

تنمية المهارات

الاجتماعية والنفسية للمو هوبين

دليل البرنامج التدريبي

تأليف

أسامة حسن محمد معاجيني



دليل البرنامج التدريبي

- أساليب المحاكاة ولعب الأدوار، بالإضافة إلى أسلوب المناقشة، وخصوصاً العصف الذهني.
- تم اعتماد المنهج التشاركي قدر الإمكان في وضع وتطوير البرنامج.
- اعتماد أسلوب التعلم النشط.
- اعتمد البرنامج على أسلوب تثقيف الإقران.
- يراعي البرنامج بمحتواه وتمارينه (أنشطته) الفئة المستهدفة.

الفئة المستهدفة

البرنامج التدريبي موجه (بحقائبه الثمانية) إلى الأفراد الموهوبين الذين تتراوح أعمارهم من سن (10 - 18 سنة) (أو من الصف الخامس الابتدائي - الثالث الثانوي)، وهم الطلاب الملتحقين في المراحل الأخيرة من المرحلة الابتدائية إلى المراحل الأخيرة من المرحلة الثانوية، وتم تقسيم الفئة المستهدفة إلى فئتين (صغار، وكبار) حيث قسمت بين فئتين:

- الصغار: من عمر 10 - 14 سنة (من الصف الخامس إلى الصف الثامن)
- الكبار: من عمر 14 - 18 سنة (من الصف التاسع إلى الصف الثالث الثانوي).

الأسس النظرية للبرنامج:

نظراً لتعدد وكثرة المهارات التي يحتويها البرنامج، فقد تعددت الأسس النظرية التي استند إليها، وفيما يلي بعض أهم النظريات التي استند إليها في إعداد البرنامج، وهي:

تعديل السلوك المعرفي:

يشير مصطلح تعديل السلوك المعرفي إلى استخدام مبادئ تعديل السلوك في تفسير، وتغيير العمليات المعرفية (الاعتقادات، الإدراكات، أنماط التفكير، والتحدث إلى الذات) ذات التأثيرات المختلفة على السلوك. ويستخدم مصطلح تعديل السلوك المعرفي للإشارة إلى منحى علاجي ذي مبادئ نظرية، وتطبيقات واسعة، ومتنوعة. ومن أهم الطرق العلاجية المرتبطة بهذا المنحى:

اسم البرنامج

برنامج القيادة الاجتماعية والنفسية والقيمية والمهارية للموهوبين

تمت تسمية هذا البرنامج باسم 4S-leadership program ، وذلك لأن البرنامج يتكون من أربعة أجزاء، وكل جزء من هذه الأجزاء الأربعة يبدأ بحرف (S)، وهذه الأجزاء هي:

- Self- Problem Leadership
- Skills – Leadership
- Social Leadership
- leadership Spiritual

الأهداف العامة للبرنامج

- توعية الموهوبين بالمشكلات الذاتية التي يمكن أن يتعرضوا لها وسبل مواجهتها.
- إكساب الموهوبين المهارات، والاستراتيجيات المهارية اللازمة لإدارة الذات والآخرين.
- إكساب الموهوبين المهارات الاجتماعية المناسبة للتعامل السليم مع المواقف والآخرين.
- زرع القيم الخلقية والدينية في الموهوبين، والتي من دونها قد تنعكس موهبتهم سلباً على مجتمعاتهم.

وعملاً على تحقيق أهداف البرنامج تم إجراء ما يلي:

- تم بناء هذه الحقائب بالاستناد إلى الأدبيات العالمية الخاصة بتربية وتعليم الطلبة الموهوبين. (لاحظ الكتاب المرفق مع البرنامج)
- روعي في بناء الحقائب التنوع، والتدرج: حيث احتوى البرنامج على 80 مهارة موزعة تدريجياً على 8 صفوف دراسية.
- ركزت التدريبات على تدريب الطلبة الموهوبين على مهارات تفكير عليا: التفكير الإبداعي، والتفكير الناقد وحل المشكلات.
- اعتمدت تمارين / أنشطة البرنامج على منهجية التعلم التعاوني، والتفاعلي، وتوظيف

- التفاعل المباشر مع الأشخاص الحقيقيين في الحياة الواقعية.
- التفاعل غير المباشر والمتمثل في وسائل الإعلام المختلفة كالسينما والتلفاز والمذياع.
- هناك مصادر أخرى غير مباشرة يمكن من خلالها تمثل بعض الأنماط السلوكية، ومن هذه المصادر القصص والروايات الأدبية والدينية، وكذلك من خلال عمليات تمثل الشخصيات الأسطورية والتاريخية. (الزغول، 2003).

