

محاضرة (3+4)

ثالثا:

خطوات تطبيق المحاضرة : يتم تطبيق أسلوب المحاضرة على عدة مراحل وخطوات رئيسية كما يلي

- 1- تحديد الهدف العام للمحاضرة.
- 2- تصميم المحاضرة وتجهيز محتواها الرئيسي
- 3- صياغة محتوى المحاضرة واختيار وسائل التدريب المناسبة.
- 4- القاء المحاضرة
- 5- تقييم المحاضرة

رابعا:

ارشادات المحاضرة الفعالة : لتقديم محاضرة فعالة يجب أخذ الارشادات التالية بالاعتبار :

- 1- التحديد الواضح لهدف المحاضرة.
- 2- التعرف على المتدربين قبل تجهيز المحاضرة.
- 3- الاعداد الجيد لمحتوى المحاضرة
- 4- الاستخدام الجذاب لوسائل التدريب والايضاح.
- 5- التدرج فى عرض العناصر.
- 6- متابعة ردود الأفعال والأستجابة لها بتغيير محتوى المحاضرة أو طريقة سيرها عند الضرورة
- 7- القدرة على التعامل مع الأنماط المختلفة للشخصيات
- 8- التقييم والتقويم
- 9- إثارة الأهتمام والتحفيز
- 10- استخدام لغة الجسد المناسبة كلما أمكن ذلك.
- 11- استخدام القصص القصيرة التى تساعد على ايصال المعانى المستهدفة
- 12- العمل على تحديث طريقة المحاضرة خلال فترة المحاضرة لعدم شعور الحضور بالملل
- 13- الدعابة المناسبة لإحداث نوع من الترويح وكسر الملل.

2- أسلوب المحاضرة مع الأسئلة : وهنا يوجد أوجه تشابه بين أسلوب المحاضرة مع الأسئلة وأسلوب المحاضرة فى كثير من الجوانب الرئيسية، غير أن أسلوب المحاضرة مع الأسئلة يتميز ببعض التفاصيل نظرا لحدوث تفاعل واتصال من اتجاهين بين المحاضر والحاضرين

ما يجيب مراعاته عند توجيه وتلقى الأسئلة

اولا: توجيه الأسئلة :

- 1- وضع نظام معنن وواضح لطريقة عرض الأسئلة والأسلوب المفضل للأجابة عليها
- 2- أن يتم توجيه الأسئلة بصورة عامة مع ترك المجال لمن يرغب فى الأجابة عليها .
- 3- عدم اختيار شخص لم يطلب الأجابة .
- 4- عدم طرح سؤال لم يتم شرحه فى المحاضرة لان فى ذلك تحدى للحاضرين
- 5- إمكانية طرح سؤال ختامى على الحاضرين بتلخيص المحاضرة .
- 6- الحرص على عدم مقاطعة الفرد أثناء الأجابة والعمل على مساعدته إن تعثر فى الأجابة.

ثانيا: تلقى الأسئلة :

- 1- لتأكد جيدا من صحة الاجابات التى سيتم الرد بها على الأسئلة .
- 2- الأنصات الجيد لمن يطرح السؤال .
- 3- محاولة إظهار الأهتمام لمن يطرح السؤال.
- 4- الحرص على الحفاظ على اللباقة والحكمة إذا تم توجيه سؤال غير لائق
- 5- العمل على تقبل كثرة الأسئلة.

3 اسلوب تمثيل الادوار :

مفهوم تمثيل الادوار : هو أسلوب التدريب الذى يتم فيه تقديم عرض تمثلى شبه مرتجل عن موقف مرتبط بموضوع التدريب وتحت إشراف خبير التدريب بهدف إكساب المتدربين مجموعة من المهارات العملية.

الهدف من تطبيق أسلوب تمثيل الادوار

- 1- الخروج بمادة فنية متخصصة الهدف الرئيسى منها هو تثبيت المعلومة لدى المشاركين فى جو من المتعة والاثارة .
- 2- تدريب المشاركين على مواقف أقرب لما يحدث فى الواقع العملى لموضوع التدريب.

مثال الاسلوب تمثيل الأدوار : قيام احد المشاركين بتمثيل دور مدير يستغرق فى التفكير بموقف أو مشكلة معينة أو يفكر بصوت مسموع يطرح فيها بدائل الحلول لهذا الموقف أو المشكلة.

العوامل التى تساهم فى اختيار أسلوب تمثيل الأدوار :

- 1- خبرة المدرب المناسبة فى الأتماد على هذا الأسلوب .
- 2- عندما تكون أهداف التدريب وجدانية أو سلوكية أو مهارية
- 3- توفر الزمن اللازم لهذا الأسلوب
- 4- المستوى الثقافى والاجتماعى للمشاركين.

مزايا تمثيل الأدوار :

- 1- مشاركة المتدربين فى العملية التدريبية
- 2- تبادل الخبرات بين المشاركين .
- 3- تنمية مهارات الحوار والمشاركة بين المتدربين المشاركين.
- 4- المساعدة على تثبيت المعلومات .
- 5- محاكاة مبسطة للواقع العملي
- 6- كسر الرتابة فى العملية التدريبية
- 7- تنمية مهارات الأتصال بين المتدربين

خطوات تمثيل الادوار :

1. تحديد عناصر موضوع التدريب .
 2. يحدد خبير التدريب مسبقا مجموعة من المواقف التمثيلية المناسبة مع وضع الأطر العامة لتلك المواقف
 3. يقوم خبير التدريب بشرح أسلوب تمثيل الأدوار وتوضيح أهميته وفوائده .
 4. -استعراض المواقف التمثيلية المحددة مسبقا على المتدربين واختيار احداها .
 5. -تشجيع الجميع على المشاركة فى هذه الأدوار
 6. العمل على إعادة التمثيل مع تبادل الأدوار.
- 4 أسلوب العصف الذهنى :** مفهوم العصف الذهنى «: وهو أحد أساليب التدريب التى يقوم فيها المدرب بالحوار مع مجموعة أفراد ليقدموا أكبر قدر ممكن من الأفكار والمقترحات المبتكرة حول موضوع معين خلال فترة من الزمن .»
- والعصف الذهنى هو إحدى صور المناقشات الجماعية التى يمكن وصفها بالمناقشة الأرتجالية المنظمة، حيث تكون المناقشة منظمة فى الأصل بمعرفة المدرب الذى يقوم بدور المنسق لعملية انسياب الأفكار والمقترحات من الأفراد بصورة شبه ارتجالية وذلك من خلال تشجيع وحث المتدربين.

تطبيق العصف الذهنى : ينصح باستخدام أسلوب العصف الذهنى فى حالة كون المتدربين لديهم دراية ومعلومات بموضوع التدريب، ويتوقف عدد المشاركين على خبرة المدرب فى حث المتدربين على المشاركة، وذلك من خالل طرح المشكلة وحثهم على طرح بدائل الحلول مع العمل على تفادى المشاركات خارج إطار الموضوع مع عدم قيام المدرب بالتأثير على المتدربين فيما يتعلق بمقترحاتهم أو توجيههم إلى اتجاه محدد، بينما يهتم بتسجيل كافة المقترحات أو بدائل الحلول دون تعقيب من جانبه

قواعد العصف الذهنى :

1. التأكد من عدم وجود الشخصيات ذات المسئوليات الأدارية العليا التى قد يؤدى وجودهم إلى إحجام البعض عن التفاعل وطرح الأفكار

2. عدم اعتماد المدرب على هذا الأسلوب مع المشاركين قليلي الخبرة بموضوع الدراسة .
3. -تحديد موضوع الجلسة بدقة في بداية جلسة العصف الذهني
4. حث جميع المشاركين على طرح أكبر قدر ممكن من الأفكار والمقترحات وعدم الخروج عن الموضوع.
5. تقسيم المشاركين إلى مجموعات ولكل مجموعة مقرر على مستوى مناسب من المهارة لتجميع وعرض الأفكار
6. يتم تسجيل كافة الأفكار والمقترحات باهتمام ودقة وعناية .
7. يتم تصنيف الأفكار والمقترحات في مجموعات متوافقة بعد انتهاء العصف الذهني