

دورات تدريبية أم تجارب تعليمية إنسانية؟

نهاية زمن التدريب التقليدي وبداية زمن التدريب التشاركي

أبرار بحري





مدة القراءة: 10 دقيقة

هل فكرت يوماً بأن كل برنامج تدريبي هو تجربة تعليمية كاملة، وإما أن تكون هذه التجربة مثيرة أو تكون على النقيض تماماً؟. لهذا ظهر مصطلح تصميم تجارب التعلم، والذي يذكر معه دائماً بالتوازي مصطلح التصميم التعليمي. سنعرف في هذه المقالة ما هو التصميم التعليمي وما هي تجارب التعلم المختلفة التي نستطيع من خلالها تعظيم أثر البرامج التدريبية، كما سنوضح منهجيتنا المتكاملة للتصميم التعليمي والتي تضع المتدرب نصب عينها وتحفز عملية التعلم وتعظيم الأثر.

ما هو التصميم التعليمي؟

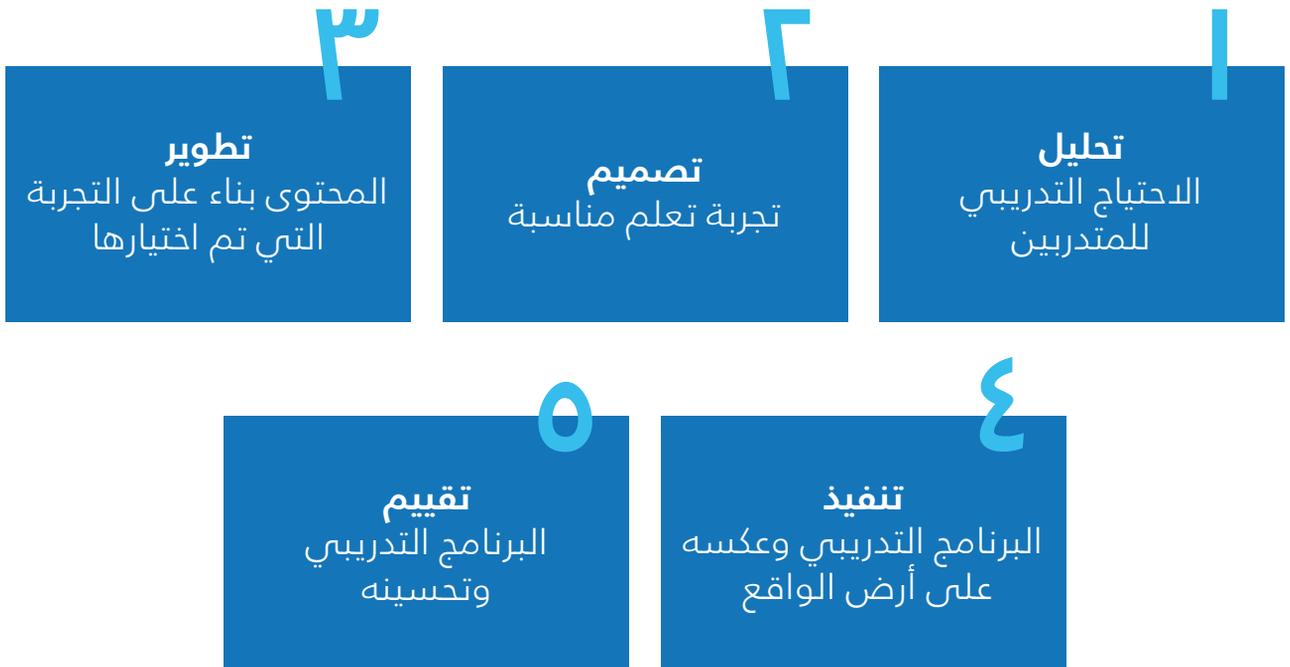


التصميم التعليمي هو "بناء تجارب ومواد تعليمية تؤدي إلى اكتساب وتطبيق المعرفة والمهارة". كانت بداية التصميم التعليمي في الحرب العالمية الثانية حيث كان من المهم تدريب أعداد كبيرة من المجندين على مهام معقدة وفي وقت ضيق، فقرر الرؤساء تقسيم المهام المعقدة إلى مهام بسيطة ولكل مهمة هدف تعليمي واضح، وبذلك استطاعوا أن يحققوا نتائج مميزة في وقت قياسي، ومن هنا كانت

الانطلاقة. بدأت بعد ذلك البحوث والدراسات في العلوم السلوكية المعرفية وتدرّج دخول التصميم التعليمي بداية من التدريب العسكري ثم إلى الأعمال وأخيراً إلى الفصول الدراسية طوال القرن الماضي.