النظرية السلوكية

تعتمد النظرية السلوكية محور عملية التعلم في اكتساب التعلم الجديد أو في إطفائه أو إعادته، ولذا فإنها ترى أن أكثر السلوك الإنساني مكتسب عن طريق التعلم، وأن سلوك الفرد قابل للتعديل أو التغيير بإيجاد ظروف وأجواء تعليمية معينة. (الزيات، 1996).

مكونات البرنامج

- يتكون هذا البرنامج من أربعة أجزاء رئيسية وهي:
- قيادة المشكلات الذاتية Self - Problem Leadership .
- القيادة مهارية - قيادة المهارات - Skills - Leadership .
- القيادة الاجتماعية Social Leadership .
- القيادة الروحية «القيمية» leadership Spiritual .
- وكل جزء موزع على حقيبتين تدريبيتين (حقيبة للصغار - حقيبة للكبار)، بمجموع ثماني حقائب للبرنامج ككل.
- تحتوي كل حقيبة تدريبية على عشر مهارات.
- يحتوي البرنامج بشكل عام على (80) مهارة تدريبية (40 مهارة للصغار، 40 مهارة للكبار).

طريقة التدريب

تم بناء هذا البرنامج بشكل يمكن أن يتم التدريب على بعض أنشطته / تمارينه بشكل فردي، والآخر بشكل جماعي، ويفضل أن يغلب على الشكل العام للتدريب أن يكون جماعياً،

1. أسلوب إعادة البناء المعرفي (Cognitive Restructuring) الذي يتضمن تغيير السلوك بتغيير العمليات المعرفية غير الوظيفية، وغير المتصلة بالواقع.
2. أسلوب حل المشكلات (Problem Solving Approach) الذي يشمل تطوير استراتيجية فاعلة للتعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها.
3. التعلم الذاتي (Self-Instruction) والذي يركز على تغيير أنماط التحدث الذاتي من أنماط سلبية، وانهازامية إلى أنماط إيجابية بناءً.
4. العلاج العقلاني العاطفي (Rational Emotive Therapy) ويشمل تغيير السلوك من خلال تنفيذ المعتقدات الخاطئة التي يتبناها الشخص.

نظرية التعلم الاجتماعي:

تطلق نظرية التعلم الاجتماعي من افتراض رئيس، مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات من الأفراد يتفاعل معهم، ويؤثر ويتأثر فيهم، وبذلك فهو يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين، ويعمل على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد. حيث يعتبر هؤلاء الآخرين بمثابة نماذج (Models) يتم الاقتداء بسلوكياتهم. (الخطيب، 2012).

وترى هذه النظرية أن هناك عمليات معرفية معينة تتوسط بين الملاحظة للأنماط السلوكية التي تؤديها النماذج، وتنفيذها من قبل الشخص الملاحظ، ومثل هذه الأنماط ربما لا تظهر على نحو مباشر، ولكن تستقر في البناء المعرفي للفرد، بحيث يصار إلى تنفيذها في الوقت المناسب، وهذا ما يشير إلى مفهوم التعلم الكامن (Latent learning).

يتضمن التعلم بالملاحظة جانباً انتقائياً، إذ ليس بالضرورة أن عمليات التعرض إلى الأنماط السلوكية التي تعرضها النماذج يعني تقليدها، فقد يعمل الأشخاص على إعادة صياغة تلك الأنماط السلوكية على نحو معين، وهكذا فإن الانتقائية تكون في تعلم جوانب معينة من سلوكيات النماذج، وأداء بعض الجوانب، فمنها ما يرتبط على نحو دقيق بمستوى الدافعية والعمليات المعرفية لدى الفرد الملاحظ، ومن مصادر التعلم الاجتماعي:

وذلك للأسباب التالية:

1. يمكن أن يحتكر بعض الطلاب الإجابات على أكثر التمارين لو كان العمل يتم بشكل فردي.
2. تشجيع العمل الجماعي.
3. تتاح ضمن المجموعة الواحدة فرص الأخذ والعطاء في النقاش.
4. إمكانية اختفاء الخوف، والخجل اللذين يمنعان العديد من الطلاب من المشاركة وإبداء آرائهم عندما يعملون ضمن مجموعات.
5. التأكيد على أهمية التعلم النشط الذي يحدث بين المجموعات.

