

دليل المُدرِّب/ة

كيف تبدأ في تدريب الآخرين

محرر Anne Tastula :

الناشر Kvs Foundation :

هذا العمل مُرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي CC BY-NC-ND 4.0. لعرض نسخة من الترخيص ، قم بزيارة creativecommons.org.

تم إنتاج هذا المنشور بدعم من وزارة الخارجية الفنلندية في فنلندا. لا يشكل دعم الوزارة مصادقة على المحتويات التي تعكس آراء المؤلفين فقط ، ولا يمكن تحميل الوزارة مسؤولية أي استخدام للمعلومات الواردة فيه.



فهرس المحتويات

1. التّعلم 2
2. التّدريب 6
3. التّقييم 9
4. تصميم التّدريب 10
5. التّدريب عبر الإنترنت 14
6. التّدريب في مجال التّربية الإعلامية 16

تمهيد

أعدّ هذا الدليل ضمن إطار مشروع التّربية الإعلاميّة في فلسطين (مُمكنون ومُمكنات بالتّربية الإعلاميّة في فلسطين 2021-2022) الذي مولته وزارة الشؤون الخارجيّة الفنلنديّة.

خلال المشروع، تمّ تدريب مجموعة من العاملين والعاملات المحترفين والمحترفات في مجال الإعلام ورّفدهم/ن بأحدث طرق التّدريس، بالإضافة لتحديث معارفهم/ن الكيفيّة المتعلّقة بالتّربية الإعلاميّة وكيفيّة تعليمها لمن لا خلفيّة لديهم/ن في الإعلام.

ولأننا نودّ تشجيعك على مساعدة الآخرين والأخريات على التّعلّم، نُقدّم هذا الدليل بمثابة نقطة انطلاق لكلّ من لديه/ا القليل من الخبرة في مجال التّدريس، وحتى من ليس لديه/ات أيّ خبرة في التّدريس. جدير بالذكر أنّه رغم إعداد الدليل لأغراض مشروع التّربية الإعلاميّة، إلا أنه يُمكن استخدامه لتدريب أيّ موضوع أو مبحث آخر، إذ يقدّم لك هذا الدليل بعض الأفكار الأساسيّة في مجال التّعلّم، والتّدريس، والتّقييم. ويُساعدك أيضًا على تصميم لقاءاتك التّربويّة وتقديمها بمساعدة قائمة تحقّق مُبسّطة، وفي ختام الدليل، أضفنا فصلًا في التّربية الإعلاميّة. يُذكر أيضًا أنّ الدليل متاح ومفتوح النفاذ، أيّ أن لك الحرّيّة باستخدامه لتحسين وتعزيز لقاءاتك التّربويّة.

تمّ تأليف هذا الدليل على يد تربوياتٍ ومدرباتٍ ذوات خبرة في التّربية الإعلاميّة:

أن تاستولا، مُحرّرة الدليل، حاصلة على اللّقب الجامعيّ الثّاني، عملت لدى المؤسّسة الفنلنديّة للتّعلّم مدى الحياة (Finnish Lifelong Learning Foundation) مديرة مشروع التّربية الإعلاميّة الذي تمخض عنه هذا الدليل، وعملت أيضًا ضمن عدّة مشاريع في مضمار التّربية والتّعليم في فنلندا وفلسطين، ولتاستولا سنوات من الخبرة في تصميم المساقات التّربويّة وتعليم أساسيات الإعلام.

أولًا هارمالا، حاصلة على اللّقب الجامعيّ الثّاني في التّربية، وتعمل معلّمة ومنسقة تربويّة لدى مدرسة كُولكُري للتّعليم عن بعد (Kulkuri School of Distance Education)، تدرّس أيضًا اللّغة الفنلنديّة عبر الإنترنت لأطفال المغتربات والمغتربين، كما وتضطلع بتطوير التّعليم والتّعلّم عبر الإنترنت مع زميلاتها وزملائها في مدرسة كُولكُري. تتركز خبرات هارمالا في حقول التّعليم والتّعلّم ضمن البيئات الرّقميّة، والتّعليم عن بعد، وتقديم التّدريس على رأس العمل للمعلمين والمعلّمات.

كايسو صوفيا كينونين، حاصلة على اللّقب الجامعيّ الثّاني وتعمل إعلاميّة ومعلّمة للبالغين/ات. عملت لسنتين عديدة في مؤسّسات وبيئات تعلّم مختلفة مع أطفالٍ وبالغين/ات. إلى جانب تعليم البالغين والإعلام، تحمل كينونين شهادةً في التّعليم لمرحلة الطّفولة المبكرة. أمّا ضمن عملها الإعلاميّ، فينصب تركيزها على قضايا حقوق الإنسان في مختلف أرجاء العالم.

إنّ الآراء ووجهات النّظر الواردة في طي هذا الدليل تمثّل مؤلفات الدليل ولا تعكس بالضرورة السياسات والمواقف الرّسميّة لأيّ من دوائر وزارة الشؤون الخارجيّة الفنلنديّة باعتبارها الجهة الممولة للمشروع الأساسيّ الذي صدر عنه هذا الدليل.

في حال الحاجة لمعلومات إضافيّة بشأن الدليل، نرجو تقديم طلب للحصول على المعلومات إلى المؤسّسة الفنلنديّة للتّعلّم مدى الحياة على البريد الإلكترونيّ: info@kvs.fi

أخيرًا وليس آخرًا، نود شكر الأشخاص الثّالية أسماؤهم على عملهم/م وتعاونهم/ن ضمن المشروع الذي أثمر نشر هذا الدليل: عماد الأصفر، ونبال ثوابته، ومحمد بدوية، وفبيريا بينانين، والشّكر موصول أيضًا للمشاركين والمشاركات في تدريب المدربين/ات ضمن مشروع مُمكنين ومُمكنات بالتّربية الإعلاميّة في فلسطين.

1. التّدريب

كي تُصبح/ي مدرّبًا/ة، لا بدّ لك من فهم عمليّة التّعلّم. ما الّذي يعنيه "التّعلّم"؟ ما الّذي تتطلّبه عمليّة التّعلّم؟ وما هي السّبل النّاجعة للتّعلّم؟ كيف يُمكن لك، بصفّتك مدرّبًا/ة، مساعدة المتعلّمين والمتعلّمتات على التّعلّم ضمن تدريبيك؟ ما إن تُدرك/ين إجابات هذه الأسئلة، ستصبح/ين مدرّبًا/ة بارعًا/ة ومستعدًّا/ة، وتدريبك سيغدو أيضًا أكثر إنتاجًا بالنّسبة للمتدربين والمتدربات، ولك أيضًا؛ فأنت، بصفّتك مدرّبًا/ة، ستتعلم/ين أيضًا. يهدف الفصل الأوّل من الدليل إلى مساعدتك على فهم كيفية التّعلّم.

ما الّذي يعنيه "التّعلّم"؟

شكّل التّعلّم مهارةً خاصّة نحتاجها جميعًا كي نبقى أحياء؛ فدون التّعلّم، لن نجد مجتمعاتنا سبيلًا للتّطوّر والتّنمية. لكن أين نتعلّم؟ في هذا الاستفسار سؤالٌ شيق ومهم، إذ لا تنحصر بيانات التّعلّم في ربوع المدارس والمؤسسات التّعليميّة، التّعلّم ممكن في أيّ مكان، في الشّغل مثلاً، وبالمواهب، ومن خلال مختلف أنواع المجتمعات والعلاقات بين النّاس. بهذا الأفق يتسع التّعلّم إلى خارج حدود الدّراسة ليشمل عمليّةً توازي الحياة تُعرف بالتّعلّم مدى الحياة—عمليّةٌ تجري في مختلف قطاعات حياتنا، بوعيّ منّا أو دون وعي.

عند التّفكّر ببنيّة هويّة أيّ شخص وصورته عن ذاته، نجد للتّعلّم دورًا مهمًّا جدًّا في ذلك، فدون عمليات التّعلّم، لن يتمكّن الإنسان من بناء هويّته، أنثى كان أم ذكرًا، عدا عن ضرورته لتمكّنها من التّطوّر والنّمو. يُجسد التّعلّم عمليّة غاية في الشّمول، إذ تؤثر خلفيّة الشّخص وخبراته على تجربته التّعلّميّة باستمرار. يُذكر في هذا السّياق ما اعتاد أن يقوله باولو فرييري، الباحث البرازيليّ الشهير وفيلسوف التّربيّة، "إنّ ما يفعله المدرّب/ة عبر التّدريب ما هو إلّا تمكين المتعلّمين والمتعلّمتات من أن يكونوا/يكنّ ذواتهم/ن." طبقًا لمقولة فرييري، فإن معنى التّدريب يشمل معرفة هويّة المتعلّم/ة ولا ينحصر في معرفة مضمون المساق.

