

**بناء برنامج تدريبي في إعداد المحاضرة لطلبة قسم الدراسات
الإسلامية في جامعة اليرموك في ضوء معايير برنامج (TOT)
وأثره في تقدير الذات "مساق الإرشاد الأسري أنموذجاً"**

د. حنان بدور**

د. رائد نصيرات*

تاريخ قبول البحث: ٢٥/٤/٢٠١٩م

تاريخ وصول البحث: ١١/٢/٢٠١٩م

ملخص

هدفت الدراسة إلى وضع تصور حول الأطر التمهيديّة المتعلقة بالبرنامج التدريبي لتدريب المدربين (TOT) واقتراح برنامج لإدارة المحاضرة الجامعية وتنفيذها في ضوءه، ومن ثم تطبيقه على محاضرات مختارة من مساق الإرشاد الأسري في قسم الدراسات الإسلامية/ كلية الشريعة، وبيان أثر البرنامج التدريبي المقترح في تقدير الذات لدى الطلبة.

وخلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها: أن هذا التصور لهذا البرنامج المقترح سيعمل على تطوير محاضرات التعليم الجامعي، وعلى رفع كفايات المعلمين والمتعلمين من خلال الأخذ به وتطبيقه في المحاضرات الجامعية والأنشطة المنهجية واللامنهجية التي تكمل الأهداف التي يسعى لها المنهاج التعليمي في الجانب العملي، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبرنامج التدريبي المقترح في تقدير الذات لدى الطلبة.

وأوصت الدراسة: بضرورة الاهتمام بالمناهج الدراسية عموماً، مع التركيز على المهارات المختلفة عند الطلبة وتطويرها، مع أهمية تطوير أساليب التدريس لتحقيقها، والعمل على إعداد أعضاء الهيئة التدريسية، ورفع كفاياتهم ومهاراتهم التدريسية والتعليمية من خلال هذا التصور للبرنامج التدريبي المقترح. **الكلمات المفتاحية:** تدريب المدربين (TOT)، أساليب التدريس، مناهج التعليم، المهارات التدريسية، العملية التعليمية، تقدير الذات.

**Building a training program in preparing the lecture for
students of the Department of Islamic Studies at Yarmouk
University in the light of the criteria of the program (TOT) and
its impact on self-esteem
"Family Counseling Course as a Model"**

Abstract

The study has aimed at conceptualizing the preliminary frameworks related to the TOT program and proposing a program for administrating and implementing the university lecture in light thereof and then applying it on a selected lecture from the family counseling course in the Islamic Studies Department / Faculty of Sharia, and investigate the effect of the proposed training program on Self-Esteem among students.

* أستاذ مساعد، قسم الدراسات الإسلامية، كلية الشريعة، جامعة اليرموك.

** أستاذ مساعد، قسم الدراسات الإسلامية، كلية الشريعة، جامعة اليرموك.

The study has come to conclusion that: This perception of this proposed program will develop the lectures of university education, and raise the competencies of teachers and learners through introducing and applying it in university lectures and systematic and non-curricular activities that complete the objectives pursued by the curriculum in the practical aspect, and there was effect with statistical significant of the proposed training program on Self-Esteem among students.

The study recommended to paying attention to the curriculum in general, with focus on the different skills of the students and develop them, with the importance of developing teaching methods to achieve them and preparing the faculty members and raising their teaching competencies and skills through this vision of the proposed training program.

المقدمة.

لا يخفى على الجميع الواقع التدريسي في المؤسسات التعليمية وخاصة في العلوم الإنسانية يقتصر على تقديم أنواع المعرفة إلى الطلبة عن طريق أسلوب المحاضرة والتلقين، ثم التأكد من حفظها وفهمها عن طريق الاختبارات التحريرية، مع مراعاة الأهداف الوجدانية والنفسحركية إلا أن جل اهتمام المناهج التعليمية على الجانب المعرفي من مستويات الأهداف أكثر من غيره من الاهتمام، وواقع التعليم في المؤسسات الجامعية يظهر فيه أن كثيراً من الأهداف لا تقيسها الامتحانات العامة وإن كثيراً من القيم والمهارات التي تعد جزءاً أساسياً في نمو شخصية الطالب ولا يمكن تحقيقها إلا بالأنشطة المنهجية واللامنهجية التي تحققها التربية العملية التطبيقية والميدانية ليس لها الحظ الكبير في القياس والتقييم، حيث إن معدل قياس الأداء للطالب لا يتجاوز ١٠% من المعدل العام لكل مساق على حدة و ٩٠% من قياس الطالب داخل الفصل الدراسي يتمثل بالاختبارات التحريرية التي تقيس معرفة الطالب^(١).

وبناء على ذلك، تسعى الجهات المسؤولة في التعليم العالي التخطيط من أجل الارتقاء في التعليم إلا أن الجانب العملي يبقى فيه قصور وبحاجة إلى دراسة واقعية لواقع المؤسسات وبأقل التكاليف المادية؛ لذا كانت الحاجة إلى تصور برنامج تدريبي مصمم لإعداد المحاضرة الجامعية وتنفيذه بأقل الإمكانيات المادية بناء على الاستفادة من عالم التدريب في تدريب المدربين لنقل خبرتهم إلى واقع التعليم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها.

تتلخص مشكلة الدراسة في اقتصار المؤسسات التعليمية المختلفة ولاسيما في المتخصصة في العلوم الإنسانية على نمط تعليمي واحد؛ من أجل تنمية الجانب المعرفي عند المتعلمين، وهو أسلوب تقليدي قديم لا يواكب التطورات المتسارعة في العملية التعليمية؛ لذلك جاءت هذه الدراسة لتعمل على تطوير الجوانب عند المتعلمين من خلال اقتراح تصور لأنموذج تعليمي جديد يحقق أهداف العملية التعليمية في المؤسسات التعليمية، وهذا التصور يعتمد على برنامج (TOT) لفاعليتها في رفع مستوى المعلمين والمتعلمين بشكل إيجابي ومعاصر، بالإضافة إلى قياس أثر البرنامج التدريبي المقترح في تقدير الذات لدى الطلبة.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما الأطر التمهيدية للدراسة؟

٢. كيف يتم إدارة المحاضرة الجامعية في ضوء البرنامج التدريبي؟
٣. كيف يطبق البرنامج في إدارة محاضرات قسم الدراسات الإسلامية/ مسار الأسرية/ كلية الشريعة؟
٤. ما أثر البرنامج التدريبي المقترح في تقدير الذات لدى الطلبة.

أهداف الدراسة.

وتهدف الدراسة إلى الآتي:

١. دراسة الأطر التمهيدية للدراسة.
٢. بيان كيفية إدارة المحاضرة الجامعية في ضوء البرنامج التدريبي.
٣. تطبيق البرنامج في إدارة محاضرات قسم الدراسات الإسلامية/ مسار الأسرية/ كلية الشريعة.
٤. تقصي أثر البرنامج التدريبي المقترح في تقدير الذات لدى الطلبة؟

أهمية الدراسة.

تكمن أهمية الدراسة من خلال الاستفادة العلمية والعملية الآتية:

١. تزود هذه الدراسة المكتبة التربوية دراسة علمية تتصف بالوضوح والشمول والتكامل تربط بين الجانب النظري والجانب العملي في العملية التدريسية.
٢. تسهم في وضع اقتراحات تطبيقية مستفيدة من برنامج تدريب المدربين في إدارة المحاضرة الجامعية. إلى أشخاص وجهات ومؤسسات كفاءة الارتقاء بأنفسهم وتطويرها أولاً، ثم بالمؤسسات التعليمية ثانياً ابتداءً بالمتعلمين، فالمعلمين، فالمرشدين، فمديري المدرسة، فالمشرفين التربويين، وانتهاءً بواجبي المنهاج التربوي؛ من خلال السير نحو منهج تربوي علمي وعملي يراعى فيها اختيار الطرق والأساليب والمهارات بالصورة التي تأخذ بعين الاعتبار طبيعة المعلم والمتعلم، وذلك أثناء إعداد المنهاج التربوي وتنفيذه وتطويره وتقويمه.

الدراسات السابقة.

بعد اطلاع الباحثين على الدراسات السابقة، فإن هذه الدراسة هي الدراسة الوحيدة التي تفردت في وضع تصور لإعداد المحاضرات الجامعية في ضوء برنامج (TOT)، إلا أنه تم إيجاد دراسة متعلقة بإعداد حقائب للمعلمين للتطوير من مهاراتهم التدريسية، وهي الآتية:

- دراسة: التركي، خالد بن إبراهيم، مهارات المعلم الجديد "حقيبة تدريبية"^(٢):

هدفت الدراسة إلى التركيز على تكوين مهارات تدريبية لدى المعلم ضمن إعداد حقيبة للتدريب التدريسي للمعلم لمدة ثلاثة أيام، ويحدود (١٢) ساعة تدريبية، بحيث يتقن فيها المعلم أهم المهارات الأساسية في كفاءة التعليم بعد تدريبهم عليها.

وتلقت الدراسة السابقة مع الحالية في ضرورة الاستفادة من عالم التدريب في تطوير مهارات المعلم وإعداده إعداداً يتماشى مع الحاجة إلى تطور التعليم في المؤسسات التعليمية.

وتختلف عنها بأن الدراسة السابقة جل اهتمامها بالمعلم وإعداده وتدريبه لتطوير مهاراته، أما الدراسة الحالية فهي

تركز على بناء برنامج تعليمي مستفيداً من برنامج تدريب المدربين في إعداد المحاضرة والتخطيط لها من أجل تطوير الأداء التدريسي، سواء من المدرس والطالب في العملية التعليمية لتطوير المهارات المكتسبة عند الجميع.

منهج الدراسة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي في الانتقال من الجزء إلى الكل من خلال؛ تتبع جزئيات موضوع التدريب والمناهج التعليمية لإعداد برنامج تدريبي متكامل يمكن تطبيقه في إدارة المحاضرة الجامعية، بالإضافة إلى المنهج الوصفي من خلال وصف متكامل لبرنامج مقترح على محاضرة في مساق الإرشاد الأسري لطلبة قسم الدراسات الإسلامية، كما استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي لقياس أثر البرنامج التدريبي المقترح في تقدير الذات لدى الطلبة.

حدود الدراسة.

اقتصرت الدراسة على بناء برنامج تدريبي لتطبيقه على محاضرات في مساق الإرشاد الأسري، والذي يدرس في قسم الدراسات الإسلامية / كلية الشريعة/ جامعة اليرموك/إربد/الأردن، واقتصرت عينة الدراسة الميدانية على طلبة هذا المساق، خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩م).

مصطلحات الدراسة.

ومن أبرز مصطلحات الدراسة:

التدريب: "نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبلي؛ في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة التي يقوم في المجتمع"^(٣).

(TOT) Training Of Trainers: أي تدريب المدربين.

تقدير الذات: يُعرف إجرائياً بأنه تقييم قدرة طالب مساق الإرشاد الأسري على الوعي بالذات، وانعكاس ذلك التقييم على اتخاذ القرارات الصحيحة في مختلف المواقف الحياتية، ويقاس بالدرجة التي حصل عليها الطالب على مقياس تقدير الذات الذي أعدته الباحثتين.

المبحث الأول:

الأطر التمهيديّة للدراسة.

المطلب الأول: التعريف بالبرنامج التدريبي للمدربين.

أولاً: التدريب لغة: التدريب مصدر دَرَب، ودرب يدرب تدريباً، فهو مدرّب بكسر الراء، وهو المجرب"^(٤)، والمفعول؛ مدرّب بفتح الراء، ودَرَّب ولده: علمه وحنكه وتقفه، دَرَّبَه على الشيء/ دَرَّبَه في الشيء: عوده إياه ومرنه عليه، وهو تزويد الدارسين بالدراسات العلمية والعملية التي تؤدي إلى رفع المهارة عندهم في أداء واجبات الوظيفة: تدريب رياضي، عسكري ودورة تدريب أو تدريبية: فترة زمنية محددة تخصص فيها دروس عملية لتدريب فئة ما"^(٥).

ثانياً: التدريب اصطلاحاً.

يعرف التدريب بأنه: "النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مزاوله عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها"^(٦).

وعرّف أيضاً بأنه: "نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه ومهاراته وقدراته؛ لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبلي؛ في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة التي يقوم في المجتمع"^(٧).

يظهر أيضاً علاقته بالعملية التعليمية في التعريف الآتي: "مجموعة النشاطات التي تعلم المتدربين وتحفزهم، وتثري قيمهم، وترتفع مستويات تفكيرهم، وتحسين مهاراتهم القيادية والأساليب التي يتبعونها"^(٨).

بناء على ذلك؛ يتبين أنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية؛ وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الشروط المطلوبة لإتقان العلم والعمل وفاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق^(٩).

وفي اللغة الإنجليزية: ويرمز لها بـ (TOT) أي: Training Of Trainers أي: تدريب المدربين.