تشكيل المجموعات البرنامج

هنالك العديد من الطرق التي يمكن اللجوء إليها لتشكيل المجموعات، وهي كالآتي:

1. طريقة التعيين العشوائي: حيث يقوم المعلم بتقسيم العدد الكلي للطلاب على العدد المرغوب فيه لأعضاء المجموعة، فإذا كان عدد الطلاب على سبيل المثال: ثمانية وعشرين طالباً، وأراد المعلم أن يوزعهم عشوائياً في مجموعات رباعية، فإنه يقسم عدد الطلاب على عدد أفراد المجموعة، وبذلك يحصل على سبع مجموعات، ثم يطلب منهم أن يعدوا من واحد إلى سبعة، وعندها يحصل كل طالب على رقم معين محصور ما بين واحد وسبعة، بعد ذلك يطلب المعلم من كل طالب أن يبحث عن الطلاب الذين يحملون نفس الرقم الذي يحمله، وبهذا تشكل مجموعات رباعية بطريقة عشوائية.
2. اختيار المعلم: ويتم التركيز على المعلم بوصفه الأقدر في معرفة الطلاب، لذا يقوم المعلم باختيار أعضاء كل مجموعة، والتي يرى أن أفرادها سيعملون معاً بشكل أفضل.
3. اختيار قادة المجموعات: حيث يقوم المعلم باختيار قادة لكل مجموعة، والذين بدورهم يختارون أفراد مجموعتهم.
4. اختيار الطلاب: حيث يقوم الطلاب باختيار المجموعة التي يرغبون في العمل بها.

أساليب التدريب

تم استخدام العديد من الأساليب في عملية التدريب، والتي يمكن إيجازها في الآتي:

1. التعلم النشط

وهو تعلم قائم على الأنشطة المختلفة التي يمارسها المتعلم، والتي ينتج عنها سلوكيات تعتمد على مشاركة المتعلم الفاعلة والإيجابية في الموقف التعليمي، وقد تم اختيار ذلك الأسلوب نظراً لأهميته التي تكمن في النقاط الآتية:

- زيادة اندماج التلاميذ في العمل.
- جعل التعلم متعة وبهجة.
- تنمية العلاقات الاجتماعية بين التلاميذ بعضهم ببعض وبين المعلم.
- تنمية الثقة بالنفس والقدرة على التعبير عن الرأي
- تنمية الدافعية في إتقان العمل
- تعويد التلاميذ إتباع قواعد العمل وتنمية الاتجاهات القيمية الإيجابية لديهم.
- إيجاد التفاعل الإيجابي بين التلاميذ.
- تعزيز روح المسؤولية والمبادرة لدى التلاميذ.

2. طريقة العصف الذهني:

وهو أسلوب تعليمي وتدريبى يقوم على حرية التفكير؛ يستخدم من أجل توليد أكبر كم من الأفكار لمعالجة موضوع من الموضوعات المفتوحة من المهتمين أو المعنيين بالموضوع خلال جلسة قصيرة، ويستخدم العصف الذهني كأسلوب للتفكير الجماعي أو الفردي في حل كثير من المشكلات العلمية والحياتية المختلفة، بقصد زيادة القدرات والعمليات العقلية لدى الأفراد، ومن القواعد التي يجب تأكيدها عند استخدام هذا الأسلوب ما يلي:

- ضرورة تجنب النقد للأفكار المتولدة.
- حرية التفكير والترحيب بكل الأفكار مهما يكن نوعها.
- تأكيد زيادة كمية الأفكار المطروحة.
- تعميق أفكار الآخرين وتطويرها.

