

## المحاضرة السابعة

### ١٠- أسلوب دراسة الحالة وحل المشكلات:

#### مفهوم دراسة الحالة:

هي توصيف مكتوب لخبرة سابقة بهدف التدريب على تحليلها وتقييمها الاستفادة المستقبلية منها.

#### أهم محاور أسلوب دراسة الحالة:

- ١-ال يشترط أن تكون دراسة الحالة للتاريخ الكامل إحدى المنظمات بل قد يتم دراسة موقف واحد لها.
- ٢-ليس بالضرورة أن تكون دراسة الحالة لمنظمة بل من الممكن ان تكون لسيرة أو خبرة بشرية ألد الأشخاص.
- ٣-يمكن أن تكون دراسة الحالة افتراضية قريبة للواقع.

#### طرق دراسة الحالة:

- توجد عدة طرق لدراسة الحالة يختار من بينها المدرب وفقا لخبرات المتدربين
- وبيئة التدريب ومن طرق دراسة الحالة ما يلي:
- ١-العرض الكامل لنص الحالة ثم فتح باب المناقشة والتحليل وتقييم الحالة وتحديد أوجه الاستفادة من جانب المتدربين.
  - ٢-عرض مشكلة الحالة المطلوب دراستها ثم فتح باب المناقشة والتحليل ثم عرض الحل الذي اتبعته المنظمة فيما بعد سواء نجحت أو فشلت في حل المشكلة ثم العودة للمتدربين مرة أخرى للتقييم.
  - ٣-عرض نص لحالة لم تنتهي بحل المشكلة وانما تنتهي بمجموعة من الأسئلة الموجهة للمتدربين لتلقى تحليلاتهم وتقييماتهم واقتراح أكبر عدد ممكن من الحلول.

#### خطوات دراسة الحالة:

ليس هناك خطوات موحدة لدراسة الحالة نما  
و هناك إطار عام يتم الاسترشاد به

- عند دراسة الحالة وفيما يلي مجموعة من الخطوات التي يمكن الاسترشاد بها من جانب  
المدرب في تطبيقه لدراسة الحالة:
- ١-تعريف المتدربين بالأهداف العامة من وراء دراسة الحالة وطريقتها المتبعة والأهداف الخاصة المتعلقة بالحالة التي يتم اختيارها.
  - ٢-عرض النص المكتوب للحالة على المتدربين سواء بطريقة العرض الكامل او المجزأ وفقا لما يراه المدرب.
  - ٣- إجراء تحليل SWOT لمختلف البيانات الإحصائية والوصفية الواردة بالحالة.
  - ٤-تقييم الحلول المقترحة لحل المشكلة ومن بينها الحل الذي قامت به المنظمة محل الدراسة.
  - ٥-اختيار الحل المقترح للمشكلة.
  - ٦-تحديد وصياغة أوجه الاستفادة التي تحققت من دراسة الحالة.

### ١١- أسلوب القصة و المدارس:

#### أولاً: أسلوب القصة :

يقوم أسلوب القصة على سرد قصة معينة بهدف توصيل المعلومات أو بعض المهارات.  
ويمكن أن تكون القصة حقيقية وقعت بالفعل أو تكون قصة رمزية منطقية ولكن غير حقيقية أو تكون قصة خيالية وغير منطقية.  
وهنا لا يشترط أن تكون القصة متكاملة وانما يمكن أن تكون موقف أو مجموعة مواقف معبرة وهادفة لخدمة الأهداف التدريبية

## ثانياً: أسلوب المدارس:

وهو ما تقوم به المجموعات التدريبية لدراسة مادة تدريبية معينة لتقريب وجهات النظر بين أفراد المجموعة. ويختلف هذا الأسلوب عن أسلوب دراسة الحالة في أن أسلوب المدارس قد تكون على إحدى مادتين:  
الأولى: حول مادة معرفية لتحقيق الهدف التدريبي المعرفي.  
الثانية: مدارس الوضع الحالي وبياناته الموضوعية للوصول إلى توافق بين أفراد مجموعة المدارس وهي تسهم بشكل فعال في تحقيق الأهداف المعرفية والوجدانية.

## المحاضرة الثامنة:

### ١٢- أسلوب المسابقات التدريبية:

#### مفهوم أسلوب المسابقات التدريبية:

وهي عبارة عن المسابقات التي يقدمها المدرب أثناء التدريب لتحقيق هدف تدريبي وذلك من خلال أسئلة أو مباريات أو تحديات وألعاب هادفة. ويتم تقديم تلك المسابقات بعدة أساليب من أهمها:  
١- مسابقات عامة للمتدربين وتكون المشاركة اختيارية وبصورة فردية.  
٢- مسابقات عامة للمتدربين ولكن المشاركة إلزامية وبصورة فردية.  
٣- مسابقات في صورة اختيارية لمجموعات من المتدربين.  
٤- مسابقات في صورة إلزامية لمجموعات من المتدربين.

وهنا يجب أن يراعى خبير التدريب الا يستخدم هذا الأسلوب لمجرد أنه عامل وانما يكون اختياره لهذا جاذب للمتدربين، أو كوسيلة لإضاعة الوقت من جانب المدرب لأسلوب لتحقيق أهداف تدريبية تتعلق بالمعرفة والمهارات والاتجاهات بصورة منفردة أو مجتمعة.

#### أنواع المسابقات التدريبية:

تتنوع وتتعدد المسابقات التدريبية وفقاً للهدف التدريبي المرغوب تحقيقه بالبرنامج التدريبي، وتوجد مجموعة من التصنيفات لأنواع المسابقات التدريبية وفقاً لعدة محاور من أهمها ما يلي:  
١- تصنيف المسابقات وفقاً لمدى إلزام المتدربين بها إلى مسابقات إلزامية واختيارية.  
٢- تصنيف المسابقات وفقاً لموضوع المسابقة إلى مسابقات عامة ومتخصصة.  
٣- تصنيف المسابقات بحسب العمل الجماعي بها إلى مسابقات مجموعات وفردية.  
٤- تصنيف المسابقات بالاعتماد على عدد المشتركين بها إلى مسابقات لجميع المشتركين وأخرى لبعض المشتركين.  
٥- تصنيف المسابقات وفقاً لحجم الوقت المخصص للمسابقة حيث تقسم إلى مسابقة قصيرة ومتوسطة وطويلة المدة.  
٦- تصنيف المسابقات بحسب شكلها إلى مسابقات مكتوبة ومسموعة ومرئية وحركية وغير ذلك من أشكال المسابقات والمباريات التدريبية.  
مع ملاحظة أن اختيار كل تصنيف يرجع إلى موضوع المسابقة والمدرب والمتدربين ومدى التزام المشاركين بالمسابقة وعدد المشاركين بالمسابقة والوقت المخصص للمسابقة.

#### مزايا أسلوب المسابقات:

١- انجذاب المشاركين إلى المسابقة التدريبية والأقبال على العملية التدريبية نتيجة تفعيل المشاركة والتفاعل مع المدرب والانتقال من دور المتلقي إلى دور المشارك في التدريب.  
٢- تعمل على توفير جهد خبير التدريب بالأعمال النمطية ليتمكن من توجيه جهد أكبر للأعمال غير التقليدية التي تحقق أهداف التدريب.  
٣- تبادل الخبرات من خلال المشاركين في المسابقة التدريبية بالإضافة للمعارف والمهارات المكتسبة من خبير التدريب.  
٤- تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات وتوليد الأفكار ومجموعة من المهارات المتنوعة لدى المشاركين.

- ٥-تنمية مهارات العمل الجماعي وخاصة التي تعتمد على تشكيل فرق للمسابقات والمباريات وتوزيع الأدوار بداخل كل مجموعة على أفراد الفريق الواحد.
- ٦-تنمية مهارات تحمل المسؤولية والالتزام بالوقت و عدة مهارات إدارية أخرى.
- ٧-الحصول على بدائل للحلول الجديدة خاصة إذا كان المشاركون محترفين في مجال تخصصهم.
- ٨-تنمية روح التنافس الشريف بين الأفراد والمجموعات المشاركين بما يخدم أهداف التدريب.

### ١٣-أسلوب التدريب بالمرح:

#### مفهوم أسلوب التدريب بالمرح:

هو ذلك الأسلوب التدريبي الذي يعتمد على الراحة النفسية للمشاركين بالعملية التدريبية من خلال الأساليب المحببة إليهم في مناخ من السعادة والسرور لخدمة العملية التدريبية.

وهناك اختلاف واضح في وجهات النظر بين خبراء التدريب فيما يتعلق بهذا الأسلوب يتضح فيما يلي:

- ١-أن بعض خبراء التدريب يرى أنه أسلوب مستقل للتدريب.
- ٢-البعض الآخر يرى أنه عبارة عن فلسفة أداء للمدربين وليست أسلوبا مستقلا

#### أنواع التدريب بالمرح:

وهو يختلف بحسب مجموعة من العوامل:

- ١-أعمار المتدربين.
- ٢-تخصصات المتدربين.
- ٣-الموضوع التدريبي.
- ٤-ثقافات الشعوب.
- ٥-المناخ التدريبي.

#### تابع أنواع التدريب بالمرح:

وهنا يجب الإشارة إلى أن هذا الأسلوب يخرج العملية عن إطار التعامل الرسمي والتقليدي مع حفظ الاحترام المتبادل وفعالية تحقيق الأهداف التدريبية من غير إفراط أو تفريط أو استخفاف وهذا بالطبع يتطلب حرفة عالية من خبير التدريب.

وقد يأخذ التدريب بالمرح صورة أو أكثر من الصور التالية:

- ١-تقديم قصة قصيرة معبرة عن حكمة مفيدة.
- ٢-طرفة أو مزحة مناسبة.
- ٣-لعبة أو تسلية هادفة من أفكار المدرب أو المتدربين.
- ٤-تغيير للمكان التدريبي إلى مكان آخر غير الروتيني والمعتاد.
- ٥-إقامة حفل بمعرفة المتدربين مع وضع ضوابط هادفة لخدمة الأهداف التدريبية.
- ٦-استفتاء المشاركين بالتدريب على فقرة مرحة من اختيارهم.
- ٧-تغيير طريقة التواصل مع المتدربين كالتواصل على الأنترنت في مواعيد متفق عليها.
- ٨-مشاهدة مادة إعلامية مرئية أو مسموعة.

#### كيفية تطبيق التدريب بالمرح:

يظن البعض أن التدريب بالمرح ال يعدو عن إلقاء بعض النكات أثناء العملية التدريبية التقليدية وانه ال يمثل اسلوبا في حد ذاته، والصحيح ان التدريب بالمرح أكبر من مجرد أسلوب، لأنه له اسس وقواعد وطرق متبعة ويختلف تطبيقه بحسب مهارات خبراء التدريب، كما أنه فلسفة عامة يمكن تطعيم باقي اساليب التدريب بها وصدغتها بالصبغة المرحة المحببة لنفوس المشاركين، ويتحتم على خبير التدريب التحضير الجيد لليوم التدريبي متناوال المحتوى التدريبي الذي سيخدم تحقيق الأهداف المعرفية والوجدانية والمهارية المختلفة التي يرغب تنميتها لدى المشاركين.

وينبغي قبل تنفيذ هذا الأسلوب التحقق من ثلاثة عوامل رئيسية:

- 1- أن يقتنع خبير التدريب بشكل راسخ بأهمية هذا الأسلوب وتلك الفلسفة في نجاح تحقيق الأهداف التدريبية.
- 2- تجهيز بعض المحتويات المقروءة أو المسموعة أو المرئية لأضافة جو من المرح إلى نفوس المشاركين وبما يتناسب مع مستوياتهم.
- 3- أن يتأكد خبير التدريب من مهارته في الإدارة المرححة للتدريبي بينه وبين المشاركين مثل استخدام الحزم عند انقلاط زمام الأمور.

### أهداف التدريب بالمرح:

يهدف التدريب بالمرح إلى إكساب المشاركين المعارف والمعلومات المختلفة وكذلك فإن هذا الأسلوب يصلح في تغيير القناعات السلبية إلى أخرى إيجابية كما يساهم أيضا في إكساب المشاركين بعض المهارات العملية والتطبيقية.

### إيجابيات التدريب بالمرح:

- يساعد التدريب بالمرح على تحقيق مجموعة من الايجابيات والمزايا أهمها ما يلي:
- 1- مساعدة المتدربين على تحمل أعباء اليوم التدريبي.
  - 2- يترك بصمة قوية في نفوس المتدربين.
  - 3- يساعد على تذكر المعلومات والمهارات وترسيخ القناعات المكتسبة.
  - 4- تقليل الصراع بين المتدربين وبعضهم أو مع خبير التدريب إلى أقل حدود ممكنة.

### صعوبات وتحديات التدريب بالمرح:

يحتاج المدرب لمهارات خاصة بالضافة إلى مجموعة من المعارف حول الأسلوب وطريقة تطبيقه وهذه المعارف تتمثل فيما يلي:

- 1- الأحاظة بأنظمة المؤسسة التدريبية وحدود سماحها باستخدام هذا الأسلوب.
- 2- الألام بثقافة المنظمة والمشاركين وخاصة للمدربين الدوليين.
- 3- معرفة بعض أساليب المرح والفكاهة وتغيير الأنماط التقليدية.
- 4- معرفة بعض القصص والنوادر والتي تعتبر من الأحتياجات الضرورية لتطبيق هذا الأسلوب.

### كما ينبغي توفر بعض المهارات في المدرب أهمها:

- 1- مهارة الفكاهة والمزاح المقبول.
- 2- مهارة إلقاء القصص والحكايات والنوادر.
- 3- مهارة التعامل مع الشخصيات والأنماط البشرية.

### المحاذير التي يجب تجنبها عند استخدام هذا الأسلوب:

- 1- تجنب الوقوع في دائرة الاسفاف والمزاح الغير مقبول.
- 2- تجنب الخروج عن أهداف التدريب.
- 3- عدم إدارة الوقت التدريبي وجدول الأعمال أثناء التدريب.
- 4- عدم القدرة على التعامل مع الشخصيات والأنماط البشرية.