



استراتيجية التعلم لدى الكبار



أهداف التعلم

- مفهوم هدف التعلم
- أهمية أهداف التعلم؟
- أصناف أهداف التعلم
- صياغة أهداف التعلم

■ تصف أهداف التعلم بوضوح وبدقة النتائج المنتظرة من استراتيجية التعلم، ولتحديد أهداف التعلم، ينبغي على مصممي التدريب اتخاذ قرارات خاصة في المرحلة الأولية من هذه العملية، أي مباشرة بعد مرحلة تحليل الاحتياجات، ويمكننا من خلال تحليل الاحتياجات التعرف على الاحتياجات التدريبية وعلى أعمال المؤسسة المعنية وعلى الأفراد الذين سيتم تدريبهم، كما يتم التعرف خلال مرحلة تحليل الأنشطة على المعارف والمهارات المراد اكتسابها، ويبين هدف الأداء بشكل دقيق ما يجب على المدرب القيام به وأسلوب التنفيذ والظروف التي تؤثر على أداء العمل بعد العودة إلى مكان العمل.

■ ويمثل التدريب المنجز بقاعة التدريب شيئاً ما عن الواقع ويخلق مجالات يمكن من اكتساب تقنيات ومهارات جديدة وممارستها استعداداً للعودة إلى مكان العمل، ومن الضروري العمل على نسخ ظروف العالم الواقعي بأقصى حد ممكن واستخدامها خلال جلسات التدريب، ومن الضروري كذلك تطبيق معايير الأداء التي تستخدم في مكان العمل في البرنامج التدريبي.

■ تعتبر أهداف التعلم الأداة التي ستمكننا من تنفيذ هذه المهمة، وتعتبر كذلك «الاختبار» الذي نتأكد من خلاله أن المشارك قد تعلم وتطور استعداداً لأداء العمل بكفاءة وفاعلية.

مفهوم هدف التعلم

■ تعتبر تقنية كتابة أهداف تعلم فعالة مهمة بسيطة نسبيا، وذلك لأن العملية تقتصر فقط على كتابة عبارة مصاغة ببساطة ولكن بدقة ووضوح تفهم من قبل أي شخص يقرأها، ويمثل هدف التعلم بيانا يصف بدقة المعلومات والمهارات والمواقف أو السلوكيات التي يجب أن يكتسبها المشارك أو أن يطورها في نهاية الجلسة التدريبية.

وتشتمل أهداف التعلم على أربعة عناصر:

- الظروف: والتي تصف الأدوات، والمعدات، والمراجع، والمساعدات...
اللازمة لإنجاز المهمة.
- التنفيذ: فعل يعبر عن العمل الذي ينجز لإتمام المهمة بدقة، كما
ستتم لاحقا في مكان العمل.
- المعايير: المقاييس التي يتم من خلالها تقييم المهمة، والتي يتم من
خلالها أيضا اعتماد مستويات الأداء المقبول، وتشير المعايير
مباشرة إلى الفعل الذي يعبر عن العمل.
- التقييم: يحدد من يقوم بالحكم على أن المعايير قد تم تحقيقها
والإيفاء بها، وقد يتدرج التقييم من المتعلم (مع السماح ببعض
التحيز) على طرف محايد (والمؤمل أن يكون موضوعيا في حكمه).

أهمية أهداف التعلم

- تساعد على التركيز ليس فقط على محتوى الدورة بل على التغيير المنشود.
- تساعد على اختيار التقنية التدريبية الأفضل.
- تبين السلوك المرغوب في تحقيقه من خلال استراتيجية التعلم.
- يساعد على خلق مناخ تفاهم وتعاون وثقة بين المشاركين أنفسهم وبينهم وبين المدرب.
- تستطيع الإدارة تبين النتائج المتوقعة من التدريب
- البيانات الواضحة لأهداف التعلم تُظهر معايير الأداء المتوقعة.
- تسهيل عملية التقييم إذ يستطيع أخصائي التدريب تقييم إنجاز المشارك.

أصناف أهداف التعلم

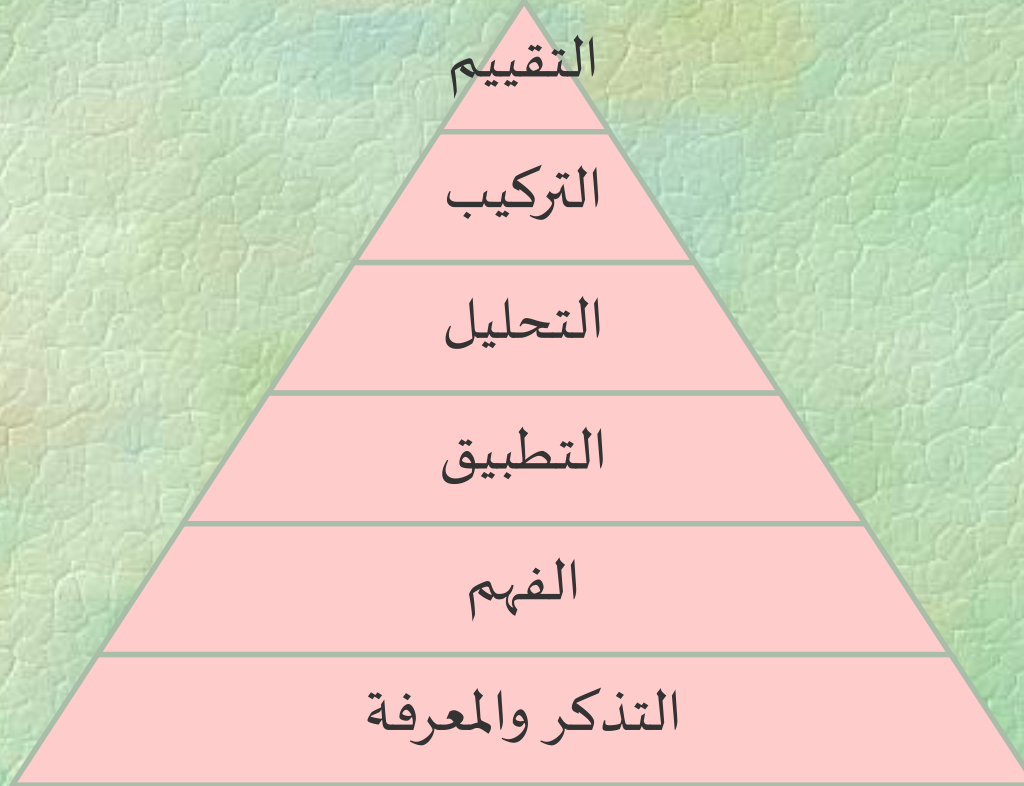
■ أول من صنف هذه الأهداف التعليمية كان عالم علم النفس التربوي في جامعة شيكاغو بنجامين بلوم عام 1956، وبتصنيفه، قسم الأهداف إلى ثلاثة مجالات:

- ✓ مجال معرفي - إدراكي (التعامل العقلي مع المعارف).
- ✓ مجال السلوكيات أو المواقف والشعور (التأثير الوجداني الانفعالي).
- ✓ مجال الحركي النفسي (المهارات الحركية).

تصنيف الأهداف الحركية - النفسية



تصنيف بلوم للأهداف المعرفية - الإدراكية



تصنيف بلوم لأهداف التعلم للشعور والمواقف



■ وهذا التصنيف هو هيكلي بمعنى أن تعلم معرفة أعلى تعتمد على اكتساب المعرفة والمهارة الأدنى منها. وكان هدف هذا التصنيف تشجيع المدرسين على التركيز على النطاقات الثلاث من أجل خلق نظام تعليمي شمولي، وهو ما يقول أخصائي التدريب. ويشتمل بالتالي كل ما نرغب في تعلمه أو يطلب منا تعليمه على هذه الأنواع الثلاثة من الأهداف:

1. أهداف الإدراك والمعرفة:

- وهي تتعلق باكتساب المعرفة وفهمها والتفكير في كيفية تطبيقها وتحليلها وتركيبها كما يشمل العمليات التقييمية العليا. هنالك ستة أنواع مميزة من السلوك في فئة الأهداف المتعلقة بالإدراك والمعرفة. واعتبرت كدرجات من السلوكيات المتلاحقة والمتتالية من حيث الصعوبة، إن تعليم المعرفة أيسر في الفهم، وكلاهما بالتأكيد أسهل من إعطاء تقييم لموضوع معين، ويعود هذا جزئياً على أن كل سلوك يتطلب تعلماً مسبقاً.

2. الأهداف الحركية النفسية:

■ تسعى الأهداف النفس حركية إلى تنمية المهارات الحركية والتآزر الحركي عند الفرد مثل الكتابة، القراءة، السباحة، العزف، استخدام الآلات والمعدات ... فجميعها يتطلب أدائها درجة من التنسيق بين أعضاء الحواس المختلفة وتوافق وتناغم بين الإحساس العصبي والاستجابات الحركية، وتتطلب درجة من المهارة والدقة والسرعة في الأداء، تعمل الأهداف في هذا المجال على تنمية المهارات الحركية وتطويرها وتهذيبها، وتتعلق دائما بالأداء والخطوات الإجرائية المرتبطة بالعمل ودقة الناتج النهائي للعمل.

■ ويجب ألا نخلط بين هذه الأهداف ونوع آخر من المهارات تدعى المهارة المعرفية، حيث يشترك في تحقيق هذه الأهداف العقل، و"الحركات الفكرية" المطلوبة لاتخاذ القرارات ولإصدار الأحكام والنقد وتحليل وتركيب المعلومات وحل المشكلات الخ...، وهي تأتي من ضمن الأهداف المتعلقة بالإدراك والمعرفة وفق ما يعرف بالمهارات المعرفية، والتي تعتبر مهارات معقدة وبحاجة إلى قدرات عقلية كبيرة.

■ كما نشير إلى ما يعرف بالمهارات الحياتية وهي تسمية أطلقت على مهارات مثل مهارة التخطيط وترتيب الأولويات، مهارة إدارة الوقت، مهارة حل المشكلات، إدارة الوقت، مهارات التواصل مع الآخرين، مهارة التفاوض وإدارة النزاعات، مهارات التعاون وعمل الفريق، مهارات كسب التأييد (تحفيز – تأثير – إقناع)، مهارة اتخاذ القرارات، مهارة تحديد الأهداف.

3. الأهداف المتعلقة بالشعور أو المواقف

■ تشمل مهارات نطاق السلوكيات حسب تعامل الأفراد من الناحية العاطفية ومدى قدرتهم على إحساس سعادة وحزن الآخرين، والأهداف التعليمية السلوكية تهدف إلى تنمية وإدراك مهارات في مجالات السلوك، العاطفة والإحساس، والتي لها أثر على ميول الأفراد وهي الأهداف المتعلقة بالشعور، فمثلا لا تتطلب قيادة سيارة بدون التعرض إلى حادث مهارة في القيادة فقط بل وكذلك الرغبة والميل نحو سلامة الشخص وسلامة الآخرين، ويمكن استخدام المعرفة والمهارة في المجال الإداري للعمل بشكل جيد، بالإضافة إلى الحاجة إلى الميل والرغبة بكفاءة وفاعلية والتكيف للنظام الجديد أو للسياسة الجديدة.



تعلم الكبار ونظرية التحفيز

- يقصد بتعلم الكبار البرامج التعليمية أو التدريبية التي تصمم لتناسب مع احتياجات المؤسسات الحكومية والأهلية أو العاملين في المشروعات الحرة، وتعمل على تحقيق الاحتياجات والمتطلبات الوظيفية الحالية والمستقبلية للمتدربين الكبار على اختلاف مستوياتهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

- هناك أربعة وظائف أساسية يجب أن يطلع بها أي مشروع تعليمي أو تدريبي للكبار في أي موقع وفي أي مجال، وهي:
 - ✓ تعزيز القيم والمفاهيم.
 - ✓ إتاحة الفرصة لمواصلة التعليم والتدريب.
 - ✓ توفير البيئة المتعلمة لتلبي احتياجاتهم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.
 - ✓ إكساب الدارسين المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكن الفرد من تطوير ذاته وأدائه لدوره في موقع العمل والمجتمع.

- إن أنماط تعليم الكبار متعددة نظرا لاختلاف الفئات التي تنتظم فيه، واختلاف البرامج التي توجه إليهم. تؤكد الدراسات الحديثة أن مدخل تعليم الكبار يجب أن يتوفر فيه شروط منها:
 - ✓ مستوى النضج العقلي والاجتماعي والخبرات السابقة للكبار.
 - ✓ لذا فإن مناهج وأساليب التعليم المطبقة في مجال تعليم الصغار تختلف عنه في مجال تعليم الكبار.

وجه المقارنة	منهج تعليم الكبار (التعليم الذاتي)	منهج تعليم الصغار (التعليم اعتمادا على معلم)
شخصية المتعلم	مستقلة	تابعة
الخبرة	أحد مصادر المعرفة	مرحلة بناء الخبرة
التركيز	على المشكلة أو القضية	على المادة الدراسية
الحافز/ الدافع	داخلي / ذاتي	خارجي (ثواب / عقاب)
جو التعليم	غير رسمي، تقدير واحترام، مشاركة وتعاون	رسمي، سلطة المعلم، جو تنافسي
تحديد الاحتياجات	بالمشاركة	بواسطة المعلم
تحديد الأهداف والتخطيط	بالمشاركة	بواسطة المعلم
الأساليب التعليمية	تعتمد على الخبرة	تعتمد على نقل المعرفة
التقييم	بالمشاركة	بواسطة المعلم
الفترة الزمنية	يستمر مدى الحياة	ينتهي بمرحلة معينة

أما فيما يخص التعليم والتدريب فإن هناك أوجه اختلاف بينهما تشمل الأبعاد التالية:

وجه المقارنة	التعليم	التدريب
الأهداف	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة	أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين أكثر كفاءة وفاعلية في وظائفهم.
المحتوى	محتوى عام	محتوى البرنامج التدريبي محدد تبعا للحاجة له.
المدة	طويلة	قصيرة ومحدودة
الأسلوب	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	أسلوب الأداء والمشاركة
المكاسب	معارف ومعلومات	معلومات ومهارات

■ لذا فإن التعليم والتدريب الموجه للكبار له صيغة واحتياجات خاصة
تهم كل مدرب أن يتمكن منها ويدركها، ليتسنى له أداء رسالته التدريبية
بكل اقتدار وهي:

- أن الكبار يحتاجون إلى معرفة لماذا يتعين عليهم تعلم شيئاً معيناً
«تنمية الحاجة إلى المعرفة».
- أن الكبار لديهم حاجة عميقة لأن يوجهوا أنفسهم بأنفسهم
«مفهوم الذات».
- أن الكبار لديهم حجم أكبر ونوعية مختلفة من الخبرة عما يمتلكه
الصغار «تراكم الخبرات».

■ يأتي الكبار إلى الموقف التعليمي بخلفية من الخبرة التي في ذاتها مورد غني لتعلمهم، لهذا يتم استخدام طرق التعلم المستندة على الخبرة مثل المناقشات ولعب الأدوار وحل المشكلات أو الخبرات الحقلية.

■ أن الكبار لهم قاعدة أوسع من الخبرة التي يربطون بها الأفكار الجديدة والمهارات ويعطونها معنى أكثر غنى وخصوبة.

نظريات التحفيز

نظرية التحفيز Needs Theory

- معادلة التحفيز = حاجات البشر + كيفية إشباع هذه الحاجات.

نظريات التحفيز المرتبطة بالتدريب

1) نظرية التعزيز Reinforcement Theory

قانون الأثر Law of Effect

- السلوكيات التي يتبعها إحساس الفرد بالإشباع تتكرر.
- السلوكيات التي يتبعها شعور الفرد بالضيق / الغضب أو عدم الإشباع تتوقف.

التطبيق على التدريب Operant Conditioning Theory of Learning

نظرية العوامل الشرطية للتعلم

- المنبه (المثير) ← رد الفعل (الاستجابة) ① ← النتائج (العواقب)

مثال

- عندما تواجه أحد الأحداث من البيئة المحيطة بك (المثير) ثم تتصرف بطريقة معينة (الاستجابة).
- ينتج عن هذا التصرف نتائج معينة (العواقب) سواء كانت سلبية أو إيجابية (ثواب أو عقاب).

هام:

- رغم أن العقاب يقلل التصرفات غير المرغوبة في مكان العمل إلا أنه لا يصلح كأداة فعالة في عملية التدريب.

مساوئ العقاب:

- لا يحفز العاملين على الأداء ولكنه يؤدي إلى التوقف عن الأداء.
- تعلم الناس أساليب إخفاء السلوكيات غير المقبولة.
- محاولة العاملين هدم النظام بعيدا عن رقابة الإدارة.
- تجنب العاملين للمدير والمشرف الذي يوقع العقاب.

ما الذي يصلح؟

- التعزيز الإيجابي والسلبي من أفضل أدوات تحفيز العاملين للتدريب.
- التعزيز السلبي يؤدي إلى تجنب السلوكيات غير الملائمة.
- التعزيز الإيجابي يؤدي إلى تجنب السلوكيات غير الملائمة بالإضافة إلى الحصول على مكاسب إيجابية.

نظرية التوقع Expectancy Theory

- تصف عملية الإدراك التي من خلالها يحدد الفرد أفضل الأساليب لتحقيق أهدافه وإشباع احتياجاته.

عملية الإدراك Cognitive Process

- نشاط عقلي لتخزين، استرجاع واستخدام المعلومات.
- ينتج عنها التفكير واتخاذ القرارات.

تحديد درجة تحفيز الفرد للقيام بعمل أو تصرف معين من خلال
العلاقة بين ثلاث عناصر إدراكية

(1) التوقع رقم (1)

مستوى النجاح المتوقع من الفرد (مدى قدرته على أداء ما يسند إليه).

(2) التوقع رقم (2)

توقع الفرد للنتائج المترتبة على تحقيقه للنجاح.

(3) التوقع رقم (3)

مشاعر الفرد تجاه قيمة النتائج المتوقعة سلبيًا وإيجابيًا (التكافؤ).

مثال:

عندما تجد نفسك في موقف يتيح لك الاختيار بين العديد من التصرفات سوف تختار التصرف الذي يوفر لك أعلى مستوى من التحفيز.

معادلة احتساب مستوى التحفيز:

$$\text{الجهد} = \text{التوقع (1)} \times \text{التوقع (2)} \times \text{التكافؤ}$$



Self-Efficacy and Motivation التحفيز والفاعلية الذاتية

الفاعلية الذاتية

- شعور الفرد بما يمتلكه من جدارات.
- أحد محددات التحفيز الفردي.

مثال:

- عندما تشعر بدرجة عالية من الفاعلية الذاتية يرتفع أداؤك للعمل وقدرتك على بذل مزيد من الجهد حتى في المواقف الصعبة، والعكس صحيح.
- خوفك من الفشل يدفعك لعدم المحاولة أو الانسحاب تماما من المهمة المسندة إليك.

دور التدريب في تطوير الفاعلية الذاتية للعاملين

- بث الثقة في كل متدرب وإقناعه بامتلاكه القدرات اللازمة للتفوق في الأداء.
- برامج تطوير المفاهيم الذاتية للعاملين الذين يشعرون بعدم الثقة بالنفس نتيجة تجارب سابقة غير ناجحة.
- إكساب المتدربين بالمعرفة والمهارة والاتجاهات الضرورية للنجاح في العمل يرفع مستوى فاعليتهم الذاتية.



فهم التعلم Understanding Learning

تعريف التعلم Definition of Learning

- لا نستطيع واقعيًا رؤية حوادث التعلم ولكننا نرى تأثيره على شيء ما حتى نتأكد من حدوثه.

تعريفات التعلم:

- التغيير المستمر في سلوكيات الأفراد.
- التغيير في محتوى تنظيم وتخزين واستخدام المعلومات.
- التغيير في الإدراك نتيجة اكتساب الخبرة.



تيسير عملية التعلم في التدريب

■ الترتيب الملائم لعرض المواد التدريبية ييسر عملية التعلم.

خطوات إحداث التعلم في التدريب

أحداث التدريب	إذا تم القيام بها تجعل المدرب....
(1) كسب انتباه المتدرب	.. يركز على المدرب
(2) إبلاغ المتدرب بالهدف	.. يركز على الهدف
(3) تحفيز المتدرب على تذكر المعرفة السابقة	.. استدعاء التعلم السابق من الذاكرة
(4) عرض المواد التدريبية	.. يختار الأجزاء المهمة له من التدريب
(5) إمداد المتدرب بإرشادات التعلم	.. يفكر في مدى انطباق المعلومات الجديدة لعمله ويحدد مكان تخزينها في ذاكرته ليسهل عليه استرجاعها.
(6) إظهار كيفية الأداء وتدعيم محاولاته وتصحيح أخطأه	.. تجربة الأداء
(7) إعطاء معلومات مرتدة	.. يزيد من كفاءته في أداء عمله .. تدعيم محاولاته السليمة .. تقديم المساعدة عند الخطأ
(8) تقييم الأداء	.. يحاول حل المشاكل المتشابهة لمعرفة مدى إلمامه بالمفاهيم الجديدة.
(9) تدعيم الاحتفاظ بالتعلم ونقل التدريب لمكان العمل	.. يقوم بأداء مهام متعددة أكثر صعوبة في مجال عمله.

لماذا يقاوم المتدربون التعلم؟

■ رغم أن التعلم – أحد العمليات الأساسية للبقاء على قيد الحياة يشكو الكثير من المدربين عدم اهتمام المتدربين أو مقاومتهم للتدريب.

بصفة عامة:

■ تصدر هذه المقاومة من المتدربين الأكبر سنا والأكثر تعليما.



أسباب مقاومة التعلم

1- غياب التحفيز

■ عدم تحفيز المتدربين للتعلم

2- مقاومة التغيير

■ يهدف التدريب إلى إحداث تغيير في الهيكل الإدراكي وسلوكيات كل متدرب.



أسباب شعور المتدربون بالقلق من التغيير

أ- الخوف من المجهول

«أعرف حاليا كيف تسير الأمور .. ولكنني لا أعرف تأثير هذا التدريب على عملي في المستقبل».

ب- الخوف من قلة الكفاءة

إحساس الفرد بالشك من إمكانية تطبيق المفاهيم الجديدة.

ج - الخوف من فقدان الوضع الحالي

- المركز الوظيفي.
- السلطات.
- الأجر والمزايا.

د - خسارة الاستثمارات

- لقد بُذل الكثير من الوقت والطاقة في تعلم كيفية أداء عملي الحالي، فلماذا أقوم بتغيير طريقة وأسلوب جديد لأداء عملي؟



التدريب الذي يحفز الكبار على التعلم

Training that motivate adults to learn

يتعلم الكبار بسرعة عندما يتوفر لهم تطبيقات عملية على ما
تدربوا عليه في الحال.

أسباب اشتراك الكبار في التعليم

- حدوث مشاكل جدية في العمل.
- التغيير في الوظيفة أو المهنة .
- الرغبة الذاتية في اكتساب مهارات جديدة .

- قيمة المعرفة بالنسبة للفرد .
- إظهار أن فوائد التعلم تفوق كثيراً عدم التعلم.
- تصميم البرامج بأسلوب يقهر المقاومة الطبيعية لتعلم الكبار.
- ربط التدريب بالاهتمامات الشخصية للكبار.
- التأكيد على قدرات المتدربين الكبار وخبراتهم العالية.

إشراك المتدربين في عملية التدريب

Involving trainees in the process

- تحليل الاحتياجات التدريبية.
- تقييم البرنامج التدريبي .
- تقييم التدريب.
- الإشراف على نقل التدريب لأماكن العمل .
- الاستعانة بذوي الخبرة والقدرات الاتصالية العالية في التدريب.