3. التعليم التعاوني

وهو أسلوب تعليمي يتم فيه تقسيم التلاميذ إلى مجموعات صغيرة غير متجانسة (تضم مستويات معرفية مختلفة)، يتراوح عدد أفراد كل مجموعة ما بين (4-6) أفراد، ويتعاون تلاميذ المجموعة الواحدة في تحقيق هدف أو أهداف مشتركة.

4. لعب الأدوار:

وهومن الأساليب الفعالة والمشوقة، وفيه يتم التعامل مع عقول وقلوب الأفراد) أي أفكارهم، ومشاعرهم (ويهدفهم نحو البدء بالتحرك لإحداث التغيير في السلوكيات على الصعيد الواقعي.

5. إعطاء التعليمات:

يقوم المدرب بإعلام المشاركين بسلوكيات معينة متوقع حدوثها، ويجب أن تكون التعليمات واضحة، بحيث تساعد المشاركين على فهم المادة التدريبية وممارستها بشكل صحيح.

6. المناقشة والحوار:

تتيح الفرصة للمشاركين لعرض آرائهم وملاحظاتهم وطرحها للنقاش مع المشاركين الآخرين، وهي استراتيجية فعالة في التدريب والتعليم.

7. النمذجة

حيث يقوم المدرب بعرض السلوك المراد التدرب عليه أو تعليمه للمشاركين، ثم يقوم المشاركون بتقليده (النمذجة بالمشاركة)، كما تعد النمذج الحية والمصورة من الأساليب الفعالة في نقل المعلومة والمعرفة، وقد أكدت عدة دراسات فعالية التعليم عن طريق تقليد النمذج.

8. التعزيز الاجتماعي

يقوم المدرب بتقديم التعزيز الاجتماعي للمشاركين على أدائهم ومشاركتهم في أداء التمارين ومع المجموعات، ويعد التعزيز الاجتماعي من أهم أشكال التعزيز وأكثرها ديمومة، وكذلك إمكانية تطبيقه في أي زمان ومكان (ومن أمثلة هذا التعزيز: عبارات الثناء).

المواد اللازمة للتدريب:

1. أوراق بيضاء وأقلام.
2. أوراق عمل.
3. بطاقات.
4. جهاز حاسوب.
5. جهاز عرض (داتا شو).

كيفية إدارة جلسة تدريبية:

- أولاً: تقسم الفصل إلى مجموعات من (4-6) طلاب.
- ثانياً: تعيين ناطق باسم كل مجموعة (واجعل ذلك دورياً بين الطلاب).
- ثالثاً: اذكر موضوع المهارة، وشرحها ببساطة. يمكنك الاستفادة من المقدمة، والتعريف الموجود في بطاقات عمل الطلاب.
- رابعاً: البدء بعرض القصة الذي يوضح جانب المهارة المراد التدرب عليها، والتي هي موضوع الدرس.
- خامساً: عمل نقاش فردي أو جماعي حول القصة التي تم طرحها.
- سادساً: الحصول على تغذية راجعة من الطلاب حول الأسئلة المتعلقة بالقصة موضوع النقاش، سواء من الأفراد أو المجموعات.
- سابعاً: اختيار فقرة من التمارين وإعطائها للطلاب سواء بشكل فردي أو على شكل مجموعات.
- ثامناً: السماح للطلاب بالإجابة في الوقت المحدد لهذا التمرين.
- تاسعاً: الحصول على التغذية الراجعة من الطلاب (فردية أو مجموعات).
- عاشراً: إعادة إعطاء تمرين آخر للطلاب، ومنحهم الوقت المخصص للإجابة.
- الحادي عشر: الحصول على تغذية راجعة من الطلاب.
- الثاني عشر: إعطاء الوقت الكافي لبند المناقشة. ويفضل أن يكون هذا البند فردياً.
- الثالث عشر: استخدم المبادئ الموجودة في بطاقات العمل لعمل نقاش حول المهارة موضوع التدريب (ويمكن تقديم مبادئ جديدة إذا ارتأت مجموعة ما أن المبادئ الموجودة غير مقنعة بشكل كبير).
- الرابع عشر: إعطاء الواجب المنزلي (المشروع) للطلاب، ومناقشته في الجلسة المقبلة.

