المتدرب إلى الاستجابة الأنسب قبل دخول المرحلة التالية. كما يجب أن يقوم المتدرب نفسه أثناء أداء المهارة بالتحدث مع الذات (بصوت مرتفع)، أو ما ندعوه بالتلفظ. وهذا التلفظ هو نوع من التسميع الشفوي لمراحل أداء المهارة، والتأكيد على المعلومات الواجب تذكرها أثناء أداء المهارة. وهي كذلك تتيح للمتدرب التحليل وإعادة التنظيم لأمر أخفق فيها أو نسيها أو اضطرب في أدائها أثناء تعلم المهارة. ولعل أفضل أنواع التلفظ هو الذي يتم خلال أداء المهارة وليس بعدها (إلا إذا كان الهدف منها تغذية راجعة).

- **الممارسة:** تنفيذ الممارسة من التأكيد على إتقان المهارة المطلوبة، وملاحظة الأخطاء المحتملة قبل حدوثها في الواقع، وتثبيت المعرفة في الذهن وعدم نسيانها، وإجراء التغذية الراجعة.

- **التغذية الراجعة:** يجب أن تكون التغذية الراجعة إيجابية، فليس الهدف منها إظهار أخطاء المتدرب وإرباكه وخلق الخوف والتوتر لديه، مما ينعكس سلباً على حبه للتعلم واكتساب المهارات. ويفضل أن تعطى التغذية الراجعة مباشرةً فور الانتهاء من تنفيذ المهارة، مع إتاحة الفرصة للمتدرب بالإعادة من أجل التصحيح.

- All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)