يركز التصميم التعليمي على تصميم وتطوير وتقديم تجارب تعلم تُمكن المتدربين من اكتساب المعارف والمهارات بل والسلوكيات في حال اختيار النظرية التعليمية المناسبة مع المخرجات التعليمية المحددة للبرنامج التدريبي. يختلف كل برنامج تدريبي عن الآخر سواءً كان ذلك على مستوى المخرجات التعليمية أو الفئة المستهدفة أو أهداف التعلم المرجوة، وهنا يبرز دور المصمم التعليمي المتميز الذي يتمكن من اختيار النظريات التعليمية الأنسب للبرنامج ويستطيع بناء وتصميم تجربة تعلم تُنقل فيها المعرفة بسهولة وتُبنى فيها المهارة بسلاسة.

للتصميم التعليمي منهجيات متعددة ومتنوعة، جميعها تشترك في المراحل الأساسية لعملية التصميم التعليمي وهي:



ما هي تجارب التعلم؟



قبل الحديث عن تجارب التعلم دعونا نوضح تعريفنا عن التجارب بشكل عام. يمكن القول بأن التجربة " هي أي موقف تواجهه يستغرق قدراً معيناً من الوقت ويترك نوعاً من الانطباع " ، وتجارب التعلم ببساطة هي أي تجربة يحدث فيها تعلم، قد تكون داخل جدران الفصل الدراسي أو من خلال شاشات الأجهزة أو حتى على الطريق. قد تنفذ تجارب التعلم على أرض الواقع أو في بيئة افتراضية أو مزيج بينهما، كما قد تصمم التجربة التعليمية بكل دقة وتفصيل وقد تكون عفوية تماماً معتمدة على مخرجات نهائية أو ما بين هذا وذاك. في نهاية الأمر، المصمم التعليمي المحترف هو من يستطيع الجمع بين الاختيارات الصحيحة والأنسب لبرنامج التدريري ومتدريه، وهذه القدرة والحرية تمنحه الإبداع ليصمم أفضل وأنسب التجارب التعليمية النوعية.

لتجارب التعلم فوائد مختلفة تنعكس إيجاباً على نتائج المتدربين ومن أبرز هذه الفوائد:

٣- ربط المحتوى بالحياة الواقعية

تجارب التعلم قائمة على بناء تجربة من واقع حياة المتدرب بنسبة عالية، وهو ما يجعل المتدرب يشعر بالارتباط بالمحتوى وكأنه يحكي عنه.

٢- تعزيز الاستفادة

البرامج التدريبية المصممة كتجارب تعلم تحقق فائدة مضاعفة عن البرامج التدريبية التقليدية.

١- تعزيز عملية التعلم

محتوى نظري مكتوب لا يعني بالضرورة عملية تعلم متكاملة وقد تكون محدودة على حفظ المعلومة دون فهمها وممارستها، وهذا ما تعالجه تجارب التعلم المختلفة.

٥- دمج المتدربين بأنماط تعلمهم المختلفة

واحدة من أهم أسس تجارب التعلم هي دمج أنماط التعلم المختلفة في البرنامج التدريبي من خلال تطبيقات تسمح لكل نمط تعليمي من ممارسة ما يحبه ويساعده على الفهم واكتساب المعلومة بأفضل طريقة ممكنة.

٤- سرعة تحديد فجوات التعلم

تجارب التعلم تسمح للميسر تحديد فجوات التعلم لدى متدريه بسهولة وسلاسة بحيث تمكنه من تسليط الضوء عليها بمهارة ومحاولة تقليصها من خلال التجارب.

تجارب التعلم **قد تكون جماعية**، بمعنى أنه يتم دمج المتدربين سوية ليتفاعلوا مع المحتوى المقدم من ميسر البرنامج التدريبي، وعادة ما يكون المحتوى مقدماً على صيغة ورشة عمل أو نقاشات أو ندوات جماعية وغيرها. العامل المشترك بينهم هو دمج جميع المتدربين سوية على شكل مجموعات ويكون التعلم تبادلي. كما قد تكون تجارب التعلم **فردية**، حيث يتم التركيز على مشاركة المحتوى مع كل متدرب على حده سواء كان ذلك على شكل مقالات للقراءة أو فيديوهات للمشاهدة وغير ذلك. وقد تكون تجارب التعلم **مدمجة**، حيث يتم تصميم تجربة تعلم تدمج النوعين السابقين وقد تكون وجهاً لوجه أو في بيئة افتراضية أو ما بين الإثنين. لا يمكن اختيار نوعاً أكثر أهمية أو فائدة من الآخر، ولكن علينا اختيار النموذج الأمثل لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.

علينا أن ندرك أن هذه التجارب بمختلف أنواعها تركز بشكل أساسي على المتدرب ودائماً ما يأتي هو أولاً، لا نستطيع تصميم تجربة تعلم متكاملة تحقق النتائج المطلوبة إن لم يكن المتدرب هو أساس هذه العملية وجزء رئيسي في تحسينها. في الجدول أدناه حصرنا تجارب التعلم الرئيسية وطريقة التيسير لكل منها وتطبيقات عملية عليها:

أمثلة	طريقة التيسير	تجربة التعلم
مقالات- بودكاست- فيديوهات-لقاءات مباشرة- تأملات	بإشراف مدرب - تعلم إلكتروني عبر منصة الالكترونية -مدمج ما بين جلسات حضورية وجلسات عن بعد	 الحضور والفهم
الإستبيانات-تقييم ذاتي- دراسات حالة	بإشراف مدرب - مدمج ما بين جلسات حضورية وجلسات عن بعد	 البحث والاكتشاف
تأدية المهام - الاختبارات القصيرة -المحاكاة-التمثيل	بإشراف مدرب - تعلم إلكتروني عبر منصة الالكترونية -مدمج ما بين جلسات حضورية وجلسات عن بعد	 التجربة والممارسة
نقاشات - لقاءات حية	بإشراف مدرب- تعلم إلكتروني عبر منصة الالكترونية -مدمج ما بين جلسات حضورية وجلسات عن بعد	 المناقشة والمناظرة
تقديم عرض من المدرب	بإشراف مدرب- تعلم إلكتروني عبر منصة الالكترونية -مدمج ما بين جلسات حضورية وجلسات عن بعد	 التعبير التفصيلي

وباختلاف تجارب التعلم المذكورة، جميعها تجمع بين ٤ مكونات رئيسة إن نقص أحدها لن تخرج تجربة التعلم بشكلها الأمثل وهي:

• أن يرى المتدرب الميسر أو يشاهد محتوى يعرض له الفكرة الأساسية من التجربة سواء كان من خلال فيديو أو نص مقروء أو ميسر.

تذكر: من المهم في تجارب التعلم أن يتعاطف المحتوى مع المتدرب وأن يكون بناءه بشكل منطقي متسلسل ويقدم أفكار وأطر جديدة.

• أن يجرب المتدرب ما يعرض عليه بطريقة تطبيقية عملية تضمن له أن يعيش التجربة ويتمكن من المهارة في أرض الواقع.

تذكر: أن التجارب التعليمية لا تركز على المهام فقط بدون التجربة لأن ذلك يضعف التجربة التعليمية بشكل كبير، وقد يكون البرنامج التدريبي موثوق ومترايط وذا محتوى قوي ولكن تنقصه المتعة والمعنى العميق الذي يصل إلى عمق المتدرب مما يجعلها تجربة تعليمية مختلفة وذات أثر.

• أن يشارك ويتفاعل المتدرب في نقاشات وحوارات تثري العملية التعليمية ويكون هناك تبادل خبرات.

تذكر: لا تركز تجارب التعلم على المكافآت الخارجية والمادية للمتدرب، عوضاً عن ذلك هي تحفز دوافع داخلية لديه تزيد من دافعيته للتعلم وتجعله يعيش تجربة تعلم مستمرة وغير محددة بوقت البرنامج التدريبي بحيث يتمكن المتدرب من التعلم وإن انتهى البرنامج.

• أن يتأمل المتدرب المحتوى بعد كل جزئية رئيسية مما يمكنه من الربط بينها وبين تجربته الذاتية واستشعارها.

تذكر: أن البعض من مطوري البرامج التدريبية قد لا يعتبرون التأمل مهماً لصرف الوقت عليه، ولكن إغراق المتدرب بالمعلومات بدون إعطاءه الفرصة لامتناعها لن تمكنه من أن يصل للأثر المطلوب من البرنامج.

• أن **يكرر ويعيد** ما تعرض له المتدرب بأساليب مختلفة خلال تجربة التعلم مما تضمن وصول المعلومة لمختلف المتدربين بفروقاتهم الفردية.

تذكر: التجارب التعليمية تركز على النوعية وليس الكمية، أن يتمكن المتدرب من إتقان ٣ مفاهيم رئيسية من البرنامج التدريبي أفضل من تعريضه لعشرة مفاهيم لا يتقن منها إلا واحداً أو اثنتين.

دراسة حالة: بناء مهارات صناعة وقياس الأثر لدى بنك التنمية الاجتماعية

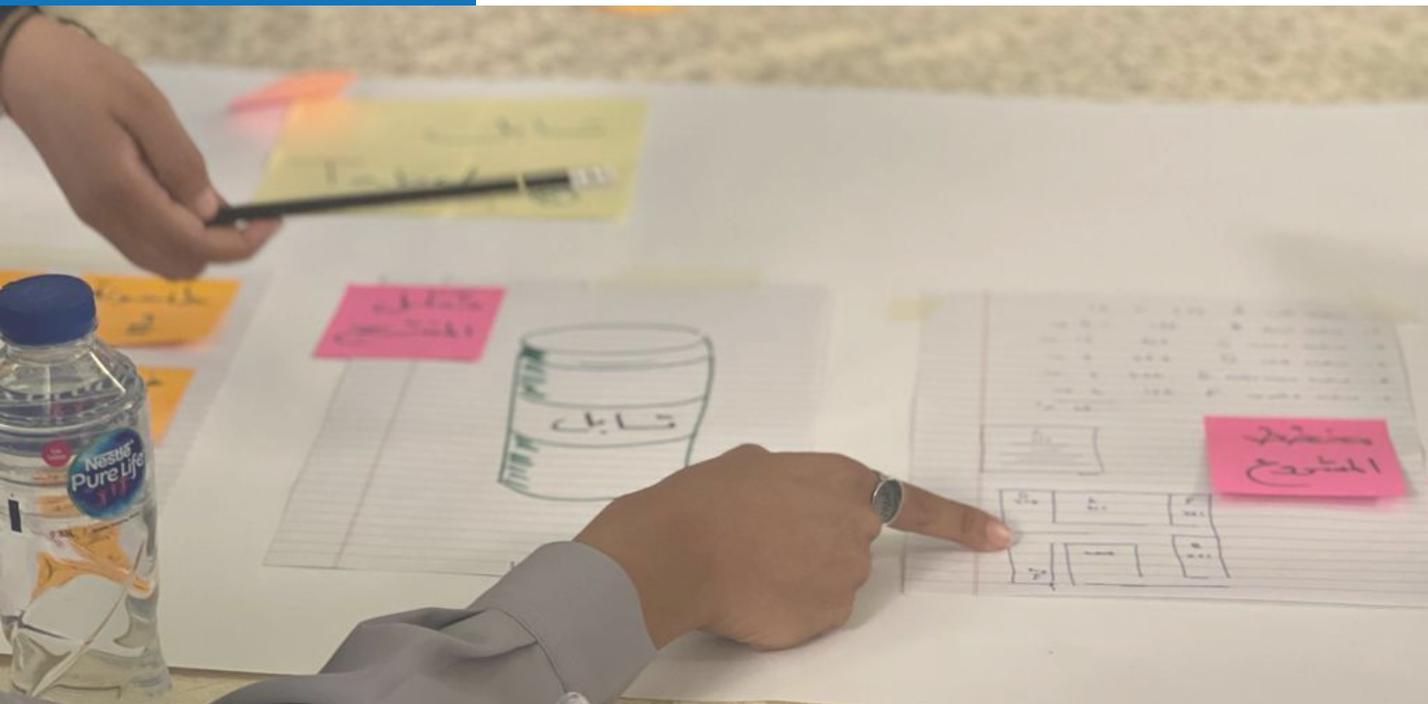


تم تطوير برنامج تدريبي لأكثر من ٣٠٠ متدرب ومتدربة لبرنامج بناء مهارات صناعة وقياس الأثر لدى بنك التنمية الاجتماعية وشركاؤه، واستندنا عند تطوير البرنامج على إطار رحلة الأثر وتم اعتماد تجربة التعلم التي تدمج ما بين الفهم والتجربة والمناقشة.

تم بناء وتقسيم المحتوى لثلاث وحدات رئيسية تضمن تحقيق مخرجات واضحة واحتوت كل وحدة على التالي:

- محتوى معرفي مقسم على ٣ أيام في وحدات تعليمية منفصلة.
- تجارب تعليمية لكل مخرج فرعي من المخرجات المحددة التي تمكن المتدرب من تجربة وتطبيق المحتوى المعرفي على أرض الواقع بطريقة تسلسلية مترابطة بين المخرجات كاملة.

- لعب أدوار مختلفة خلال البرنامج التدريبي بطريقة المحاكاة، حيث توفر للمتدرب فرصة للعب أدوار مختلفة تضمن تفاعله ومشاركته في نقاشات مختلفة تثري وتثبت المعرفة.
 - ألعاب تفاعلية بنهاية كل وحدة تدريبية تهدف لمراجعة المعرفة المقدمة والتأكد من الفهم وتحديد الفجوات المعرفية لتلافيها في اليوم التالي.
- وفي اليوم الأخير تم تصميم تجربة محاكاة طلب فيها من المتدربين تسليم مخرج متكامل مطابق لما يُطلب منهم على أرض الواقع وتسليمه للجنة افتراضية (يقوم بدورهم في المحاكاة خبراء في مجال المهمة المطلوبة) بحيث يقوموا بتقييم المتدربين بناء على معايير محددة، وبهذا التمرين الختامي تم تكرار وتأكيد المعرفة في نهاية البرنامج التدريبي وتجريبها على أرض الواقع مما جعل كل ما قدم لهم يخرج من حيز الحفظ لحيز الفهم والممارسة.





كيف نصمم تجارب تعليمية ذات أثر؟

بناء على خبرتنا الطويلة في صناعة الأثر وتطوير العديد من البرامج التدريبية والتجارب التعليمية لبعض أهم الجهات في القطاعات التنموية، طورنا منهجيتنا في التصميم التعليمي والتي تركز على تعظيم الأثر المعرفي والمهاري لدى المتدرب من خلال تصميم تجربة تعلم تفاعلية وعميقة، أسميناها (رحلة الأثر). تركز منهجيتنا في (رحلة الأثر) على ثلاث نظريات علمية في التعلم هي: نظرية جانبيه للتعلم والنظرية المعرفية الاجتماعية ونظرية تعلم البالغين، سنسلط الضوء بشكل مختصر على كل نظرية في السطور التالية.

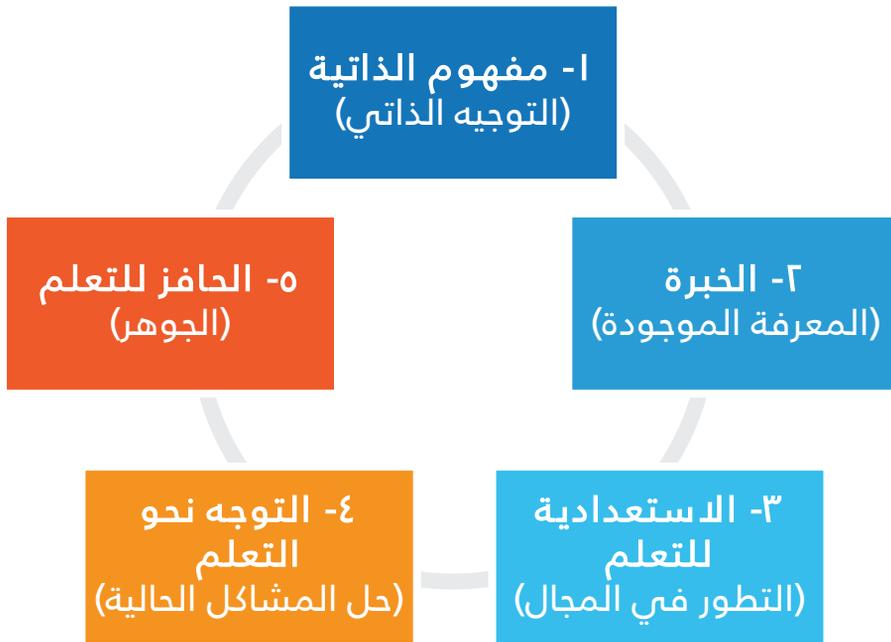
نظرية جانبيه للتعلم لها تسعة مستويات للتعلم تركز بشكل أساسي على المتعلم، تبدأ من جذب انتباه المتدرب وتنتهي بتعزيز التذكر ومشاركة المعلومات مروراً بخطوات تعزز المرونة في تجربة التعلم بناء على احتياج المتدرب. يركز إطار رحلة الأثر على نظرية جانبيه عند تطوير المحتوى حيث نمر على المستويات التسعة.



النظرية المعرفية الاجتماعية وترتكز هذه النظرية على كيفية استخدام العقل البشري بالشكل الأمثل أثناء عملية التعلم، بحيث يعمل العقل على ثلاث عناصر رئيسية وهي العوامل المعرفية والعوامل البيئية والعوامل السلوكية. يقصد بالعوامل المعرفية المحتوى المقدم والتوقعات التي يحملها المتدرب عن البرنامج وسلوكه وانطباعاته. العوامل البيئية هي العوامل المجتمعية التي تؤثر على المحتوى وتأثيرها على الغير وأخيراً العوامل السلوكية وهي المهارات والممارسة والكفاءة الذاتية. عند تصميم التجربة التعليمية نعمل على أخذ مختلف العوامل بعين الاعتبار لنحقق تجربة متكاملة تضمن فهم عميق وطويل المدى لدى المتدرب، وتساعد على الممارسة التطبيقية الصحيحة وقدرة أعلى على تفكيك المعلومات وعكسها على واقع الحياة.



نظرية تعلم البالغين و تستند على فكرة أن البالغين يتعلمون بشكل مختلف عن الفئات العمرية الأصغر منهم فهم أكثر انتقاداً وتحليلاً، ونتيجة لذلك تعتمد النظرية بشكل رئيسي على أهمية المشاركة النشطة والخبرة العملية في عملية التعلم والبدء من حيث وصل مستوى المتدربين، وعلى هذا الأساس يتم البدء بتصميم تجربة التعلم والتركيز على التطبيقات العملية المناسبة لمستوى المتدرب.



بناء على هذه النظريات تتكون منهجيتنا في التصميم التعليمي (رحلة الأثر) من ثماني خطوات تهدف إلى تصميم تجارب تعليمية **إنسانية ذات أثر عميق وممتد:**

الخطوة الأولى: التأطير

وهنا يعمل المصمم التعليمي يداً بيد مع العميل لمناقشة ما يود أن يدرّب الفئة المستهدفة عليه وما الهدف من البرنامج، وما الفجوة التعليمية التي يعمل على تقليصها وتفصيل أخرى تهدف لتأطير التوجه التدريبي.



٢

الخطوة الثانية: تحليل الاحتياج

بعد أن يتم تحديد إطار واضح للبرنامج التدريبي، يركز المصمم التعليمي على تحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة وفهم الفجوة المعرفية والمهارية المراد تقليصها لدى المتدربين.

٣

الخطوة الثالثة: تصميم الرحلة التعليمية

هنا يتم التصميم التفصيلي والدقيق الذي يعكس التجربة المعرفية الإنسانية التي سيمر بها المتدرب والتي ستشمل جميع أنواع التعلم المختلفة والتجارب التطبيقية التفاعلية وغير ذلك.

٤

الخطوة الرابعة: كتابة المحتوى

بعد تصميم الرحلة يتم بناء المحتوى المعرفي من قبل خبير المحتوى المتخصص في الموضوع التدريبي استناداً على الرحلة التعليمية المصممة.

٥

الخطوة الخامسة: منهجية القياس

يحدد فريق القياس المختص أفضل طريقة لقياس المعرفة والمهارة لدى المستفيد من البرنامج التدريبي بالاتفاق والمناقشة مع المصمم التعليمي ويتم اعتمادها وتطوير أدوات القياس بناء عليها.

٦

الخطوة السادسة: التطوير والتصميم

في هذه الخطوة يتم تطوير دليل المدرب والمتدرب ونماذج التمارين والعروض التقديمية وغيرها من الأدوات والتأكد من استخدام أفضل الأدوات التعليمية التي تناسب المتدرب.



الخطوة السابعة: تجربة النموذج الأولي

عند الوصول للخطوة السابعة فسيكون بين يدي العميل نموذج أولي متكامل للبرنامج التدريبي جاهز للتجربة الأولية مع مجموعة محددة من المستفيدين ليتم التحسين والتعديل والتطوير قبل تنفيذه على نطاق واسع لكامل الفئة المستهدفة.



الخطوة الثامنة: قياس الأثر

وصلت رحلة الأثر لنهايتها وهنا نبدأ بتحليل جميع ما تم جمعه من بيانات للقياس اعتماداً على منهجية القياس، وتحليلها وإضافة جوانب تحسين والتطوير وتحديد نقاط القوة ومستويات التحسن لدى المتدربين وإصدار تقرير بناء على ذلك.

تجمع **رحلة الأثر** كل عناصر التدريب الحديث وتتعامل معها بشكل مرّن يساهم في تصميم أفضل تجربة تعليمية ممكنة، تشمل **عناصر التدريب** الحديث العوامل التالية:

٣- التخصيص:

تخصيص التدريب الحديث لتلبية الاحتياجات الفردية وأساليب التعلم للمتدربين.

٢- المرونة:

التدريب الحديث أكثر مرونة من التدريب التقليدي، مما يسمح للمتدربين بالتعلم بالسرعة التي تناسبهم ووفقاً لجدولهم الخاص ومن أي مكان يتواجدون فيه.

١- الأسلوب:

يمكن أن يتخذ التدريب الحديث أشكالاً عديدة، بما في ذلك الدورات التدريبية عبر الإنترنت والندوات عبر الإنترنت ودروس الفيديو المسجلة والمباشرة.

٧- التكلفة:

التدريب الحديث أقل تكلفة وعائده أكبر على المنظمة والموظف من التدريب التقليدي

٥- التغذية الراجعة:

يتضمن التدريب الحديث ملاحظات فورية وتقييم للمعرفة، مما يسمح للمتدربين بتتبع تقدمهم وتحديد مجالات التحسين ويضمن تحقق النتائج وتعظيم أثر البرنامج التدريبي.

٤- التفاعل:

يتضمن التدريب الحديث عناصر تفاعلية مثل الاختبارات القصيرة والمحاكاة والألعاب، والتي يمكن أن تجعل تجربة التعلم أكثر جاذبية وفعالية عكس التدريب التقليدي.

وختاماً، فإن تجارب التعلم هي تجارب إنسانية موجهة ومصممة لتحقيق مخرجات واضحة، من مسؤولية كل مصمم برنامج تعليمي أن يختار تجربة تعلم متسقة مع المخرجات التدريبية، وبذلك يتم تحقيق وتعظيم الأثر من البرامج التدريبية. نؤمن أن التصميم التعليمي الفعّال يحدث فرقاً جديراً في معدلات الحضور والإكمال ومعدلات رضا المتدرب ومعدلات اكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات، والتي يمتد أثرها على حياة المتدرب الشخصية والمهنية وبالتالي على المجتمع ككل.



قرارات

مُحرِّكُ تعظيم الأثر