وهناك نوع آخر من المناقشة يحتوي على تلخيص عام للدرس، وهنا يطلب المدرب من الطلاب قراءته ثم يناقشه مع الطلاب من خلال طرح الأسئلة الشفوية مثل:

1- عندما قمتم بحل التدريبات، ما الاستراتيجيات التي قمتم باستخدامها؟

2- هل كانت هذه الاستراتيجيات فعالة؟

3- هل راقبتم طرق تفكيركم عند التعامل مع هذا الدرس؟ (استخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة) ما أبرز سلبيات، وإيجابيات هذه الطرق؟

4- قيّم نفسك كيف كنت خلال هذا الدرس؟

5- ما المهارات التي تم اكتسابها من خلال هذا الدرس؟

6. المبادئ

يُقدّم لكل مجموعة عدد من المبادئ التي تخص موضوع الدرس - المهارة - لفحصها والتعليق عليها، ويمكن أن تتبنى أو تختار كل مجموعة مبدئاً معيناً يعتقدون أنه الأكثر أهمية وتقدم مبرراتها لذلك، كما يمكن للمجموعة عدم اختيار أي من المبادئ المقترحة الموجودة، وأن تضع هي مبدئاً آخر غير موجود (إضافة مبدئاً من قبلهم)، وتبرر لماذا اختارت ذلك. إن هذا الجزء (المبادئ) يعمل كملخص لكامل الدرس ليرجع إليه مستقبلاً.

7. المشاريع:

وهي عبارة عن مجموعة من التمارين التي تتناول قضايا، ومواقف تخص المهارة التي تم التدرب عليها، وغالباً ما تعطى للطلاب كواجب بيتي، يمكن مناقشته لاحقاً، وإذا كان الوقت طويلاً، فقد تتم معالجة هذه المواقف أو القضايا في حينها.

إدارة الوقت

لقد تم تصميم المهارات ليتم استعمالها (3) مرات، بواقع مرة كل أسبوع، حيث يتم تطبيق الحقيبة الواحدة خلال فترة تقارب السنة الدراسية (8) أشهر، ويستمر تطبيق البرنامج كاملاً والذي يحتوي على (8) حقائب مدة ثماني سنوات، لتغطي الصفوف من الخامس الابتدائي حتى الثانوية العامة. كما صممت الدروس ليتم استعمالها في حصة دراسية لا يقل زمنها عن (35 - 40) دقيقة، وبواقع ثلاث مرات أسبوعياً للمهارة.

بناء الدروس - المهارات

تم بناء المهارات الثمانين بالكيفية نفسها، حيث احتوت كل مهارة من الأقسام الرئيسة الآتية:

1. المقدمة

وهي عبارة عن تمهيد للدرس، يحوي الكثير منها بشكل أو بآخر صورة مبسطة عن المهارة وأهميتها، وتشمل عناصر أخرى حسب طبيعة المهارة المقدمة.

2. التعريف

يتم تقديم تعريف للمهارة بصورة مختصرة، وسهلة، وبعبارة عن المصطلحات المعقدة قدر الإمكان، وقد تم عرض أكثر من تعريف للمهارة حسب الحاجة.

3. القصة القصيرة:

تم عرض قصة قصيرة ترتبط بموضوع المهارة، وقد تكون القصة المعروضة واقعية وحقيقية، أو غير ذلك. وقد روعي في اختيار القصة المرحلة العمرية، وخدمة المهارة بشكل أو بآخر. ويمكن الاستعاضة عن القصة بمثال إذا اقتضت الضرورة.

4. التمارين

وهي عبارة عن مواقف أو قضايا، ومشكلات وغير ذلك، لممارسة المهارة التي نريد التدرب عليها. وعند وضع هذه التمارين تمت مراعاة الآتي قدر الإمكان:

- أن تناسب الفئة المستهدفة.

- أن تكون متنوعة .

- اختيار مواقف وقضايا واقعية.

- وضع العدد الكافي من التمارين لإثراء موضوع المهارة، وتغطية الوقت المخصص لكل مهارة.

5. المناقشة:

وهي أسئلة تتعلق بموضوع المهارة التي تم تقديمها سابقاً، وهي تعطي تغذية راجعة للمدرب بمدى الاستفادة التي تمت. والأسئلة الموجودة عبارة عن أسئلة مقترحة يمكن لأي مدرب أن يضيف إليها أسئلة أخرى يرى أنها ضرورية وتخدم المهارة .