ما الّذي يتطلّبه "التّعلّم"؟

بصفّتك مدرّبًا/ة، ينبغي لك الإلمام بما يتطلّبه التّعلّم من المتعلّم/ة، ومن الصّورتي لك أن تعي أنّ التّعلّم ليس عمليّة سهلة دومًا، كذلك فإنّ التّعليم ليس مجرد زيادة في المعارف والمهارات، بل أيضًا صيرورة من التّغيّر والتّطوّر الفكريّ. لهذه الأسباب، فإنّ التّعلّم عمليّة مُعالِجة، وفهم، وتطبيق لمعلومات وخبرات المتعلّمين والمتعلّمتات؛ وعليه، فإنّ التّعليم والتّعلّم يتطلّبان الصّبر والوقت.

علاوة على ما سبق، تتطلّب عمليّة التّعلّم توافر الحافز، حيث يُشير الباحثون والباحثات في علوم التّربيّة إلى أن عمليّة التّعلّم تغدو أكثر إنتاجيّة إن كان لدى المتعلّم/ة حافز يدفعه على التّعلّم. وهذا يسوقنا لسؤالٍ مهمٍّ بالنّسبة للمدرّب/ة: كيف يُمكن للمدرّب/ة أن يحفّز المتعلّمين/ات على التّعلّم؟ حيث إنّ إلهام المدرّب/ة للمتعلّمين/ات لاكتشاف متعة التّعلّم يُشكّل إحدى

الرسائل المهمة جدًا للتدريب. نأمل أن تتمكن/ي بمساعدة هذا الدليل من إيجاد بعض الأفكار لمقاربة كيفية تحفيز المتعلمين/ات والحفاظ على حوافزهم على التعلّم.

بالإضافة للحافز، فإنّ التعلّم يتطلّب توافر الغاية؛ فعليًا، تُعتبر **غايات التعلّم** إحدى أهم قضاياها؛ بل هي إرشاداتك ودليلك خلال عملية التعلّم. ما الذي تريد/ين أن يتعلّمه المتدربون/ات من تدريبك؟ ما الذي تريد/هم/ن أن يعرفوه إثر التدريب؟ متى أُجبت عن هذين السؤالين، تجد/ين الغايات التعلّمية لجلساتك التدريبية، لكن لا بدّ لك من الإحاطة ب**فنتك المستهدفة**، أي خلفيات المتعلمين/ات ضمن تدريبك، ومعارفهم/ن السابقة. ما الذي يعرفونه عن موضوع التدريب؟ هل لديهم/ن أيّ احتياجات خاصّة؟ ما هي الفئة العمرية للفئة المستهدفة؟ ينبغي لغايات التعلّم ألا تكون سهلة للغاية ولا صعبة جدًا على المتعلمين/ات. وتذكّر/ي دومًا أنّه ما من حاجة لإكثار غايات التعلّم ضمن تدريبك—غاية إلى ثلاث غايات تكفي، الزائد أخو الناقص!

بصفتك مدربيّ/ة، لا بدّ لك من استحضار غايات التعلّم عند تخطيطك لجلساتك التدريبية وخلال تقديمها، وإثرا أيضًا. من المهم تقديم الغايات التعليمية للمتعلمين/ات في بداية المساق كي يدركوا ما الذي يُفترض تعلّمه. بعد التدريب، يجدر بك وبالمتعلمين/ات تقييم مدى تحقيق هذه الغايات. من الممكن أن يكون للمتعلمين/ات غاياتهم/ن التعليمية الخاصة بهم/ن بالإضافة إلى الغايات التي أعدتها للتدريب.

أخيرًا وليس آخرًا، لا بدّ لعملية التعلّم من عامل **التفاعل**، سواء مع الآخرين أو مع محتوى التدريب. بذلك نصل إلى الفصل الثاني الذي يُقارب التعلّم باعتباره عملية اجتماعية.

خلفية عن عملية التعلّم

السلوكية هي إحدى نظريات التعلّم القديمة التي تعطي المدرب/ة سلطة مُحكمة ومعرفة مطلقة بكل ما يتعلّق بمحتوى التدريب، وحسب هذه النظرية، فإنّ التدريب الجيد هو تلك العملية التي ينقل من خلالها المدرب/ة المعلومات للمتعلمين/ات دون أن يُسائل المتعلمون/ات تلك المعلومات أو أفكار المدرب/ة أو ما ينتهجه من طرق في التدريب، وبالتالي، فإنّ دور المتعلمين/ات سلبي وفقًا لهذا الإطار المفاهيمي. ورغم أنّ النظرية السلوكية هي ابنة مطلع العقد الثاني من القرن العشرين، إلّا أننا ما زلنا نرى أثرها على التعليم حاضرًا في مختلف أرجاء العالم.

شكّل التعلّم بالحفظ والاستظهار—بدلًا من فهم المضمون—دورًا كبيرًا في التعلّم السلوكي، ورغم تجنّب هذا النوع من المقاربة السلوكية للتعليم إلى حدٍ كبير، ما زلنا نجد شواهد لهذا النهج بين المدربين/ات، والمؤسسات التعليمية، وبيئات التعلّم. هل ما زلت تتذكّر/ين بيئة التعلّم في مدرستك أيام الطفولة؟ ماذا عن بيئات التعلّم المدرسية في هذه الأيام؟ هل تختلف بيئات العمل الحديثة عمّا كان عليه الوضع في طفولتك؟ ما هي أوجه الاختلاف؟

يُشجّع خبراء وباحثون/ات التربية المعاصرون/ات المدربين/ات على انتهاج سبل تدريب مختلفة. لقد طرأ تغيير كبير في فهمنا للتعلّم ووظائفه بالنسبة للناس، فلم يعد التدريب قائمًا على سلطة مُحكمة لأحد، بل أصبح المدربون/ات والمتعلمون/ات متساوين/ات. يُعرف هذا الإطار النموذجي لمفهوم التعلّم بـ"**البنائية الاجتماعية**".

بادئ ذي بدء، تقدّم هذه النظرية التعلّم على أنّه عملية اجتماعية وتفاعلية—عملية تتطلّب اتصالًا، وتواصلًا، وحوارًا مع الآخرين، والمدربين/ات، والأقران، وقبل كل شيء مع المحتوى، ما يعني أنّ المتعلمات والمتعلمين **يبنون** أو **يوجدون** معارفهم الكيفية وواقعهم وفهمهم للعالم بالتعلّم، بحيث تُبنى المعلومات الجديدة من خلال معارف المتعلّم/ة السابقة، وما لديه/ا من خلفيات وفكر؛ بعبارةٍ أخرى، فإنّ التعلّم يمزج معارف المتعلّم/ة القديمة والجديدة معًا.

المتعلم/ة الفاعل/ة

وفقاً لمفهوم التعلّم البنائي الاجتماعي، فإنّ المتعلم/ة المثالي/ة هو شخص فاعل يعرف كيف يجد الأدوات الفضلى للتعلّم وكيف يمزج المعلومات الجديدة مع معارفه الكيفية السابقة. مثلاً، إن أردت تعلّم لغة جديدة، ستحتاج حضور تدريب، أو شراء كتاب تعليمي، أو ربما مشاهدة بعض المواد السمعية المرئية عبر الإنترنت لشخص يُعلّم تلك اللّغة بالمجان عبر الإنترنت. بمعنى آخر، المتعلم/ة في حالة دائمة من التفاعل مع شيء أو شخص، سواء أكان مضموناً، أو محتوى، أو مدرّباً/ة، أو أقرانه من المتعلمين/ات.

لكن كيف تتعلّم/ين لغة جديدة؟ ربما كنت قادرة/ة على تحدّث لغة مشابهة أصلاً؟ وبالتالي، قد تكون قادرة/ة على فهم بعض الكلمات في اللّغة التي تتوي/ين تعلّمها؟ لكن ماذا عن التحوّل. هل هناك قواسم نحوية مشتركة بين تلك اللّغة، أي التي تتوي/ين تعلّمها، ولغة أو لغات أنت تعرفها؟ ماذا عن مسائل اللفظ أيضاً؟ هل تُلفظ اللّغة الجديدة على نحو يشابه نُطق لغة أو لغاتٍ أخرى تعرفها؟

إذاً، إنّ تعلّم لغة جديدة يستدعي ربطها بلغات تعرفها أصلاً، أي بمعارفك التطبيقية السابقة. وبذلك فأنت تبني/ين سبيلك لتعلّم اللّغة الجديدة والتحدّث بها.

ولكونك مدرّباً/ة، لا بدّ لك من الإحاطة بمعارف من تعلّمهم/ين ومعرفتهم/ين بمحتوى التّدريب كي تساعدهم/ين على إيجاد الأدوات الفضلى لعمليات تعلّمهم، إذ إنّ مهمتك الأساسية تتجسّد في تشجيعهم/ين ليكونوا متعلمين/ات فاعلين/ات، الأمر الذي لا بدّ لك من استحضاره عند التخطيط لجلساتك التّربوية.

ثمّة شيء آخر مهم ينبغي لك إبقاؤه حاضرًا في ذهنك بصفتك مدرّباً/ة، ألا وهو أن التعلّم ليس محصوراً فيمن تدربهم/ين، بل أنت أيضاً تتعلّم. أنت والمتعلّمون/ات مدرّبون/ات ومتعلّمون/ات في الوقت نفسه. لا وجود لإجاباتٍ مثالية حتّى وإن كُنّت خبيراً/ة في مجالك، لذا تحدّثي المتعلّمين/ات، لكن تذكّري بأنّه ينبغي للمتعلّمين/ات أن يتحدّثوا أيضاً. وعليه، قبل أن تبدأ الجلسة التّربوية، أخبر المتدربين/ات أنّ بإمكانهم/ين طرح أيّ سؤال وإخضاع كل شيء للسؤال، فالأسئلة كثيرًا ما تقود لنقاشاتٍ مثمرة بين مجموعة المتعلّمين/ات.

كيف يُمكن لك، بصفتك مدرّباً/ة، مساعدة المتعلمين والمتعلّمات ضمن تدريبك على التعلّم؟

كيف يُمكن لك مساعدة المتعلّمين/ات على الخروج بأفضل نتيجة ممكنة مما يتعلمون؟ ما من إجابة صحيحة أو خاطئة؛ فهناك الكثير من سُبل التعلّم، ففي حين قد تُناسب بعض الطّرق التّربوية بعض المتعلمين/ات، يُمكن لها ألا تُلائم البعض. تُعدّ هذه الحقيقة تحديًا كبيرًا بالنسبة للمدربين/ات، لكنها تقودنا للأهمية البالغة لاستخدام طيف متنوع من الطّرق التّربوية، كي يتمكّن أكبر عدد ممن تعلّمهم/ين من إيجاد أنسب الأدوات التي يحتاجون لها للتعلّم.

يُمكن تصنيف المتعلمين/ات ضمن ثلاث فئات بالاستناد إلى تصنيف قائم على ثلاث من حواسنا، هي: البصر، والسمع، والحركة. رؤية الأشياء هي الطّريقة الأنجح للتعلّم بالنسبة للمتعلّمين/ات البصريين/ات. من السهل على هذه الفئة تذكّر مضامين الكتب والملاحظات إن كانت صورًا ونصوصًا مثلاً. يُمكنهم أيضًا حفظ مكان المعلومة أو الصّورة في الكتاب بدقّة. تفضل هذه الفئة من المتعلمين/ات استيعاب الأشياء عبر تكوين أشياء مقابلة لها، مثال ذلك، الخرائط الذهنية والرّسومات. كما يُفضّل المتعلمون/ات البصريون/ات الطّرق التّربوية التي تُوظف الكثير من الصّور لأغراض التّدريب.

الاستماع هي الطريقة النجع للتعلم بالنسبة للمتعلمين/بات السمعيين/بات. يسهل على هذه الفئة من المتعلمين/بات تذکر المحادثات، ويفضلون الاستماع إلى الموسيقى، أو الإذاعة، أو التّودين الصّوتي (البودكاست). ويُعدّ الاستماع أفضل الطّرق للتعلم خلال التّدريب. كما تُفضّل هذه الفئة قراءة الملاحظات والنّصوص بصوتٍ عالٍ وتسجيلها للاستماع إليها لاحقًا.

يتعلم المتعلمون/بات الحركيون/بات بسهولة من خلال الحركة، يُحبّون الحركة ويهونون الرّياضة؛ لذا يسهل عليهم تعلم حركات ومهارات جديدة مرتبطة بالرّياضة، من هذا المنطلق تُعتبر الجلسات التّدريبية التي تُوظف الحركة الجسديّة الأنجع بالنسبة لهم/ن. على سبيل المثال، يُمكن للمتعلمين/بات الحركيين/بات الاستفادة من التّعلم بالدراما كأداة للتعلم، كما تعدّ حاسة اللمس جزءًا لا يتجزأ من التّعلم الحركي. ويُعتبر التّعلم من خلال اللمس واستخدام الأيدي من طرق التّعلم المناسبة لهذه الفئة من المتعلمين/بات. على سبيل المثال، إن أراد/ت معلّم/ة تعليم أشكال هندسيّة لتلاميذه وتلميذاتها في المدرسة، يُمكن له/ها أن يطلب منهم تجسيم هذه الأشكال، المثلث مثلًا، باستخدام أجسامهم/ن.

دمج طرق التّعلم

هل تعتبر/ين أنك تنماهي/ين مع إحدى فئات المتعلمين/بات المذكورة أنفًا؟ هل تتذكر/ين صورةً كنت قد رأيتها منذ زمنٍ بعيد؟ أو تُراكَ تتذكر/ين المحادثات وكل ما تحويه من تفاصيل صغيرة؟ هل كنت تحب/ين حصص الكيمياء لأنك كنت تقوم/ين ببعض التّجارب الصّغيرة بيديك؟ ربما تجد/ين في أكثر من نمطٍ أسلوبًا جيدًا للتعلم بالنسبة لك، من يدري، ربما توّد/ين دمج عدّة أنماط؟

ولأننا، مدرّبين/بات ومتعلمين/بات، نتعلم معًا، فمن الجيد توجيه المتعلمين/بات للعمل ضمن فرقٍ ثنائيّة أو في مجموعات. وإن أردنا جلسة تدريبيّة مثاليّة، فينبغي لنا الطّلب من المتعلمين/بات العمل فرادى ومع زميلاتهم وزملائهم. ومن الممكن أن تطلب/ي من المتعلمين/بات أن يدرب بعضهم بعضًا، فيما يُعرف بالتّعلم المتبادل بين الأقران.

المهم في كل ذلك أن تتذكر/ي، بصفتك مدرّبًا/ة، أن تُثري جلساتك التّدريبية بطرقٍ، ومواد، وتمارين تدريبيّة متنوعة ومختلفة إلى أقصى حدٍ ممكن. عليك استغلال كافة الحواس التي أشرنا إليها سابقًا، استخدم/ي الصّور، والصّور الفوتوغرافيّة، والفيديو، ومواد سمعيّة، وأخرى نصيّة بعدّة طرقٍ وسبل. اطلب/ي من المتعلمين/بات أن يرسموا، ويكتبوا، ويبينوا خرائط ذهنيّة، وأن يلعبوا معًا أيضًا؛ اطلب/ي منهم القيام بتمارين تتطلب الحركة واستخدام الأيدي؛ ربما عليك التّفكير بكل شيء ممكن لإثراء التّدريب؛ لذا لا بدّ لك من التّحلي بالشّجاعة الكافيّة لتجربة مختلف التّمارين والطّرق مع المتعلمين/بات المشاركين في تدريبك، لا تجعل/ي لسعيك لإثراء تدريبك من حدًا!

2. التّدريب

في هذا الفصل، نُركّز على التّدريب ووظيفة المدرب/ة. فما هي مقومات المدرب/ة البارعة؟ يُمكنك أن تسأل/ي نفسك أيضًا أيّ المدربين/ات تودّين أن تكون/ي—أمّلين أن يُساعدك هذا الدليل على تحليل أيّ المدربين/ات تطمح/ين أن تصبح/ي وأيّ التّدريبات تريد/ين أن تُنظّم/ي.

كيف تصبح/ين مدربًا/ة بارعًا/ة؟

فكّر/ي بطولتك، استحضّر/ي أيام المدرسة، فكّر/ي أيضًا بتجاربك في الحياة حين كنت طالبًا/ة. هل تتذكّر/ين معلّمًا/ة أو مدربًا/ة أسرتك مهاراته/ا التّدريبية؟ إن تمكّنت من تذكّر إحداهن أو أحدهم -ربما أكثر- أيّ نوع من المدربين/ات كانوا/كن؟ ما الميّزات التي جعلتهم/ن مدربين/ات جيدين/ات جيدات بنظرك؟

المدرب/ة الشّغوف/ة

من المدرب/ة الجيدة؟ لا توجد إجابة صحيحة أو خطأ لهذا السّؤال، بعض المتعلمين/ات يفضلون فئة معيّنة من المدربين/ات، بينما يفضل آخرون فئة أخرى. مع ذلك، ثمة بعض الميّزات التي ينبغي للمدرب/ة أن يتحلّى بها، لما لها من فائدة عظيمة في عمليّة التّعلّم. بالطبع، من الضّروري الإلمام الجيد بمحتوى التّدريب، ولا بدّ لك من المعرفة والدراية بمبحث التّدريب، لكن وفوق كل ذلك، لا بدّ لك من بعض الصّفات التي ستساعدك على تعليم ذلك المحتوى للأخريات والأخريين، فسعة الاطلاع ليست كافية لجعلك مدربًا/ة ناجحًا/ة.

كونك مدربًا/ة، فإن رسالتك تتجسّد في مساعدة الآخرين على التّعلّم، والاستمتاع بالتّعلّم أيضًا؛ لذا، وإلى جانب معرفتك بمحتوى التّدريب، لا بدّ لك أن تتسم بالحماسة والشّغف حيال الموضوع والمبحث الذي تعكف/ين على تدريسه، فحماسك تجاه الموضوع سيضيء جذوة متعة التّعلّم لدى المتعلمين/ات المشاركين في التّدريب.

كما ذكرنا في الفصل السّابق، ينبغي للمدرب/ة مراعاة مختلف احتياجات وخلفيات المتعلمين/ات، بعبارةٍ أخرى، إنّ المدرب/ة البارعة/ة هو/ي القادرة/ة على استحضار فنّته المستهدفة، وفنّتها العمرية، ومعارفها السّابقة. كذلك، يجب على المدرب/ة الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الفرديّة والجمعيّة للمتعلّمين/ات.

خلق بيئة تعلّم آمنة

إن أردنا تدريبًا فعّالًا، فلا بدّ لنا من مهارات التّواصل. يقوم التّدريب على تواصل وتفاعل مستمرّين بينك وبين المتعلمين/ات، إذ يجب عليك التّواصل مع المتعلمين/ات بكامل كينونتك؛ بحديثك، وإيماءاتك، وتعابير وجهك، ووقفاتك. هل تريد/ين أن تجلس/ي خلال التّدريب؟ أو ربما تقف/ين؟ أو تتحرّك/ين في غرفة التّدريب؟ على أيّ حال، لا بدّ لك من ملاحظة المتعلمين/ات واستشعار جو بيئة التّعلّم.

كذلك، يقوم التّدريب على إثارة أسئلة المتعلّمين/ات وتيسير النقاشات، فضلاً عن طرح أسئلة من شأنها توجيه المتعلّمين/ات للتّفكير والتّفكير في الأمور من منظارٍ مختلف، في الحقيقة، التّدريب هو فنّ طرح الأسئلة؛ لذا عليك تشجيع المتعلّمين/ات على طرح أسئلتهم/ن عليك وعلى بعضهم/ن البعض.

يعرف المدرب/ة البارعة/ة سبيله/ا لإرساء بيئة تعلّم آمنة، رغم أنّ هذه المهمة قد لا تتسم باليسر دائماً نظراً لتنوّع شخصيات المتعلّمين/ات ضمن كل مجموعة تدريبيّة. لهذا الغرض، يُمكنك في بداية التّدريب مشاركة المتعلّمين/ات نيّتك الصادقة في إيجاد بيئة آمنة، وعليه إعلامهم/ن بإمكانية طرح جميع أسئلتهم/ن ومشاركة ما يخطر في بالهم/ن من ملاحظات بحريّة؛ فمتى كانت بيئة التعلّم إيجابيّة وآمنة، تُثمر نتائج جيدة على صعيد التعلّم.

لإرساء بيئة آمنة، لا بدّ للمدرب/ة من التّحليّ بالتّعاطف، فمن مهام المدرب/ة أن يُعامل كلّ متعلّمٍ ومتعلّمة باعتبارهم/ن أفراداً، من هذا المنطلق، يجوز لك أن تُبدي تعاطفك مع ما يمرّون به في حياتهم/ن الخاصّة، كما يُمكنك أن تطمئن/ي عنهم/ن بسؤال. هل ثمة مشاكل أو مخاوف تعترّي حياتهم/ن وتؤثّر على عمليّة التعلّم؟ عادة ما تكون مناقشة مثل هذه الأمور مع المتعلّمين/ات مفيدة، حيث لا يقتصر مفعول تعاطف المدرب/ة على خلق صلة وصلٍ مع المتعلّمين/ات فقط، بل يتجاوز ذلك ليؤثّر إيجاباً على عمليّة تعلّمهم/ن أيضاً.

كذلك، لا غنى للتدريب عن التّشجيع والصّبر، لذا لا تتوان/ي عن الثّناء على المتعلّمين/ات وتشجيعهم/ن، لا بل يجب عليك الإضاعة لهم/ن على نجاحاتهم/ن.

تنوّع البيئات والمواد التعلّميّة

كما أشرنا سابقاً، المدرب/ة الحاذقة/ة والجيدة/ة هي من يستخدم جُملةً متنوّعةً من الطّرق والمواد التّربويّة. كذلك فإنّ المدرب/ة البارعة/ة يُقدّم على تجريب بيئات تعلّم متنوّعة في أماكن مختلفة. فإنّه ليس محتمّاً أن يُحصر التّدريب في الصّفوف والفصول الدّراسيّة. ماذا لو فكّرت في عقد التّدريب خارج الصّف؟ ألا يُمكنك الدّهاب إلى حديقة لعقد التّدريب فيها؟ ماذا عن التّدريب في ربوع الطّبيعة؟ وإن أردت البقاء في الدّاخل، فما هي الأمكنة الأخرى التي يُمكنك استخدامها لعقد تدرّيبك؟

من جهة أخرى، يُمكنك التّرتيب لبعض المهام التي يُمكن للمتعلّمين/ات إنجازها ووقفاً، أو في أيّ وضعيّة أخرى يقترحونها. مثلاً، يُمكنك ترتيب أماكن الجلوس بطريقة مختلفة؛ مثال ذلك، أن تُشكّل أنت والمتعلّمون/ات دائرة بدلاً من الجلوس على المقاعد كالمعتاد، فالتعلّم ممكن في كلّ مكان! كما أنّ التّغيير في بيئات التعلّم يؤدي إلى نتائج جيدة على صعيد التعلّم، كما ويُعدّي إبداعك وإبداع المتعلّمين/ات.

أمّا مواد التعلّم، فقد تكون كلّ ما يخطر ببالك. مثلاً، إلى جانب كتب الدّراسة والمقالات، يُمكن توظيف مقاطع الفيديو، والتّسجيلات الصوتيّة، والأغاني، والصّور، والرّسوم الفكاهيّة، والصّفح، وألعاب الطّولة الجماعيّة، أو أيّ شيء ذي صلة بموضوع أو مبحث التّدريب. ينبغي للمواد أن تُشكّل مصدر إلهامٍ لعمليّة التعلّم، كما أنّ تنوّع المواد المستخدمة من شأنه تحفيز قريحة المتعلّمين/ات على التعلّم، عدا عن إمكانية استخدام هذه المواد في أيّ وقت.

وإن كنت مدرباً/ة حازماً/ة مبادراً/ة وحضّرت المتعلّمين/ات قبل بدء الجلسة التّربويّة، فقد تتّمكّن/ين من إعطائهم/ن بعض التّمارين أو المواد قبل عقد الجلسة. وفي الصّف، يُمكن للمتعلّمين/ات مناقشة المواد والمُضي قدماً بالاستناد إلى المعلومات التي حصلوا عليها عن موضوع التّدريب. يُعرف هذا النمط من التّدريب بالتعلّم المعكوس أو المقلوب. يهدف هذا الأسلوب إلى التّشديد على فعل ونشاط المتعلّمين/ات وزيادته من خلال عمليّة التعلّم.

المدرب/ة البارعة/ة قادرة على التّأقلم والتّكيف

إنّ القدرة على الالتزام بالجدول الزمني أمر مهم لأيّ تدريب، في المقابل، فإنّ القدرة على التأقلم والتكيف تمثل إحدى أهم ميزات المدربين/ات البارعين/ات ذوي/ات الاستعدادات المختلفة، تتحلّى هذه الفئة من المدربين/ات بالاستعداد والقدرة على القيام ببعض التغيرات على خطّهم/ن حينما اقتضت الحاجة ذلك؛ فهم يدركون أنه ما من حاجة للتشبث بالخطط، ويتفهمون حتمية التغيير. لذا لا بدّ للمدربين/ات من الاستعداد لإجراء التغييرات اللازمة، مثلًا في حال شعور المتعلمين/ات بالملل أو وقوع طارئ.

ماذا لو كنت مدرّبًا/ة لمتعلمين/ات سريعي التعلّم وأتموا تمارينهم/ن قبل انتهاء الجلسة وما من خطة لديك لمعالجة مثل هذا السيناريو؟ وماذا إن سبقك الوقت؟ كيف تُحدّد أولويات ما لديك من تمارين ومحتوى؟ وما الذي ستستثنيه من خطّتك؟ هبّ أن نقاشًا مثمرًا بدأ مع المتعلمين/ات، هل تنخرط/ين باللحظة وتواصل/ين النقاش أم تقطعه/ينه لإعادة الجلسة لمسارها حسب الخطة؟ المدرّب/ة الحاذق/ة دومًا لديه خطة بديلة واستعداد متأهب لإجراء التغييرات اللازمة.

هل تستحضرك السمات المذكورة أنفًا عند التفكير بنفسك بصفتك مدرّبًا/ة؟ جدير بالذكر أنّ لكلّ مدرّب/ة نقاط قوة وتحديات. فما هي نقاط قوتك وتحدياتك؟ إذ إنّ أهم شيء بالنسبة لك هو إدراكك لمواطن قوتك وضعفك.

إنّ القدرة على الالتزام بالجدول الزمني أمر مهم لأيّ تدريب، في المقابل، فإنّ القدرة على التأقلم والتكيف تمثل إحدى أهم ميزات المدربين/ات البارعين/ات ذوي/ات الاستعدادات المختلفة، تتحلّى هذه الفئة من المدربين/ات بالاستعداد والقدرة على القيام ببعض التغيرات على خطّهم/ن حينما اقتضت الحاجة ذلك؛ فهم يدركون أنه ما من حاجة للتشبث بالخطط، ويتفهمون حتمية التغيير. لذا لا بدّ للمدربين/ات من الاستعداد لإجراء التغييرات اللازمة، مثلًا في حال شعور المتعلمين/ات بالملل أو وقوع طارئ.

ماذا لو كنت مدرّبًا/ة لمتعلمين/ات سريعي التعلّم وأتموا تمارينهم/ن قبل انتهاء الجلسة وما من خطة لديك لمعالجة مثل هذا السيناريو؟ وماذا إن سبقك الوقت؟ كيف تُحدّد أولويات ما لديك من تمارين ومحتوى؟ وما الذي ستستثنيه من خطّتك؟ هبّ أن نقاشًا مثمرًا بدأ مع المتعلمين/ات، هل تنخرط/ين باللحظة وتواصل/ين النقاش أم تقطعه/ينه لإعادة الجلسة لمسارها حسب الخطة؟ المدرّب/ة الحاذق/ة دومًا لديه خطة بديلة واستعداد متأهب لإجراء التغييرات اللازمة.

هل تستحضرك السمات المذكورة أنفًا عند التفكير بنفسك بصفتك مدرّبًا/ة؟ جدير بالذكر أنّ لكلّ مدرّب/ة نقاط قوة وتحديات. فما هي نقاط قوتك وتحدياتك؟ إذ إنّ أهم شيء بالنسبة لك هو إدراكك لمواطن قوتك وضعفك.

3. التقييم

يستكشف هذا الفصل جزئية التقييم وأهميتها بالنسبة للمتعلمين/بات والمدربين/بات، كما يُقدّم بعض النصائح حيال كيفية تقييم نجاح المساقات التدريبية ومعاينة أهمية التفكير الذاتي للمدرب/ة والمتعلم/ة على حدٍ سواء.

لا غنى للمدرب/ة البارعة عن التقييم والتفكير الذاتي. يُمكن توظيف التقييم للتثبت من تحقيق غايات التعلّم، وفي حال تحقيقها، فالتقييم مهم أيضاً لمعرفة كيفية تحقيق الغايات، وأي الطرق التدريبية أثبتت نجاحتها.

إثر انتهاء التدريب، اطلب/ي من المتعلمين/بات التفكير في تجربتهم التعلّمية. ما الذي تعلّموه؟ هل تحققت غايات التعلّم الخاصة بهم/ن؟ كيف تمكّنوا من تحقيقها؟ ما هي طرق التعلّم التي ناسبتهم/ن؟ ما الذي كان سهلاً وعصياً خلال التدريب؟ ما الذي يودون تعلّم المزيد عنه؟ جدير بالذكر أن فائدة تقييم التعلّم لا تنحصر في التقييم إثر انتهاء التدريب، بل للتقييم خلال التدريب فوائده أيضاً.

التفكير الذاتي مهارة

يساعد التفكير الذاتي والتقييم المتعلمين/بات على تأمل التجربة التعلّمية التي خاضوها، والوقوف على أدوات وطرق التعلّم الأنسب لهم/ن. فمن خلال التفكير، يغدو المتعلمون/بات خبراء فيما يتعلق بالتعلّم بالنسبة لهم/ن. كما لاحظنا، فإنّ عمل المدرب/ة يتسم بإبداع حدوده عنان السماء، وكذا الأمر بالنسبة لما قد يستخدمه من طرق لتقييم التدريب. من الممكن الطلب من المتعلمين/بات كتابة مذكرات خاصة بتجربتهم/ن التعلّمية، أو رسم خرائط ذهنية عن التجربة، أو وصف عملية التعلّم التي مرّوا بهم باستخدام صورٍ أو تسجيلاتٍ ترصد مشاعرهم/ن وأفكارهم/ن خلال التدريب. كما يُمكنك الطلب منهم/ن مناقشة التجربة مع بعضهم/ن البعض، ومشاركة تعقيباتهم/ن الإغنائية والتقييمية مع بعضهم/ن البعض (التقييم الذاتي). جدير بالذكر أنّ التفكير الذاتي مهارة، وبالتالي، فهي بحاجة لمرانٍ ومراس. أخيراً، ما من داعٍ للقلق إن لم يُحقّق التقييم مراده مباشرة.

لا يوجد مدرب/ة مثالي/ة، وحيّز التطوير والتحسين دائم؛ لذا، اجمع/ي تعقيبات المتعلمين/بات الإغنائية وتفكر/ي أنت أيضاً في تجربتك. أي جوانب التدريب كانت جيدة؟ ما الجزئيات التي لم تتكلّل بالنجاح؟ لماذا؟ أي الطرق المستخدمة أنت نتائجها، وأي الطرق لم تكن ناجعة؟ هل نجحت في إيجاد بيئة آمنة وإيجابية خلال التدريب؟

بصفتك مدرباً/ة يمكنك أن تسأل/ي نفسك: ماذا تعلّمت من هذا التدريب؟ يُمكنك أيضاً وضع أهدافك التعلّمية الخاصة وتحليل مدى نجاحك في تحقيقها. كما يُمكنك التفكير بنفسك بصفتك مدرباً/ة وبالطرق التي تناسبك. ربما تفضل/ين الكتابة، أو تريد/ين مناقشة الأمر مع أحد. على أي حال، إن واطبت على تقييم أدائك بصفتك مدرباً/ة، لا بدّ أن تصبح/ي مدرباً/ة بارعاً/ة.

4. تصميم التدريب

نركز في هذا الفصل على تصميم التدريب عبر إلقاء نظرة فاحصة على تصميم المساقات التدريبية، كما سيساعدك هذا الفصل على تعلم ماهية السيناريو التربوي. وتجد في ختام هذا الفصل قائمة تحقق يمكنك استخدامها عند تصميمك لتدريباتك.

الفئة المستهدفة وغايات التعلم

نود التأكيد على أهمية الفئة المستهدفة وغايات التعلم عند الشروع في تصميم التدريب الخاص بك؛ فدون معرفة فنتك المستهدفة وغايات التعلم، لن تتمكن من تصميم مساق تدريبي متنوع من الطراز الممتاز، ودون غايات التعلم ستجد نفسك لا تدري/ن ما الذي تُريد/ين أن تتعلمه الفئة المستهدفة، وبالتالي، سيكون من الصعب إنجاز عملية التعلم وتقييمها؛ إذًا، الفئة المستهدفة وغايات التعلم هما نقطة انطلاق خطتك وأساسها تمامًا كقاعدة لبناء.

كما سبق وأشرنا في هذا الدليل، لا بد لك من معرفة فنتك المستهدفة، لا سيما فنتها العمرية ومعرفتها ودرابتها في محتوى التدريب. أي ما الذي تعرفه الفئة المستهدفة من محتوى التدريب؟ وما الذي لا تعرفه الفئة من محتوى التدريب؟ جدير بالذكر أن الفئة المستهدفة مهمة إذ إنها تُساعدك في توصيف وتحديد معالم غايات التعلم الخاصة بتدريبيك.

لكن كيف تُحدّد/ين غايات التعلم التي تركزون/ين تحقيقها من خلال التدريب الذي تنوي/ن تصميمه وعقده؟ نُخبرنا غايات التعلم عن المعارف التي سيحصل عليها المتدرب/ة باستكمال التدريب، كما نُخبرنا الغايات بالأسس التي سيقيم المساق بالاستناد إليها إثر اختتامه. يمكنك التفكير في غايات التعلم كما لو كانت بوصلتك لتصميم التدريب، حيث يُمكن الرجوع إليها للتثبت من كلّ خيار تتخذه/ينه فيما يتعلّق بالمشروع. مثلاً، إن قرّرت تنفيذ شيء بالمشروع، لنقل بعض التمرينات، يُمكنك التّثبت من جدواها بالرجوع إلى بوصلتك (غايات التعلم) للتحقق إن كانت هذه التمارين تُسهم في تحقيق الغايات المرجوة. بعبارة أخرى، تُساعدك هذه الغايات على صلب تركيزك على أهم الأمور في تدريبك. لكن تذكر/ي أنه لا ينبغي لك الإكثار من غايات التعلم، غاية إلى ثلاث غايات تفي بالغرض. ولا بدّ لغايات التعلم أن تكون محدّدة، وواضحة، وموصوفة بجمالٍ بسيطة.

تذكر/ي أنه من المهم أيضاً للمتعلّمين/ات أن يضعوا غاياتهم/ن التعلّمية إلى جانب الغايات التعلّمية الخاصة بالمساق من خلال الإجابة عن أسئلة من قبيل: ما الذي أعرفه أصلاً عن محتوى التدريب؟ ما الذي أريد أن أتعلّم المزيد عنه؟ ما الأمور التي تُثير اهتمامي في محتوى المساق التدريبي؟

كما ذكر في الفصل السابق، تُساعدك غايات التعلم، كما تُساعد المتعلّمين/ات، على تقييم التدريب وعملية التعلم أيضاً، إذ إن المتعلّمين/ات يدركون الأمور التي يُفترض بهم/ن تعلّمها باستكمال التدريب؛ وبالتالي يُمكنهم/ن تقييم مدى نجاح عملية التعلم التي خاضوها ضمن التدريب.

السيناريو التربوي: دليلك التوجيهي

إذًا، السيناريو التربوي هو ما تحتاج إليه لمساعدة المتعلمين/ات المشاركين/ات في تدريبك، ذاك هو دليلك على مساعدتهم/ن في التعلّم على أحسن وجهٍ ممكن. يقدّم هذا السيناريو خطةً تُطلعك على مُجريات أحداث تدريبك بترتيبها، والوقت اللازم لكل قسم، وتمارين، وطريقة متبعة.

يوفر السيناريو التربوي هيكلية واضحة لمسالك التدريب ويساعدك على تحديد أي نواقص أساسية أو زوائد لا لزوم لها. ويمكنك إعداد السيناريو الخاص بتدريبك بالطريقة الأنسب لك، إذ لا يوجد خطأ وصواب في إعداد هذه الوثيقة.

يُمكن للسيناريو التربوي أن يأخذ أحد الأشكال التالية، على سبيل المثال لا الحصر:

- جدول زمني؛
- عرض تقديمي بصري؛
- قائمة؛
- صورة؛
- غير ذلك.

يُشبه السيناريو التربوي سيناريوهات الأفلام، ولك أن تعتبر/ي نفسك مخرج/ة تدريبك. بصفتك مدرّب/ة، فأنت مسؤول/ة عن كل ما يجري في التدريب تمامًا كما المخرج/ة مسؤول/ة عن صناعة الفيلم طبقًا للسيناريو. المخرج مسؤول عن ضمان قيام كل العاملين والعاملات على الفيلم، من المصورين/ات، والممثلين/ات، ومصممي/ات الملابس، ومصممي/ات المشاهد.. إلخ، بواجباتهم/ن على أحسن وجهٍ ممكن.

علاوة على ذلك، المخرج/ة مسؤول/ة عن ضمان توافر بيئة ومُحيط آمن لكل العاملين والعاملات على إنجاز الفيلم. جميعهم/ن يعملون طبقًا للسيناريو، لكنهم أيضًا يرتجلون حيثما تقتضي الضرورة ذلك للخروج بأفضل النتائج. وأنت أيضًا، بصفتك مدرّب/ة، لك الحق أن تُعدّل على السيناريو التربوي الخاص بتدريبك في سبيل خروج المتعلمين والمتعلمات بأفضل نتائج ممكنة. مثلًا، إن ملّ المشاركون والمشاركات في إحدى الجلسات التدريبية، ربما ينبغي لك الارتجال وإدخال تغيير صغير على طريقتك التدريبية في تلك اللحظة بالتحديد؟ أو قد تحتاج/بين لبذل تفاعل أعمق مع المتعلمين/ات، وطرح بعض الأسئلة القادرة على إثارة اهتمامهم/ن وخلق نقاشٍ مثمر؟

قائمة التّحقّق من التّدريب

فيما يلي قائمة تحقّق يُمكنك استخدامها عند تصميم تدريبك. قُسمت القائمة إلى ثلاث مراحل: **مرحلة ما قبل التّدريب، ومرحلة التّدريب (أي أثناء التّدريب)، ومرحلة ما بعد التّدريب.** تجد/ين في كل مرحلة جُملةً من الأسئلة التي ينبغي لك أخذها بعين الاعتبار في تلك المرحلة. تذكّر/ي: لا توجد إجابة صحيحة أو خطأ لأيّ من الأسئلة الواردة في القائمة. كما أنّ خياراتك تتوقّف على موضوع التّدريب، ومدته، وفتته المستهدفة، وغايات التعلّم المرجو تحقيقها منه.. إلخ.

مرحلة ما قبل التدريب

1. ما نوع تدريبك؟ مثلاً:
 - أ. هل التدريب مباشر، أي هل يتفاعل المدرب/ة والمتعلمون/ات في ذات الوقت؟ (تعلم متزامن)
 - ب. هل يجري التدريب في أوقات مختلفة، أي أن عملية تفاعل المدرب/ة والمتعلمين/ات والتعلم غير متزامنة؟ (تعلم غير متزامن)
 - ت. هل ستستخدم/ين طريقة التعلم المعكوس، أي هل ينبغي للمتعلمين/ات العمل على إنجاز مواد تدريبية قبل اللقاء المباشر مع المدرب/ة وسائر المتعلمين/ات لمناقشة المواد التدريبية المنجزة قبل عقد الجلسة والتفاعل مع سائر المتعلمين/ات؟ (دمج التعلم المتزامن وغير المتزامن)
2. ما هي غايات التعلم المرجو تحقيقها من التدريب؟ لا تضع لتدريبك الكثير من غايات التعلم. ينبغي لغايات التعلم أن تستند إلى الفئة المستهدفة ضمن تدريبك وخلفياتها المعرفية.
3. ما هي المواد التدريبية التي ستقدمها/ينها للمتعلمين/ات؟ هل هذه المواد متوفرة أم عليك تحضيرها بنفسك؟ تذكر/ي حقوق النشر وتقسيم المواد إلى أجزاء أصغر.
 - أ. فيديوهات؛ رسوم متحركة
 - ب. صور؛ رسوم بيانية (إنفو غرافيك)
 - ت. ألعاب؛ مسابقات أسئلة
 - ث. عروض تقديمية
 - ج. تسجيلات صوتية؛ تديونات صوتية (بودكاست)
 - ح. نصوص، مواقع إلكترونية
4. ما هي المواد التعليمية والتدريبية التي ستساعد المتعلمين/ات ضمن التدريب على تحقيق غايات التعلم المحددة؟ مثلاً:
 - أ. كتابة مذكرات خاصة بتجربتهم التعليمية والتفكير الذاتي
 - ب. النقاشات الجماعية والتعلم التعاوني
 - ت. التعلم عبر تنفيذ المشاريع والتعلم بالعمل
5. كيف ستقيم/ين المتعلمين/ات خلال التدريب؟ كيف سيقم المتعلمون/ات أنفسهم/ن ويتفكروا بتجارب التعلم التي خاضوها خلال التدريب؟ هل يمكن أن تستخدم/ي نهج التقييم الذاتي؟
6. ما هو الجدول الزمني الخاص بتدريبك وما مدته؟ هل تشمل الجلسات التدريبية كمًا كافيًا من الاستراحات والطرق التدريبية؟
7. كيف ستقدم/ين المواد والوظائف التي ينبغي للمتعلمين/ات الاطلاع عليها وإنجازها خلال التدريب؟ هل ستجمع/ين كافة المواد في موقع ما على الإنترنت؟
8. ما هي الأدوات التي ستستخدمها/ينها لتحفيز نشاط المتعلمين/ات ومشاركتهم خلال التدريب؟ هل يمكن للمتعلمين/ات استخدام هذه الأدوات؟
9. ما هي الأدوات التي ستستخدمها/ينها لتحفيز التفاعل، والتعاون، والنقاش بين المتعلمين/ات؟ هل يمكن للمتعلمين/ات استخدام هذه الأدوات؟
10. كيف يُمكنك ضمان حصول المتعلمين/ات على المساعدة، والإرشاد، والمعلومات اللازمة في حال احتياجهم/ن لها؟ أين يُمكنهم/ن مشاركة وطرح ما لديهم/ن من أسئلة؟ من سيجب عن هذه الأسئلة ومتى؟
11. ما هي الأمنيات التي يرجو المتعلمون/ات تحقيقها من التدريب؟ ما الذي يريد المتعلمون/ات تعلمه ضمن التدريب؟ كيف ستتمكن/ين من معرفة الإجابة عن هذا السؤال؟

كيف ستجمع/ين التعقيبات الإغنائية من المتعلمين/ات خلال التدريب وإثر اختتامه؟ هل من الممكن للمتعلمين/ات تقديم تعقيباتهم/ين الإغنائية دون الإفصاح عن هويتهم/ين؟ 12.

مرحلة التدريب (أثناء التدريب)

1. كيف ستمكن/ين من ضمان شعور المتعلمين/ات بالأمان النفسي؟ أي أن كل متعلم/ة يشعر بالأمن، والاحترام، والقبول ضمن مجموعة المتعلمين/ات. خصص/ي وقتاً كافياً لهذه الجزئية في بداية التدريب! تحقق/ي من ضمان أن جميع المتعلمين/ات لديهم/ين فرصة التعرف على بعضهم/ين البعض، وعلى المدرب/ة (أي أنت)، وعلى محتوى التدريب أيضاً. مثلاً:
 - أ. كيف سيرف المتعلمون/ات عن أنفسهم/ين؟
 - ب. كيف سيتعرف المتعلمون/ات على بعضهم/ين البعض؟ أي نوع من التمارين الافتتاحية "أو ما يُعرف بأنشطة إذابة الجليد" ستستخدم/ين؟
 - ت. كيف ستساعد/ين المتعلمين/ات في عملية تكوين المجموعات؟
 - ث. كيف ستعمل/ين على ضمان المشاركة والاندماج في التدريب؟
 - ج. ما هي الأمنيات التي يرجو المتعلمون/ات تحقيقها من المساق؟ كيف يمكنك تغيير خطتك التدريبية بالاستناد إلى هذه المُعطيات؟
2. كيف ومتى ستخبر/ين المتعلمين/ات بكافة تفاصيل التدريب الذي خطّطت له؟ يمكنك استخدام قسم مرحلة ما قبل التدريب ضمن هذه الجزئية من مرحلة خلال التدريب.
3. هل تتبع/ين السيناريو التربوي الذي أعددت/ه في مرحلة ما قبل التدريب؟
4. هل تتفاعل/ين مع المتعلمين/ات وتقدم/ين لهم/ين المساعدة عندما يحتاجونها؟
5. كيف ومتى ستجمع/ين التعقيبات الإغنائية من المشاركين/ات خلال التدريب؟ على سبيل المثال في نهاية اليوم التدريبي أو قبل استراحة الغداء.

مرحلة ما بعد التدريب

1. كيف ومتى ستجمع/ين التعقيبات الإغنائية من المشاركين/ات بعد اختتام التدريب؟
2. كيف ومتى ستعكف/ين على إعداد تدريب بالاستناد إلى التعقيبات الإغنائية؟ يمكنك استخدام القسم الخاص بمرحلة ما قبل التدريب مرّة أخرى هنا. في حال ثبوت عدم نجاعة بعض الطرق المستخدمة، جرّب/ي طرقاً أخرى في المرّة المقبلة.

كما ترى/ين، تتم جُل الأمور المرتبطة بالتدريب في مرحلة ما قبل تنفيذ التدريب. لذا استثمر/ي وقتاً كافياً في بناء هيكلية تدريبك والسيناريو التربوي الخاص به، بعد ذلك، سيكون لديك متسع من الوقت للتفاعل مع المتعلمين/ات، ومناقشتهم/ين، ومساعدتهم/ين على حلّ ما يواجهون من مشاكل خلال التدريب.

5. التدريب عبر الإنترنت

في هذا الدليل، تعلمت أمورًا في التريية، والتدريس، والتعلم، يُمكن تطبيق ما تعلمت من مبادئ على ما تنفذه/بينه من تدريبات عبر الإنترنت. عندما تُدرّب/بين في غرفة صفيّة، يُمكنك استخدام الطاولات، والكراسي، والسبورة الورقيّة. في المقابل، عندما تقدّم تدريبيًا عبر الإنترنت، يُمكنك استخدام أدوات الاجتماعات عبر الإنترنت، والغرف الجانيّة، والسبورة الرقمية؛ فما التكنولوجيا إلا أداة لتعلم أفضل، فلا داعي للخوف منها.

يُقدّم هذا الفصل بعض الأفكار التي يُمكنك النظر فيها عند التخطيط لتدريب عبر الإنترنت، يُورد الفصل أمثلة لبعض أدوات رقمية، لكن نظرًا لسرعة تغيير الأدوات المتاحة عبر الإنترنت، لن تجد أسماء حرفيّة لهذه الأدوات في هذا الفصل، في المقابل، يُمكنك البحث عن هذه الأدوات على الإنترنت باستخدام كلمات مفتاحيّة (مثل اختبارات رقمية). تذكر/ي أيضًا استخدام قوائم التّحقّق (لمراحل ما قبل التّدريب، وخلالها، وبعد اختتامه) الواردة في الفصل السابق.

عند التّفكير بألية مشاركة المواد والمهام مع المتعلمين/ات، ستجد/بين العديد من المنصّات المتاحة عبر الإنترنت التي يُمكن الاختيار من بينها، مثل منصّات التواصل الاجتماعي، والمواقع الأخرى، وتطبيقات المراسلة الفورية، وأدوات الاجتماعات المتاحة عبر الإنترنت، عدا عن أنظمة إدارة التعلم. يُمكنك طرح الأسئلة التّالية على نفسك عند اختيار المنصّة:

- هل المنصّة متاحة بالمجان للمتعلّمين/ات؟
- هل يُمكن استخدامها بواسطة الهواتف المحمولة وأجهزة الحاسوب؟
- هل المنصّة سهلة الاستخدام؟
- هل المنصّة مألوفة بالنسبة للمتعلّمين/ات؟

وقبل التّدريب، اطرح/ي على نفسك الأسئلة التّالية:

- هل جهزت جميع المواد الرقمية التي سأحتاجها في جلستي التدرّيبية؟ تذكر/ي أهمية تنوع المواد التدرّيبية من فيديو، ورسوم متحركة، وصور، ورسوم بيانية، وألعاب، ومسابقات، وعروض تقديميّة، وتسجيلات صوتيّة.
- هل لدي الثقة والثمّك من استخدام كافّة الأدوات التي سأستخدمها عبر الإنترنت؟
- هل تحققت من تمكّن كافّة المتعلمين/ات ضمن التّدريب من استخدام هذه الأدوات؟
- هل تفحصت وتأكدت أنّ كافّة الروابط التي سأستخدمها تعمل؟ عند مشاركة الروابط، تحقق/ي من إعدادات الخصوصية أو خيارات المشاركة. يُمكنك عادةً اختيار ما إذا كان بإمكان المتعلمين/ات استعراض المواد، أو التعليق عليها، أو تحريرها. عندما تبدأ في اختبار الروابط، تذكر/ي تسجيل الخروج أولاً أو استخدام متصفح آخر، أو اطلب/ي من شخص آخر اختبار الروابط بالنيابة عنك.
- هل تحققت أنه يُمكنني مشاركة الصوت في مقاطع الفيديو؟ عند بدء مشاركة الشاشة في أداة اجتماع عبر الإنترنت، ستجد عادةً ميزة "مشاركة صوت الكمبيوتر".

إذا كنت تستخدم أدوات الاجتماع عبر الإنترنت، فيمكنك عقد اجتماع مسبق قبل جلسة التّدريب، حيث يُمكن للمتعلمين/ات الانضمام لاختبار الميكروفون والكاميرا والمحادثة وما إلى ذلك. في الاجتماع السابق، يُمكنك أيضًا تقديم المساعدة بشأن الأدوات التي ستستخدمها/يها في التّدريب. تذكر/ي أن تُطلع/ي المتعلمين/ات بخصوص الأمور التّالية في بداية تدرّيبك:

- كيف ومتى يستخدمون كاميراتهم والميكروفون الخاص بهم/ن؛ ومتى ينبغي لهم/ن إبقاء الكاميرا والميكروفون في وضع التّشغيل ومتى ينبغي تعطيلهما؛
- كيفية استخدام نافذة الدردشة؛
- وقت طرح الأسئلة؛
- إن أمكن، النظر في إمكانية وجود شخص آخر لمساعدة المتعلمين/ات في المسائل التقنية أثناء التدريب.

هكذا تصبح/ين أقدر على التركيز على التدريب.

عند التدريب عبر الإنترنت، انتبه/ي بشكلٍ خاص لبنية وتشكيل المجموعة والتفاعل بين المتعلمين/ات. تأكد/ي من تعرّف المتعلمين/ات على بعضهم البعض وأن لديهم/ن العديد من الإمكانيات للنقاش فيما بينهم ضمن مجموعات صغيرة. عند استخدام أدوات الاجتماع عبر الإنترنت، يمكنك تقسيم المتعلمين/ات في غرف جانبية. إن الحجم الأمثل للمجموعة هو شخصان إلى أربعة أشخاص في كل غرفة، ما يمنح الجميع وقتًا كافيًا للتعبير عن أنفسهم/ن والتعبير عن آرائهم/ن. قبل استخدام الغرف، شارك/ي جميع المعلومات مع كافة المتعلمين/ات في الغرفة الرئيسية. تذكر/ي أن تُحدّد/ي مدة عمل المجموعات في الغرف الجانبية.

لتنشيط وإشراك المتعلمين/ات أثناء التدريب عبر الإنترنت، يمكنك استخدام أنواع مختلفة من الأدوات الرقمية. مثل: الاختبارات الرقمية، وسحابة الكلمات، والبطاقات الرقمية، والصّور. تذكر/ي أن تثبت/ي أن كافة المتعلمين/ات ضمن التّدريب يمكنهم/ن استخدام هذه الأدوات. في الغرف الجانبية، يمكن للمتعلمين/ات إجراء محادثات أو التعاون باستخدام خاصية مشاركة الوثائق أو إنشاء محتوى على الألواح التفاعلية، أو العمل على إنجاز مهام أصغر. إن استخدامك أدوات ومهام متنوعة سيسهل عليك الحفاظ على اهتمام المتعلمين/ات بالتّدريب. يُمكنك توظيف مهام تحتاج لشخصين لإنجازها، ومهام أخرى تحتاج فرقًا صغيرة، ونوع ثالث من المهام التي تحتاج لفرق كبيرة.

نظرًا لأن التدريب عبر الإنترنت مكثف، تذكر/ي توفير استراحات كافية خلال التّدريب، إذ ستحتاج/ين لهذه الاستراحات بصفتك مدرّبًا/ة كما سيحتاجها المتعلمون/ات أيضًا. ختامًا، يُمكن للتدريب عبر الإنترنت أن يكون ممتعًا ومجديًا للغاية؛ لذا لا تدع/ي الابتسامة والثقة تفارقانك!

6. التدريب في مجال التربية الإعلامية

يُقدّم هذا الدليل نصائح وإرشادات مفيدة لأيّ تدريب بغض النظر عن موضوعه أو مبحثه. جدير بالذكر أنّ المشروع الذي أُصدر عنه هذا الدليل يسعى لتعزيز تعليم التربية الإعلامية المُعرّفة فيما يلي. ولما تُمثله التربية الإعلامية من مهارة أساسية على المستوى الشخصي والمجتمعي، فإنه من غير المنصف مُعاملتها على أنّها مبحث أو موضوع منفصل، بل يُمكن مواءمة التفكير النقدي المستخدم في مقارنة الإعلام (لا سيّما الاجتماعي) لمقاربة أيّ تدريب تعليمي آخر.

ما المقصود بـ"التربية الإعلامية"؟

التربية الإعلامية هي مصطلحٌ شاملٌ يضمُّ في طياته طيفاً من المهارات. يضمُّ أيضاً قدراتٍ تقنية، ومعرفة، واجتماعية، ومدنية، وإبداعية قادرة على تمكين الأفراد من الوصول إلى الإعلام وتكوين فهمٍ نقديٍّ لمحتواه والتفاعل مع هذا المحتوى. تشمل التربية الإعلامية، فيما تشمل، استخدام تكنولوجيا الإعلام ومنصّاته، فضلاً عن القدرة على التحليل النقدي للمضامين الإعلامية، ومراجعة آثار الإعلام ووقعه في حياتنا اليومية.

بعبارة أكثر تحديداً، يُمكن لمهارات التربية الإعلامية الأساسية أن تعني كيفية استخدام تطبيقات الصّيرفة الرقمية، وتصفح آداب وسائل التواصل الاجتماعي، أو إدراك مناهج التأثير المستخدمة في الإعلان والتسويق.

تضمّ التربية الإعلامية جُملةً من مهارات التفكير النقدي، مثل التمييز بين الصحافة وأنواع الإعلام الأخرى، أو ضمن سياق الصحافة، وفهم الفارق بين الخبر والرأي. إن هذه المهارات تُساعد في تقييم الأدلة المقدّمة في الإعلام، بالإضافة لمقدرة تمييز مواطن وتجليات الانحياز، سواء في الإعلام أو في صفوف الجماهير المتلقية، فيما تكمن خلف هذه المهارات الغايات الأعم للتربية الإعلامية، ألا وهي فهم المهم وتقدير قيمة المعلومات الموثوقة والحرّة في المجتمع.

يتجاوز مفهوم التربية الإعلامية حدود قراءة النصوص المكتوبة لقراءة وفهم النصوص والمضامين البصرية والسمعية والبصرية، كما أن الحاجة للتربية الإعلامية لا تقتصر فقط على تلقّي النصوص الإعلامية وقراءتها، بل أيضاً على إنتاجها ومشاركتها.



لماذا التّربية الإعلامية؟

أولاً، لكون التّربية الإعلامية مهارة تُمكن النّاس من المشاركة في المجتمع، وثانياً لأنها ضرورة لوجود ديمقراطية فاعلة.

نظراً لما يشهده فضاء الإعلام من دفعٍ دائم، وفي ظلّ تكاثر المضامين الإعلامية، إذ مكّنت الرّقمنة أيّ شخصٍ من إنتاج مضامين إعلامية دون جهدٍ أو ثمن، فقد باتت الحاجة لتمييز المضامين الإعلامية وغربلتها وتقييمها أكثر إلحاحاً من أيّ وقتٍ مضى.

تشمل التّربية الإعلامية المقدرة على تحديد مدى موثوقية الأخبار وسائر المضامين الإعلامية وتحديد مختلف أنواع النّصوص والمعلومات، ومن خلال التّربية الإعلامية، يغدو النّاس أكثر وعياً لتمييز الأجندة الكامنة خلف المضامين الإعلامية.

إنّ المعلومات المزيفة والمختلقة متنوعة، وعندما تُمزج الحقائق بالخيال، يُضحي رصدها صعباً، إلا أنّ الشّخص المُلم بالتّربية الإعلامية ومهاراتها يحمي نفسه من المعلومات المزيفة ومن شرك نقلها للآخرين عن غير دراية، لذا، فإنّ الأشخاص المفتقرين لمهارات التّربية الإعلامية الكافية هم أكثر عُرضة للخداع والتّضليل، الأمر الذي قد يُهدّد استقرار وديمقراطية أيّ مجتمع.

تستدعي الديمقراطية وجود مجتمع مدني قوي يريد أفرادَه ولديهم المهارات اللازمة للمشاركة في مجتمعهم. لا يُمكن للنّاس المشاركة في المجتمع إن أعجزهم فهمه، وهنا، للوصول للمعلومات وتقييمها تقيماً نقدياً دورٌ بالغ الأهمية.

أي نوع من التّعليم الإعلامي؟

يضم التّعليم الإعلامي في رحابه طيف من التّدريبات والمضامين، التي يُمكن أن تُركز، على سبيل المثال لا الحصر، على:

- الاستخدام التقني لأدوات الإعلام ومنصّاته.
- الإنتاج التقني للإعلام؛ كيفية معالجة الصّور، والفيديوهات، والأصوات، ومختلف أنواع النّصوص.
- كيفية تأثر المتلقي (المُحاجة، واللّقطات، والأصوات.. إلخ).
- تفسير المضامين الإعلامية بواسطة التّفكير النقدي.

ضمن تدريب التّربية الإعلامية النقديّة، يُصبّ التّركيز على المهارات المُمكنة للأفراد من تقييم المضامين الإعلامية تقيماً نقدياً وتفسير أشكال عرض الوسائل الإعلامية وتمثيلها للمضامين، إذ يُمكن تضمين هذا الشّق من التّربية الإعلامية وبسهولة في أيّ تدريبٍ في أيّ موضوع.

فيما يلي أسئلة جوهرية يُمكن تضمينها لتدريبك عند التّطرّق أو الحديث عن المواد الإعلامية:

قراءة المضامين / المحتويات الإعلامية:

- من أنتج المحتوى/ المضمون ولماذا؟
- كيف يتم جذب انتباهك والمحافظة على اهتمامك بالمضمون؟
- ما وجهات النّظر والقيم التي يقدّمها المحتوى؟
- كيف يُمكن أن يفسّر أفرادٌ مختلفون هذا المحتوى؟
- ما هي الأمور المُقصاة من المحتوى؟ ولماذا؟

إنتاج المضامين / المحتويات الإعلامية:

- ما الذي تريد/بين تحقيقه من خلال رسالة محتواك؟
- ما نوع الصورة التي تبنيها/ تبنيها عن نفسك وعن الموضوع الذي تتطرق إليه؟
- لمن ستصل رسالتك؟
- ما الذي تُخرجه من محتواك ولماذا؟
- ما هي الطرق التي قد يستجيب بها الناس لمحتواك.

قراءات أخرى

يستند هذا المنشور إلى مصادر مطبوعة ورقمية متنوعة ومستوحاة منها.

فيما يلي قائمة بها - قد تجدها مفيدة لمزيد من القراءة:

