



دليل ورشة العمل المهارات التربوية والتعليمية في التدريب المهني

2 إلى 5 آب 2010

تنفيذ منتدى شارك الشبابي و بالشراكة مع المؤسسة الالمانية لتعليم الكبار "dvv International"

بالشراكة مع المؤسسة الألمانية لتعليم الكبار 'dvv international' بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي

ويتمويل من الاتحاد الأوروبي

جميع حقوق النشر 2010 محفوظة لمنندى شارك الشبابي
الإدارة العامة - رام الله

لايجوز تصوير أو إعادة طبع وإنتاج أي جزء من هذه المادة بغير إذن مسبق من منندى شارك الشبابي
تم الطبع في فلسطين

إعداد: د. مارتن وستفال

بمساهمة من: منندى شارك الشبابي والمؤسسة الألمانية لتعليم الكبار 'dvv international'

مراجعة وإشراف: جوفاني عنبر، نبيل صوالحة، مها سموم، كاترين برجلوز، عصام دويكات

ترجمة إلى العربية: نوال الخليلي

أولاً. خلفية نظرية

1. فرضيات ونتائج أساسية لأبحاث (الدماغ) العصبية
2. نتائج الأسلوب التعليمي - ("تعليم مبني على الاستدلال")
3. تحضير درس
4. أهداف تعليمية/تعليمية
5. تصنيف الأهداف التعليمية
6. تحليل المحتوى التعليمي

ثانياً. الطرق التقليدية للتعليم والارشاد

1. العرض كأسلوب تعليم/تدريب
2. حوار بناء/تعليم خصوصي
3. أسلوب الخطوات الأربعة/إرشادات للعمل

ثالثاً. أساليب التعليم/التعلم التفاعلي

1. "نموذج العمل الكامل" في التعليم والتدريب المهني
2. المهام الإرشادية
3. أسلوب المشروع
4. التعلم المبني على المشكلة
5. التعلم التعاوني
6. التوسط كأسلوب تعليم (في حال توفر الوقت)

رابعاً. نماذج إتصال للتعليم

خامساً. أساليب فحص أداء المُتعلِّمين (المتدربين)

سادساً. تخطيط دروس

1. فرضيات ونتائج أساسية لأبحاث (الدماغ) العصبية

نتائج أساسية

تتمثل المعرفة في الدماغ في بُنى تتخذ شكل شبكة، لذلك، فإن التعلم عبارة عن بناء شبكات مركبة للمعرفة (هورست سبيرت 2005). فالتعلم عملية نشطة وليس مجرد تلقي سلبي وتخزين بيانات مثل جهاز الحاسوب. "تحتاج المعرفة أن تتولد في عقل المتعلم" (غرهارد روث 2009)، أي أنه يمكن تعريف الأحداث المادية (انطباعات بصرية للكتابة والموجات البصرية عندما يتكلم المعلمون) كرموز لغة في دماغ المتلقي (المتعلم)، الذي يجب أن تكون لديه المعرفة الضرورية المُسبقة ، وكذلك سياقات ذات صلة، وشبكات ذات معنى، لكي يستطيع تفسير ودمج المعرفة الجديدة في شبكات المعرفة القائمة.

تكون أنظمة المعلم/المتحدث والمستمع متصلة بطريقة فضفاضة، فقد وجد الباحث وولف سنغر أن 80% من أنشطة مستمعي الخطب كانت نوعاً من المناجاة الداخلية. أدمغتهم كانت مُشغلة مع أنفسهم. وعلى ما يبدو، فإن التعلم عملية ذاتية التحكم وخصوصية، فالمتعلم يقرر ما يريد أن يتعلمه.

نتائج حول العوامل التي تلعب دوراً في التعلم والتعليم (روث 2009، ص 62)

1. دوافع ومصداقية المعلم/المدرّب

علماء النفس والأعصاب وجدوا أنه في بداية كل إتصال بشري يتم تقييم مصداقية الشريك، خلال ثوانٍ وبلا وعي، من خلال تحليل تعابير الوجه والصوت ولغة الجسد (وضعية الجسد)، حتى أن رائحة الجسد تلعب دوراً هاماً. فالمتعلمون يلمحون سريعاً من خلال معلمهم - حتى ولو كان ذلك دائماً عن غير وعي - فيما إذا كانوا متحمسين أم لا، وإذا كانوا خائفين أم لا، وفيما إذا كانت معرفتهم حديثة أم لا؟

2. الشروط المعرفية والعاطفية الفردية المسبقة لتعلم المتعلمين (المتدربين)

يعتبر التعلم عملية نشطة ذات أهمية إنتاجية، ولكن أداء الذاكرة يختلف من إنسان إلى آخر. حيث يستطيع شخص ما أن يحفظ الأرقام غيباً ولكنه ينسى الأسماء بسرعة، بينما شخص آخر يتمتع بذاكرة قوية لحفظ الأماكن. الأمر ذاته ينطبق على مجالات محددة مثل الرياضيات واللغات والفنون، إلخ. هذه الفروقات في الأداء فطرية وتولد مع الإنسان. كما أن أسلوب التعلم حالة فطرية في البشر وتختلف من إنسان لآخر، فقد يتعلم شخص ما من خلال الإصغاء، بينما يتعلم شخص آخر من خلال القراءة، وقد يفضل شخص ثالث أن يعيد التفكير بالأشياء ويكررها في البيت. لذلك يجب على المعلمين/المتدربين أن يعرفوا ما يفضله طلابهم، وعليهم تقديم المحتوى بطرق ووسائل توصيل مختلفة (بصرية، شفهية، كتابية، إلخ)

2. الخبرات التعليمية

المتعلمون (المتدربون) الذين إكتسبوا خبرات تعلم إيجابية في طفولتهم، يكونون عموماً أكثر حماساً وإندفاعاً ورغبة بالتعلم من متعلمين آخرين لديهم خبرات سيئة في طفولتهم، أي عندما لا تُقدر العائلة التعلم حق قدره وتُحط من قدره. يعتبر التحفيز والضغط المخفف أمراً إيجابياً، ويشكل عامل إلهام للعملية التعليمية، بعكس الضغط المُشدد بسبب الخوف من الفشل، والذي يعيق عملية التعلم.

3. الدافع والإهتمام

كلما كان الإهتمام والحماس لتعلم محتوى ما عالياً، يكون أداء الذاكرة والتعلم عالياً، حيث تتم "أرشفة" الأمور المختلفة في "صناديق" مختلفة في الذاكرة (يوجد صناديق للأشخاص والأحداث والأشياء والأماكن والألوان والحالة العاطفية، إلخ). وكلما جرى تخزين المعلومات بعدد أكبر من الصناديق، تعمل الذاكرة بطريقة أفضل ويتم استدعاء المحتوى بشكل أفضل. إن حشو المعلومات، حتى في حالة عدم وجود معرفة وإهتمام مسبقين ينجح دائماً تقريباً، إلا أنه يكون مجرد تعلم بدون فهم. والأهم من ذلك بكثير التعلم الذاتي، لأن عمق المحتوى التعليمي يتم اختراقه وفهمه. الفهم هو ريبط المحتوى الجديد بالمعرفة القائمة، وربط المحتوى الجديد بشبكات المعرفة القائمة.

5. سياق التعلم

أظهرت أبحاث الدماغ الحديثة أنه لا يتم فقط تعلم المحتوى المجرد، وإنما أيضاً ودائماً، يتم تعلم من الذي علم المحتوى (ذاكرة المصدر)، وأين ومتى جرى التعلم (ذاكرة الوقت والموقع)، لذلك فإن لسياق التعلم (الأشخاص، الزمن، الموقع) تأثيراً هاماً على نجاح التعلم.

2. نتائج الأسلوب التعليمي - ("تعليم مبني على الاستدلال")

- وفقاً لنتائج أبحاث الدماغ، لا يمكن مجرد نقل المعرفة من المعلم إلى المتعلم. يجب على المتعلم أن ينتج المعرفة بنفسه، وأن يربطها بشبكة المعرفة الموجودة لديه. في حال أن هذا كان صحيحاً، يجب على المعلمين/المدرسين أن يتركوا مجالاً ووقتاً للمتعلمين ليحصلوا على تعلم ذاتي الاعتماد والتحكم.

- يتغير دور المعلمين/المدرسين من دور معلم إلى دور داعم/مدرّب

- يجب ربط المحتوى التعليمي الجديد بشبكات المعرفة القائمة، حيث يجب على المعلمين/المدرسين ربط المحتوى الجديد بالمعرفة السابقة.

- يتعلم الطلاب/المتدربون بطرق مختلفة، فهم يفضلون وسائل توصيل مختلفة لإستيعاب المعلومات ومعالجتها، ولذلك يجب

على المعلمين/المدرسين تقديم المحتوى بطرق مختلفة (شفوية، كتابية، بصرية، حديثة)

- يعتمد نجاح التعلم بشكل أساسي على دوافع واهتمام المتعلمين أنفسهم. كما يجب على المعلمين/المدرسين تحفيز إهتمام الطلاب من خلال إظهار العلاقات مع قضايا مشابهة أو بمشكلة تحدث يوميا.
- كما يعتمد نجاح التعلم على صدقية المعلمين/المدرسين وكفاءتهم ودافعيتهم.
- يجب أن تكون بيئة التعلم (الغرف الصفية) في حالة جيدة.

نتائج عملية أخرى (براند/ماركوتز 2009، ص 81)

- يجب تركيز اهتمام المتعلمين/المدرسين على المحتوى ذي الصلة - من خلال تسليط الضوء على نقاط ذلت صلة، وحذف النقاط غير ذات صلة. مثال سيئ عن المعلومات التي بدون صلة كأن تقول: "نحن نتحدث اليوم عن الفيلة ويجب أن تعرف أنه لا يوجد فيلة خضراء أو زرقاء أو صفراء ولا يوجد فيلة بالغة تزن أقل من 50 كلغ."
- في بداية الدرس، يجب إعطاء المتعلم (المتدرب) لمحة عامة عن محتوى وأهداف التعلم
- يجب إعطاء المتعلمين (المتدربين) الفرصة لبناء محتويات التعلم السابقة مع الدروس ذاتها لكي يستطيعوا تطوير وتنظيم شبكات معرفتهم.
- عند تقديم محتوى جديد، يجب على المعلمين/المدرسين الإشارة إلى محاور سابقة وإلى فروع أخرى من معارف المعرفة.
- في مجموعات التعلم، يستطيع المتدربون تبادل خبرات ومناقشة روابط وعلاقات بين المحتويات.
- استخدام وسائل تعليم مختلفة (لوح تعليق، قلاب، فيديو، اختبارات، الخ) على تخزين المعلومات بسهولة أكبر، كما يساعد ذلك حالات مختلفة من المتدربين للحصول على محتوى التعلم.

من الضروري استخدام أساليب تفاعلية مناسبة تمكّن المتعلمين من تعلم "طريقة عمل الدماغ"

3. إعداد وتحضير درس

يجب أخذ النواحي التالية بعين الإعتبار عند إعداد درس، ويجب على المعلمين/المدرسين الإجابة على الأسئلة الرئيسية التالية:

- الموضوع: عما يدور موضوع الدرس؟
- الأهداف التعليمية: ما الذي سوف ينجزه المتدربون؟
- المحتويات: ما هي نواحي الموضوع التي يجب أخذها بعين الإعتبار خلال الدرس؟
- المنهجية: بأي طريقة يجب تعليم/نقل المحتوى؟
- الوسائط: ما هي الوسائل التدريبية التي سيتم استخدامها؟
- الوقت: ما هو الوقت اللازم للمواضيع وخطوات العمل؟

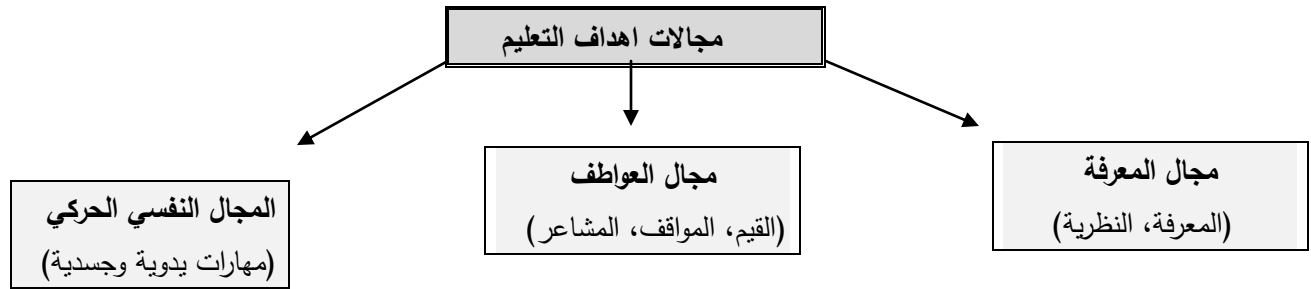
4. الأهداف التعليمية/التعلمية

حدد بنجامين بلوم (1956) ثلاثة مجالات للأهداف التعليمية:

المجال المعرفي، ويتضمن المعرفة وتطوير المهارات الفكرية، ويشمل ذلك استدعاء أو الإعراف بحقائق محددة ونماذج إجرائية ومفاهيم تخدم تطوير القدرات والمهارات الفكرية.

المجال العاطفي (كراثول، بلوم، ماسيا، 1973) ويتضمن الطريقة التي نتعامل فيها مع الأشياء عاطفياً، مثل المشاعر والقيم والتقدير والحماس والدوافع والمواقف).

المجال الحركي النفسي (سمبسون، 1972) ويتضمن الحركة والتنسيق الجسدي واستخدام مجالات المهارة الحركية. يتطلب تطوير هذه المهارات الممارسة، وتقاس من حيث السرعة والدقة والمسافة والإجراءات والتقنيات في التنفيذ.



الأهداف التعليمية عبارة عن بيانات تُعرّف نتائج عملية التعلم. والهدف التعليمي يكون مفيداً عندما يوضح ما يلي:

- ما الذي يجب أن يعرفه المتعلم (المتدرب)، (المعرفة)
- أي مهارات يدوية ومهارات أخرى يجب أن يحصل عليها المتعلم (المتدرب)، (مهارات)
- كيف يجب ان يتصرف المتعلم (المتدرب) في موقف محدد (مواقف)

الصيغ النموذجية للأهداف التعليمية:

معرفة المتدرب يعرف

نفسية حركية المتدرب قادر على

عاطفية يستطيع المتدرب التصرف بطريقة يدرك المتدرب ينتبه المتدرب

إلى ويتصرف بحذر كاف

تمرين: عرّف هدفاً تعليمياً واحداً على الأقل في كل مجال من مجالات الأهداف التعليمية، على أساس المنهاج الرسمي للتدريب المهني المنخرط فيه (نجار، خباز، ميكانيكي سيارات، إلخ).

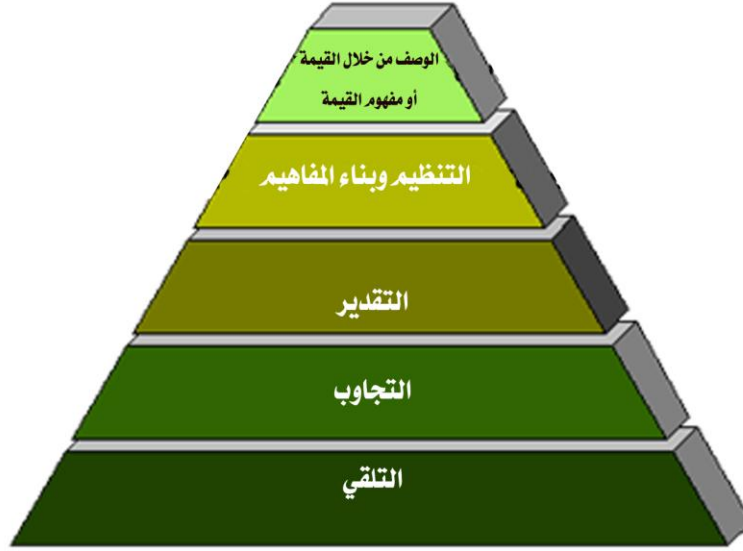
5. تصنيف الأهداف التعليمية

تصنيف الأهداف التعليمية هو عبارة عن تصنيف إلى فئات أو درجات مختلفة ابتداء من السلوك الأبسط إلى السلوك الأكثر تعقيدا الذي يمكن إنجاز الأهداف التعليمية به. وبذلك، يجب التمكن من الهدف الأدنى قبل الانتقال إلى الهدف التالي. يوجد لكل مجال من الأهداف التعليمية نوعا مختلفا من التصنيف له فئات محددة.

فئات المجال المعرفي ، مرتبة ابتداء من الأسفل إلى الأعلى:



- **التذكر:** تذكر المعلومات (استرجاع وتمييز وإستدعاء معرفة ذات صلة من ذاكرة بعيدة المدى)
- **الفهم:** شرح المعلومات أو المفاهيم (بناء معنى من رسائل شفوية ومكتوبة وجرافيكية، من خلال: التفسير وإعطاء أمثلة والتصنيف والتلخيص والإستنتاج والمقارنة والشرح).
- **التطبيق:** إستخدام المعلومات بطرق جديدة (تنفيذ أو استخدام إجراء ما من خلال التنفيذ).
- **التحليل:** تمييز أجزاء مختلفة (تقسيم المادة إلى أجزاء أساسية وتقرير كيف تتعلق الأجزاء ببعضها وبالبنية العامة او الهدف العام، من خلال تبيان الاختلاف والتنظيم وإعطاء صفة خاصة).
- **التقييم:** الدفاع عن مفهوم أو فكرة (اعطاء أحكام تقوم على المعايير والمقاييس وذلك من خلال التفحص والنقد).
- **الخلق:** خلق أفكار جديدة (وضع عناصر مع بعضها لتشكيل كل متماسك وفعال وإعادة تنظيم العناصر في نموذج أو هيكلية جديدة، من خلال التخطيط والإنتاج والتوليد).



أمثلة: الإصغاء للآخرين باحترام. إصغ وتذكر أسماء الأشخاص الجدد الذين يتم تقديمهم لك.

التجاوب مع الظواهر: مشاركة فعالة من جهة المتدربين. الإنتباه والتفاعل مع ظاهرة معينة. قد تؤكد محصلات التعلم على الإلتزام في التجاوب أو الرغبة في التجاوب أو الرضا والقناعة في التجاوب (الدافع)

أمثلة: المشاركة في نقاش صفي. تقديم عرض. تساؤلات حول مُثُل ومفاهيم ونماذج جديدة...إلخ، لفهمها فهما كاملا. معرفة قواعد الأمان وممارستها

التقدير: التقدير أو القيمة التي يعطيها الشخص لشيء أو ظاهرة أو سلوك معين، ويتراوح ذلك من قبول بسيط إلى حالة أكثر تعقيدا من الإلتزام. يقوم التقدير على إضفاء الصفة الذاتية على مجموعة من القيم المحددة ، في حين يتم التعبير عن دلائل هذه القيم في سلوك المتدرب العلني، وفي الغالب يتم تحديدها.

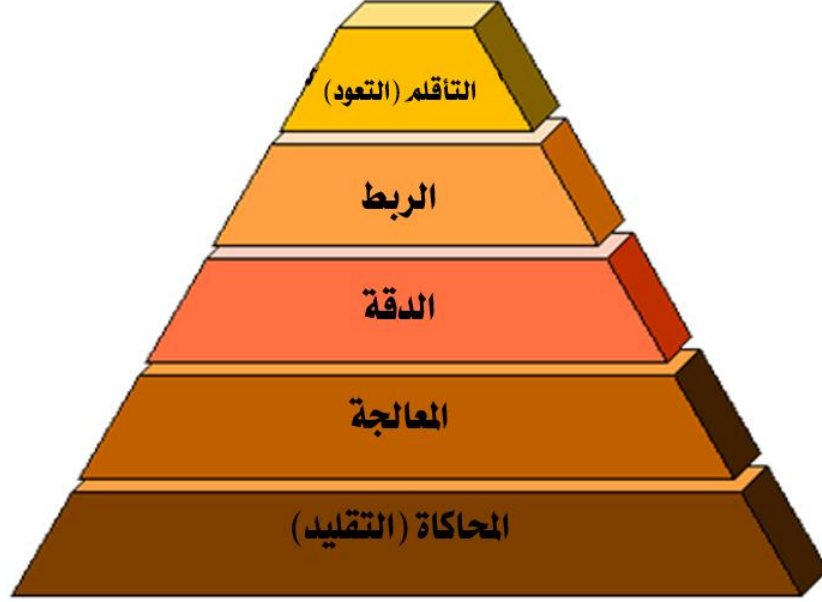
أمثلة: عرض معتقدات في العملية الديمقراطية. هل هي حساسة تجاه الإختلاف الفردي والثقافي (تنوع القيمة). إظهار القدرة على حل المشكلات. اقتراح خطة لرفع المستوى الإجتماعي ومتابعة ذلك مع إلتزام. إبلاغ الإدارة بالأمور التي يشعر نحوها المرء بقوة.

التنظيم: تنظيم القيم في أولويات من خلال إظهار قيم مختلفة ، وحل النزاع في ما بينها، وخلق نظام قيمة فريد في نوعه. التأكيد على مقارنة وربط وتجميع القيم.

أمثلة: الإعتراف بالحاجة للتوازن بين الحرية والسلوك المسؤول. قبول المسؤولية عن السلوك الذاتي للمرء. شرح دور التخطيط المنظم في حل المشكلات. قبول معايير أخلاقية مهنية. خلق خطة حياة تتسجم مع القدرات والإهتمامات والمعتقدات. وضع أولويات الوقت بطريقة فعالة لتلبي إحتياجات المؤسسة والعائلة والذات.

إضفاء الصفة الذاتية للقيم (إعطاء خصائص): هل يوجد نظام قيمة يضبط السلوك؟ بحيث يكون السلوك مقنعا ومتماسكا وقابلا للتنبؤ، والأهم من ذلك أن يكون صفة للمتدرب. تُعنى الأهداف الإرشادية بنماذج التكيف العامة للطالب (شخصية إجتماعية، عاطفية).

أمثلة: إظهار الإعتماد الذاتي عند العمل بشكل مستقل. التعاون في نشاطات جماعية (عرض عمل الفريق). استخدام أسلوب موضوعي في حل المشكلات. إظهار إلتزام مهني بالممارسة الأخلاقية على أساس يومي. تعديل الأحكام وتغيير السلوك في ضوء أدلة جديدة. تقدير الناس لذاتهم وليس لكيف يظهرون.



- **المحاكاة (التقليد):** ملاحظة سلوك شخص ما آخر والإقتداء به. قد تكون جودة الأداء منخفضة. مثال: نسخ عمل فني.
- **المعالعة:** القدرة على إنجاز بعض الأعمال وذلك بإتباع تعليمات وبالممارسة. مثال: خلق عمل ذاتي بعد تعلم دروس أو القراءة حول الموضوع.
- **الدقة:** تنقية وصل، يصبح أكثر دقة. أخطاء قليلة ظاهرة. مثال: العمل على شيء ما وإعادة العمل عليه، لذلك سيكون " صحيح تماما".
- **الربط:** تنسيق سلسلة من الأعمال، والتوصل إلى انسجام وتماسك داخلي. مثال: إنتاج فيلم فيديو يتضمن موسيقى ودراما واللوان وأصوات، إلخ.
- **التآقلم (التعود):** أي عندما يصبح الأداء العالي طبيعيا بدون الحاجة إلى التفكير كثيرا حول ذلك. أمثلة: مايكل جوردن في لعب كرة السلة، ونانسي لوبيز في ضرب طابة الغولف، إلخ.

تمرين: الرجاء النظر ثانية إلى نتائج التمرين الأخير، وتحليل إلى أي درجة من التصنيف يجب إنجاز الأهداف التعليمية التي جرى تحديدها؟

6. تحليل المحتوى التعليمي

ثمة حاجة لتحليل محتوى التعليم وبنائه.

السؤال الذي يطرح نفسه هو، ما هي الخطوات التي يجب إتخاذها للتوصل إلى إستنتاج أو لإنجاز مهمة عملية أو أداء عمل ما. يجب على المدرب/المعلم أن يدخل إلى منطق المحتوى (الداخلي) مباشرة، ويجب أن يكون هذا المحتوى واضحا له. تذكر/ي أنك تستطيع/ي فقط تقديم شرح عما تفهمه فهما كاملا.

مثال: تغيير عجل سيارة

تمرين 3: صف/ي جميع الخطوات الضرورية لتغيير عجل سيارة.

- خطوة 1: تأمين عدم إنزلاق السيارة عند وجود السيارة في الشارع: تأمين المكان ضد الحوادث (وضع إشارات تحذيرية، استخدام الصدرية التحذيرية، هذا على الأقل ما يجب فعله في ألمانيا...).
- خطوة 2: وضع الرافعة
- خطوة 3: إرخاء البراغي قليلا على أن يبقى العجل مشدودا لحمل السيارة
- خطوة 4: رفع السيارة
- خطوة 5: إخراج البراغي (حزقات)
- خطوة 6: إخراج العجل ووضعها جانبا
- خطوة 7: احضار العجل الإحتياطي ووضعها على المحور
- خطوة 8: تركيب البراغي (الحزقات) وشدها بعناية (كي لا تخرج السيارة عن الرافعة)
- خطوة 9: إنزال السيارة عن الرافعة
- خطوة 10: شد البراغي بالمفتاح الخاص بذلك إذا توفر - وإلا يجب الإنتباه في عدم الإفراط بشد البراغي.
- خطوة 11: وضع العجل غير الصالح في صندوق السيارة الخلفي.

يمكن تعريف مجال الخطوات بطرق مختلفة، لذلك قد يختلف عدد الخطوات أحيانا، وأحيانا أخرى قد يختلف ترتيب الأعمال، وهذا يعتمد على ما هو عادي ومتعارف عليه كإجراء صحيح في المجال المهني المماثل. ولا شك ان على المرء استشارة المنهاج الرسمي للتدريب - هنا منهاج ميكانيك السيارة.

ثانيا. الطرق التقليدية للتعليم والتدريب

1. العرض كإسلوب تعليم/تدريب

يستخدم أسلوب العرض لتقديم وشرح موضوع، حيث يبقى المتدرب سلبيًا ومستمعًا فقط. ولكن، رجاء تذكر نتائج أبحاث الدماغ، وربط المعلومات الجديدة التي تريد تقديمها مع المعرفة السابقة، لذلك يجب اعطاء بنية جيدة وواضحة.

يتكون العرض من ثلاث خطوات رئيسية:

1. مقدمة (إفتتاح)

- ذكر الموضوع والسياق والأهداف
- إثارة الإهتمام: لماذا الموضوع مهم؟ ما هي علاقته بموضوع سابق/معلومات سابقة؟
- لمحة عامة عما سيتبع خلال العرض

2. الجزء الرئيسي من العرض

وضع المعلومات الرئيسية في الترتيب التالي:

- الأهمية
- التسلسل التاريخي
- الحسنات والسيئات
- في السابق، حاليا، في المستقبل
- من الخارج إلى الداخل
- من الصغير إلى الكبير
- على طول العملية (خطوات 1، 2، 3)

3. الخاتمة

- ملخص لأهم النقاط
- الآفاق – ما الذي يجب فعله الآن
- نصائح مفيدة
- كن مختصرا وبسيطا
- حافظ على التواصل بالعين مع المستمعين، إذا كان ذلك مرغوبا فيه في ثقافة بلدك.
- اعرض بصريا الأمور الصعبة/المهمة (قلاّب، لوح أبيض، لوح تعليق، إلخ)
- كن ودودا ومبتسما
- كن مدركا للغة الجسد
- استخدم بطاقات توضيح

تمرين: تحضير عرض قصير لا يزيد عن ثلاث دقائق عن موضوع ذي صلة بالتدريب الذي تقوم بالتخطيط له. مثال على ذلك: تغيير عجل السيارة. اتبع الخطة المذكورة أعلاه وقم بالتحضير لمدة 10 دقائق فقط – ضع فقط الكلمات الرئيسية.

2. حوار تدريبي/تعليمي

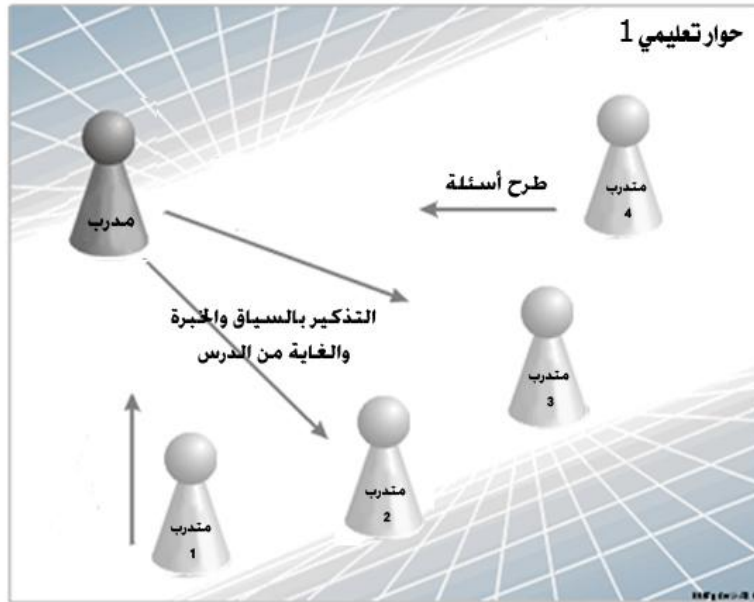
في الحوار التعليمي يقوم المدرب بإشراك المتدرب/المتَّمَهَن في عملية التعلم، وذلك من خلال طرح أسئلة. بينما في أسلوب التعلم من خلال العرض يبقى المتدرب سلبيًا . من المفترض أن يشارك المتدرب بطريقة نشطة في تطوير حل لمشكلة ما. يقود المدرب بتوجيه المتدرب/المتَّمَهَن من خلال عملية التعلم، وذلك بطرح أسئلة مفتوحة لكي يستطيع المتدرب إيجاد حل للمشكلة بنفسه. الأسئلة المفتوحة هي الأسئلة التي لا يجاب عليها "بنعم" أو "لا"

أمثلة على حوار تعليمي :

خطوة 1: مقدمة يقدمها المدرب حول المشكلة التي تحتاج إلى حل (سياق، العلاقة مع المعرفة السابقة ومشكلات أخرى من الماضي)

المدرب: نريد اليوم ان نتحدث عن تغيير عجل السيارة، وهو أمر مهم لأنه شيء أساسي في ميكانيك السيارة. تحتاج لذلك عندما تريد تبديل عجل غير صالح بعجل جيد، أو عندما تريد الوصول إلى نظام المحور أو البريكات، عليك دائمًا أن تعرف كيف تزيل العجل وتركبه ثانية

لقد تحدثنا سابقا عن الدور الذي يلعبه العجل في المركبة، وتحدثنا أيضا عن مواصفات الأنواع المختلفة من العجلات، وعن أمور أخرى تتعلق بسلامة السيارة، وهي أمور ذات صلة بالعجلات.



خطوة 2: ترويس النقاش/الحوار التعليمي

أسئلة يطرحها المدرب/المعلم

ماذا تتذكر عن عجلات السيارة؟

ماذا تعرف حتى الآن عن تغيير عجلات السيارة؟

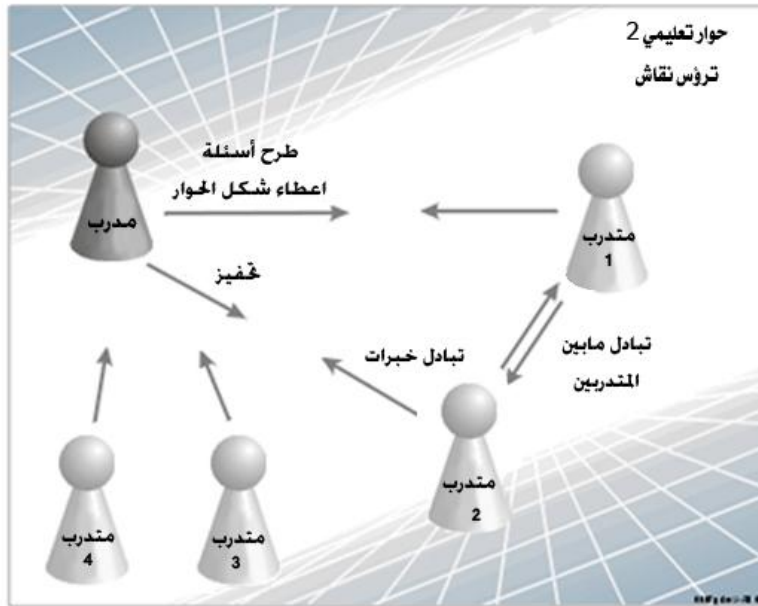
هل تستطيع شرح نقاط هامة يجب الإنتباه إليها؟

متى يجب تغيير عجل السيارة؟

كيف تقوم بعمل ذلك؟

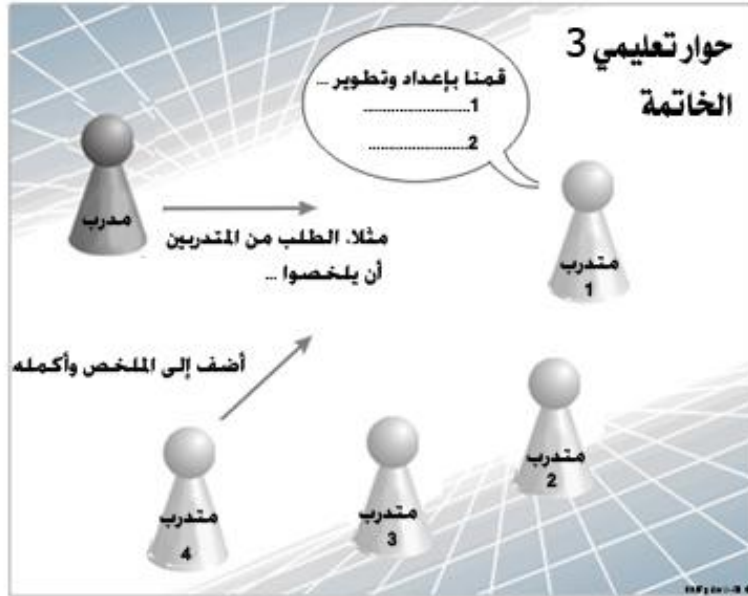
ما هو الترتيب المنطقي والمعقول للخطوات - ولماذا هذا الترتيب؟ ماذا عليا أن تفعل اولا عندما تبدأ بتغيير العجل؟ فكر بأوضاع وأسباب مختلفة تستدعي تغيير عجل السيارة.

ما هي الأدوات التي تحتاج إلى إستخدامها؟
لنضع الخطوات في قائمة!



خطوة 3: الخاتمة

من يستطيع تلخيص كل ما تعلمناه حول فك عجل السيارة وإعادة تركيبه وعن جميع الظروف المتعلقة بذلك؟



تمرين: قم بإعداد حوار تعليمي عن موضوع ذي صلة بالتدريب الذي تخطط له. ما هي أهدافك التعليمية؟ كيف تقدم الحوار التعليمي؟ ما هي الأسئلة التي تطرحها؟ كيف يمكنك ضمان نجاح التعليم؟

3. أسلوب الخطوات الأربعة/ إرشادات العمل

يعتبر أسلوب الخطوات الأربعة/إرشادات العمل مفيدا بشكل خاص عندما يحتاج المتدربون للتدريب على أعمال عملية و/أو إجراءات الصحة والسلامة.

خطوة 1: الإعداد والشرح

يقوم المدرّب/المعلم بـ:

- شرح الأهداف التعليمية
- شرح السياق ولماذا يعتبر العمل مهما (حوار تعليمي)
- تفحص معارف سابقة (حوار تعليمي)
- إعطاء لمحة عامة عن العمل
- الإشارة إلى قواعد الصحة والسلامة.

خطوة 2: العرض

يقوم المدرب/المعلم بـ:

- عرض العمل خطوة خطوة (أنظر أعلاه تحليل المحتوى)
 - شرح ماذا يفعل ولماذا يفعل ذلك.
 - يسأل أسئلة (حوار تعليمي) - (هل تعرفون لماذا أفعل هذه الأشياء بهذه الطريقة؟)
 - دعوة المتدرب للمساعدة حيثما يكون ذلك ضروريا وممكنا (يعمل الإثنان معا، من فضلك هل تستطيع الإمساك بهذا
- !...

خطوة 3: المحاكاة (التقليد)

تغيير الأدوار بين المدرب/المعلم والمتدرب/الطالب

يقوم المتدرب/الطالب بـ:

- إعادة كل خطوة قام بها المدرب/المعلم
- شرح ماذا يفعل ولماذا
- يقوم المدرب/المعلم بـ:
- التدخل فقط في حال أصبح الأمر خطيرا
- اعطاء المتدرب الفرصة للتعلم من الأخطاء - تعتبر الأخطاء فرصا للتعلم (!!)" هل فهمت لماذا لم ينجح هذا ..."
- "ما الذي يمكنك ان تتعلمه من هذا الخطأ؟"

خطوة 4: الممارسة

يمارس المتدرب روتين العمل عدة مرات.

التأكد من نجاح عملية التعلم

يتأكد المدرب/المعلم إذا ما تم تحقيق الأهداف التعليمية بطرح عدة أسئلة مفتوحة؛ مثلا أسئلة تعتمد على الأهداف التعليمية:

- ما هي الخطوات الرئيسية لإنجاز مهمة/عمل؟
- ما هي الخطوات المهمة لإنجاح العمل؟
- لماذا تقوم باتباع هذه الطريقة؟ هل يوجد بدائل؟ في حال وجود بدائل، ما هي هذه البدائل؟
- ما ذا يمكن أن يكون خطيرا بالفعل؟
- أي نوع من الأدوات الوقائية تحتاج؟

تمرين في مجموعات العمل: الرجاء إعداد "إرشادات عمل" بإتباع أسلوب الخطوات الأربعة

- حدّد موضوع (عملي) من مناهج المجال المهني الذي تقوم بتعليمه
- صيغ أهدافا تعليمية واضحة، هدفا من كل مجال من مجالات الأهداف التعليمية

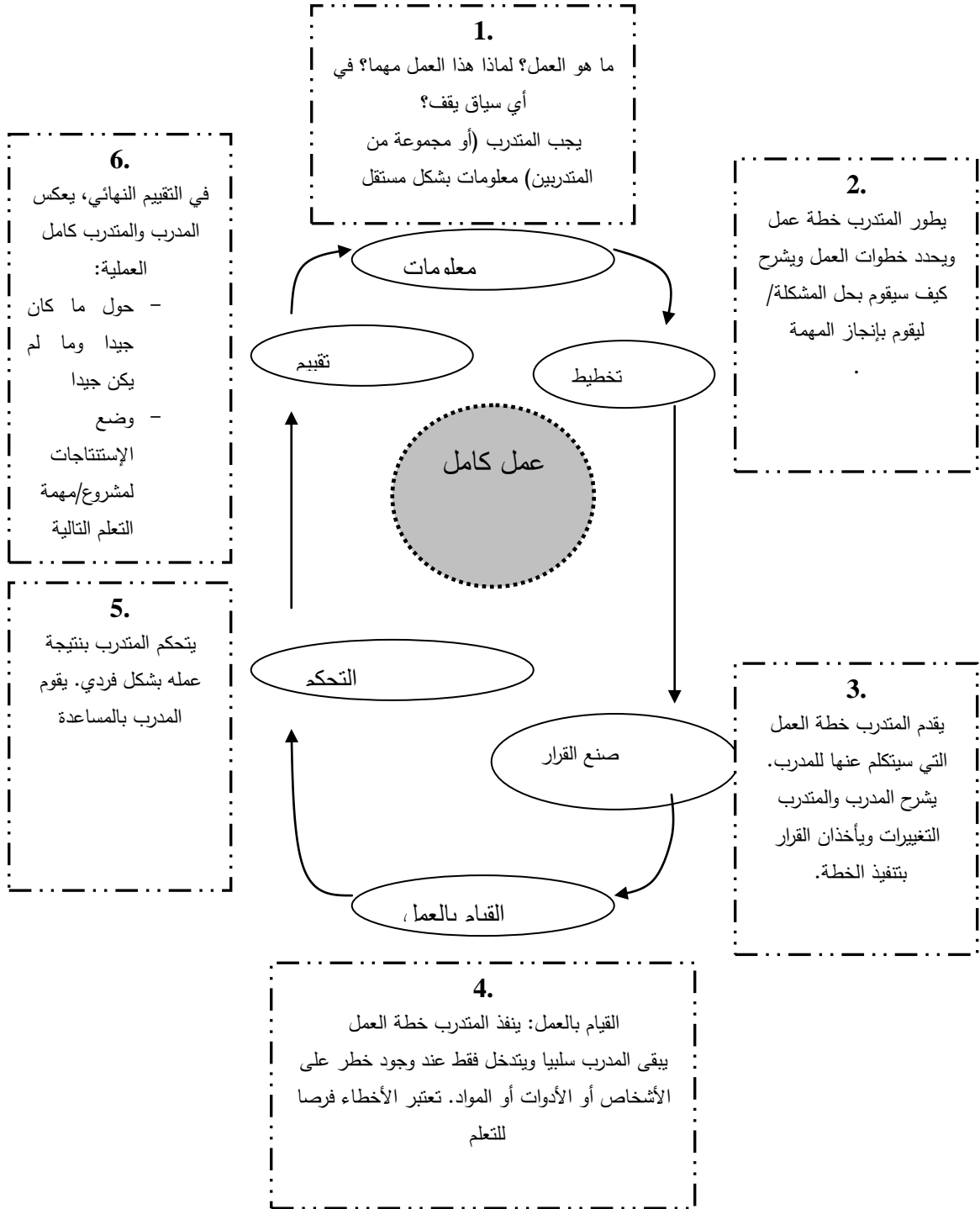
- حلل المحتوى وضع المهمة/العمل في خطوات محددة بوضوح
- احتسب الوقت الذي تحتاجه للقيام بكل خطوة
- قم بلعب دور يستغرق حوالي 15 دقيقة، بحيث يقوم أحدكم بدور المدرب ويتولى شخص آخر دور المتدرب

للتحضير الخاص بك، يمكنك استخدام ورقة العمل هذه:

الوقت	الخطوات	أنشطة المدرب - ماذا يسأل، يفعل أو يقول	أنشطة المتدرب	تفاصيل منهجية
	1. إعداد وشرح			
	2. عرض	(الرجاء وصف جميع الخطوات)		
	3. محاكاة			
	4. ممارسة			
30 دقيقة				

ثالثا: التعليم التفاعلي/ أساليب التعلم

1. "نموذج العمل الكامل" في التعليم والتدريب المهني



يعزز ويشجع التدريب المهني والتعليمي "كفاءات رئيسية" (أي مهارات حل المشكلات والمهارات الإجتماعية والكفاءة الشخصية، إلخ).

2. المهام الإرشادية

تتألف المهام الإرشادية من وصف لوضع تعليمي عملي لمجموعة من الإسنلة الإرشادية ومصادر المعلومات، حيث من المفترض أن يقوم المتدرب بحل مشكلة بطريقة عملية مستعينا بمصادر معلومات. تتم "صياغة" المعلومات بطريقة تمكن المتدرب من التعلم بالإعتماد على الذات وإيجاد الحل بنفسه. في مثل هذا النوع من عمليات التعلم، يلعب المدرب/المعلم دور مرشد التعلم ومدرب التعلم، كما يمكن للمتدربين العمل في مجموعات أو بشكل فردي في هذا النوع من عمليات التعلم.

تدعم المهام الإرشادية التعلم العملي من حيث نموذج "العمل الكامل" أنظر أعلاه، وهذه الإرشادات مفيدة في المهام المعقدة، ونظريا المهام الأكثر إلحاحا. تبدو الهيكلية الأساسية للمهام الإرشادية عادة كالتالي:

وصف وضع التعلم النظري	الأهداف التعليمية	مصادر المعلومات (يجب تحديدها)	أسئلة إرشادية
مثال: حتى السيارات القديمة بحاجة لفحص منتظم. يوجد في السيارات الحديثة كثيرا من المكونات الإلكترونية. يجب وضع إجراءات منتظمة حول كيفية فحص السيارات والمكونات.	معرفية عاطفية (مؤثرة) نفسية حركية	- مجالات - كتب - مواقع إلكترونية - أشخاص - كتب مدرسية - كتيبات إرشادية	لماذا يعتبر الفحص ضروريا؟ كم يستغرق وقت الخدمة؟ ما الذي يجب تفحصه خلال الخدمة الأولى

4. أسلوب المشروع

يعني أسلوب المشروع أن المتعلمين (المتدربين) - عادة في مجموعات عمل - يعملون على حل مهمة أو مشكلة معقدة - بالإعتماد على الذات وبتوجيه ذاتي. يقوم المتعلمون (المتدربون) بتطوير المهمة أو المشكلة المعقدة بالتعاون مع معلمهم/مدربهم.

عند تطبيق أسلوب المشروع، تدور دورة العمل/التعلم عبر جميع مراحل "نموذج العمل الكامل" كما ورد أعلاه. دور المدرب/المعلم: ميسر ومرشد وناصح فضلا عن كونه معلما.

قد يستغرق المشروع أسبوعا واحدا، أو قد يستغرق - بجانب الدروس النظامية - فترة أطول (بضعة أسابيع وربما أشهر).

مثال على أسلوب المشروع: تتولى مجموعة من المتعلمين/المتعلمين مهمة إصلاح سيارة أصيبت بعدة أضرار بعد حادث ما.

مرحلة 1: المعلومات

تعريف فكرة المشروع (ما هي أهداف المشروع)، تجميع معلومات، تحليل المشكلة ووضع فرضيات حول المشكلة، التفكير بالبعد العاطفي والمؤثر للمشكلة.

مرحلة 2: التخطيط

تخطيط خطوات العمل المنفصلة – (سواء كانت اختبار فرضية حول المشكلة، أو خطة عمل لحل المشكلة).

مرحلة 3: صنع القرار

يتخذ المدربون/المعلمون والمتعلمون/المتدربون قرارات حول التخطيط (السابق) وبأي طريقة يمشون لحل المشكلة).

مرحلة 4: التنفيذ

يقوم المتعلمون/المتدربون بتنفيذ خطة العمل – بحيث يعتمدون على ذاتهم بقدر الإمكان

مرحلة 5: الضبط

يقوم المتعلمون/المتدربون بضبط نتائج اعمالهم: إلى أي درجة كان عملهم ناجحاً، وأين نجحت إستراتيجية حل المشكلات وأساليب العمل المستخدمة وأين لم تنجح.

مرحلة 6: التقييم

التفكير في عملية العمل ككل واحد خلال المشروع، مثل التعاون بين المتعلمين/المتدربين أنفسهم وبينهم وبين المدرسين/المعلمين. ما هي الدروس المستخلصة لمشاريع مستقبلية؟

تمرين: من خبرتك الخاصة قم بتعريف مشروع تعليمي للذين تُدرّبهم. صف كيف سيمضي المتعلمون/المتدربون بعد "تموذج العمل الكامل".

5. التعلم المبني على مشكلة

يتشابه أسلوب المشروع مع التعلم المبني على مشكلة إلى حد كبير، والفرق بينهما هو أن أسلوب المشروع يبدأ من فكرة المشروع، بينما يبدأ التعلم المبني على مشكلة من أن مشكلة ما بحاجة إلى حل.

1.5 خصائص محددة للتعلم المبني على مشكلة (باروز 1996)

- يتركز التعلم على الطالب
- يتم التعلم في مجموعات طلابية صغيرة
- المعلمون ميسرون أو مرشدون
- تكون المشكلات مجال التركيز المنظم وتشكل حافزا للتعلم
- تعتبر المشكلات محركا لتطوير مهارات حل المشكلات
- يتم الحصول على معلومات جديدة من خلال التعلم بتوجيه ذاتي.

2.5 كيف يعمل التعلم المبني على مشكلة

يقوم المتعلمون/المتدربون بدراسة حالة. يعملون في مجموعات، كل مجموعة من 4-7 أشخاص ويتعلمون بتوجيه ذاتي. كما يلتقون بمدريهم/معلمهم بانتظام ليناقشوا معا سير عملية التعلم والحصول على دعم في حالات الضرورة.

الخطوات السبع (7) للتعلم المبني على مشكلة

- اشرح العبارات التي لا تفهمها
- عرّف/حدد المشكلة
- حل المشكلة
- رتب أول أفكار (حل المشكلة)
- قم بصياغة قضايا وأمور تعليمية
- إبحث عن معلومات إضافية
- جَمِّع المعلومات وقم بتطوير أفكار حلول جديدة.

أفكار	حقائق	قضايا وأمور تعليمية	أعمال مستقبلية/فروض لأعمال المجموعة

(كتابة نتائج نقاشات المجموعة)

1. تصور وتحليل المشكلة

2. مناقشة مع أفراد مجموعة التعلم
وضع فرضيات (أفكار) حول المشكلة
صياغة أهداف تعلم

3. دراسة ذاتية
الحصول على المعلومات الضرورية

4. مناقشة النتائج مع أفراد مجموعة التعلم
اختبار وتعديل الفرضيات
اقتراح حلول

6. التعلم التعاوني

التعلم في مجموعات عمل يُنشط المتعلمين/المتدربين ويعطيهم الفرصة لسبر المحتوى بأنفسهم وتطبيق المعرفة على مشكلة جديدة.

1. تقسيم المتعلمين/المتدربين إلى مجموعات عمل

يمكن تقسيم الصف إلى مجموعات عمل:

- مجموعات "تعاون" مع بعضها وتساهم في الوصول إلى نتيجة مشتركة - تعمل مجموعات العمل على نواحي/أجزاء مختلفة لذات القضية.

مثال على صف ميكانيك سيارات

موضوع الصف: تطوير خطط لفحص السيارات/خدمة روتينية

مجموعة أ تعمل على خطة فحص نظام الفرامل

مجموعة ب تضع خطة لفحص المحرك

مجموعة ج تعمل على خطة فحص عجل

مجموعة د تعمل على خطة لفحص النظام الكهربائي

فيما بعد، يتم تجميع النتائج واستنتاج خطة فحص كاملة.

- المجموعات "تتنافس" طالما أنها جميعها تعمل على نفس المشكلة، ويتم مقارنة نتائج اعمالها فيما بعد.

تعمل جميع المجموعات على خطة فحص/خدمة نظام الفرامل، وبعد ذلك تقوم جميع المجموعات بمقارنة النتائج التي توصلوا إليها.

تتوصل مجموعات العمل إلى نتائج ذات نوعيات مختلفة تقريبا، بحيث يستطيع أفراد المجموعات التي خرجت بنتائج أضعف التعلم من المجموعات التي توصلت إلى نتائج أفضل.

ولكن يحصل غالبا أن تركز مجموعات العمل المختلفة على نواحي مختلفة من القضية، وهذه فرصة ممتازة للتعلم عندما تكون نتائج المجموعات مختلفة ومتناقضة، ولكن مكتملة لبعضها إلى حد كبير، بحيث يمكن مقارنتها ومناقشتها وجمعها معا. وهذا يتطلب مهارات توسط من قبل المعلم/المدرّب (أنظر أدناه).

2. فروض عمل

التعلم في مجموعات يتطلب تحديد فروض عمل واضحة ومحددة.

يجب وصف أهداف مجموعات العمل والنتائج المتوقعة بوضوح، كما قد يكون من المفيد إعطاء مجموعة العمل لمحة حول كيفية القيام بذلك.

مثال على فرض كتابي لمجموعات العمل

الهدف والنتائج المتوقعة

"وضع إجراء فحص لنظام فرامل سيارة

تقديم النتائج على قلاب. لديك 45 دقيقة"

أعط لمحة حول كيفية القيام بذلك

"الخطوة الأولى هي أن تناقش مع المجموعة ما الذي يجب أخذه بعين الاعتبار عند فحص الفرامل. قم بعمل قائمة تتضمن جميع النواحي التي يمكن التفكير بها، وبعد ذلك حدد الخطوات الضرورية التي يجب القيام بها في فحص روتيني مناسب.

7. التوسط كأسلوب تعليم (في حال توفر الوقت)

في نقاش فيه وسيط (شخص يتأس أو يدير النقاش)، يناقش المتعلمون/المتدربون قضية ذات صلة بالموضوع يتولى المعلم/المدرّب دور الوسيط.

يعرّف الوسيط موضوع النقاش ويسأل أسئلة ويتأكد من عدم خروج النقاش عن الموضوع ويدون النتائج في سجل، وذلك بهدف تحديد الآراء المختلفة والنقاشات المنسجمة والمتطابقة. ويكون مسؤولاً بأن "يُبقى النقاش على المسار"، وأن يكون حيادياً بقدر الإمكان.

يُمكن الهدف الرئيسي من النقاش الذي يدار بواسطة وسيط في ان المتعلمين/المتدربين يطورون حواراً حول آرائهم، وبذلك يفهمون أسباب بعض وجهات النظر.

مثال 1:

توجد طريقتان مختلفتان للقيام بفحص سيارة. يجمع الصف النقاشات التي تكون لصالح إجراء أ، وتلك التي تكون لصالح إجراء ب:

نقاشات لصالح إجراء (ب)	نقاشات لصالح إجراء (أ)
------------------------	------------------------

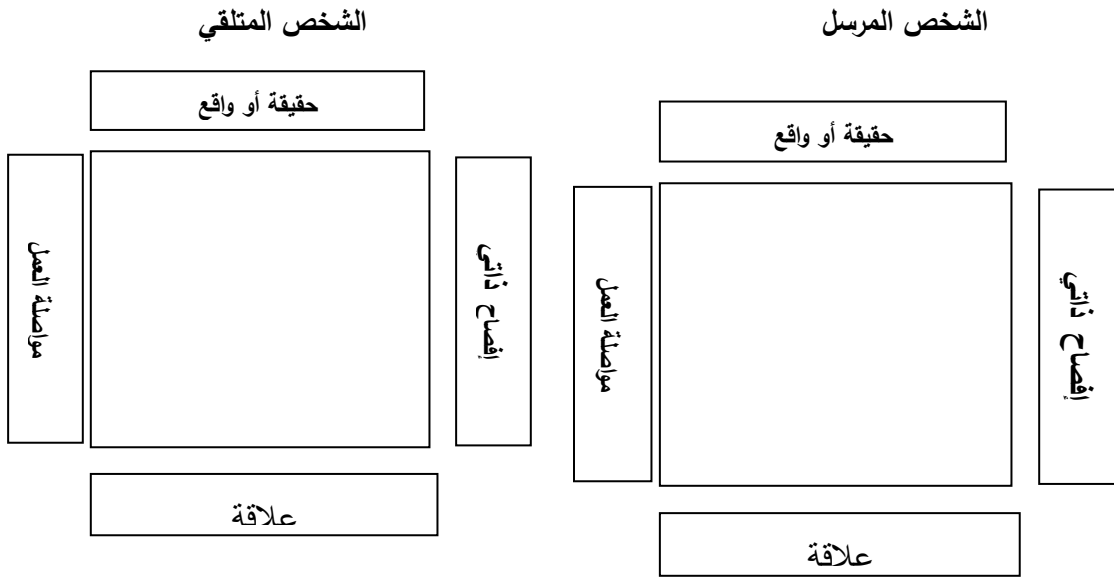
مثال 2: مناقشة إقتراح

إقتراح: إجراء أ مناسب لسيارة عمرها أكثر من 5 سنوات ومشت أكثر من 50,000 كلم

إيجابيات إجراء (أ)	سلبيات إجراء ب
--------------------	----------------

رابعاً. نماذج إتصال للتعليم

1. نواحي/جوانب الرسالة الأربعة



الوضع: رجل وإمرأة في سيارة. الإمرأة هي التي تقود السيارة وتوقفت عند الضوء الأحمر. بعد توان قليلة يقول الرجل: "الضوء أخضر"

هذا النموذج من الرسائل بين شخصين له أربع نواحي/جوانب:

- حقيقة أو واقع: محتوى واضح (لإعطاء معلومات بأن إشارة المرور خضراء في حال أن السائق لم يرها)
- إفصاح ذاتي: الكشف عن شعور (أخشى أنك لم ترين أن الضوء أصبح أخضرا)
- مواصلة العمل: الدعوة للعمل (تابعني السير)
- العلاقة: أقول ذلك لأنني في وضع ... (على كل حال، أنا أفضل في قيادة السيارة منك ... لذلك أقول لك ان الضوء أصبح أخضر وذلك يعني "تابعني السير".

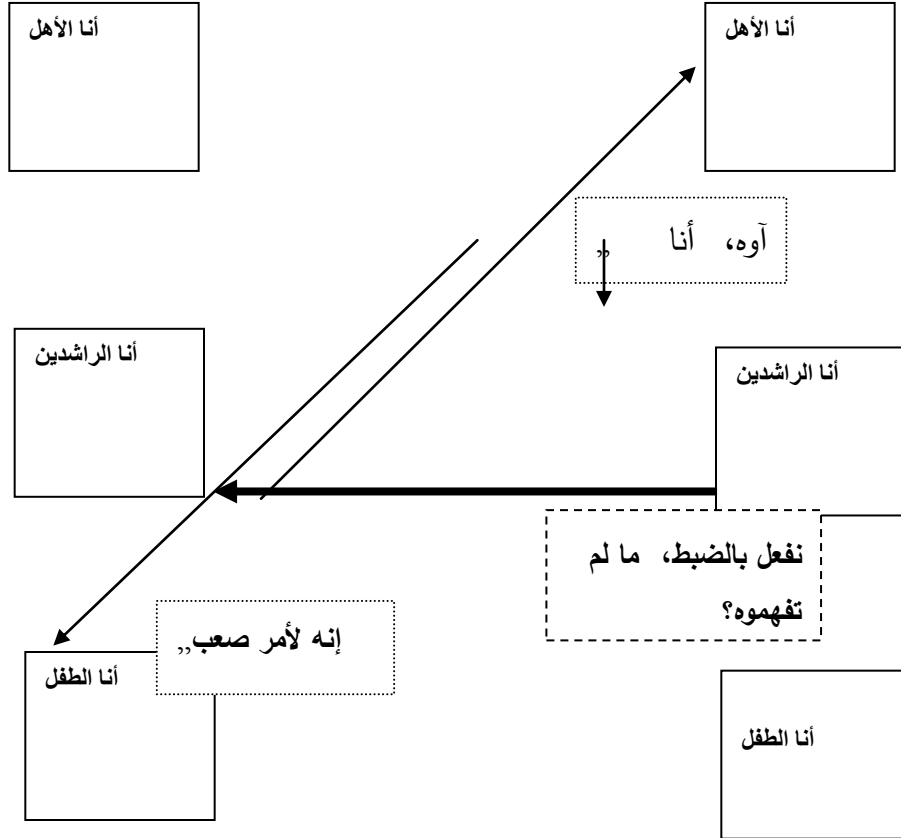
النقطة المهمة هي أن المرسل لا يستطيع ان يتأكد أبدا كيف فهم المتلقي الرسالة، وهذا ما يجب أن يتذكره المرسل دائما. هل هذه الإمراة حساسة لناحية "العلاقة" من الرسالة، ومن المحتمل أنها تفهم/تلاحظ أولا هذه الناحية (مثلا، أن المتلقي سائق سيء ويحتاج إلى مساعدة - ويعتبر ذلك، على الأقل في الثقافة الغربية، مصدر صراع حاد بين الرجال والنساء.

هل تفهم/تلاحظ هذه الإمراة "جانبا الإفصاح الذاتي" من الرسالة، ومن المحتمل أن تتفاعل بإرتياح. "أوه، هو مجرد قلق لأنني لم أر الضوء الأخضر وأن الناس وراعا سيبدوون بإطلاق زمر سياراتهم" (شولز فون ثون 1998)

2. تحليل إجرائي

يعتبر "التحليل الإجرائي" نموذج إتصال آخر ملائم ومنسجم مع النموذج السابق "الرسالة ذات النواحي/الجوانب الأربعة"، ولكن هذا النموذج يركز على نواحي الإتصال المختلفة بين الناس. (.إ. برن 1970)

يبدأ هذا النموذج من إفتراض أن الناس يتواصلون دائما من خلال حالات الأنا الأربع التالية:



يعتبر "عمل الإتصال" الواحد كصفحة أو إجراء. حالة الأنا هي فئة نفسية وتعني، أن شخصا ما يشعر ويفكر ويتصرف بطريقة ما.

• يمثل أنا الأهل (الناقدة) القيم والمعتقدات وقواعد المجتمع: يذكر شخص ما في حالة أنا الوالدين الآخرين بأن يتصرفوا بطريقة لائقة ومناسبة.
كما أن أنا الأهل (الراعية) تعطي الرعاية (الأهل الذين يعتنون ويربون أطفالهم)

• يمثل أنا الراشدين نموذج السلوك اللاعاطفي والعقلاني - هو حول: ما الذي له معنى في هذا الوضع هنا وهناك؟

• يمثل أنا الطفل النموذج الطفولي الإرتجالي الخلاق وحتى الفوضوي، وأحيانا النموذج الطفولي الذي يتحدى ويحتج فينا نحن البشر.

تعتبر الأناث الثلاث فئات تحليلية وليس فئات قياسية، حيث أننا كبشر نحتاج أن نعيش حالات الأنا الثلاث كأجزاء من شخصيتنا.

إن تحليل الإجراءات يساعدنا على تجنب سوء الفهم وعلى بناء إتصالات أكثر فعالية.

يخاطب المتعلمون/المتدربون معلمهم/مدرّيبهم غالبا من منطلق البحث عن رعاية، أو حالة أنا الطفل الإحتجاجية.

أحد الأهداف التربوية هو دفع المتدربين/المتعلمين لأن يتحملوا مسؤولية تعلمهم.

مثال 1:

يشكو المتدربون (أنا الطفل): "إنه لأمر صعب، لا أستطيع فهم أي شيء". يتفاعل المعلم (أولا من منطلق أنا الأهل الراعية):
نعم، أفهم ذلك. حقا أنه صعب عليك ومحبط لك كثيرا."

وبعد ذلك يأتي دور (أنا الراشدين): "والآن إخبارني، ماذا لم تتمكن من فهمه بالضبط؟"

مثال 2:

يحتج المتدربون (أنا الطفل المتحدية): "لا أريد هذا...!" يتفاعل المعلم (أنا الراشدين): ماذا تريد إذا...؟ هل ينسجم هذا مع أهدافك...؟"

خامسا. تقييم أداء المتعلمين/المتدربين

1. إستراتيجيات التقييم الرئيسية

إستراتيجية الملاحظة: يلاحظ المعلم/المدرّب الطلاب

إختبار شفوي - طرح أسئلة مفتوحة النهاية

في نهاية إعطاء الدرس (أسلوب الأربع خطوات)، يسأل المعلم/المدرّب أسئلة مفتوحة النهاية ليتأكد من فهم الطلب لما تعلموه.

الأسئلة المفتوحة هي التي لا يجاب عليها "بتعم" أو "لا"

يبدأ هذا النوع من الأسئلة بضمير إستفهام (لماذا، ماذا، أي، من، متى، إلخ)

في اللغة الإنجليزية والألمانية تبدأ ضمائر الإستفهام هذه عادة بحرف "W" لذلك ينبغي على المعلم طرح أسئلة تبدأ بهذا الحرف.

إختبار خطي

(1) أسئلة مفتوحة النهاية

(2) أسئلة نصف معيارية/ نصف مفتوحة النهاية

(3) أسئلة معيارية (إختيار من عدة احتمالات)

2. تقنيات التقييم الصفي

ورقة محضر	الوصف	ماذا نفعل بالبيانات	الوقت اللازم
ورقة محضر (2)	خلال الدقائق القليلة الأخيرة من الحصة، طرح أسئلة على الطلاب لكي يجيبوا على نصف ورقة: "ما هي أهم نقطة تعلمتموها اليوم؟" و "ما هي النقطة الأقل وضوحاً لكم؟" الهدف من ذلك هو معرفة فهم الطلاب لدرس معين.	مراجعة إجابات الطلاب ووضع ملاحظات مفيدة حول تعليقاتهم. خلال الحصة التالية، يجب التأكيد على القضايا التي أشار إليها الطلاب في تعليقاتهم	تحضير: منخفض في الحصة: منخفض تحليل: منخفض
مجموعة ملاحظات	يمرر الطلاب ظرف كتب عليه المعلم سؤالاً واحداً حول الحصة. عند وصول الظرف إلى طالب ما، يأخذ الطالب لحظ للإجابة على السؤال وبعد ذلك يضع الإجابة في	يقرأ المعلم/المدرّب الإجابات ويقرر أفضل المعايير لتصنيف البيانات بهدف الكشف عن أنماط إجابات. قد يؤدي مناقشة الإجابات	تحضير: منخفض في الحصة: منخفض تحليل: منخفض

	مع الطلاب إلى تعليم وتعلم أفضل	الظرف.	
تحضير: متوسط في الحصة: متوسط تحليل: متوسط	تدوين أعداد الإجابات الصحيحة والخاطئة في كل خلية. تحليل الإختلافات بين الخلايا. معرفة أسباب الإجابات الخاطئة من خلال التدقيق في الأنماط	يملاً الطلاب خلايا رسم بياني ثنائي الأبعاد والذي يكون قد اعطاها المعلم ألقاب. مثلاً، في حصة الموسيقى قد تتكون الألقاب من فترات (باروك، كلاسيكي) حسب البلدان (ألمانيا، فرنسا، بريطانيا)؛ يدخل الطلاب مؤلفين في الخلايا لعرض قدراتهم في تذكر وتصنيف المفاهيم الرئيسية.	مصفوفة الذاكرة
تحضير: منخفض في الحصة: متوسط تحليل: متوسط	تصنيف إجابات الطلاب وفقاً للخصائص التي يشعرون أنها مهمة ضمن قنات ومن ثم وضع ملاحظات لمعالجة إحتياجات الطلاب.	يطلب المدرب من الطلاب كتابة "ترجمة" شيء مت تعلموه فوراً - موجه إلى شخص أم مستمع محدد بهدف تقييم قدرتهم على الفهم ونقل المفاهيم التي تعلموها	إعادة صياغة موجّهة
تحضير: منخفض في الحصة: متوسط تحليل: متوسط	تقييم جودة ونوعية كل ملخص بسرعة وبشمولية. ملاحظة فيما إذا حدد الطلاب المفاهيم الأساسية لموضوع الحصة والعلاقات البيئية. يشارك المدرب الطلاب في ملاحظاتهم.	يلخص الطلاب معرفتهم حول موضوع واحد من خلال جملة واحدة تجيب على أسئلة "من يفعل ماذل ولمن ومتى وأين وكيف ولماذا؟" الغاية من ذلك هو ان يختار الطلاب تعريف ملامح فكرة ما.	ملخص من جملة واحدة
تحضير: منخفض في الحصة: منخفض تحليل: متوسط	يحاول المدرب تمييز التعليقات التي تتناول ملاءمة وضع العلامات من تلك التي تتناول ملاءمة	يختار المدرب نوعاً من الإختبارات الذي يعتقد المعلم أنه يمكن إعطائه أكثر من مرة أو إختبار له تأثير كبير على أداء الطلاب، وذلك من	امتحان التقييم

	الإختبار كأداة تقييم. مناقشة الأفكار العامة التي تمثل تعليقات الطلاب.	خلال وضع أسئلة قليلة تعطي تقييما لجودة الإختبار وإضافتها للإمتحان او وضعها في تقييم متابعة منفصل.	
بطاقات التطبيق	بعد تعليم نظرية او قاعدة أو إجراء هام، يطلب المعلم/المدرّب من الطلاب كتابة تطبيق حقيقي واحد على الأقل تعلموه لكي يستطيع معرفة قدرتهم على نقل ما تعلموه.	قراءة التطبيقات بسرعة وتصنيفها وفقا لنوعيتها. إختيار مجموعة واسعة من الأمثلة وتقديمها للصف	تحضير: منخفض في الحصة: منخفض تحليل: متوسط
أسئلة إختبار يضعها الطلاب	إعطاء فرصة للطلاب لكتابة أسئلة إختبار وإجابات نموذجية حول مواضيع محددة في صيغة منسجمة مع إمتحانات الدورة (المساق) هذا العمل يعطي الطلاب الفرصة لتقييم مواضيع الدورة والتفكير بما فهموه وما هي بنود الإختبار الجيد	يدون المعلم الأسئلة التي يقترحها الطلاب والمواضيع التي تغطيها ومن ثم يقيم الأسئلة ويستخدم الأسئلة الجيدة منها كتحفيز وتشجيع على النقاش. كما قد يكون من المستحسن تعديل الأسئلة واستخدامها في الإمتحان القادم.	تحضير: متوسط في الحصة: عالي تحليل: عالي

جرى إشتقاق هذا الجدول من:

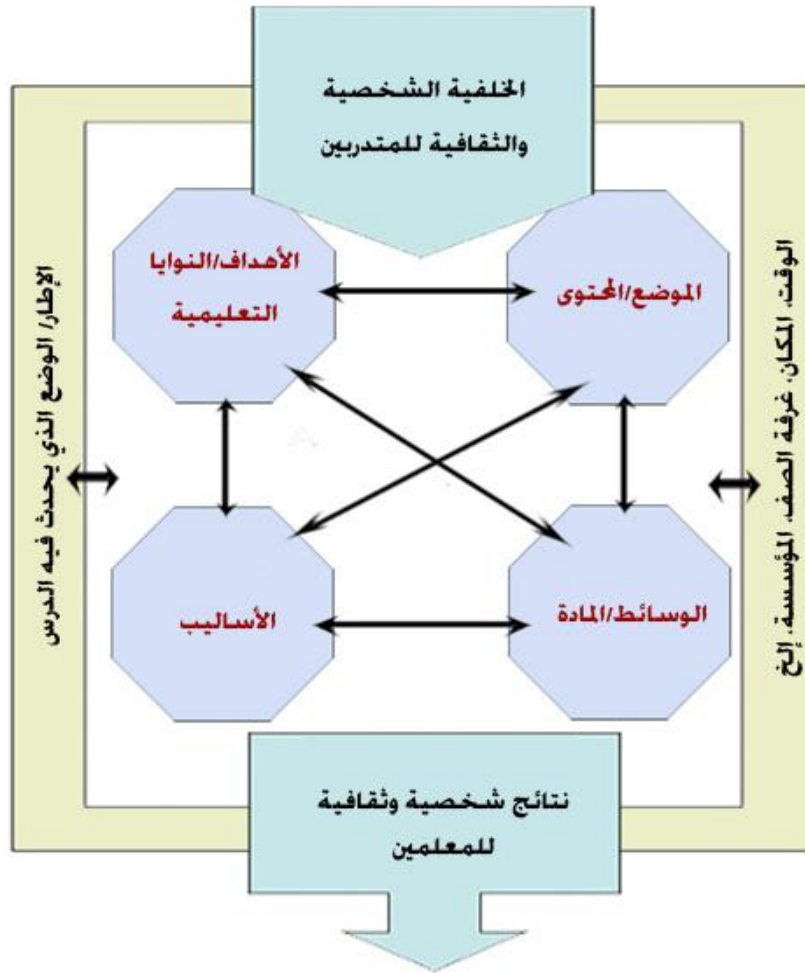
<http://www.ntlf.com/html/lib/bib/assess.htm>

لمزيد من المعلومات حول تقنيات التقييم الصفي أنظر:

http://www.vanderbilt.edu/cft/resources/teaching_resources/assessment/cats.htm

سادسا: تخطيط دروس

جرى تطوير ما يسمى "نموذج برلين" من قبل بول هايمن. سيمكن هذا النموذج المعلمين ان يأخذوا بعين الإعتبار جميع العوامل التي تؤثر على الدرس الذي يخططون له.



- الموضوع /المحتوى
- عما هو الدرس؟ ماهي نواحي الموضوع التي يجب أخذها بعين الإعتبار أثناء الحصة.
- الأهداف التعليمية: ما الذي ينجزه الطلاب؟
- الأسلوب: بأي طريقة يتم تعليم/نقل المحتوى؟
- الوسائل التعليمية: أي وسائل عمل/تدريب ستستخدم؟

من أجل تخطيط تفصيلي، يجب إعتبار نواحي أخرى.

الوقت: كم هو الوقت اللازم لتغطية المحتوى وخطوات العمل؟

مثال:

الموضوع/المحتوى: صيانة نظام فرامل السيارة (خطة خدمة)

الأهداف التعليمية: يعرف الطلاب أهم مكونات نظام الفرامل ويعرفون كيف يشرحون خطوات فحص/خدمة نظام الفرامل. يتم إخبار الطلاب حول الصلة الوثيقة بين إجراء الصيانة وسلامة السيارة.

من أجل تخطيط درس (نظري)، يمكن استخدام مثل النموذج التالي:

زمن الوحدة	مراحل الدرس	الأساليب/ النموذج الاجتماعي	الوسائل	أنشطة الطلاب	أنشطة المعلم
15 دقيقة	مقدمة	عرض تعليمي/ حوار سقراطي	لوحة أبيض	إصغاء وإجابة على أسئلة	يسأل المعلم عما يحدث عندما يتعطل نظام الفرامل وما يمكن فعله لمنع نظام الفرامل من التعطيل. كما يسأل عن معرفة الطلاب السابقة
45 دقيقة	الجزء المركزي	مجموعات عمل	ورقة عمل، مجموعة مواد تعليمية، أدلة خدمة، كتب مدرسية، الإنترنت	تحدد مجموعات العمل: - المكونات - طريقة العمل وضع مسودة خطة خدمة بجميع الخطوات	يدعم المعلم مجموعات العمل
30 دقيقة	الخاتمة	نقاش عام لمجموعات المجموعات	لوحة، قلاب، بروجكتور، LCD	عرض نتائج العمل، نقاش	يدير النقاش، يصحح النتائج الخاطئة، يلخص النتائج الهامة (يسجل خطة صيانة نظام الفرامل) ويعطي لمحة مسبقة

عن الدرس التالي.					
					90 دقيقة

سادسا: تخطيط دروس

- الموضوع: ما هو موضوع الدرس؟
- الوقت: كم من الوقت يلزم لتغطية المحتوى وخطوات العمل؟
- المحتوى: ما هي نواحي الموضوع التي يجب أخذها بعين الإعتبار خلال الدرس؟
- الأهداف التعليمية: ما الذي سيحققه المتدربون/المتعلمون من الدرس؟
- الأسلوب: بأي طريقة سيتم تعليم/نقل المحتوى؟
- وسائل الايضاح التعليمية: ماهي وسائل التدريب/العمل التي سيتم إستخدامها؟
- المعلم/المدرّب؟

الموضوع:

المعلم/المدرّب	الوسائل التعليمية	الأسلوب	الأهداف التعليمية	المحتوى	الوقت اللازم لإنجاز الوحدة

ANGELO Thomas A. CROSS Patricia (1993) Classroom Assessment Techniques: A Handbook for College Teachers San Francisco: Jossey–Bass Publishers

BARROWS H.S. (1996): Problem–Based Learning in Medicine and Beyond: A Brief Overview. In: WILKERSON, L.G. & WIM, H.: Bringing Problem–Based Learning to Higher Education: Theory and Practice. San Francisco (Jossey–Bass Publishers).

BERNE, Eric (1970) Games people play

BLOOM B S (ed.) (1956) Taxonomy of Educational Objectives, the classification of educational goals – Handbook I: Cognitive Domain New York: McKay

BRAND Matthias, MARKOWITSCH Hans J. (2009) Lernen und Gedächtnis aus neurowissenschaftlicher Perspektive – Konsequenzen für die Gestaltung des Schulunterrichts (Learning and memory from the perspective of neuro–science – consequences for the educational design of school lessons, in: HERRMANN Ulrich (2009)

DAVE R H (1975) in Developing and Writing Behavioural Objectives (R J Armstrong, ed.) Educational Innovators Press

HEIMANN Paul Didaktische Grundbegriffe (Basic terms of didactics), in: REICH Kersten THOMAS H. (1976) (Editors) of: Paul Heimann – Didaktik als Unterrichtswissenschaft (Paul Heimann – didactics as a science of teaching) Stuttgart Klett

HERRMANN Ulrich (2009) Neurodidaktik – Grundlagen und Vorschläge für gehirngerechtes Lehren und Lernen (Neuro didactics – Basics of and suggestions for brain compatible teaching and learning) Weinheim Beltz 2nd Edition

KRATWOHL D R, BLOOM B S and MASIA B B (1973) Taxonomy of Educational Objectives, the classification of educational goals– Handbook II: Affective Domain New York: McKay

OTT Bernd (2007) Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens (Basics of vocational learning and teaching) Cornelsen Verlag

REICH Kersten (2008) Konstruktivistische Didaktik (Constructivistic didactics) Weinheim 4th edition Beltz

ROTH Gerhard (2010) Warum sind Lehren und Lernen so schwierig ? (Why is learning and teaching so difficult?), in: CASPARY, Ralf (2010) Lernen und Gehirn (Learning and brain) Freiburg 7th edition

SCHULZ VON THUN, Friedeman (1998) Miteinander reden (Talk with each other) Hamburg Rowohlt

SIEBERT, Horst (2005) Pädagogischer Konstruktivismus (pedagogical constructivism) Weinheim Beltz

SPITZER, Manfred (2006) Lernen – Gehirnforschung und die Schule des Lebens (Learning – brain research and the school of life) Heidelberg Spektrum

مشروع " مهني " لتطوير التعليم المهني والتقني، يسعى منتدى شارك الشبابي من خلال تنفيذ مشروع "مهني" لتطوير التعليم المهني والتقني في فلسطين بالشراكة مع المؤسسة الألمانية لتعليم الكبار 'dvv international' بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي وبتمويل من الاتحاد الأوروبي إلى الحد من نسبة الفقر وزيادة فرص العمل للشباب. كما يسعى هذا المشروع إلى دعم المدارس الثانوية للتعليم المهني والتقني بهدف تطوير نظام إدارة فعالة، وخلق بيئة تعليمية داعمة وممكنة، وزيادة فرص الخريجين لدخول سوق العمل.

تنفيذ:

منتدى شارك الشبابي، منظمة شبابية فلسطينية يديرها الشباب، تعمل من أجل تعزيز المجتمع الفلسطيني من خلال تمكين الشباب، في جميع أنحاء فلسطين من أجل تحقيق هدفها الأساسي المتمثل في إيجاد حيز لانخراط الشباب كمشاركين نشطين في جميع قطاعات المجتمع المدني والمشاركة في تنمية المجتمعات المحلية.



بالشراكة مع:

المؤسسة الألمانية لتعليم الكبار 'dvv international' ، تتبع مؤسسة التعاون الدولي الجمعية الألمانية لتعليم الكبار، تعمل من أجل تعزيز تبادل المعلومات والخبرات الخاصة بتعليم الكبار والتنمية على المستويين الأوروبي والدولي وتوفير الدعم من أجل بناء وتطوير بُنى تعليم الشباب والكبار في الدول النامية والانتقالية (تلك المتواجدة في طور الانتقال من العالم الثاني إلى العالم الأول على غرار دول أوروبا الشرقية) وتعمل علن تقديم التعليم والتدريب المستمر والمشورة والمواد الإعلامية من أجل كونيّة التعلّم والمثاقفة، إضافة إلى التعريف بالسياسات الأوروبية.



بتمويل من:

