

المحاضرة 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- إلقاء المحاضرة
- 5- تقييم المحاضرة.

رابعا: إرشادات المحاضرة الفعالة:

لتقديم محاضرة فعالة يجب أخذ الإرشادات التالية بالاعتبار:

- 1- التحديد الواضح لهدف المحاضرة
- 2- التعرف على المتدربين قبل تجهيز المحاضرة
- 3- الإعداد الجيد لمحتوى المحاضرة
- 4- الاستخدام الجذاب لوسائل التدريب والإيضاح
- 5- التدرج في عرض العناصر
- 6- متابعة ردود الأفعال والاستجابة لها بتغيير محتوى المحاضرة أو طريقة سيرها عند الضرورة
- 7- القدرة على التعامل مع الأنماط المختلفة للشخصيات.
- 8- التقييم والتقويم
- 9- إثارة الاهتمام والتحفيز.
- 10- استخدام لغة الجسد المناسبة كلما أمكن ذلك
- 11- استخدام القصص القصيرة التي تساعد على إيصال المعاني 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 في كثير من الجوانب الرئيسية، غير أن أسلوب المحاضرة مع الأسئلة يتميز ببعض التفاصيل نظرا لحدوث تفاعل واتصال من اتجاهين بين المحاضر والحاضرين.

ما يجب مراعاته عند توجيه وتلقى الأسئلة:

أولا: توجيه الأسئلة

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

ثانياً: تلقي الأسئلة:

- 1- التأكد جيداً من صحة الإجابات التي سيتم الرد بها على الأسئلة
- 2- الإنصات الجيد لمن يطرح السؤال
- 3- محاولة إظهار الاهتمام لمن يطرح السؤال
- 4- الحرص على الحفاظ على اللباقة والحكمة إذا تم توجيه سؤال غير لائق
- 5- العمل على تقبل كثرة الأسئلة.

3- أسلوب تمثيل الأدوار :

مفهوم تمثيل الأدوار:

هو أسلوب التدريب الذي يتم فيه تقديم عرض تمثيلي شبه مرتجل عن موقف مرتبط بموضوع التدريب وتحت إشراف خبير التدريب بهدف إكساب المتدربين مجموعة من المهارات العملية.

الهدف من تطبيق أسلوب تمثيل الأدوار:

- 1- الخروج بمادة فنية متخصصة الهدف الرئيسي منها هو تثبيت المعلومة لدى المشاركين في جو من المتعة والإثارة
- 2- تدريب المشاركين على مواقف أقرب لما يحدث في الواقع العملي لموضوع التدريب

مثال لأسلوب تمثيل الأدوار:

قيام احد المشاركين بتمثيل دور مدير يستغرق في التفكير بموقف أو مشكلة معينة أو يفكر بصوت مسموع يطرح فيها بدائل الحلول لهذا الموقف أو المشكلة.

العوامل التي تساهم في اختيار أسلوب تمثيل الأدوار

- 1- خبرة المدرب المناسبة في الاعتماد على هذا الأسلوب
- 2- عندما تكون أهداف التدريب وجدانية أو سلوكية أو مهارية
- 3- توفر الزمن اللازم لهذا الأسلوب
- 4- المستوى الثقافي و الإجتماعي للمشاركين.

مزايا تمثيل الأدوار

- 1- مشاركة المتدربين في 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 في العملية التدريبية
- 7- تنمية مهارات الاتصال بين المتدربين.

خطوات تمثيل الأدوار

- 1- تحديد عناصر موضوع التدريب
- 2- يحدد خبير التدريب مسبقاً 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 مسبقاً على المتدربين واختيار أحدها
- 5- تشجيع الجميع على المشاركة في هذه الأدوار
- 6- العمل على إعادة التمثيل مع تبادل الأدوار

4- أسلوب العصف الذهني :

مفهوم العصف الذهني :

« وهو أحد أساليب التدريب التي يقوم فيها المدرب بالحوار مع مجموعة أفراد ليقدّموا أكبر قدر ممكن من الأفكار والمقترحات المبتكرة حول موضوع معين خلال فترة من الزمن » .

والعصف الذهني هو إحدى صور المناقشات الجماعية التي يمكن وصفها بالمناقشة الارتجالية المنظمة، حيث تكون المناقشة منظمة في الأصل بمعرفة المدرب الذي يقوم بدور المنسق لعملية انسياب الأفكار والمقترحات من الأفراد بصورة شبه ارتجالية وذلك من خلال تشجيع وحث المتدربين

تطبيق العصف الذهني :

ينصح باستخدام أسلوب العصف الذهني في حالة كون المتدربين لديهم دراية ومعلومات بموضوع التدريب، ويتوقف عدد المشاركين على خبرة المدرب في حث المتدربين على المشاركة، وذلك من خلال طرح المشكلة وحثهم على طرح بدائل الحلول مع العمل على تفادي 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 الذهني

- 1- التأكد من عدم وجود الشخصيات ذات المسؤوليات الإدارية العليا التي قد يؤدي 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

تحياتي للجميع

ميمو العسل