نصائح وإرشادات للمدرب

على المدرب أن يكون قد تلقى التدريب على المهارات التي يحتويها هذا البرنامج، كما يجب عليه أن يكون ملماً بالمفاهيم والمصطلحات والأدب النظري للمهارات الموجودة في البرنامج، وأن تكون لديه تجربة عمل مع الموهوبين، وأن تكون لديه قدرة على مناقشة كافة القضايا المطروحة للنقاش بشكل علني، وبأسلوب صريح دون إحراج، وبطريقة لبقة. ولذلك فيجب أن يتسم المدرب بالجوانب التالية:-

- نظرته للطلاب، حيث يرى أن الطلاب خبراء لديهم المعلومات، والمهارات اللازمة للمشاركة بدلاً من رؤية نفسه الخبير الوحيد في القاعة.
- يفكر في الجميع على أنهم معلمون وطلاب في آن واحد، يستطيعون التعلم من بعضهم بعضاً، ويكون دوره موجهاً وميسراً للعملية، وليسوا مجرد أوعية فارغة يجب ملؤها بالمعرفة من قبله.
- يؤمن بأن الطلاب يتعلمون عن طريق التجريب، والممارسة، والشعور أكثر مما يتعلمون عن طريق التلقين، والحفظ، والتكرار، وتسجيل المعلومات.
- يعتقد أن هناك العديد من الإجابات الممكنة للسؤال الواحد، أو لقضية أو موقف معين، بدلاً من إجابة واحدة صحيحة.
- يؤمن بأهمية مشاركة الجميع في أثناء عملية التعلم بدلاً من فرض سيطرته.

كما أن على المدرب أن يأخذ بعين الاعتبار الآتي :

- التعرف إلى البرنامج كاملاً قبل البدء بالتدريب عليه.
- التعرف إلى الدليل كاملاً قبل البدء بالتدريب على البرنامج.
- الإلمام بمحتوى الجلسات قبل التنفيذ.
- التحضير المسبق للأدوات اللازمة.
- قراءة الأهداف، ومراجعتها قبل التدريب، والعمل على تحقيقها.
- أن يحاول قدر الإمكان تقديم أمثلة واقعية تمس حياة المشاركين.
- البدء من الموضوعات المعروفة أو المألوفة إلى غير المعروفة، ومن السهل إلى الصعب.

ويمكن توزيع الوقت للمهارة على ثلاث جلسات كالاتي:

الجلسة الأولى:

- المقدمة 5 دقائق.
- التعريف 3 دقائق.
- القصة 8 دقائق.
- مادة تدريب 1 / تمرين 8 دقائق بما فيها الناتج.
- مادة تدريب 2 8 دقائق بما فيها الناتج.
- مادة تدريب 3 8 دقائق بما فيها الناتج.
- المجموع (40) دقيقة.

الجلسة الثانية

- تمهيد 5 دقائق.
- مادة تدريب 1 10 دقائق بما فيها الناتج
- مادة تدريب 2 10 دقائق بما فيها الناتج
- مادة تدريب 3 10 دقائق بما فيها الناتج
- المجموع 35 دقيقة + 5 دقائق لشرح المطلوب من المشروع (40 دقيقة)

(إعطاء الطلاب المشروع كواجب بيتي)

الجلسة الثالثة

- تمهيد 5 دقائق
- المناقشة 8 دقائق
- المبادئ 7 دقائق
- المشروع - الواجب المنزلي - 20 دقيقة
- المجموع 40 دقيقة

- التأكد من إنهاء الجلسة بملحوظة إيجابية، مع توصيل رسالة واضحة يستخلصونها عند الضرورة.
- العمل على تشجيع الطلاب أو المجموعات على التفاعل فيما بينهم، وتشجيعهم على إجابة أسئلة بعضهم بعضاً.
- القيام بتعزيز الطلاب والمجموعات، مع الترويج في تقديم هذه المعززات كلما كان ذلك ممكناً.

التقييم والتطوير

- التقييم هو عملية تحديد مدى نجاح الأداء أثناء الدورة، ولكي يكون التقييم مفيداً فإنه:
 - يجب أن يكون بسيطاً، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه لا يمكن أن يغطي جوانب التدريب بشكل عميق.
 - ينبغي ألا يكتفي التقييم بمعرفة ما إذا كان البرنامج التدريبي قد حقق أهدافه أم لا، وإنما يجب أن يساعد في معرفة ما إذا كانت الأهداف ملائمة قبل ذلك.
 - ينبغي أن يتم اشتراك جميع المشاركين في الدورة في عملية التقييم، وبهذه الطريقة يصبح التقييم جهداً تعاونياً من التفكير العميق، والنقد الذاتي، أي عملية ذات اتجاهين (المدرّب والمتدرّب، كل منهما يقيّم الدورة مع الآخر).

طرق مقترحة للتقييم

- هناك إجراءات مقترحة لتحسين قدرات المدرّب التدريبيّة، إلى جانب تطوير البرنامج بشكل عام، لذا على المدرّب أن يجري تقييماً بعد كل جلسة، أو نهاية كل يوم. وفيما يلي مجموعة من الاقتراحات التي يمكن أن يقوم بها المدرّب لمعرفة كيفية سير البرنامج، وهي كالآتي:

قيم نفسك ذاتياً؛ وذلك من خلال طرح بعض الأسئلة على نفسك مثل:

- هل تحققت أهداف المهارة؟
- ما الذي سار بشكل جيد؟

- ما الذي سار بشكل غير جيد؟
- أين كانت الصعوبة؟
- هل سأغير من طريقة العرض الجلسة القادمة، وكيف؟
- ماذا تعلمت من جلسة اليوم، ويمكنني تطبيقه في الجلسات القادمة؟

تقييم المجموعة:

- سواء أكنت تعمل بمفردك أم كنت تعمل مع شخص آخر، عليك كمدرّب أن تلاحظ تفاعل المجموعة أو الطلاب إذا كانوا يعملون بشكل فردي مع التمارين والمناقشة والمبادئ، كما يمكن ملاحظة كيفية عمل المجموعات مع بعضها بعضاً. لذا تأكد من ملاحظة الآتي:
- مدى حضور الطلاب للبرنامج (هل جميع الطلاب يحضرون البرنامج؟).
- من الذي يشارك بفاعلية من الطلاب أو المجموعات؟
- هل هناك طلاب لا يشاركون بفاعلية في البرنامج؟
- من أكثر المجموعات مشاركة، ومن أقلها مشاركة؟
- هل يتفاعل الطلاب مع بعضهم بعضاً؟
- هل يبدو على الطلاب الاهتمام بالتمارين؟
- هل يبدو على الطلاب المشاركين الملل والضجر؟
- هل يبدو على الطلاب أنهم مرتاحون أم يبدو غير مرتاحين في البرنامج؟
- هل يقوم الطلاب أو المجموعات بإعطاء الملاحظات لبعضهم بعضاً، وللمدرّب في أثناء الجلسات؟

أخذ ملاحظات الطلاب:

- حيث يقوم المدرّب بأخذ وجهات نظر المشاركين حول موضوع الجلسة، وذلك من خلال طرح بعض الأسئلة عليهم، مثال ذلك:
- ما أهم شيء تعلمته في هذه الجلسة التدريبية؟
- ما أكثر شيء استمتعت به في هذه الجلسة التدريبية؟

محتوى البرنامج التدريبي

الحقيبة الأولى

قيادة المشكلات الذاتية (صغار)

Self - Problems Leadership

المهارة	م
الحيرة والتردد	1
قوة العواطف	2
إخفاء القدرات	3
الخجل	4
تعدد المواهب	5
الغيرة	6
العزلة والانطواء	7
الشعور بالاختلاف	8
التوقعات المرتفعة	9
الملل	10

- ما الذي وجدته صعباً في هذه الجلسة التدريبية؟
- ما الذي وجدته سهلاً في هذه الجلسة التدريبية؟
- هل توجد بعض التمارين لا تخدم المهارة بشكل مباشر؟ ما هي؟
- ما اقتراحاتك لتحسين الجلسة القادمة؟
- هل هناك أية أسئلة، أو قضايا لم تُغطَّها هذه المهارة، وترغب في مناقشتها؟

كما يمكن تقييم الأداء أثناء تطبيق البرنامج من خلال :

- تخصيص أو أفراد نحو (5-8) دقائق من نهاية كل جلسة تدريبية لإجراء تلخيص، وتقييم شفهي وسريع.
- مشاركة المدربين والمدرّبات في التقييم من خلال تعبئة نماذج أو من خلال المتابعة المباشرة مع طاقم التدريب، والإشراف من قبل الجهات المختصة في تنفيذ المشروع (البرنامج).
- أية وسائل تقييم ومتابعة أخرى تتبعها الجهات المشاركة في التنفيذ.

التقييم النهائي:

- ويمكن أن يغطي التقييم النهائي الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي، ويمكن إعداد قائمة توزع على المشاركين في نهاية الدورة.
1. تقييم أساليب التدريب وطرقه.
 2. تقييم موضوعات التدريب.
 3. مدى الاستفادة من التدريب.
 4. مدى تلبية البرنامج التدريبي لأهداف واحتياجات المتدربين.

الحقيبة الثالثة
قيادة المهارات (صغار)
Skills - Leadership

المهارة	م
التفكير الإيجابي	1
الأولويات	2
وجهات نظر الآخرين	3
الوعي الذاتي 1	4
الوعي الذاتي 2	5
تقييم الذات	6
إدارة المشاعر	7
إدارة الوقت	8
المذاكرة	9
إدارة الاختبارات	10

الحقيبة الثانية
قيادة المشكلات الذاتية (كبار)
Self- Problems Leadership

المهارة	م
الكمالية	1
الحساسية الزائدة	2
الصراعات الداخلية	3
الضغوط	4
تجاهل الآخرين	5
القلق	6
مقاومة السلطة	7
المنافسة الزائدة	8
نقد الذات	9
الاختيار المهني	10

الحقيبة الخامسة
القيادة الاجتماعية (صغار)
Social Leadership

المهارة	م
تحمل المسؤولية	1
الاستدلال	2
برمجة الأهداف	3
الإتيكيت	4
الأنماط الشخصية	5
برمجة النشاط الاجتماعي	6
مهارات الاتصال	7
تكوين الصداقات	8
فريق العمل	9
الوعي الصحي	10

الحقيبة الرابعة
قيادة المهارات (كبار)
Skills - Leadership

المهارة	م
حل المشكلات	1
اتخاذ القرارات	2
الخرائط المفاهيمية	3
تنظيم الوقت	4
إدارة التكنولوجيا	5
التخطيط	6
قيادة الاستراتيجية	7
قيادة البحث	8
قيادة المشاريع	9
قيادة النجاح	10

الحقيبة السابعة
القيادة الروحية – القيمة – (صغار)
Spiritual Leadership

المهارة	م
الإيثار	1
التعاطف	2
التواضع	3
الصدق	4
القناعة	5
اللباقة	6
علو الهمة / المثابرة	7
مساعدة الآخرين	8
الوطنية	9
حقيقة الموت	10

الحقيبة السادسة
القيادة الاجتماعية (كبار)
Social Leadership

المهارة	م
الشخصية الجذابة	1
لغة الجسد	2
التوجيه المهني	3
التقويم	4
الأدلة والبراهين	5
مهارة الإقناع	6
أدب الاختلاف	7
فن التعامل مع الآخرين	8
الوعي الإعلامي	9
المراهقة.. التغييرات والوعي	10

المراجع

1. الخطيب، جمال (2012). تعديل السلوك الإنساني، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط5، عمان. الأردن.
2. الزغول ، عماد (2003). نظريات التعلم. دار الشروق، عمان. الأردن.
3. الزييات، فتحي (1996). سيكولوجية التعلم. دار النشر للجامعات، مجلد 1، ط1، مصر.

الحقيبة الثامنة القيادة الروحية – القيمة – (كبار) Spiritual Leadership

المهارة	م
الاستقامة	1
التضحية	2
العطاء	3
الإعجاب بالنفس/التكبر / الغرور	4
السعادة	5
التفاؤل	6
النزاهة والتعفف	7
العمل الخيري	8
التعصب	9
الحلم	10



www.ha.ae

حقوق الطبع محفوظة لجائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز