

المحاضرة السابعة: وسائل وأساليب التكوين

نتناول في هذا الإطار تعريف وسائل عملية التكوين، أهميتها، العوامل الواجب مراعاتها في اختيار وسائل التكوين، وأنواع الوسائل التكوينية.

1-تعريف وسائل التكوين: وهي الوسائل التي سيتم بها عرض المادة التدريبية وتجري من خلالها فعاليات عملية التدريب وتشمل: الوسائل البيداغوجية، التقنية، والبشرية.

2-أهمية وسائل التكوين:

- يسمح استعمال وسائل التكوين بتحسين مقدرة المدرب على الإلقاء وتوصيل المعلومة وتحسين مقدرة المتدرب على الاستيعاب والفهم؛
- توضيح المحتوى التدريبي بطرق بسيطة وأكثر فعالية؛
- تقليل الجهد والوقت في إعداد وتحقيق البرنامج التدريبي؛
- تسهيل وتسريع عملية التعلم وجعلها أكثر جاذبية لزيادة الانتباه؛
- إكساب المدربين والمتدربين طرق وخبرات جديدة في التعليم والتعلم.

3-العوامل الواجب مراعاتها في اختيار وسائل التكوين:

- ✓ المستوى العلمي والثقافي للمتدربين والمدربين ومدى قابليتهم للتغيير والإلتزام؛
- ✓ مكان انجاز وتحقيق التكوين؛
- ✓ طبيعة البرنامج والمادة التدريبية؛
- ✓ مدى ملاءمة وسيلة التكوين لرسالة وأهداف التكوين؛
- ✓ تكلفة الوسائل المستعملة ضمن الميزانية المتاحة للتكوين؛
- ✓ المقدرة على استخدام الأجهزة، الوسائل والأساليب من قبل المدربين والمتدربين.

4-أنواع الوسائل التكوينية: وتشمل: الوسائل التقنية، البيداغوجية، والبشرية.

4-1-وسائل تقنية (تكنولوجية): كل الوسائل والأدوات التكنولوجية المساعدة على جعل التكوين أكثر مرونة وديناميكية وسهولة كما تعمل على تسهيل عرض الأفكار، المناقشات، التطبيق، الحفظ والرجوع إلى محتوى التكوين مرة أخرى لتدعيم المهارات؛ من بين هذه الوسائل نذكر: أدوات العرض (Data show)، تقنية الأفلام التدريبية، مواقع التدريب الإلكتروني، التدريب عن بعد باستعمال وسائط الأنترنت.

4-2-وسائل التكوين البيداغوجية: أو ما يسمى أساليب التكوين وهناك عدة أساليب ويرجع استخدامها إلى مدى كفاءة المدرب ومستوى المتدرب ومدى ملاءمة المادة التدريبية للأسلوب المتبع ومن بينها:

✓ **المحاضرات:** من الأساليب القديمة التي لا يستغن عنها في كثير من الأمور بحيث في الأسلوب القديم هي عبارة فقط عن الإلقاء وتلقين المتدرب لكن حديثا أصبح يضاف لها أسلوب المناقشة والأدوات والتقنيات التكنولوجية.

✓ **الندوات:** وقد تكون بدعوة محاضر معين لتنشيط ندوة حول موضع معين ويكلف المتدربون بإعداد تقرير عن الموضوع أو في نشاط آخر توكل مواضيع معينة للمتدربين من أجل إعداد تقرير عنها وتقديمها في شكل ندوات،

✓ **حلقات التعلم:** يعمد المدرب إلى تقسيم المتدربين إلى جماعات أو فرق مصغرة بحيث توكل مهمات معينة للفرق للتناقش في أسئلة أو إيجاد حلول لمشاكل معينة بهدف تحفيز التعلم الجماعي لدى الفريق وتحفيز التعلم الضمني للأفراد.

✓ **تمثيل الأدوار:** وهي تقمص أدوار معينة ضمن وضعيات تدريبية تحاكي الواقع ومن خلالها يتم قياس وتقييم وتوجيه سلوك المتدرب لتطوير المهارات السلوكية للأفراد.

✓ **دراسات الحالة:** الحالة هي وصف لواقع معين سواء لمؤسسات أو أشخاص بمعطيات كيفية وكمية معينة سواء حقيقية أو افتراضية يوضع بهدف الدراسة والتحليل من أجل تنمية مهارات سلوكية وفنية لدى المتدرب.

✓ **المناقشات:** يعتمد هذا الأسلوب بشكل فردي (فرد مقابل فرد أي المدرب مع المتدرب) أو بصورة جماعية (المدرب في مقابل الفريق المتكون أو تقسيم المتدربين إلى جماعات للتناقش في أسئلة أو حالات معينة).

✓ **المحاكاة:** حيث يتم من خلال ظرف محاكي للواقع ووضع المتدربين في هذا الوضع للتدرب على الوضعية ومعالجة الموقف.

✓ **تدريب الحساسية:** هو أسلوب يهدف إلى تغيير اتجاهات الأفراد وذلك من خلال تحسيسهم بسلوكاتهم واتجاهاتهم وتطويرها ردود الأفعال تجاه المواقف.

4-3- وسائل التكوين البشرية: وتتمثل في مجموعة المدربين، الخبراء الذين توظفهم المراكز والمؤسسات التدريبية من أجل تنشيط الفعاليات التدريبية، بحيث يجب أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط منها: الإلمام بالمحتوى التدريبي، الثقة في النفس، القدرة على التفاعل مع المتدربين وكسب ثقتهم ولفت انتباههم، المرونة والديناميكية في التكوين، الإلمام بالوسائل الحديثة في التكوين... إلخ؛ كما تشمل وسائل التكوين البشرية أيضا كل من منسقي التكوين وكل من يسهر على تدعيم الدورات التدريبية.