

## المحاضرة ٥

٥- أسلوب المناقشة و الحلقة النقاشية :

\* المقصود بالمناقشة :

<< هو أسلوب التدريب الذي يدير فيه المدرب تبادل الآراء بينه و بين مجموعة من المتدربين حول موضوع معين >>

- بينما يقصد بالحلقة النقاشية :

<>أسلوب التدريب الذي يديره المدرب لتبادل الآراء بينه و بين مجموعة محدودة من المتدربين المتخصصين فى موضوع معين للوصول لرؤية متكاملو و متقاربة <<

إذا فإن المناقشة و الحلقة النقاشية أدوات لخدمة هدف تدريبي و احد غير أن هناك اختلافات فى شكل التطبيق و نوعية المتدربين .

\* كيفية إجراء المناقشة :

- وتتم المناقشة عن طريق :

١- طرح موضوع مفتوح للنقاش أو فى صورة أسئلة تتكون من سؤال أو اكثر .

٢- يجب على المدرب توضيح طريقة سير النقاشية فى بداية النقاش ، كما يجب عليه أن يوضح قواعد المناقشة و الزمن المحدد لها .

- و يعد أسلوب المناقشة أو الحلقة النقاشية مناسباً لهدفين فقط من أهداف التدريب و هما ( المعارف ، الموقف أو السلوك ) بينما لا يستطيع المدرب إكسابهم بعض المهارات من خلال هذا الأسلوب ، و خاصة إذا كانت المهارات المطلوبة عملية أو تطبيقية .

- خطوات المناقشة :

١- التحضير الجيد لموضوع المناقشة .

٢- تعريف المشاركين بطريقة المناقشة التي قد تكون فى صورة موضوع أو أسئلة محددة .

٣- شرح قواعد المناقشة و تحديد مدتها الزمنية .

٤- الاستماع لآراء المشاركين و تسجيلها بعناية مع الإشارة إلى الآراء و أعداد المؤيدين لهذه الآراء

٥- يفضل السماح بأكثر من فرصة لكل مشارك و يشكل متوازن حتى يتمكن من عرض رأيه بصورة متكاملة .

- خطوات الحلقة النقاشية :

١- الاستعداد المسبق لموضوع الحلقة النقاشية و التعرف على آراء المشاركين المبدئية إن أمكن .

٢ توزيع محاور الحلقة النقاشية على المشاركين أو تجميع الآراء على محور واحد .

٣- إعطاء فرصتين على الأقل لكل مشارك بالحلقة لإبداء و جهة نظره و الدفاع عنها إن وجد تباين فى و جهات النظر .

٤- تسجيل الآراء و تلخيصها و إعادتها مرة أخرى على مسامع المشاركين .

٥- الخروج بالنتائج و التوصيات بنهاية الحلقة النقاشية .

٦- أسلوب عقود التعلم :

تشير عقود التعلم إلى تلك التي يتم صياغتها بمعرفة المدرب و المتدربين معاً للاتفاق على الإطار العام للعملية التدريبية ، من حيث الهدف الرئيسي لها بالإضافة إلى الأهداف التفصيلية و القواعد و الضوابط لكل من المدرب و المتدربين .

## - عناصر عقد التعلم :

- ١- عنوان البرنامج التدريبي .
- ٢- التعريف بالطرف الأول و هو المدرب .
- ٣- التعريف بالطرف الثاني وهو المتدرب .
- ٤- صياغة الأهداف الرئيسية من البرنامج التدريبي .
- ٥- تحديد القواعد و الضوابط من وجهة نظر المدرب و المتدربين .
- ٦- تحديد الفترة الزمنية لبداية و نهاية البرنامج التدريبي .
- ٧- التعريف بأساليب التقييم .
- ٨- تحديد التزامات و مهام كل طرف .
- ٩- توقيع طرفي التدريب على عقد التعلم .

## - الاستعداد المسبق لعقود التعلم :

- على الرغم من عقود التعلم على مبدأ الشورى إلا أنه يجب على المدرب أن يحدد القواعد الضابطة الخاصة به ، مع توقع ردود الأفعال من جانب المتدربين عند عرض الأسلوب عليهم ، و حتى يتم تحجيم الردود الغير متوقعه عند أقل مستوى ممكن لتلافى المواقف السلبية التي قد يقع فيها المدرب .
- إن أسلوب عقود التعلم يتم النصح به عند تدريب أفراد غير مهتمين بالعملية التدريبية بالدرجة الكافية أو عند تدريب الشخصيات كثيرة الشغب .
- كما أن الأسلوب يمكن استخدامه عند تدريب مستويات الأعمال المختلفة بما في ذلك صغار السن .

## ٧- أسلوب التداعي و الاستكمال :

### أولاً : مفهوم أسلوب التداعي :

- هو عبارة عن استدعاء المدرب لخبرات سابقة للمشاركين بالتدريب لتحقيق هدف تدريبي معين .
- و يتم ذلك من خلال عرض صورة أو قصة أو كلمة أو مقطع فيديو ، و يطلب من المشاركين بالتدريب التعليق الشفوي أو المكتوب على ما تم عرضه عليهم و الذي سيمثل خبراتهم تجاه ما قاموا بسماعه أو الاطلاع عليه و هو ما نسميه استدعاء خبراتهم السابقة .
- و قد يستخدم كثير من الخبراء هذه الطريقة للتعرف على ما يدور بأذهان الغير كما يفعل رجال التسويق بالتعرف على اتجاهات العملاء من منتج أو علامة تجارية معينة حينما يطلبون التعليق على صورة للمنتج أو العلامة التجارية على سبيل المثال .
- و يستخدم المهارات للتعرف على أفراد مجموعاتهم أو غير ذلك من مجالات التطبيق لتلك الطريقة المتميزة .

كتابة الملخص ☺ Mryooooooooom تنسيق وترتيب وتصحيح الأخطاء عيون سحاب ،