والفرق بينه وبين التعليم بأن التعليم: "عملية تنمية معرفية لا تحتاج إلى هدف وظيفي محدد ومن خلالها يتم تنمية القدرات الكيفية والتطبيقية بشكل عام؛ ويظهر الفرق من خلال الجدول الآتي^(١٠):"

وجه المقارنة	التعليم - الغالب في واقع المؤسسات التعليمية -	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 لحاجة العمل الفعلية.
المدة	طويلة.	قصيرة.
الأسلوب	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	أسلوب الأداء والمشاركة.
المكاسب	معارف ومعلومات	معلومات ومهارات.

المطلب الثاني: دوافع التدريب وأهميته في العملية التعليمية.

أولاً: دوافع التدريب^(١١).

- الدافع الأساسي للجوء إلى أسلوب التدريب في العملية التعليمية تزويد الطلبة بالمعلومات والمهارات وتعريفهم بالسلوك اللازم وإعدادهم كمدربين جيدين، وكيفية الإعداد الجيد للعملية التدريبية والتدريبية.
- اكتساب الأفراد المعارف المهنية والوظيفية وحقل المعارف والقدرات لإنجاز العمل على أكمل وجه.
- تزويد المشاركين بالمعلومات عن أنواع التدريب والتدريس وكيفية ممارستها.

- إكساب مهارات تحديد الاحتياجات التدريبية والتدريبية.
- تطوير أساليب الأداء لضمان أداء العمل بفاعلية أو تحسين الأداء.
- إكساب المشاركين مهارات اختيار وسائل التدريب والتدريس المتنوعة وكيفية إعدادها.
- رفع أداء المشاركين باستعمال أفضل لوسائل العرض والتقديم.
- تزويد المشاركين بمهارات إعداد مواد تدريبية تدريسية متميزة وإعداد الحقيبة التدريبية والتعليمية الجيدة.

ثانياً: أهمية الاستفادة من التدريب في العملية التعليمية^(١٢).

لأن التدريب يهدف إلى تحسين أداء الفرد وخاصة في المؤسسات التعليمية والمهنية؛ فإن أهميته تكمن في أن فوائد التدريب يمتد ليشمل كل من المؤسسة والموظف والعامل المتدرب ومجموعة العمل سواء في المؤسسات التعليمية أو المهنية؛ من خلال إكساب الفرد المهارات التي تجعله قادراً على أداء الواجبات المتوقعة منه بطريقة مرضية وصحيحة، وتسعى إلى تطوير معلوماتهم وتنمية قدراتهم على الأداء العملي؛ وذلك لأن هناك تطوراً مستمراً في العلوم والمعارف، مما يستلزم إحداث تطوير مستمر في نظم وأساليب التعليم؛ مما يؤدي إلى تسليح المتعلمين وتزويدهم بالمهارات والمعارف الجديدة للتمكن من علومهم لأداء العمل بكفاءة وفاعلية من خلال التدريب؛ ولا يقتصر التدريب على تطوير المهارات بل تمتد لتشمل تحسين سلوكيات الأفراد وتطويرها وإتقان مهارات الاتصال والتواصل والتعامل مع المؤسسات المهنية التي سينتمون لها مستقبلاً ومع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين وغيرهم؛ بمعنى يفيد في ترشيح أنماط العادات السلوكية وتطوير القيم والاتجاهات النفسية للطلبة وتأهيلهم للتعامل مع الآخرين، بحيث تكفل لهم المحافظة على توازنهم النفسي، وتطوير العلاقات البشرية داخل بيئة المؤسسة من تعارف وتعاون داخل إطار جيد من العلاقات السلوكية فيما بينهم^(١٣).

ويبدو للباحثين أن جل اهتمام التدريب في تحسين أداء العمل لزيادة الإنتاج داخل مؤسسة العمل من خلال إكساب المتدرب معلومات ومهارات واتجاهات وقيم تطور من أدائه مما يجعله ذا كفاءة عالية؛ وأن أكثر من يحتاج لهذا التطوير العاملون والمتعلمون في المؤسسات التعليمية؛ حيث إن وفرة المعرفة والمعلومات قد لا تكون الخير الأسمى، إلا إذا كانت دليلاً على تعديل سلوك المتعلم وتقويمه؛ فالقيمة الحقيقية للمعلومات التي يدرسها الطلبة والمهارات التي يكتسبونها تتوقف على مدى استخدامها وإفادتهم منها في المواقف الحياتية المختلفة، سواء أكانت على المستوى الشخصي للطالب أم على مستوى العمل المؤسسي في المستقبل بعد تهيئته لسوق العمل من خلال إكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لما ذكر.

وبذلك، يقتصر اعتقاد أعضاء هيئة التدريس بأن عملهم يقتصر على توصيل المعلومات التي تشتمل عليها المقررات الدراسية إلى عقول الطلبة في وقت المحدد لها، وإجراء الامتحانات لتحديد مدى نجاحهم في حفظها واستظهار هذه المعلومات ومدى أمانتهم في نقلها في اعتبار النجاح في الامتحانات وهو غاية في حد ذاتها؛ حيث إنها وظيفة من أهم وظائف الجامعة، ثم الحكم عليهم بناء على اتخاذ نتائج الطلبة كمقياس لنقل الطلبة من سنة إلى أخرى، أو أساساً لإعطاء الشهادة الجامعية في النهاية، وأساساً في الحكم على عمل عضو هيئة التدريس ومستوى تدريسه، مما أدى ذلك إلى قتل روح الابتكار والاطلاع واستبعاد أي نشاط يؤدي إلى تنمية المهارات عند كل من الطالب وعضو هيئة التدريس^(١٤).

لذا تكمن أهمية برنامج تدريب المدربين في تحسين أداء الجامعة لتحقيق الكفاءة التدريسية وتحقيق الأهداف المنشودة من العملية التعليمية والحكم على فاعلية المخرجات المرجوة من خلال تدريب أعضاء هيئة التدريس والمتعلمين فيها على تطوير العملية التعليمية، وعدم التركيز على أسلوب واحد في العملية التعليمية من خلال نقل المعارف والمعلومات

عن طريق التلقين من طرف عضو هيئة التدريس، والحفظ واستظهار المعلومات عند الامتحان من قبل الطالب، والحكم عليهما وعلى نجاح العملية التعليمية في الجامعة من خلال النجاح في الامتحانات التحريرية التي تقيس الجانب المعرفي فقط، واستبعاد الجانب الوجداني والمهاري في الأداء من خلال التركيز على جانب التطبيقي داخل المحاضرة والأنشطة المدعمة للمحاضرة خارجها، وجعله الحظ الأوفر من كامل وقت المحاضرة؛ لأن يتم الاعتماد على مرحلة التطبيق من أجل قياس أداء كل من الطالب وعضو هيئة التدريس، وبالتالي نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها التي تسعى إلى النمو الشامل للطالب الذي يعد محور العملية التعليمية^(١٥).

وبسبب الاحتياجات التدريبية في تطوير عمل الجامعة، كان لا بد من الاستفادة من الفكرة العملية التي يستند إليها برنامج تدريب المدربين (TOT) في الاستناد إلى الأساليب التدريبية واكتساب المهارات التدريبية في العملية التعليمية، والتخطيط والتنفيذ والتقييم لإدارة المحاضرة التعليمية بشكل خاص.

المطلب الثالث: الأساليب التدريبية المستخدمة في إدارة المحاضرة.

أولاً: المقصود بالأساليب التدريبية^(١٦):

يقصد بالأساليب اصطلاحاً: "عرض ما يراد عرضه من معان وأفكار ومبادئ وأحكام في عبارات وصيغ ذات شروط معينة"^(١٧).

وعرف بأنه: "طريقة الخطاب، وأسلوب الحوار ونهج التعبير بما يتضمن من اختيار الألفاظ، وتركيب العبارات، ونوع الكلمات، من لين وقسوة، ورفع الصوت وخفضه..."^(١٨).

وهي تريبياً: "الإجراء المحدد لنقل المعلومات أو المعارف والمهارات أو الاتجاهات والقيم بهدف تحقيق هدف تربوي مرغوب فيه"^(١٩).

أما الأساليب التدريبية فهي: "الطريقة أو الكيفية التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية"^(٢٠).

ثانياً: أهداف استخدام الأساليب التدريبية في العملية التعليمية.

- تعمل أساليب ومساعدات التدريب على جلب انتباه وزيادة اهتمامهم بموضوع التدريب.
- تزيد من الاستعداد عندما يشاهد الطلبة هذه الأساليب المتنوعة موجودة أمامهم.
- توافر الأساليب التدريبية الخبرات الحسية التي تعطي معنى ومدلولاً للعبارات التي تصدر من المدرب؛ بمعنى أنها تسهل المعاني من خلال تجسيد الأفكار بوسائل ومساعدات تدريب محسوسة؛ فتساعد على تكوين صور مرئية في الأذهان.
- تؤدي إلى زيادة مشاركة الطلبة بصورة نشطة وإيجابية في التدريب.
- تجعل التدريب أكثر أثراً وأقل نسياناً؛ حيث تؤدي إلى ترسيخ ما يتعلمه الطالب بعكس التعلم التقليدي.
- تجعل التعليم أكثر كفاءة فاعلية من التعليم التقليدي.
- تساعد الوسائل التدريبية على تنوع أساليب التدريب الموجه لمواجهة الفروق الفردية بين الطلبة؛ حيث إن الطلبة المتدربين يختلفون في مستوياتهم واستعداداتهم وقدراتهم العقلية، فمنهم من يحقق مستوى عالي من الاستماع للشرح النظري، ومنهم عن طريق الخبرات البصرية مثل الأفلام والشرائح، ومنهم من يحتاج إلى تنوع الأساليب لتكوين مفاهيم صحيحة.

- تسهم في تنمية مهارات المتعلم، وتتوع مصادر المعرفة، وتكوينها واكتساب القيم الوجدانية لديه^(٢١).

ثالثاً: العوامل التي تحدد أسلوب التدريب^(٢٢).

- المتدرب (المتعلم)، يجب مراعاة أعمار وجنس والمستوى أو المرحلة التعليمية، وخبرات المتعلم.
- ظروف التدريب: زمن التدريب، مكان التدريب، التسهيلات والمواد المتاحة، عدد المتدربين.
- موضوع التدريب.
- الميزات النسبية للمدرب (عضو هيئة التدريس).

رابعاً: أقسام أساليب التدريب. وتقسّم إلى ثلاثة أنواع^(٢٣).

النوع الأول: أساليب العرض:

من الأساليب الشائعة في كل الدورات التدريبية والتي يتم من خلالها نقل المعارف والمعلومات للمتدربين بشكل مباشر؛ فهي وسيلة اتصال في اتجاه واحد تركز على دور عضو هيئة التدريس أو المدرب؛ فهو الأساس لنقل المعرفة إلى المتعلم ولا دور له سوى تلقي المعلومات^(٢٤). وهي اقتصادية من حيث المساحة والوقت باعتبار قدرتها على تقديم قدر كبير من المحتوى المعرفي إلى عدد كبير من الحضور في فترة زمنية قصيرة. وعيوب أساليب العرض يتمثل في طبيعة أسلوبها السلبي ومحدودية نجاحها في جذب انتباه المتدربين واستمرار تركيزهم لتحقيق معدل مرضي من التذكر والاسترجاع؛ ومن أمثلتها^(٢٥):

- أسلوب المحاضرة: التي تتضمن عرض معلومات موضوع المحاضرة ولمجموعة كبيرة من المشاركين^(٢٦).
- أسلوب العرض الإيضاحي: أسلوب يتم استخدامه لتقديم طريقة أو مهارة معينة تحت ظروف حقيقية مماثلة للواقع لتزويد المتعلمين بالمعارف والمهارات؛ لكن تتاح فيه الفرصة للمتعلمين لرؤية النتائج المباشرة للمهارة المحددة؛ ويمكن أن يكون حيا باستخدام معينات بصرية؛ كشرائح مصورة- فيديو- فيلم... لتوضيح كيفية القيام بالمهمة المعينة تحت ظروف محددة^(٢٧).

النوع الثاني: أساليب المشاركة^(٢٨).

أساليب التدريب بالمشاركة تؤمن مشاركة المتدربين في عملية التعليم، وتمكنهم من التعبير عن وجهات نظرهم وتشجعهم على الاستفادة من خبراتهم في فعاليات التدريب، بالإضافة إلى أنه بينما تقتصر على أساليب العرض إلا أنها تؤدي إلى اشتراك المتدربين بشكل نشط في عملية التعليم؛ ومن أساليب المناقشة:

- **المناقشات:** أسلوب تدريبي يتم فيه طرح موضوع ما من قبل المدرب، وتتم مناقشته بشكل تشاركي تفاعلي مع المشاركين للوصول إلى استنتاجات ومقترحات تغني الموضوع، وهي نوعين: **الأسئلة المفتوحة:** التي يمكن استخدامها في تشجيع العفوية والتلقائية وتسمح للمتدربين باستخدام لغتهم وتعبيراتهم في الإجابة، **والأسئلة المغلقة:** التي تتطلب إجابات محددة لأسئلة محددة؛ تذكر المتدربين بالنقاط الرئيسة في المناقشة.
- **دراسة الحالة:** هي طريقة علمية تتصف بالعمق والفحص والدقة في التحليل لأي ظاهرة أو مشكلة أو سلوك بحاجة لدراسة سواء أكان في شخص أو أسرة أو مؤسسة مجتمعية، عد فهم الظاهرة فهما متعمقاً بهدف الوصول إلى استنتاجات أو مبادئ تمثل حلولاً تعمم على الظاهر المشابهة وتخدم عمليات التشخيص والعلاج والتوجيه

والإرشاد^(٢٩)، ويمكن دراسة الحالة من خلال عرض موقف، إما أن يكون حقيقياً أو افتراضياً، ويتم اختياره بعناية ليتضح ويرتبط بشكل مباشر بالإطار العام للبرنامج التدريبي لموضوع المحاضرة.

- **لعِب الأدوار:** "طريقة تعليمية تقوم على تمثيل موقف يمثل مشكلة محددة من قبل بعض الطلبة ويتوجيه المعلم، وخلال التمثيل يتقمص الطلبة الممثلون لشخصيات الموقف وأحداثه ويؤدون أدوارهم بفاعلية، في حين يشاهد الطلبة الآخرون ويلاحظون المواقف الممثلة وينقدونها وبعد الانتهاء من التمثيل ينظم المعلم مناقشة موجهة يشارك فيها الطلبة جميعاً"^(٣٠).
 - **العصف الذهني:** هذا الأسلوب يستخدم بكثرة في توليد الأفكار والتشجيع في ابتكار والتشجيع على الابتكار؛ فهو موقف تعليمي تدريبي يستخدم من أجل توليد أكبر عدد من الأفكار لدى المشاركين من أجل مشكلة مفتوحة خلال فترة زمنية يحددها المدرب بحرية بعيداً عن التقييم والنقد^(٣١).
 - **الدراما الاجتماعية:** أحد الأساليب ذات أهمية كبيرة في التدريب في مجال الاتجاهات والسلوك، إلا أنه يحتاج من العمل والإعداد المسبق، بحيث يتم إعداد نص مناسب لتحقيق الهدف والذي يتلاءم مع المستهدفين مع إضافة بعض اللمسات الفنية اللازمة وإجراء عروض تجريبية لإتقان الأداء، وإجراء العرض؛ بحيث يركز المتدربون على الجوانب المطلوبة والمناقشة بعد العرض.
 - **الألعاب والتمارين:** يعد هذا الأسلوب من الأساليب المهمة في غرس القيم والتعلم من خلال اللعب، وهي من أفضل الأساليب التي تجذب انتباه المتعلم وتشوقه للتعلم؛ حيث يوفر جواً للعمل من تلقاء نفسه، كما أنه أداة تعلم واكتشاف؛ بحيث يفهم العديد من المفاهيم والمعلومات والمعارف، بل وتتعدى الأهمية لتشمل مختلف نواحي نمو شخصية المتعلم^(٣٢).
 - **القصة غير الكاملة:** يقوم المدرب بسرد قصة غير مكتملة وجعل المتدربين يتصورون الحل، وهي من الأساليب المحببة في التدريب، فهي ترسخ المفاهيم والأفكار بشكل قوي في أذهان المتدرب وتقوي ملكة الابتكار والخيال لديه؛ إلا أنها تتطلب إعداداً جيداً وإلا صار هناك لبس وعدم فهم المغزى الحقيقي منها.
- النوع الثالث: الأنشطة خارج قاعة التدريب^(٣٣).**

وذلك من خلال القيام بالأنشطة التدريبية خارج إطار التدريب (القاعة التدريبية)؛ حيث تضمن تكليف المتدرب بالقيام بمهام معينة خارجها كالقيام بشروع أو زيارة ميدانية لأحد المؤسسات أو من خلال القيام برحلة.

المطلب الرابع: المهارات التدريبية التي يتوقع اكتسابها في العملية التعليمية^(٣٤).

- **مهارات التواصل والعلاقات بين الأشخاص ومنها:**
 ١. مهارات التواصل الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص، كالتواصل اللفظي/ غير اللفظي، الإصغاء الجيد، التعبير عن المشاعر، وإبداء الملاحظات والتعليقات وتلقيها^(٣٥).
 ٢. مهارات التفاوض/الرفض ومنها، مهارات التفاوض وإدارة النزاع، مهارات توكيد الذات، ومهارات الرفض.
 ٣. التقمص العاطفي: تفهم الغير والتعاطف معه من خلال اكتساب المقدرة على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه وتفهمها والتعبير عن هذا التفهم.

٤. العمل الجماعي، التعاون وعمل الفريق بحيث يكون قادرا على التعبير عن الاحترام لإسهامات الآخرين وأساليبهم المختلفة، تقييم الشخص لقدراته وإسهامه في المجموعة.
٥. مهارات الدعوة لكسب التأييد، واكتساب مهارات التأثير على الآخرين وإقناعهم.

• **مهارات صنع القرار والتفكير الناقد وتتضمن:**

١. مهارات صنع القرار وحل المشكلات بحيث يكتسب مهارات جمع المعلومات.
٢. تقييم النتائج المستقبلية للإجراءات الحالية على الذات وعلى الآخرين ثم تحديد الحلول البديلة للمشكلات، والقدرة على التحليل المتعلقة بتأثير القيم والتوجهات الذاتية وتوجهات الآخرين عند وجود الحافز أو المؤثر.
٣. مهارات التفكير الناقد: وهي قدرة الفرد على إصدار الأحكام على الأعمال والأفكار؛ واستنتاج الحلول المناسبة؛ وتمثل في توليد الأفكار، والتفكير خارج الصندوق والنقد البناء.

• **مهارات التنظيم والتخطيط:**

- وهي القدرة على تحديد الأولويات والبداية بالأهم ثم المهم، والقدرة على تخطيط وإدارة الوقت والمهام وتمثل في؛ ترتيب الأولويات - إدارة الوقت - الالتزام بالمواعيد - اتخاذ القرارات المناسبة.

المطلب الخامس: تقدير الذات.

يُعد مفهوم تقدير الذات من أهم المفاهيم المنبثقة عن مفهوم الذات، وتقدير الذات هو أحد الأبعاد المهمة في تشكيل الشخصية، حيث يؤثر تقدير الفرد لنفسه في تحديد سلوكه، ومن ثم في تكوين سمات شخصيته والجوانب الانفعالية لهذه الشخصية^(٣٦). ويشكل تقدير الذات حاجة نفسية مهمة صنفها "ماسلو" في نظريته هرم الحاجات ضمن الحاجات العليا المهمة بعد الحاجات الفردية الأساسية والحاجة للانتماء، ويؤدي إشباع الحاجة إلى تقدير الذات إلى شعور الفرد بقيمته وثقته بذاته بينما عجز الفرد عن إشباع هذه الحاجة قد يؤدي إلى الإحساس بالإحباط والضعف والدونية وانخفاض مستوى أدائه ونشاطه^(٣٧).

وترتبط حاجة تقدير الذات بما يحفز الفرد إلى التحصيل والإنجاز والتعبير عن الذات وأن يقوم بأفعال مفيدة ذات قيمة له وللآخرين، ويحقق إمكاناته ويترجمها للواقع، وهذا يعني أن تحقيق الذات يتم عندما يجيء السلوك متفقاً مع أهداف معينة^(٣٨). ويشير عكاشة إلى أن الحاجة إلى تقدير الذات تعني حاجة الفرد لأن يكون له رأي إيجابي عن نفسه وعن احترام الآخرين، وإلى شعوره بالنجاح والإنجاز، وعدم الفرض أو النبذ أو عدم الإحسان إلى الآخرين، كما أن تقدير الفرد لذاته يرتبط بإحساسه بالسعادة وحب الإنجاز^(٣٩).

وترى الباحثتان أن تقدير الذات هو اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أم موجبة نحو نفسه، وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع يعني أن الفرد يعتبر نفسه ذا قيمة وأهمية، بينما يعني تقدير الذات المنخفض عدم رضا الفرد عن نفسه أو رفض الذات أو احتقار الذات.

المبحث الثاني:

تصور مقترح لإدارة المحاضرة الجامعية في ضوء البرنامج التدريبي.

المطلب الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية في إدارة المحاضرة.

"وهي مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في المشارك والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه وعلاج الفجوة الموجودة بين الأداء المرغوب به والأداء الفعلي له"^(٤٠)، ولتقدير الاحتياجات التدريبية لغاية تصميم البرنامج التدريبي في العملية التعليمية، لا بد من الإجابة عن الأسئلة المحورية الآتية^(٤١):

- عن الفئة المستهدفة: من الفئة المستهدفة الذي يستهدفه التدريب المقترح؟
- عن الأدوار الحالية: ما الأدوار التي يقوم بها التي يقوم بها حاليا أعضاء الفئة المستهدفة؟
- الفجوات المعرفية: ما الفجوات الموجودة بين ما لدى موفري الخدمة من معرفة عن طريق القيام بأدوارهم وما يحتاجون إلى معرفته للقيام بهذه الأدوار بنجاح؟
- هل سيساعد التدريب في رطب الفجوة؟

وهذه الأسئلة تشكل الأساس لتقييم الاحتياجات لضرورة تطبيق البرنامج التدريبي على العملية التعليمية؛ لما هو متوقع من الدور الكبير في تغيير ما هو سائد في النهج التعليمي في إدارة المحاضرة داخل المؤسسات التعليمية. ولاهتمام بتقدير الاحتياجات يعد أول خطوة لفكرة إنشاء برنامج تدريبي المتعلقة بتحديد احتياجات المشاركين المستهدفين، ونهج تصميم البرنامج بالكامل، ويشير مصطلح إلى الفجوة بين الواقع وما يمكن أن يكون أو يجب أن يكون في سياق معين مما يؤدي إلى وضع إستراتيجيات تهدف إلى الحد من هذه الفجوة بين الواقع وما يمكن أن يكون^(٤٢).

وتظهر الحاجة ماسة إلى تطوير العملية التعليمية داخل المؤسسات التعليمية بسبب الإدارة التقليدية للمحاضرة الجامعية التي تركز الجانب المعرفي وتهمل الجانب الوجداني والمهاري؛ فإن كان التعليم له القدرة على زيادة المعلومات وتغيير بعض الاتجاهات المبنية على القناعات؛ فإن التدريب الوسيلة المتقدمة والسبيل الوحيد لإكساب الطالب سلوكيات جديدة مرتبطة بالمهارات والخبرات وتنمية القدرات والمؤهلات ورفع الكفاءة العلمية والعملية، بالإضافة إلى زيادة المعلومات والمعارف وتغيير الاتجاهات والقناعات كما في العملية التعليمية^(٤٣).

وتعود الاحتياجات التدريبية في إدارة المحاضرة إلى واقع التدريس في المؤسسات التعليمية وكيفية التعامل مع المادة الدراسية والطالب، وضعف التعامل مع الإستراتيجيات الحديثة، ويظهر هذه الاحتياجات من خلال النقد الموجه للعملية التعليمية في المؤسسات التعليمية ومنها^(٤٤):

- تركيز المادة التعليمية على الناحية العقلية وإهمال جوانب النمو الأخرى من جسمية واجتماعية وانفعالية وغيرها، وهذا يتعارض مع التصور السليم لشخصية المتعلم التي يراد لها النماء والتكامل؛ حيث ركزت على الحفظ للمعلومات والتركيز الزائد على المعارف وأنها الخير الأسمى وإغفال للمتعلم واستعداداته الفطرية والمؤثرات التي يخضع لها.
- اعتبار النجاح في الامتحانات وظيفة من أهم وظائف العملية التعليمية وهي الوسيلة الوحيدة في تقييم الطلبة، واتخاذ نتائجها أساساً لنقل الطلبة من مرحلة إلى مرحلة أعلى، ودورهم يتمثل في إتقان المادة التدريسية والنجاح في

الامتحانات، مما حدا بهم إلى العزوف عن البحث والاطلاع والاهتمام بإتاحة الفرص المتنوعة أمامهم للقيام بأنواع الأنشطة المختلفة التي تساعد على نمو شخصيتهم النمو المتكامل والاعتماد فقط على المعلم في تبسيط المادة وتقريبها إلى أذهانهم من أجل النجاح بها.

• دور المدرس يقتصر على توصيل المعلومات التي في المقررات الدراسية إلى عقول الطلبة في الوقت المحدد لها، باستخدام أسلوب التلقين، ويتخلص عمله في التقيد بالأمانة في نقل المعلومات وإجراء الامتحانات لتحديد مدى حفظ الطلبة للمعلومات التي نقلها لهم واستحضارها وقت الامتحان دون التأكد من مدى تأثرهم بها، لتؤدي إلى غاية العملية التعليمية وهي تغيير السلوك نحو الأفضل باكتساب القيم والمهارات.

ورغم العمل على تعديل المنهاج في المؤسسات التعليمية بحيث تتضمن جميع النشاطات التي يقوم بها الطلبة، أو جميع الخبرات التي يمرون بها تحت إشراف المؤسسة التعليمية وتوجيهها^(٤٥)، وذلك نتيجة للتغير الناشئ عن التطور العلمي والتغيرات الكثيرة التي طرأت على الكثير من القيم والمفاهيم الاجتماعية التي طرأت على احتياجات المجتمع وأهداف التربية التي أصبحت تراعي طبيعة المتعلم وسيكولوجيته- إلا أن هناك فجوة كبيرة بين النظرية التطبيقية؛ حيث إن كثير من الأهداف والمهارات التي تركز عليها العملية التعليمية في وثيقتها الرسمية؛ من أجل تحقيقها غير واردة في قائمة الأهداف التي تقيسها الامتحانات العامة، بالإضافة إلى أن كثيرا من القيم والمهارات التي يهدف المنهاج إليها مهملة فيها؛ لأن التقييم في العملية التعليمية ما زال يقيس الأهداف المعرفية من خلال الامتحانات التحريرية وبهمل الأهداف الوجدانية والنفسحركية؛ لأن تقييمها يعتمد على الملاحظة وقياس الأداء والذي يحصد الدرجات الأدنى من المعدل العام للطلاب^(٤٦).

ورغم هذه الفجوة والقصور بين الواقع والطموح، وبين التصميم والتنفيذ، يقع على عاتق المدرس الذي يقع عليه عاتق تنفيذ المنهاج التعليمي بأن يكون لديه القدرة على إزالة هذه الفجوة في إدارة المحاضرة، بحيث يسعى إلى تصميم المحاضرة بطريقة متطورة ضمن إعداده لبرنامج علمي يركز على الجانب التطبيقي مستفيدة من عالم التدريب وتنفيذه ضمن الإمكانيات المتاحة.

وذلك لأن دور المدرب في عملية التدريب يختلف عن دور المدرس في عملية التعليم في واقع مؤسسات التعليم؛ فالمدرب هو المرشد والمدرب والموجه والناقد والملاحظ والذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العملية، ويمتلك المهارات التدريبية التي تجعله قادراً على استخدام وسائل وأساليب التدريب المتنوعة بما يتفق مع مستوى الطلبة وطبيعة التدريب وأهدافه والتي تؤهله إلى كيفية التعامل مع الطلبة وإكسابهم القيم والاتجاهات اللازمة وتغيير سلوكياتهم وتعديلها وإكسابهم المهارات التي تؤهلهم لسوق العمل^(٤٧).

ولسد هذا الاحتياج في تطوير الطريقة التدريسية، كان لا بد من الاستفادة من البرامج التدريبية (TOT) في التخطيط للمحاضرة الجامعية وإدارتها وتنفيذها وتقييمها؛ من أجل تطوير التعليم ورفع أداء كل من المدرس الجامعي والطلبة والارتقاء بهم من دور الناقل والمتلقي إلى الأداء التفاعلي، الذي يرتقي بالتعليم الجامعي ويرفع من كفاءته.

المطلب الثاني: تصميم المحاضرة في ضوء البرنامج التدريبي.

يلي تحديد الحاجة إلى التدريب تصميم البرنامج الذي يفي هذه الحاجة، ويقصد بالتصميم: "رسم خريطة ذهنية متكاملة ترشد الفرد إلى كيفية التنفيذ والاسترشاد بخطة ثابتة تتصف بالمرونة نحو الهدف"^(٤٨)، وعملية تصميم البرنامج التدريبي على

المحاضرة الجامعية"، هي عملية إنتاج وصياغة وتحديد للمواد التعليمية والتدريبية اللازمة على ضوء الهدف، ولتصميم البرنامج التدريبي لابد من مراعاة الخطوات الآتية:

أولاً: إعداد خطة للمحاضرة داخل غرفة الصف في ضوء البرنامج التدريبي، وتكون كالآتي:

١. تحديد الأهداف، أي الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء تطبيق البرنامج التدريبي على المحاضرة، وما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم، وفي ضوءها توضع المادة التدريبية، ويتم وضع الأهداف في ضوء الاحتياجات التدريبية التي سبق الإشارة عنها.
 ٢. تحديد نوع المهارات التي يسعى إلى إكسابها للطلبة، فبعد تحديد الاحتياجات يأتي دور تقرير نوع المهارات الملائمة لهذه الاحتياجات، والتي سيعمل البرنامج إكسابها أو صقلها لدى الفئة المستهدفة.
 ٣. تقسيم المحاضرة الواحدة إلى خمس مراحل^(٤٩):
- التقديم للمحتوى: ويهدف التقديم الفاعل والذكي لموضوع المحاضرة إلى التهيئة وجلب الانتباه وتجهيز الطالب للمرحلة التالية؛ فليس من المستحسن أن يبدأ المحاضر بصلب عرض المعلومات الخاصة بالموضوع مباشرة قبل هذا التقديم.
 - عرض المحتوى: ويهدف إلى عرض صلب الموضوع بطريقة متسلسلة ومتراصة ليكتسب الطالب علماً جديداً بالمحتوى أو المنهجية (الطريق) أو كليهما، وعند اختيار المحتوى يراعى فيها: تقسيم المحتوى إلى: **أساسي**: وهو ما يجب أن يعطى لأهميته، و**مربوب فيه**: يمكن التطرق إليه في حال سمح الوقت والظرف لذلك، و**غير أساسي**: وهو ما لا يجب تناوله؛ لأنه غير ذي صلة بالموضوع^(٥٠).
 - التطبيق: ويهدف إلى تحويل ما تم عرضه في المرحلة الثانية إلى أقرب ما يكون للواقع الميداني للمشارك (الطالب)، ودمج المشارك بما تم عرضه من خلال تطبيقه وممارسته للمهمة المطلوب منه أدائها.
 - التغذية الراجعة: ويهدف إلى إعادة توجيهه وضبط جودة الأداء الفردي بالذات أو التشاركي إن كان الموضوع يتطلب تشاركاً في واقع العمل الميداني وربط التطبيقات والمعلومات بالواقع الميداني.
 - الخلاصة: ويهدف إلى ربط وتلخيص أجزاء الموضوع (المحتوى) وأهم محاوره سواء أكانت أفكاراً أم خطوات إجرائية؛ وكذلك التذكير بخلاصة المراحل السابقة وما تم التعرض له.

في كل مرحلة من المراحل السابقة لا بد من الالتزام بالخطوات الآتية:

- تحديد العنوان أو الوصف.
- اختيار الأساليب المناسبة للمرحلة.
- تحديد المحتوى الذي سيعرض في كل مرحلة من المراحل السابقة.
- تحديد المستلزمات والتجهيزات المساعدة لإنجاز المهمة.
- بيان دور المدرس الجامعي والمدرّب في الوقت ذاته.
- المدة الزمنية المحددة لكل جولة في المراحل السابقة.

ثانياً: تصميم برنامج تدريبي يتضمن نشاط لا منهجي يكمل الجانب النظري في المحاضرة.

ولإعداد الطالب إعداداً متكاملًا من الجانب المعرفي والمهاري لا بدّ من إعداده من جانبين اثنين هما: جانب الإعداد النظري: متمثلاً في المادة العلمية والتربوية والثقافية التي تشكل الإطار المعرفي اللازم لمستقبل، وجانب الإعداد العملي والميداني أو ما يعرف بالتربية العملية: الذي يتولى تدريب الطلبة على المهارات اللازمة في مواقف فعلية حقيقية داخل المؤسسة التي سينتمي لها من أجل العمل مستقبلاً^(٥١)، وبما أنه الخطط الدراسية لكليات الشريعة تفتقر للجانب العملي سيتم اقتراح برنامج تدريبي للطلبة كنشاط لا منهجي يعزز الجانب النظري لبعض المساقات لتحقيق الأهداف من جميع مستوياتها (المعرفية والوجدانية والنفسحركية) والتوازن المتكامل في نمو شخصية الطالب من جميع جوانبها؛ وبناء على ذلك سيتم إعداد البرنامج على النحو الآتي^(٥٢):

١. تحديد الأهداف.
٢. تحديد نوع المهارات.
٣. وضع محتوى المنهاج.
٤. اختيار أسلوب المنهاج.
٥. اختيار المدربين والمتدربين.
٦. تحديد الوقت المناسب.
٧. تحديد مكان تنفيذ البرنامج.
٨. توفير مستلزمات البرنامج التدريبي.
٩. تحديد تكلفة البرنامج التدريبي.

المطلب الثالث: تنفيذ البرنامج التدريبي في إدارة المحاضرة^(٥٣).

ويقصد بعملية التنفيذ بناء على رؤية الباحثين هو: "العملية تتضمن الإجراءات الضرورية لاعتبار البرنامج موضوعاً للتعليم داخل الغرفة الصفية أي عملية الانتقال من مرحلة تصميم البرنامج إلى تطبيقه في داخل المحاضرة أو التعليم الجامعي الفعلي"^(٥٤).

أولاً: تنفيذ ما تم تصميمه للمحاضرة داخل غرفة الصف في ضوء البرنامج التدريبي، بحيث يتم:

- المرحلة الأولى: قَدَم المحتوى: ويعد أول مرحلة ويدخل ضمنها: التهيئة والإحماء وجلب الانتباه والاستهلال والتجهيز والمراجعة والربط، ويتم التقديم من خلال الخطوات الآتية:
- العنوان أو الوصف، وضع عنوان مناسب للمقدمة.
- الطرق والأساليب المستخدمة؛ يمكن استخدام أسلوب أو أكثر في المرحلة الأولى كمقدمة ومنها: سؤال أو عصف ذهني، أو حقائق، أو رأي الخبراء، أو قصة.
- المحتوى: وأهم ما تحتويه هذه المرحلة صياغات يمكن الاختيار منها:
- ١. هدف الموضوع التدريبي.
- ٢. المنافع الأساسية للموضوع وربطها مع المشارك.

٣. ماذا سيتعلم المشارك ولماذا؟
 ٤. ايجابيات الموضوع أو المهارة.
 ٥. قائمة بأهم ما سيعرض.
 ٦. خطواتك التي ستقوم بها لتغطية الموضوع.
- **المستلزمات والتجهيزات المساعدة التي يمكن استخدامها أثناء العرض في هذه المرحلة:** وقد يستعين المدرب بخريطة للجولة أو صور توضيحية أو شرائح عرض أو الكتابة على الورق القلاب.
 - **دور المدرس الجامعي (المدرّب):** وتنقسم أدواره في عالم التدريب إلى فئتين^(٥٥):
 - أ- **أدوار تحركية:** ويكون فيها نشاطاً والمشارك متلقياً، ومنها:
 - المعلوماتي: بحيث يلعب دور الخبير المرجعي للمادة العلمية باستخدام أسلوب المحاضرة والإلقاء.
 - المستشار: يلعب دور الخبير المرجعي للمهارات المهنية باستخدام أسلوب دراسة الحالات والنقاش المباشر.
 - المحامي: بحيث يدافع عن فكرة أو معتقد أو يناز إلى جهة ليستثير المشاركين بالموافقة معه أو المعارضة باستخدام أسلوب لعب الأدوار والتنافس.
 - المحفز: هو من أهم أدوار المدرب بحيث يختار هذا الدور للأنشطة الشخصية والتحفيزية وإدارة العواطف.
 - ب- **الأدوار الهادئة:** وغالباً يكون المشارك نشطاً والمدرّب مشرفاً أو منسقاً، ومنها:
 - المدرب: يتميز هذا الدور بتجنب إعطاء الحلول وفتح أبواب التفكير والاستدلال لدى المشاركين على المستوى الشخصي.
 - الميسر: يختار هذا الدور لتيسير وصول المعلومات والمهارات والحلول إلى المشاركين دون التدخل المباشر من المدرب ويتميز هذا الدور عن المدرّب؛ بأنه يفتح أبواب التفكير والاستدلال لدى المشاركين ولكن على مستوى المجموعات.
 - المخطط: يختار هذا الدور الأنشطة لبناء الفريق ومجموعات العمل ويتميز بتركيزه على التنسيق.
 - المقيم: ويستخدم لتقييم المشاركين من خلال الملاحظة للأداء والمراجعة والتلخيص.
 - المدة الزمنية: تختلف تبعاً لمدة الجولة أو المرحلة داخل المحاضرة الواحدة، وعادة في عالم التدريب تأخذ من ١٠% - ١٥% من كامل وقت المحاضرة.
- المرحلة الثانية: أ عرض المحتوى:** هي ثاني مرحلة من الجولة التدريبية ويدخل ضمنها: شرح المحتوى، والمعلومات، والتفاصيل، والخطوات الإجرائية، والأفكار المهمة، ويتم عرض المحتوى بالخطوات الآتية:
- **العنوان أو الوصف،** وضع عنوان مناسب للمحتوى الذي سيعرض.
 - **الأساليب:** وأهمها: المحاضرة أو العرض التقديمي، النقاش الموجه، البرهنة والعرض، القراءة، والنمذجة والسلوك.
 - **المحتوى،** وأهم ما يحتويه:
 ١. عناصر الموضوع وتفصيلاته.
 ٢. الإجراءات خطوة بخطوة.
 ٣. نصائح، تنبيهات، توجيهات.

٤. تعريفات، مفاهيم، توضيحات.
 ٥. أمثلة للتبسيط والتوضيح.
 ٦. ربط المحتوى الجديد بمعلومات وأفكار سابقة.
- **المستلزمات:** الشرائح المرئية، الكتابة على اللوح والورق، اللوحات البوسترات، الفيديو، الصور، الرسومات، المشاهدات الميدانية، إحضار نماذج حقيقية أو مشابهة للواقع.
 - دور المدرب: اختيار أحد الأدوار السابقة.
 - **المدة الزمنية:** تختلف تبعاً للمرحلة أو الجولة وعادة تأخذ من ٢٠% - ٢٥% من كامل وقت المحاضرة.
- المرحلة الثالثة: طبق:** هي ثالث مرحلة وتعد صلب الموضوع الذي طبق البرنامج التدريبي لأجله على المحاضرة أو ما يميز التدريب عن التعليم؛ ويدخل من ضمنها: التجريب، الأداء، الممارسة، والتطبيقات وتشمل الآتي:
- **تحديد العنوان أو الوصف.**
 - **أهم الأساليب المستخدمة في هذه المرحلة:** ممارسة ميدانية، تطبيق التمارين والأنشطة، دراسة حالة، لعب الأدوار واختبارات.
 - **المحتوى ويتضمن:**
 ١. هدف التطبيق ونوعه ومدته المحددة.
 ٢. تعليمات التطبيق.
 ٣. طريقة الأداء المثالية.
 ٤. توزيع الأدوار إن وجدت.
 ٥. المخرجات والنتائج المتوقعة.
 ٦. توضيح الأدوات والتجهيزات المستخدمة مع التطبيق.
 ٧. تنبيهات السلامة والتحذيرات أثناء التطبيق.
- **المستلزمات والتجهيزات المستخدمة:** وعادة ما تكون تجهيزات خاصة تناسب موضوع التطبيق في المحاضرة، فمثلاً إن كان يقدم محاضرة عن التخطيط الاستراتيجي يمكن استخدام لعبة الشطرنج.
 - دور المدرب: غالباً يكون دور المعلم أحد الأدوار الهادئة؛ لأن المشارك هو النشط والمدرب المشرف والموجه.
 - **المدة الزمنية:** عادة تأخذ ٤٠% من كامل وقت المحاضرة.
- المرحلة الرابعة: قدم التغذية الراجعة:** وهي رابع مرحلة، ويدخل ضمنها: التقييم، الاستثناءات والمكملات، وحل مشكلات الواقع، وتكون مرتبطة ومكملة لمرحلة التطبيق، وتتضمن:
- **العنوان والوصف لمرحلة التغذية الراجعة.**
 - **الأساليب والطرق المستخدمة:** استطلاع رأي والنقاش، ملاحظة مباشرة أثناء الأداء، تسجيل صوتي أو مرئي للأداء المشارك، معينات العمل وقوائم الفحص.
 - **المحتوى:** ويتضمن:
 ١. إظهار نقاط القوة والإشارة إلى النقاط التي تحتاج إلى تحسين.

٢. ربط إشكاليات الأداء مع الواقع ونقاشها.
 ٣. ذكر الاستثناءات أو الحالات الأكثر شيوعاً.
 ٤. التركيز على جوهر وصلب كل أداء أو مهمة.
 ٥. التحفيز والشكر على المحاولة والأداء.
 ٦. استطلاع رأي المشاركين.
- **المستلزمات:** حضور المقيم صاحب التجربة المرجعي هو أهم الأدوات لتسليم التغذية الراجعة بالإضافة إلى لوائح ومعينات العمل وقوائم المعايير وأوراق خاصة لكتابة التغذية الراجعة.
 - **دور المدرب:** محفز ومقيم.
 - **المدة الزمنية:** غالباً ما تأخذ من ٢٠% - ٢٥% من كامل الوقت.

المرحلة الخامسة: لخص: هي نهاية الجولة وتتضمن: مراجعة وربط، آفاق مهنية، للاطلاع على المزيد والتلخيص، وتشمل الآتي.

- **تحديد العنوان أو الوصف.**
- **الأساليب المستخدمة:** يمكن استخدام طريقة أو أكثر من الأساليب الآتية:
 ١. إعادة عرض المحتوى سريعاً.
 ٢. استقبال الأسئلة من المشاركين أو من المحاضر.
 ٣. تحدث شفوي.
 ٤. مسابقات تنافسية جماعية أو فردية تخرج بفائدة تلخص ما تم عرضه.
 ٥. كتابة المشارك لأهم النقاط.
- **المحتوى:** يمكن صياغته من الاختيارات الآتية:
 ١. إعادة تذكير بهدف الموضوع التدريبي في المحاضرة.
 ٢. تذكيرهم بأهم المنافع الأساسية للموضوع وربطها بالمشارك.
 ٣. الإجابة عن الأسئلة العالقة.
 ٤. السير بعموميات على الخطوات والأفكار الرئيسية.
 ٥. الربط مع الموضوع السابق واللاحق.
 ٦. الشكر والتهنئة على إنجازاتهم وإنهائهم للجولة.
- **المستلزمات:** يتم اختيار إحدى المستلزمات السابقة ذكرها.
- **دور المدرب؛** أهم دور في هذه الجولة هو المحفز.
- **المدة الزمنية:** عادة ما تأخذ ١٠% - ١٥% من كامل الوقت.

ثانياً: تنفيذ برنامج تدريبي يتضمن نشاط لامنهي يكمل الجانب النظري في المحاضرة.

- تتم مرحلة التنفيذ للبرنامج التدريبي اللامنهي الذي صمم له كالاتي:
١. توقيت البرنامج: أي تحديد موعد البدء والانتهاج منه، وتوزيع العمل التدريبي خلال فترة البرنامج، وتنسيق التتابع الزمني

٢. للموضوعات التدريبية المختلفة.
٢. المرافق والتسهيلات التدريبية: لا بد من اختيار المكان وفقاً لمتطلبات البرنامج، وتحديد المستلزمات الضرورية، وحتى تحديد طريقة جلوس الطلبة.
٣. تجهيز المطبوعات من حيث الطباعة والتجليد والاستلام وإجراء التوزيع وفقاً للخطة المرسومة.
٤. البرنامج ومحتواه: شرح أهدافه والعمل على تحقيقها والتعرف على توقعات المشاركين، والحرص على جعل المحاضرات ذات طابع تطبيقي عملي ومفيد لتخصصات المتدربين والاعتماد على الأنشطة والتمارين والتطبيقات المناسبة للموضوع، ومراعاة الفروق الفردية عند التغذية الراجعة وتوزيع الشهادات التي تعد ثمرة التدريب وإن كان مكمل للمحاضرة الجامعية.

المطلب الرابع: تقييم فاعلية البرنامج التدريبي.

يقصد بالتقييم: "إعطاء قيمة على شيء ما بأنه جيد أو رديء أو مستوى عال أو منخفض"^(٥٦)، والتقييم عملية فرعية نظام متكامل لعملية التقييم التي تهدف إلى إصدار الحكم من أجل تعديل وتصحيح الاعوجاج، وسد الثغرات إن وجدت^(٥٧)؛ وهنا إعطاء القيمة ستكون على مدى فاعلية البرنامج التدريبي على العملية التدريبية في تحقيق النمو المتكامل لجوانب شخصية الطلبة من خلال تحقيق جميع مستويات الأهداف التي تسعى لها العملية التعليمية المتعلقة في التعبير الحاصل في سلوك الطلبة، نتيجة التركيز الأكبر على الجانب التطبيقي من خلال قيامهم بالأنشطة والتمارين والتطبيقات الميدانية وبالتالي مرورهم بالخبرات العلمية والعملية، مما يؤدي إلى تطوير المنهج التعليمي في ضوء الاستفادة من عالم التدريب.

ويهدف التقييم إلى^(٥٨):

- تحسين مستوى التدريس والإلقاء من حيث تحقيق الأهداف التدريبية التدريسية ومحتوى التدريس والتدريب، والإستراتيجيات والوسائل المستخدمة وأساليب التقييم وأدواته.
- التأكد من تحقيق الأهداف المنشودة ومدى استفادة الطلبة عند تنفيذ البرنامج في زيادة المعارف واكتساب المهارات والقيم وتغيير السلوكيات، وأيضاً مدى تقدم المدرس الجامعي نحو بلوغها، وإطلاع المدرسين على مستوى ممارستهم التربوية للتطوير مهاراتهم التدريسية في ضوء تنفيذ البرنامج ونقل المادة العلمية..
- تقديم تغذية راجعة للمسؤولين عن العملية التربوية؛ من أجل التعديلات الضرورية على برامج تدريب المدرسين وتدريبهم، من خلال الوقوف على الثغرات التي حدثت أثناء التنفيذ البرنامج على المحاضرة الجامعية والعمل على إزالتها سواء أكان في التصميم أو التنفيذ أو في التقييم نفسه.
- يتم التقييم التي يستفيد منها التقييم بمراحله الثلاثة^(٥٩): القبلي، والتكويني(البنائي)، الختامي بأحد الطرائق الآتية:
- تقرير من المدرسين والمشرفين على تنفيذ البرنامج ومدى استجابة الطلبة معه.
- المقابلات الشخصية مع المتدربين لمعرفة آرائهم.
- قياس السلوك قبل تنفيذ البرنامج والتغيير الحاصل في المتدربين بعد الانتهاء منه.

المبحث الثالث:

تصور مقترح لإدارة محاضرة في مساق الإرشاد الأسري في قسم الدراسات الإسلامية/ جامعة اليرموك (نموذجاً).

المطاب الأول: إدارة محاضرة في مساق الإرشاد الأسري (مهارات حل المشكلات الزوجية).

المرحلة الأولى: قَدَم المحتوى: الأهداف، التهيئة، المراجعة والربط، جلب الانتباه، الاستهلال.

أولاً: العنوان أو الوصف: "المشكلات الزوجية وطرق علاجها".

ثانياً: الأساليب المستخدمة: سؤال وحقائق.

ثالثاً: المحتوى: بناء على الأساليب المستخدمة.

- برأيك، ما الأسباب المؤدية إلى الخلافات الزوجية؟ وبناء على السؤال، يتم تقرير أن الخلافات الزوجية أصبحت مشكلة واقعية في المجتمعات عامة والمجتمع الأردني خاصة ومناقشتها، وذلك من خلال عرض الحقائق الآتية:
- إحصائيات دائرة قاضي القضاة في المملكة الأردنية للحالات التي راجعت مديرية الإصلاح والتوفيق الأسري لعام ٢٠١٧م.

• إحصائيات الطلاق من عام ٢٠١٠ - ٢٠١٧م.

رابعاً: المستلزمات: شرائح عرض ولوح.

خامساً: دور المدرب: دوره هنا معلوماتي.

سادساً: المدة الزمنية: بما أن المحاضرة ٥٠ دقيقة؛ فسيأخذ من كامل الوقت من ١٠% - ١٥%؛ فيكفي من ٥ - ٧.٥ دقيقة.

المرحلة الثانية: اعرض المحتوى: ويتم شرح المعلومات، تحديد التفاصيل، توجيه الخطوات.

أولاً: العنوان أو الوصف: "العوامل المؤدية إلى المشكلات الزوجية".

ثانياً: الأساليب المستخدمة: المحاضرة والتحدث، والنقاش الموجه.

ثالثاً: المحتوى الذي سيعرض بناء على الأساليب المذكورة.

• بيان أهم العوامل المؤدية إلى الخلافات قبل الدخول.

• بيان أهم العوامل المؤدية إلى الخلافات بعد الدخول.

رابعاً: المستلزمات: شرائح عرض.

خامساً: دور المدرب: معلوماتي.

سادساً: المدة الزمنية: بما أن وقت المحاضرة ٥٠ دقيقة، ويأخذ من كامل الوقت من ٢٠% - ٢٥%؛ فإن مدة عرض

المحتوى سيكون من ١٠ - ١٢.٥ دقيقة.

المرحلة الثالث: طبق: ويعتمد على التجريب والأداء والممارسة.

أولاً: العنوان أو الوصف: "مهارات حل المشكلات الزوجية".

ثانياً: الأساليب المتبعة: تطبيق التمارين والأنشطة، دراسة حالة.

ثالثاً: المحتوى.

- إعطاء تمرين للطلبة يمثل العوامل المؤدية للمشكلات الأسرية وكيفية علاجها، فمثلاً أطلب من ثلاثة طلبة أن يقوموا بنفخ بالون، فالأول: ينفخه حتى ينفجر وحده؛ ليمثل العوامل الداخلية التي تؤدي إلى الطلاق، والثاني: ينفخ البالون وأطلب من طالب أن يفجر البالون بإبرة؛ ليمثل سبب الانفجار والطلاق العوامل الخارجية وتدخل الأهل، والثالث: يترك في بالونه تنفيسة بوخز إبرة قبل النفخ فإن نفخ في بالونه لا يمكن أن ينفجر؛ لأن وجود متنفس في البالون لم يسمح له بالانفجار وكذلك التعامل مع المشكلات الزوجية.
- عرض حالة واقعية راجعت مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري للطلبة تظهر فيها خلاف حصل بين زوجين أدى إلى رفع دعوى طلاق من قبل الزوجة وذكر الأسباب كاملة، ثم الطلب من الطلبة إيجاد الحلول المناسبة لعلاج هذه الخلافات الحاصلة ومساعدة الزوجين على العيش بهناء.

رابعاً: المستلزمات: شرائح عرض، وبالإضافة إلى ثلاثة بالونات وإبرة للتمرين.

خامساً: دور المدرب: مستشار، المدرب أو ميسر.

سادساً: المدة الزمنية: بما أن وقت المحاضرة ٥٠ دقيقة، ويأخذ من كامل الوقت من ٤٠%؛ فإن مدة عرض المحتوى سيكون من ٢٠ دقيقة.

المرحلة الرابعة: قدم التغذية الراجعة: بناء على التطبيق؛ قيم، حدد الاستثناءات، حل مشكلات الواقع.

أولاً: العنوان أو الوصف: طرق حل المشكلات بين الزوجين.

ثانياً: الأساليب المستخدمة: استطلاع الرأي والنقاش.

ثالثاً: المحتوى.

- أخذ رأي الطلبة في التمرين والحالة المعروضة في مرحلة التطبيق ومناقشتها وتقييمهم.
- بيان نتائج استخدام مهارات حل المشكلات في مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري ضمن إحصائيات صادرة من المديرية، تتضمن نتائج حالات الإصلاح التي تمت في المكاتب.

رابعاً: المستلزمات: شرائح عرض لعرض نتائج الإحصائيات، وأوراق خاصة لكتابة التغذية الراجعة من أدايمهم.

خامساً: المدة الزمنية: بما أن وقت المحاضرة ٥٠ دقيقة، ويأخذ من كامل الوقت من ٢٠% - ٢٥%؛ فإن مدة عرض المحتوى سيكون من ١٠-١٢.٥ دقيقة.

المرحلة الخامسة: لخص: المراجعة، فتح آفاق مهنية، الاطلاع على المزيد إن وجد.

أولاً: العنوان أو الوصف: "المشكلات الزوجية وطرق علاجها".

ثانياً: الأساليب: إعادة عرض المحتوى المكتوب سريعاً، واستقبال الأسئلة من الطلبة أو من المدرس.

ثالثاً: المحتوى.

- تذكر أهم العوامل المؤدية إلى الخلافات الزوجية.
- تذكر أهم مهارات المستخدمة لحل المشكلات الزوجية.

- سؤال الطلبة: من يرغب بتوجيه أي أسئلة حول الموضوع؟
رابعاً: المستلزمات: شرائح عرض.
خامساً: دور المدرب: محفز.
سادساً: المدة الزمنية: بما أن وقت المحاضرة ٥٠ دقيقة، ويأخذ من كامل الوقت من ١٠% - ١٥% فإن مدة عرض المحتوى سيكون من ٥-٧.٥ دقيقة.
وبذلك يتم إدارة المحاضرة الجامعية مستفيداً من عالم التدريب وخبراتهم المهنية.

المطلب الثاني: تصميم برنامج تدريبي لمساق الإرشاد الأسري في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري^(١٠).

الفرع الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية لمساق الإرشاد الأسري.

ضمن احتياجات مسار الدراسات الأسرية في قسم الدراسات الإسلامية إلى التدريب العملي (الميداني) لخدمة المساقات المطروحة في المسار والتأهيل الأسري والإرشاد الأسري؛ حيث إن التطبيق العملي يمكنهم من تفعيل المعرفة النظرية التي يكتسبوها خلال فترة الدراسة على أرض الواقع وهي إحدى غايات التدريس الجامعي المنشود، بالإضافة إلى رفق سوق العمل باحتياجاته اللازمة ومواكبته للتحديات، كما يعد التدريب العملي لطلبة القسم إحدى مقومات بناء شخصية الطالب الجامعي، ومسيرته، وخبرته الأكاديمية والعملية.

ومن باب تفعيل العمل بالدراسات الأسرية، تم اقتراح برنامج تدريبي لطلبة مسار الدراسات الأسرية في مكاتب الإصلاح الأسري لنقل الجانب النظري الذي يدرس في الجامعات إلى التطبيق العملي، ونقل واقع الخلافات الأسرية بصورة واقعية إلى الأسر؛ للوصول إلى الأهداف المنشودة من الخطة المقترحة لعام ٢٠١٨م لدى مسار الدراسات الأسرية من الناحية النظرية والتطبيقية، ولذا بناء هذا البرنامج يفيد الطلبة في مساهمهم الأكاديمي والعملي وحياتهم الشخصية، وهو كالآتي:

الفرع الثاني: تصميم البرنامج التدريبي لطلبة مساق الإرشاد الأسري الدراسات الأسرية.

أولاً: تحديد أهداف البرنامج التدريبي.

يهدف البرنامج التدريبي إلى الآتي:

- تفعيل ما تضمنته الخطة الدراسية المعدلة لمسار الدراسات الأسرية بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية مساقات خاصة في مسار الدراسات الأسرية، حيث تضمنت إدراج مساقات ذات طابع عملي، ومنها: الإرشاد الأسري، والتأهيل الأسري، والأسرة والتحديات المعاصرة؛ لذا دعت الحاجة إلى ضرورة تدريب الطلبة تدريباً ضمن نشاط لا منهجي على آلية التعامل مع الخلافات الأسرية وتأهيلهم كمقبلين على الزواج، وكيفية مواجهة التحديات الأسرية، وتفعيل الإرشاد الأسري من منظور إسلامي وهذا من شأنه أنه يخدم المساقات التي تدرس نظرياً في الكلية.
- عقد اتفاقية بين مؤسستين وهما من أهم مؤسسات المجتمع؛ جامعة اليرموك ودائرة قاضي القضاة؛ من أجل تحقيق المصلحة الفضلى للمجتمع؛ وهي نشر الأمن والاستقرار الأسري في المجتمع؛ لأن أمن الأسرة واستقرارها هو أمن للمجتمع واستقراره.

- هذه الاتفاقية تتضمن إتاحة الفرصة لطلبة الأسرية في الكلية للتدريب العملي وحضور حالات الإصلاح التي تتم في مكاتب الإصلاح على شكل برنامج تدريبي، مع مراعاة القدرة الاستيعابية لتلك المكاتب ومكانها حسب قربها أو بعدها عن سكن الطلبة.
- إتاحة الفرصة لطلبة الدراسات الأسرية في خدمة المجتمع فبالإضافة إلى المعلومات والمعرفة التي يتم الحصول عليها في المساقات الدراسية، سيتم تدريبهم على غرس قيم التعاون الإيثاري وحب مساعدة الأسر في حل مشكلاتهم، وتنمية مهارات منها: حل المشكلات والتفكير الإبداعي في البحث عن حلول تناسب لكل حالة على حدة.
- حصول الطلبة على خبرة عملية تتوجها شهادات علمية من المديرية تثبت تدريبهم، وهي بدورها قد تتيح لهم فرص العمل في مكاتب الإصلاح، وخبرة حياتية تساعدهم امتلاك مهارات حل المشكلات سواء في حياتهم الشخصية أو كتنفيذ استشارة أسرية.

ثانياً: تحديد نوع المهارات التي يدرّب عليها الطلبة.

- يعمل البرنامج التدريبي على إكساب بعض المهارات وصفقتها لدى طلبة قسم الدراسات الأسرية ومنها:
- مهارات التعامل مع الحالات ذات الأنماط المختلفة من الشخصيات، مما يؤدي إلى اكتساب الأساليب والإستراتيجيات الفاعلة: كدراسة الحالة، ولعب الأدوار، والحوار والمناقشة؛ التي من شأنها صقل شخصية المتدرب وزيادة خبرته، وإقامة العلاقات مع الآخرين.
 - مهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين، سواء أكان بالاتصال اللفظي أو الجسدي، والتمارين على التحكم بلغة الجسد؛ لما لها من تأثير كبير في علاج الخلافات الأسرية عن طريق الإقناع.
 - مهارة التفحص العاطفي، تفهم الغير والتعاطف معه، والمقدرة على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه وتفهمها والتعبير عن هذا التفهم.
 - العمل الجماعي، من خلال التعاون وعمل الفريق، ومن شأن مكاتب الإصلاح أن الأعضاء فيها يعملون كفريق واحد هدفهم الأساسي تحقيق أشرف وظيفة، وهي الإصلاح بين الأسر المتنازعة.
 - مهارات القيادة وإدارة الحالة؛ فهو يمثل شخصية القائد الذي يقود الجلسة؛ لاكتسابه القدرة على دراسة الحالة وإدارتها، مما يكسبه مهارات أخرى وهي: التفاوض وإدارة النزاع بين الأطراف.
 - مهارات التنظيم وإدارة الوقت؛ فعمل المصلح يعتمد على خطة مرسومة ضمن وقت محدد؛ سواء في عقد جلسات الإصلاح أو كتابة الاتفاقيات وحفظ الملفات أو إنجاز العمل في الوقت المحدد من قبل مكتب الإصلاح أو محكمة القضايا.

ثالثاً: محتوى المنهاج التدريبي.

لتحقيق أهداف البرنامج، يقترح أن يتم اختيار مجموعة من الطلبة لا يزيد عددهم عن عشرة في كل مكتب من مكاتب الإصلاح، يتم اختيارهم بعناية من قبل الباحثان، وقد امتازت كل منهما بأنهما جمعتا بين العمل في الجامعة- فيما يتعلق بمساقات الأسرة وتحدياتها- وفي مكاتب الإصلاح الأسري أي: الجمع بين الجانب النظري والعملي في واقع المحاكم، ليتم تدريبهم ما لا يقل عن ٥٠ ساعة تتضمن ٢٠% نظري يعني: بحدود ١٠ ساعات نظري، و ٨٠% عملي أي: بحدود ٤٠ ساعة.

ويتضمن محتوى الجانب النظري والعملي:

عدد الساعات	المحتوى
١	• التعريف مكاتب الإصلاح وفق نظام الإصلاح الأسري/ نظري.
١	• مواصفات المصلح الأسري ضمن تعليمات مديرية الإصلاح/ نظري.
٣	• قانون الأحوال الشخصية – أهم الدعاوى التي تراجع مكاتب الإصلاح/ نظري.
١	• صياغة الاتفاقيات/نظري.
٢	• المشكلات الأسرية ومهارات حل المشكلات/نظري.
٢	• الإرشاد الأسري/ نظري.
٤٠ ساعة / ٣ أشهر / توزع في يومين في كل أسبوع.	• حضور الحالات بعد موافقتها، ومتابعتها، ومناقشة كل حالة على حدة مع المشرف والأعضاء، والتدريب على صياغة الاتفاقيات والسير بها ضمن الإجراءات القانونية / تدريب عملي.

رابعاً: أساليب البرنامج التدريبي.

تم استخدام الأساليب الآتية:

- أسلوب المحاضرة للجانب النظري.
- أسلوب المناقشة وإبداء الرأي في المحاضرات النظرية وبعد دراسة الحالة.
- دراسة الحالة ومتابعتها.
- حل المشكلات.

خامساً: اختيار المدربين والمتدربين.

١- المدربون:

- المدربون من جامعة اليرموك: د. رائده نصيرات، ود. حنان بدور؛ حيث إنهما جمعنا بين التدريس الجامعي للمساقيات الأسرية، والعمل كأعضاء في مكاتب الإصلاح الأسري.
- المدربون من مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري: كل عضو في الإصلاح هو مسؤول عن بيان آلية عمل الإصلاح الأسري، وتقديم النصيحة اللازمة للمتدرب في توجيه عمله التدريبي.

٢- المتدربون:

تم التعامل مع المتدرب كعضو في مكاتب الإصلاح الأسري حيث تم اختيار نخبة من الطلبة المتميزين في التحصيل العلمي، والالتزام الديني والأخلاقي واللباس المحتشم، والشخصية القيادية الملائمة لمثل هذا العمل.

سادساً: تحديد الوقت لتنفيذ البرنامج التدريبي.

بدأ التدريب منذ بداية الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٨/٢٠١٩م، بدأ من شهر شباط، ومدة التدريب ثلاثة أشهر، تم تدريبهم ضمن (٥٠) ساعة تجمع بين الجانب النظري والعملي، بحيث تم حضورهم في الأسبوع يومين.

سابعاً: تحديد مكان تنفيذ البرنامج التدريبي.

تم تنفيذ البرنامج التدريبي داخلياً في المؤسسة القضائية، أي: في مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري في المملكة؛ حيث

يراعى فيها المكتب القريب من مكان سكن الطالب؛ لتسهيل مهمة الطالب في التدريب.

ثامناً: مستلزمات البرنامج التدريبي.

- قاعة واحدة تتسع لعدد المذكور من الطلبة.
- دفتر توقيعات يثبت حضور الطلبة.
- كتيب قانون الأحوال الشخصية.
- باجة تثبت أن الطالب متدرب في مكاتب الإصلاح.
- شهادة تثبت تدريب الطلبة بعد إنهاء البرنامج التدريبي.

تاسعاً: تحديد تكلفة البرنامج التدريبي.

هذا البرنامج نشاط لا منهجي عائد إلى حرية الطالب وعدم إجباره، لذا لا تكلفة مادية تقع على عاتق المؤسسات، سواء من حيث النقلة أو مستلزمات التدريب حتى دفتر التوقيعات وتكلفة شهادات التدريب تم تأمينه من قبل رئاسة قسم الدراسات الأسرية، فقط يرجى من مديرية الإصلاح تأمين كتيبات قانون الأحوال الشخصية إن أمكن.

عاشراً: تقييم الطلبة في البرنامج التدريبي.

- بعد انتهاء البرنامج التدريبي تم قياس معرفة وأداء المتدربين على النحو الآتي:
- اختبار تحريري قصير من قبل المشرفين من الأكاديميين المتخصصين في الجامعة للتأكد من مدى فهم الجانب النظري عند المتدربين.
 - دفتر توقيعات من قبل رئيس مكتب الإصلاح يثبت التزامهم بالمدة المحددة.
 - تقارير من قبل أمين سر مكاتب الإصلاح يؤكد التزام المتدربين بالتعليمات الصادرة من قبل المكتب وتقييم منظم لأداء الطلبة ومدى تفاعلهم مع البرنامج التدريبي.
 - طلب تقرير من كل طالب يتضمن دراسة حالة في المكتب وكيفية التعامل معها وإيجاد الحلول المناسبة لها بحضور رئيس مكتب الإصلاح الأسري والمشرف الأكاديمي على المتدرب.

المبحث الرابع:

الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: الطريقة والإجراءات.

أولاً: أفراد الدراسة.

تم اختيار مساق الإرشاد الأسري بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية في جامعة اليرموك بالطريقة القصدية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م، وتم اختيار شعبتين من هذا المساق كعينة للدراسة، حيث وزعت الشعب عشوائياً إلى مجموعتين: إحداهما: تجريبية (٢٠) طالباً وطالبة خضعت للبرنامج التدريبي، والأخرى: ضابطة (٢٠) طالباً وطالبة لم تخضع للبرنامج التدريبي.

ثانياً: أداة الدراسة.

لتحقيق هدف الدراسة أعدت الباحثتان مقياس تقدير الذات بعد الرجوع إلى الدراسات السابقة والمقاييس ذات العلاقة، وتكون المقياس من (٢٤) فقرة على شكل البدائل الموقفية التي تتضمن سؤالاً وثلاثة بدائل (غالبًا - أحيانًا - نادرًا)، وتم التحقق من صدقه عن طريق عرضه على مجموعة من المحكمين من المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية؛ وذلك للحكم على جودة محتوى مقياس تقدير الذات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمة فقرات المقياس، وتم الأخذ بالملاحظات التي أجمع عليها ٨٠% من المحكمين.

كما تم التحقق من ثبات مقياس تقدير الذات، عن طريق حساب معاملات الثبات له، بطريقتين: الأولى: طريقة التطبيق وإعادة التطبيق، طبق المقياس على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها وعددهم (٢٢) طالبًا وطالبة، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وقدره أسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (٠.٧٧). والثانية: استخراج معامل الاتساق الداخلي بين الفقرات باستخدام طريقة كرونباخ ألفا، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (٠.٧٨)، وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة^(١).

واستخدم في هذا المقياس التدرج الثلاثي، بحيث تُعطى كل فقرة من الفقرات الأوزان الآتية: درجتان لكل إجابة تمثل (غالبًا)، ودرجة واحدة لكل إجابة تمثل (أحيانًا)، وصفر لكل إجابة تمثل (نادرًا).

ثالثاً: المعالجة الإحصائية.

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات والحصول على النتائج، كما يأتي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار تحليل التباين المصاحب الأحادي (ANCOVA).

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

للإجابة عن سؤال الدراسة الميداني الذي نص على: ما أثر البرنامج التدريبي المقترح في تقدير الذات لدى الطلبة؟، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطلبة على مقياس الميول العلمية في المجموعتين التجريبية والضابطة، وللكشف عن الفروق في الأداء البعدي حسب متغير المجموعة (التجريبية، الضابطة)، كما هي موضحة في الجدول (١):

جدول (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسطات المعدلة والأخطاء المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة في التطبيقين القبلي البعدي على مقياس تقدير الذات.

الأخطاء المعيارية	المتوسطات الحسابية المعدلة	البعدي		القبلي		المجموعة	المتغير التابع
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.57	31.31	2.45	31.30	1.93	25.50	الضابطة	تقدير الذات
0.57	38.69	2.62	38.70	2.48	25.60	التجريبية	

يبين الجدول (١) وجود فرق ظاهري بين متوسطي المجموعتين التجريبية والضابطة في أداء أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس تقدير الذات. ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المصاحب الأحادي (ANCOVA)، ويوضح الجدول (٢) تلك النتائج.

جدول (٢)

نتائج اختبار تحليل التباين المصاحب الأحادي (ANCOVA) للفروق بين متوسطتي المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيقين القبلي البعدي على مقياس تقدير الذات.

حجم الأثر (مربع ايتا الجزئي)	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير التابع
0.043	0.220	1.558	9.992	1	9.992	القبلي	تقدير الذات
0.708	0.000	*84.804	543.737	1	543.737	المجموعة	
			224.408	35	224.408	الخطأ	
				39	49792.000	الكلّي المعدل	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

وبالنظر إلى نتائج تحليل التباين جدول (٢) يُلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية لمتغير المجموعة بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يؤكد وجود أثر للبرنامج التدريبي المقترح في تقدير الذات لدى الطلبة أفراد الدراسة، ويتعزز ذلك من خلال النظر إلى المتوسطات الحسابية المعدلة، حيث يُلاحظ مقدار التحسن في تقدير الذات الناتج من البرنامج التدريبي المقترح. حيث يتبين وجود فرق دال إحصائياً في تقدير الذات بين أداء أفراد الدراسة الذين خضعوا للبرنامج التدريبي المقترح، مقارنة بأداء أفراد الدراسة الذين لم يخضعوا للبرنامج التدريبي المقترح، ولصالح أداء أفراد الدراسة الذين خضعوا للبرنامج التدريبي المقترح. ولمعرفة فاعلية (حجم الأثر Effect Size) البرنامج التدريبي المقترح على تقدير الذات، جرى إيجاد مربع ايتا Eta Square، الذي بلغت قيمته (0.708)، والذي يدل على

أنه (٧٠.٨%) من التباين في أداء أفراد الدراسة على مقياس تقدير الذات عائد ل البرنامج التدريبي المقترح، بمعنى أن البرنامج التدريبي المقترح أُنر (حَسَن) في تقدير الذات لدى الطلبة موضع الدراسة بنسبة مئوية (٧٠.٨%). وقد يُعزى ذلك إلى أن طلبة المجموعة التجريبية قد أُتيحت لهم الفرصة من خلال البرنامج التدريبي المقترح على تطوير ذواتهم وقدراتهم وطريقة تفكيرهم وتواصلهم، وتعاملهم مع الآخرين، بالإضافة إلى فن الإلقاء، وتقديم العروض، وأساليب القيادة الفاعلة، وإدخال وسائل وأساليب حديثة لجذب المشاركين والتفاعل معهم، وإعداد وتصميم الحفائب التدريبية والتعليمية من واقع البيئة المحلية، مما انعكس إيجابياً على تقديرهم لذواتهم، والتقبل الشخصي لديهم، والذي أُنر بشكل واضح في سلوكهم الاجتماعي واتجاههم نحو ذواتهم، والصورة التي يرسمونها عن أنفسهم.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى طبيعة البرنامج التدريبي المقترح التي ركز على تنمية مهارات الطلبة في مجال الإدارة الجيدة للجلسات التدريبية، وتصميم البرنامج التدريبي، ومهارات العرض والتقديم، والقدرة على معرفة الجوانب النفسية والصور الذهنية لدى المتدربين وكيفية تصحيحها أثناء الدورة التدريبية، والاستخدام الأمثل للغة الجسد، وإدارة حلقات النقاش وورش العمل وأوقات العصف الذهني، مما انعكس إيجابياً على الصورة التي يرسمها الطلبة عن أنفسهم، وعن كفاءتهم وقدراتهم الذاتية، والذي سيؤثر بدرجة كبيرة على نجاحهم وتفوقهم في المستقبل.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن البرنامج التدريبي المقترح عمل على التحفيز الدائم للطلبة لتطوير وتنمية المهارات الشخصية والعلمية لديهم، وخلق روح المنافسة بين الطلبة بعضهم بعضاً؛ بغرض الوصول إلى الشكل الأكثر مهارة ونجاعة للطلاب نفسه وعلى صعيد عمله المهني مستقبلاً كمدرّب محترف، مما أسهم في تنمية مهارات القبول الاجتماعي، والثقة بالنفس، وتبني صورة إيجابية للطلبة عن أنفسهم وعن قدراتهم ومهاراتهم، مما أدى إلى تحسن مستوى تقدير الذات لديهم.

الخاتمة.

أولاً: الخلاصة.

- يتضمن التدريب مجموعة النشاطات التي تعلم المتدربين وتحفزهم، وتثري قيمهم، وترفع مستويات تفكيرهم.
- الدافع الأساسي للجوء إلى أسلوب التدريب في العملية التعليمية تزويد الطلبة بالمعلومات والمهارات وتعريفهم بالسلوك اللازم وإعدادهم كمدرّبين جيدين، وكيفية الإعداد الجيد للعملية التدريبية والتدريسية.
- للتدريب أساليب تشترك فيها مع العملية التعليمية إلا أن الأساليب المشهورة في التعليم تركز على الجانب النظري، وأساليب التدريب تدعم الجانب العملي التطبيقي؛ من أجل تنمية المهارات التدريبية لدى سلوك المتعلمين.
- تعود الاحتياجات التدريبية في إدارة المحاضرة إلى واقع التدريس في المؤسسات التعليمية وكيفية التعامل مع المادة الدراسية والطلاب، وضعف التعامل مع الإستراتيجيات الحديثة، ويظهر هذه الاحتياجات من خلال النقد الموجه للعملية التعليمية في المؤسسات التعليمية.
- لتطوير المحاضرة الجامعية في ضوء البرنامج التدريبي لا بد من إعداد برنامج متكامل يتضمن التصميم والتنفيذ والتقييم؛ من أجل التطوير المستمر للبرنامج.
- تتضمن بناء البرنامج - بشكل عام - تحديد الأهداف والمهارات، ووضع محتوى واختيار الأسلوب المنهاج، واختيار المدرّبين والمتدربين، وتحديد الوقت المناسب، وتحديد مكان تنفيذ البرنامج، توفير المستلزمات تحديد تكلفة البرنامج

التدريبي.

- يمكن تنفيذ البرنامج على المحاضرة الجامعية والأنشطة المنهجية واللامنهجية التي تكمل المحاضرة في الجانب الميداني.

ثانياً: التوصيات.

- الاهتمام بالمناهج الدراسية المتعلقة والتركيز على تطوير المهارات، وتطوير الأساليب التي تسعى لتحقيقها؛ بحيث يستطيع المعلم تنمية السلوك الذي يبرز قدرات الطالب العقلية والوجدانية والسلوكية والعمل على تقويمها بعد ذلك.
- إعداد الهيئة التدريسية ورفع كفاياتهم، ومهاراتهم التعليمية التدريسية، وتعريفهم الأساليب والوسائل اللازمة للتطوير من طريقة أدائهم من خلال إعداد الحقائق التدريبية عقد الدورات الخاصة لهم؛ حيث يعد هذا البرنامج تطويراً لمهاراتهم التدريسية؛ فلا بد من تدريب الأساتذة عليه أولاً؛ ليقوموا بدورهم في تدريب الطلبة كمدرسين لا ينحصر دورهم في تلقي المعلومة فقط أو أن يتخلص دورهم في العملية التعليمية - في المستقبل - في إعطاء المعلومة كمحاضرين فقط.

الهوامش.

- (١) هذه النسب المئوية هي النسب المعتمدة في تقييم الطلبة في المساقات التي تدرس في جامعة، والمتعارف عليها في الجامعة؛ حيث جعل التقييم الأول والثاني والتهاني عبارة عن اختبارات تحريرية بمعدل %٩٠ من %١٠٠ لقياس معرفة الطالب فقط، أما أعمال الطلبة وأنشطتهم الصفية واللاصفية جعلت بمعدل %١٠ ولذلك لقياس الأهداف الوجدانية والنفسحركية، وهذا واضح عند الرجوع إلى توصيف أي مساق يدرس في الجامعة ومواقع اعتماد العلامات من قبل الهيئة التدريسية.
- (٢) التركي، خالد بن إبراهيم، مهارات المعلم الجديد "حقيبة تدريبية"، السعودية، وزارة التعليم جامعة الإمام محمد ابن سعود الإسلامية وكالة الجامعة لشؤون المعاهد العلمية، ٢٠١٥م.
- (٣) بكار، عبد الكريم، حول التربية والتعليم، الرياض، دار المسلم للنشر والتوزيع، ٢٠١٣م، ص٣٩٨.
- (٤) ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، بيروت، دار صادر، د.ط، ٢٠٠٣م، ١/٣٧٤.
- (٥) مصطفى، إبراهيم، وآخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة، اسطنبول، (د.ت)، (ط.د)، ١٢٨.
- (٦) مكتب المدير العام، دليل المدرب، ٨/١، استرجعت بتاريخ: ٨/٤/٢٠١٩م، من الموقع <http://www.fao.org>.
- (٧) بكار، عبد الكريم، حول التربية والتعليم، الرياض، دار المسلم للنشر والتوزيع، ٢٠١٣م، ص٣٩٨.
- (٨) الشريف، محمد مرسي، التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، جدة، دار الأندلس الخضراء، ٢٠١٤م، ص٢٦.
- (٩) مجموعة المدرب الدولي المحترف، CIPT For Training، ص١.
- (١٠) مكتب المدير العام، دليل المدرب، ٨/١، استرجعت بتاريخ: ٨/٤/٢٠١٩م، من الموقع <http://www.ndi.org>، وينظر: أوكونيل، شانون؛ مدني، عبد السلام، دليل المدربين، كيف تعدّ وتقدّم تدريباً فعالاً، المدارس الإقليمية لتنظيم الحملات، المعهد الديمقراطي الوطني، طبع بمنحة من وزارة الخارجية الأمريكية: ص٤٨-٤٩.
- (١١) سويدان، طارق، التدريب والتدريس الإبداعي، الكويت، شبكة الإبداع الفكري للنشر، ٢٠١٧م، ص٣.
- (١٢) للوقوف على أهمية التدريب بالتفصيل راجع الشريف: التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، ٢٠١٤م، ص٣١-٣٦.
- (١٣) ينظر: مجموعة المدرب الدولي المحترف، CIPT For Training، ص٣-٤.

- (١٤) ينظر عيوب المناهج التقليدية في: مرعي، توفيق أحمد؛ الحيلة، محمد محمود، **المناهج التربوية الحديثة- مفاهيمها وعناصرها وأسسها وعملياتها**، عمان، دار المسيرة، ٢٠١٦، ص ٢١-٢٣، ومع أن صاحبي الكتاب تحدثا على المناهج الحديثة إلا أنه يظهر بناء على خبرة الباحثين في التدريس الجامعي أن هناك فجوة بين الأساليب التدريس والتقويم المنصوص عليها في توصيف أي مساق والأساليب المتبعة في التدريس والتقويم للمسابقات التي تدرس في قسم الدراسات الإسلامية بشكل خاص وكلية الشريعة بشكل عام.
- (١٥) للتأكد من دقة المعلومات يراجع توصيف المسابقات في موقع جامعة اليرموك الرسمي، حيث إن الاختبارات التحريرية وهي تقيس معرفة الطالب بمعدل ٩٠%، ويظهر ذلك أيضاً من خلال الاطلاع المباشر للباحثة الرئيسية على نماذج الاختبارات في قسم الدراسات- جامعة اليرموك- وذلك من خلال عملها كرئيسة قسم للدراسات فإن معظم الاختبارات تحريرية تقيس أدنى الجوانب المعرفية لدى الطلاب، ولا يوجد اختبارات تنمي الجوانب الوجدانية والمهارية لديهم..
- (١٦) وللاطلاع أكثر: هولتون، بيل؛ هولتون، تشير، **الدليل العملي لتدريب المديرين**، ترجمة: محمد جمال الدين ثابت، القاهرة، الشركة العربية للإعلام العلمي شعاع، ٢٠٠٩م.
- (١٧) مرعي، السيد محمود، **تكنولوجيا الدعوة الإسلامية**، مصر، مركز الإعلام الإسلامي، ٢٠٠٩م، ص ٥٥.
- (١٨) آل عرعر، عدنان محمد، **منهج الدعوة الإسلامية في ضوء الكتاب والسنة**، عمان، جمعية الكتاب والسنة، ٢٠١١، ص ٢٠١.
- (١٩) أبو العينين، القيم الإسلامية والتربية، مكتبة إبراهيم حليبي، المدينة المنورة، ٢٠١٠م، ص ١٣٠.
- (٢٠) مكتب المدير العام، **دليل المدرب**، ٢/٤، استرجعت بتاريخ: ٨/٤/٢٠١٩م، من الموقع <http://www.fao.org>.
مجموعة المدرب الدولي المحترف، CIPT For Training، ص ٣-٤ بتصرف كبير.
- (٢١) مجموعة المدرب الدولي المحترف، CIPT For Training، ص ٣-٤ بتصرف كبير.
- (٢٢) مكتب المدير العام، **دليل المدرب**، ٢/٤، استرجعت بتاريخ: ٨/٤/٢٠١٩م، من الموقع <http://www.fao.org> مجموعة المدرب الدولي المحترف، CIPT For Training، ص ٣-٤ بتصرف كبير.
- (٢٣) راجع: الجلال، ماجد زكي، **تعلم القيم وتعليمها**، دار المسيرة، عمان، ٢٠١٥، ص ١٠٨-١٧٢.
- (٢٤) الخليفة، حسن جعفر، **مدخل إلى المناهج وطرق التدريس**، الرياض، مكتبة الرشد ناشرون، ٢٠١٤م، ص ٢٤٧.
- (٢٥) مكتب المدير العام، **دليل المدرب**، ٢/٤، استرجعت بتاريخ: ٨/٤/٢٠١٩م، من الموقع <http://www.fao.org>.
- (٢٦) الخليفة، حسن جعفر، **مدخل إلى المناهج وطرق التدريس**، ص ٢٤٨.
- (٢٧) مجموعة المدرب الدولي المحترف، CIPT For Training، ص ٨ بتصرف كبير.
- (٢٨) مجموعة المدرب الدولي المحترف، CIPT For Training، ص ٩-١٢ بتصرف كبير. وراجع: الجلال، ماجد زكي، **تعلم القيم وتعليمها**، دار المسيرة، عمان، ٢٠١٥م.
- (٢٩) عزوز، أسهمان، **مقياس دراسة الحالة**، محاضرات مقدمة في جامعة محمد أمين دباغين، سطيف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، ٢٠١٥-٢٠١٦، ص ٨، استرجعت بتاريخ: ٥/١/٢٠١٩م، من الموقع <http://dspace.univ-setif2.dz>
- (٣٠) الجلال، المرجع السابق، ص ١٥١.
- (٣١) محسن، شكري عز الدين؛ الإبراهيم، مكي فرحان، **أثر إستراتيجية العصف الذهني في تدريس مادة البلاغة والتطبيق**، الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد (٢٩)، ٢٠١٣م، ص ١٨٣.
- (٣٢) الصرايرة، محمد شاکر، **أثر التدريس باستخدام الألعاب التعليمية في تنمية المفاهيم الجغرافية لدى طلبة الصف السادس في محافظة الكرك**، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج والتدريس، جامعة مؤتة، الكرك، ٢٠١١، ص ١٩.

- (٣٣) مجموعة المدرب الدولي المحترف، CIPT For Training، ص ١٢-١٣ بتصرف كبير .
- (٣٤) منظمة اليونيسيف، المهارات الحياتية، استرجعت بتاريخ: ٢٠/٥/٢٠١٩ من الموقع <https://www.unicef.org> وللاطلاع على جميع مهارات التدريب بجميع أنواعها؛ راجع: أبو النصر، مدحت محمد، مهارات المدرب المتميز، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١، ٢٠٠٩م.
- (٣٥) الأنصاري، برنامج تدريب المدربين في التنمية البشرية، ٢٠١٠م، ص ٢٤-٢٦.
- (٣٦) خضر، خالد، تنمية تقدير الذات لدى الأطفال: دليل عملي للأباء، المعلمين، للميسرين، القاهرة، المكتب العربي للمعارف، ٢٠١٧م.
- (٣٧) الظاهر، فحطان، مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، عمان، دار وائل للنشر، ٢٠١٤م.
- (٣٨) حسين، طه، مهارات توكيد الذات، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ٢٠١٦م.
- (٣٩) عكاشة، أحمد، الطب النفسي المعاصر، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠١٣م.
- (٤٠) الشيببي، لمياء عبد الله، أساليب وإستراتيجيات التحفيز في التدريب، المملكة المتحدة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، الجامعة الافتراضية الدولية، ٢٠١٠، ص ٥.
- (٤١) ينظر: حمزة، محمد، دليل إعداد التدريب، وكالة الطوارئ المدنية السويدية (MSB)، قسم التنسيق والعمليات، ٢٠١٤م، ص ١٣.
- (٤٢) ينظر: حمزة، محمد، دليل إعداد التدريب، ص ١٤.
- (٤٣) ينظر: رضا، أكرم، برنامج تدريب المدربين، ص ٢٨، منتديات مجلة الابتسامة، www.ibtesama.com.
- (٤٤) ينظر مرعي؛ الحيلة، المناهج التربوية الحديثة، ص ٢١-٢٥.
- (٤٥) ينظر: اللقاني، أحمد، تطوير مناهج التعليم، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠١٦، ص ٢٨.
- (٤٦) ينظر: مذكور، علي أحمد، نظريات المناهج التربوية، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠١٥م، ص ٣٤.
- (٤٧) ينظر: رضا، أكرم، برنامج تدريب المدربين، ص ٣١، منتديات مجلة الابتسامة، www.ibtesama.com.
- (٤٨) الحيلة، محمد محمود، تقنيات إنتاج الشفافات التعليمية واستخدامها وجهاز عرضها في عملية التعليم والتعلم، عمان، دار المسيرة، 2018، ص ١٣٨.
- (٤٩) Practitioner Trainer(Training of Trainer) Practical TOT, Canada GlobalCenter,2005/ All Right Reserved, p: 44-96، وهذا البرنامج في إدارة المحاضرة اقتبس من البرنامج الكندي لتدريب المدربين.
- (٥٠) أوكونيل، شانون؛ مدني، عبد السلام، دليل المدربين، كيف تعدّ وتقدّم تدريباً فعالاً، المدارس الإقليمية لتنظيم الحملات، ص ٤٨-٤٩.
- (٥١) الخليفة، حسن جعفر، مدخل إلى المناهج وطرق التدريس، الرياض، مكتبة الرشد ناشرون، ٢٠١٤، ص ٢٢٦.
- (٥٢) نبيل، سارة، تصميم البرنامج التدريبي، منتدى الموارد البشرية، نقل من الإنترنت بتاريخ: ٢٥/١٢/٢٠١٨، الساعة: 5 PM، <https://hrdiscussion.com>، وسيتم شرحه بشكل كامل عند تطبيق النشاط اللامنهجي لمساق الإرشاد الأسري في قسم الدراسات الإسلامية في كلية الشريعة/ جامعة اليرموك.
- (٥٣) Practitioner Trainer(Training of Trainer) Practical TOT, Canada GlobalCenter,2005/ All Right Reserved, p: 44-96، وهذا البرنامج في إدارة المحاضرة اقتبس من البرنامج الكندي لتدريب المدربين.
- (٥٤) مرعي؛ الحيلة، المناهج التربوية الحديثة، ص ٢٨١، بتصرف يسير.
- (55) Designer Trainer(Training of Trainer) Practical TOT, Canada GlobalCenter,2005/ All Right Reserved, p: 40.

- (٥٦) أبو جلاله، صبحي حمدان وعليمات، محمد مقبل. أساليب التدريس العامة المعاصرة، مكتبة الفلاح، الكويت، ٢٠١٤م، ص ٣٦٠.
- (٥٧) ينظر مرعي؛ الحيلة، المناهج التربوية الحديثة، ص ٢١-٢٥.
- (٥٨) ريان، محمد هاشم، تصميم التدريس " منظومة تربوية ونماذج تطبيقية"، عمان، دار حنين، ٢٠١٢م، ص ٤٨٢-٤٨٣.
- (٥٩) للوقوف على أنواع التقويم التفصيل أكثر راجع: عودة، أحمد سليمان، القياس والتقويم، عمان، المطبعة الوطنية، ٢٠١٠م، ص ١٥٦-١٦٠.
- (٦٠) هذا البرنامج تم اقتراحه من قبل الباحثين بناء على برنامج تدريب المدربين على رئاسة جامعة اليرموك ومديرية الإصلاح الأسري في دائرة قاضي القضاة ليتكامل الجانب العملي مع النظري في مساق الإرشاد الأسري في قسم الدراسات الإسلامية، وقد تمت الموافقة عليه من قبل المؤسستين وسيتم تنفيذه في الفصل الدراسي الثاني لعام: ٢٠١٩/٢٠٢٠م.
- (٦١) عودة، أحمد سليمان، القياس والتقويم، عمان، المطبعة الوطنية، ٢٠١٠م.