

# الطرق التدريبية

١١

- يعدد خطوات طريقتين تدريبيتين .
- يحضر نشاطاً تدريبياً على نموذج مختار من المناهج الكشفية.
- يعرض نشاطاً تدريبياً مستفيداً من الطرق التدريبية.

## الأغراض

- ١ بدون تعليق.....(دقيقتين)
- ٢ مفهوم التدريب.....(١٠ دقائق)
- ٣ العصفُ الذَّهني خطوات ومزايا.....(٣٠ دقيقة)
- ٤ البيانُ العملي خطوات ومزايا.....(٣٠ دقيقة)
- ٥ تمثيل الأدوار خطوات ومزايا.....(٣٠ دقيقة)
- ٦ خطوات تحضير النشاط التدريبي.....(١٥ دقيقة)
- ٧ التقييم.....(١٢٣ دقيقة)

٠٤:٠٠

## القرات

- ١- لوح وايت بورد وأقلامه وممحاته.
- ٢- أل سي دي.
- ٣- شرائح النشاط.
- ٤- حبال للعدد بعدد المشاركين.
- ٥- السيناريو.
- ٦- نموذج التحضير.
- ٧- بطاقة التكليف.
- ٨- بطاقة تحضير النشاط بعدد المشاركين.
- ٩- خطوات الطرق التدريبية بعدد المشاركين.

## اللوازم



## مقدمة



ط

يعرض المدرب شريحة الصورة المرفقة لمدة دقيقة بدون تعليق.

ل

شريحة الصورة المرفقة.

ط

يعرض المدرب مفهوم التدريب وتتم المناقشة حوله.

ل

شريحة مفهوم التدريب.

ط

يطبق المدرب خطوات العصف الذهني على موضوع يختاره هو. يستنتج المدرب مع المشاركين اسم الطريقة، تعريفها، خطواتها، وأهم مزاياها. يسأل المشاركين عما يمنعهم عن طرح أفكار جديدة.

## مفهوم التدريب



يُقصدُ بالتدريب النشاط الإنساني المخطَّط له ويهدف إلى إكساب الأفراد المعلومات والمعارف المتعلقة بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها، وتمكينهم من استثمار الطاقات التي يكتسبونها ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي بعد، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد، وذلك من أجل إتاحة الفرص والمزيد من التحسين والتطوير في العمل وتأمين الوصول إلى الأهداف.

## الطرق التدريبية: العصف الذهني خطوات ومزايا.



التعريف:

هي إحدى استراتيجيات التعلم الجماعي التي تهدف إلى استحضار أكبر قدر ممكن من الأفكار من جانب المشاركين بغض النظر عن الكيف في البداية، ودون أي تقويم للأفكار أثناء استحضارها، وصولاً إلى الأفكار المطلوبة وتسجيلها.

## العصف

استجابات وردود أفعال لفضلية: (من كلمة واحدة أو عدة كلمات) أو غير لفضلية: (كالرسم أو الكتابة أو الحركة) ، من شخص واحد: (مشارك أو موظف أو متدرب أو طالب .. الخ) أو أكثر من شخص (جماعة أو فريق أو لجنة أو مجموعة .. الخ ( لمثيرات : ( سؤال أو مهمة ( مقدمة من مصدر مثير ( أستاذ أو مدرب أو مدير ( لتحقيق هدف أو أكثر ( حل مشكلة أو تقديم اقتراحات أو اعداد جدول أعمال .. الخ) في فترة زمنية محددة.

## الخطوات المتسلسلة لطريقة العصف الذهني

١	مقدمة مشوّقة من وحي موضوع العصف	- علينا طرح أكبر كمية من الأفكار في أقصر وقت ممكن. - لا يُسمح بأي نقد أو تقييم من أي نوع كان. - يمكن البناء على أفكار الآخرين. - التفكير دون انحياز (أطلق لفكر العنان) .
٢	يكتب المدرب على اللوح موضوع العصف يعرض المدرب موضوع العصف على إحدى وسائل العرض (لوح ، كرتون، ورق كبير، آل سي دي، مسلاط،...)	
٣	يبدأ العصف وتدوّن الكلمات أو الجمل التي تُقدّم من المشاركين كما هي	يعين المدرب شخصاً لتدوين الأفكار يحافظ على المسار الصحيح للجلسة. لا توجد مناقشة في هذه الخطوة يتأكد المدرب من مشاركة الجميع
٤	ينتهي العصف وتبدأ مرحلة شطب الكلمات والعبارات والجمل التي لا تمتّ بصلّة للموضوع	هنا بداية المناقشة
٥	مناقشة الكلمات والعبارات والجمل للوصول إلى الأفكار المطلوبة	
٦	إيراد شواهد من الآيات والأحاديث والوقائع والقصص	

## نموذج تطبيقي على العصف الذهني:

## ١- مقدمة مشوّقة:

كم مشينا في الفلوات، تسلقنا الجبال وقفزنا فوق الصخور، كم تعبنا وعطشنا ولما وصلنا إلى نبع الماء ارتوينا، وهناك نصبنا الخيام وسهرنا حول النار، وفي الصباح قمنا وصلينا لله ودعونا، وكلنا نشاط وحيوية، باختصار هذا مشهد من الحياة الكشفية.

تتميز الحركة الكشفية بجاذبية خاصة تتبع من طريقتها المعتمدة في تدريب الفتية في الطبيعة ومن الإطار الرمزي والتقاليد التي تميزها عن غيرها.

## ٢- يكتب المدرب على اللوح :

فماذا تعني لك كلمة (تقاليد)؟

## ٣- يبدأ العصف : (إجابات افتراضية)

مراسم رفع العلم - الفولارات - بادن باول - السارية - التفتيش- كفية

- الأعلام - الزي الكشفي- عقال - التحية الكشفية - تعاون - مخيم  
- الشرف - استكشاف - مواقد - شروال - سهرة النار - سهرة السمر  
- الحراسة - العقد - الحبال - كبة - شارات الرتب - الأوسمة - النيران  
- تتبع الأثر- اسكتش -

٤- شطب الكلمات التي لا تمتّ للموضوع بصلة أو بعيدة بمعناها:

نشطب العبارات التالية :

شروال - الشرف - بادن باول - عقال - تعاون - كفية - كبة -

٥- توليفُ الكلمات والعبارات المتشابهة بالمعنى والمضمون:

التقاليد الكشفية هي:

- مراسم رفع العلم.

- مراسم التفتيش الصباحي.

- الزي الكشفي ومتعلقاته.

- التحية الكشفية.

- مخيم.

- رحلة الاستكشاف وتتبع الأثر.

- مواقد النار

- سهرات النار والسمر.

- الحراسة

- العقد والحبال

- تقاليد الأعلام

٦- شواهد :



#### مزاياها:

- تساعد على كشف مشاعر وأفكار المشاركين نحو موضوع معين.
- تساعد على التفاعل وتبادل المعلومات بين المشاركين.
- استخدام هذه الطريقة لا يستلزم جهوداً كبيرة في الإعداد والتحضير بالنسبة للمدرب.
- توفر أكبر عدد من الأفكار بأقل وقت وجهد ممكنين.
- ما الذي يمنعك من طرح فكرة جديدة؟
- الخوف من الوقوع في الخطأ أو من السخرية.
- الطرق المألوفة في التفكير والعمل.
- العزلة عن أفكار الآخرين.
- الخجل.
- جو عام لا يتقبل الأفكار الجديدة.

### الطرق التدريبية : البيان العملي خطوات ومزايا.

#### التعريف:

يقوم المدربُ بأداء عمل ما أو مجموعة من المهارات بطريقة عملية، ويستخدمُ هذا الأسلوبَ لعرض كيفية تطبيق بعض الأفكار أو المفاهيم النظرية في مواقف تطبيقية، تتوفر فيها ظروف وشروط العمل الحقيقي أمام المشاركين، ليقوموا تحت ظروف محكمة بأداء العمليات أو المهارات التي يتم تدريبهم عليها، بحيث يتعلم المشاركون عن طريق الممارسة ويشراف المدرب.

#### الخطوات المتسلسلة لطريقة البيان العملي

1- مقدمة مشوقة من وحي الموضوع
2- التقديم العملي أمام المشاركين (المدرب أو خبير أو...)
3- الرد على إستفسارات المشاركين حول العمل المنجز.
4- التمرين العملي: التطبيق من قبل المشاركين.
5- الرد على الأسئلة
6- إيراد شواهد من الآيات والأحاديث والوقائع والقصص...

#### ط

يقدم المدرب أهمية استخدام الحبال والعقد في الكشف. يشرح عقدة الإنقاذ ببيان عملي. بعد تنفيذها أمام المشاركين، يجيب عن استفساراتهم. يطلب من كل مشارك إعادة تنفيذ عقدة الإنقاذ. ثم يجيب على أسئلتهم ويورد الشاهد. بعدها يستنتج المدرب مع المشاركين اسم الطريقة، تعريفها، خطواتها، وأهم مزاياها.

#### ل

- حبال للعدد المشاركين  
- شرائح البيان العملي

## نموذج تطبيقي على البيان العملي:

### ١- مقدمة :

#### قد تتوقف الحياة على عقدة

منذ بضع سنوات ... وقبيل وصولي (بادن باول) إلى كندا .. وقع حادث محزن عند شلالات نياجرا، كنا في منتصف فصل الشتاء، وكان رجل وسيدة يرافقهما فتى في السابعة عشر من عمره، يعبرون جسراً كوّنته الثلوج فوق نهر مندفع تحت الشلالات، وإذا بهذا الجسر يتصدع فجأة ثم أخذ ينهار فألقى الرجل نفسه ومعه زوجته فوق كتلة من الثلج بعيداً عن الكتلة الثلجية الأصلية، أما فتاهم فكان فوق كتلة ثلجية أخرى. كانت المياه حولهم مغطاة بكتل ثلجية يصدم بعضها بعضاً، وكان ثلاثتهم تحت رحمة التيار الذي كان ينساب ببطء حاملاً أيّاهم نحو مسقط الشلال المرعب والكائن على مسيرة ميل واحد.

وشاهد الناس من الشاطئ هذا الموقف الذي يكتفه الموت من كل جانب، وتجمع الآلاف، ولكن أحداً منهم لم يستطع أن يمد يد المساعدة، كانت السباحة في النهر مستحيلة، ولم يكن لقارب إنقاذ أن يجرؤ على النزول. وظلت الكتلة الثلجية تتقاذف هؤلاء النساء وسار بهم التيار تحت الكبارى التي تعبر النهر قبل مسقط الشلال، ومن الكبارى التي تعلق ١٦٠ قدم فوق مجرى الماء أدلى الناس حبالاً على أمل أن يتعلق بها هؤلاء المنكوبون، واستطاع الفتى أن يمسك بحبل منها، وتكاثرت الأيدي المتطوعة لجذبه، لكن الفتى المسكين لم يستطع الإمساك بحبله إلى النهاية فسقط في التيار الصاخب ولم يعد يُرى بعد .

وأمسك الرجل بحبل آخر حاول لفته حول خصره وخصر زوجته، لكن التيار كان في تلك البرهة الزمنية جارفاً . وأفلت الحبل من يدي الرجل والمرأة المتعلقين وما هي إلا لحظات حتى دفن الرجل وزوجته بين كتل الثلوج وزيد الماء.



إن الحكمة قد تأتي الإنسان عقب

حادث، لكن هذه الكارثة جديرة بالنظر ماذا كنت تفعل أيها الكشاف لو كنت هناك، في مكان الحادث.

نعم لو أن أحد الكشافين كان هناك وقت وقوع الحادث لوجد طريقة ما لإنقاذ هؤلاء النساء ولأنقذهم أحد فعلاً. كان يجب قبل أن تدلى الحبال من الكويري أن تعقد بها خلية أو خلبتين يضعهما المنكوبون حولهم أو يمرروا خلالها أذرعتهم أو أرجلهم، لكن القوم لم يفعلوا شيئاً من ذلك، لقد أدلوا بالحبال بغير خلب، لم يتعلموا العقد فلم يستطيعوا إنقاذ حياة أحد، وهؤلاء المنكوبون لم يعرفوا كيف يعقدون الحبل فعجزوا عن إنقاذ أنفسهم.

- اليوم سوف نتقن عقدة الخلية أو ما تسمى عقدة الإنقاذ.

تستخدم لربط شخص يُراد إنزاله من النافذة في حالة الحريق أو الخطر أو لجر حيوان والإستخدام الأكثر لإنقاذ الغرقى.



- ٢- العرض العملي : يقدم المدرب عرضا عمليا حول العقدة المراد تعلمها:  
يقوم المدرب بتنفيذ العقدة أمام المشاركين وفق الخطوات التالية:  
- إعمل عروة في طرف الحبل الطويل بشرط أن تكون متجهة إلى أسفل.  
- أدخل الطرف القصير في العروة ولفه حول الطرف الطويل من أسفل.  
- أدخله في العروة مرة ثانية من أعلى ثم شد الطرفين في اتجاهين متضادين.
- ٣- يسأل المشاركين عما إذا كان هناك استفسارات حول العرض العملي ثم يرد على استفساراتهم حول كيفية تنفيذها.
- ٤- يوزع على الجميع حبال ويطلب منهم تطبيقها، ويدور بينهم للتأكد من أن الجميع يقوم بالتدرب ليتقن الجميع تنفيذها، فهي من العقد الأساسية في الكشاف.
- ٥- يفسح المجال لطرح الأسئلة النهائية بعد التمرين ويرد عليها.
- ٦- يورد الشاهد:  
حسب الإسلام على تعلم المهارات التي يحتاجها المجتمع الإسلامي:  
فمن رسول الله ﷺ أنه قال :  
- علموا أبناءكم الرمي والسباحة.  
- علموا أبناءكم السباحة والرمي ، والمرأة المغزل .  
- حق الولد على والده أن يعلمه الكتابة والسباحة والرمية ، وأن لا يرزقه إلا طيبا.



## مزايها :

- يتميز البيانُ العملي بأنَّ المشاركين يتعلَّمونَ بسرعةٍ أكبرَ ويكونُ التعلُّمُ أكثرَ دواماً، ويرجعُ ذلكُ لأسبابٍ منها:
- أنه يُجسِّدُ الشرحَ ويعطي معنى للكلمة.
- أنه يوضِّحُ الرؤيةَ بغرضِ الأداءِ المتكاملِ للإجراءِ ويوضِّحُ العلاقاتَ بين خطواتِ الإجراءِ وتحقيقِ الهدفِ.
- أنه يستخدمُ عدداً من الحواسِ بالإضافة إلى السماعِ والمشاهدةِ ويُعطي المشاركَ غالباً فرصةً لمس الأشياءِ.
- أنه يجذبُ المشاركَ إلى المدربِ خاصةً إذا خُطِّطَ له بشكلٍ دقيقٍ ونُفذَ بشكلٍ جيدٍ بحيثُ تتحقَّقُ فيه خصائصُ التمثيلِ المثيرِ الذي يحتفظُ بالاهتمامِ والانتباهِ.
- أنه يُعطي فرصةً للمشاركِ لتطبيقِ المعارفِ التي اكتسبها في مواقفٍ حقيقيةٍ مما يزيدُ ثقتهِ في قدرتهِ وتكونُ لديه اتجاهاتٌ إيجابية نحو التعلُّمِ.
- أنه يعطي المدربَ فرصةً ملاحظةِ درجةِ التعلُّمِ التي حقَّقتها كلُّ مشاركٍ بحيثُ يمكنه تحديدَ المشاركين الذين يواجهون صعوباتِ.

## الطرق التدريبية: تمثيل الأدوار خطوات ومزايا.

### تعريفها:

تقديمُ أدوارٍ لشخصياتٍ حقيقيةٍ من خلال مواقفٍ أو مشاكلةٍ من الحياةِ للتحليلِ واتخاذِ القراراتِ وانتهاجِ السلوكِ الأمثلِ.

### الخطوات المتسلسلة لطريقة تمثيل الأدوار

١- مقدمة مشوقة.
٢- تمثيل الأدوار (تنفيذُ المشهدِ التمثيلي مع الإلتفاتِ أنَّ المدربَ يكونُ قد اتَّفَقَ مع الممثلين قبل بداية النشاطِ التدريبي )
٣- المناقشةُ (حول تصرفاتِ وأفكارِ الشخصياتِ المتممَّة في التمثيلية)
٤- الإستنتاجُ (إستخراجِ الدروسِ والعبرِ والسلوكِ المطلوبِ).
٥- الشواهدُ (من خلال ربطِ الإستنتاجِ بآية قرآنية أو حديث شريف...)

## ط

يختارُ المدربُ سيناريوً ويعطيه لاثنتين من المشاركين قبل الجلسة التدريبية، ويتبعُ خطواتِ طريقة تمثيل الأدوار، ثم يستنتجُ مع المشاركين اسمَ الطريقة، تعريفها، خطواتها، وأهم مزاياها.

## ل

- سيناريو مُعدَّ مسبقاً  
- شرائح تمثيل الأدوار



## مزايها :

- تُستخدمُ غالباً لإيصال الأغراض السلوكية (إتجاهات).
- تُضفي جَوْاً من المَرِحِ الموجَّه الهادَف.
- تشدُّ الإِنتباهَ وتُكثِّفُ التركيزَ على مهارات محدَّدة.
- طريقة فاعلة في تعديل السُّلوك والتعرُّف إلى مكامن الخطأ في الأداء.
- تشجِّع على الحوار الإيجابي والمناقشة المثمرة.

## نموذج تطبيقي على تمثيل الأدوار.

- 1- مقدمة مشوّقة: (في هذه الحالة لا داعي لإيراد مقدمة مشوّقة لأنّ العرض هو بذاته مشوّق).
- 2- تمثيل الأدوار (تنفيذُ المشهد التمثيلي مع الإلتفات أنّ المدرّب يكونُ قد اتَّفَق مع الممثلين قبل بداية النُّشاط التدريبي )  
مشهد تمثيلي:  
(الأب يجلس على كرسي يضع رأسه بين يديه مطرقاً إلى الأرض مفكراً مهموماً) ويدخل عليه ولده نبيل (نبيل كان مغترباً وعنده شركات وأرصدة بالبنك) .  
- نبيل: السلام عليكم يا ببي، كو مون سافا... شو كيفك اليوم يعمي بس يتعوّد الواحد علفة بصير صعب يتركها وبصير يخلط بالحكي.  
- الأب: تحت رحمة الله. عم تطل عبيت خيك سمير.  
- نبيل: يابي الشغل ل فوق راسي وبدي تابع الشركات والموظفين، ومثل ما بتعرف انت يعني لو في أربع وعشرين ساعة تانيين ما بكفوني.  
- الأب: هيدا خيك سمير ابنو ساخن و...  
- نبيل: ياخذو لعند الحكيم.  
- الأب: أوف أوف من هالحالة وضعوا تعبان.  
- نبيل: وشو عميعمل بمعاشو لحتى وضعوا تعبان، انشالله داير عالشغل لبلا طعمة.  
- الأب: من يوم لصارت هالأزمة حتى ما يزيدولوا معاشو بالشغل فللوه من دون تعويض، وهلق رافع دعوة عليهن والهيئة رح ياكلولو حقو.  
- نبيل: الله يعينو ويفرجها عليه  
- الأب: واحد من دون شغل ثلاث اشهر وعندو عيلي صعب والله صعب.  
- نبيل: ويدورّ عشغل شو ناقصو  
- الأب: يعني عمقول مش ممكن تلاقيلو شي شغلي بشي شركة عندك.  
- نبيل: يا ببي «خيك لبدك تبقيه، لا تاخذ منو ولا تعطيه».  
- الأب: بس منتركو هيك وولادو عيلة  
- نبيل: هات شو عندك حل ثاني .  
- الأب: اشتريك فان ونمرة وشغلو عليهن  
- نبيل: يوم عمل حادث، يوم خرب الفنان، بصير لاهيني وأني عندي كل شفي شغل تانيا بديرها عالشاكل.

من عيوب  
تمثيل الأدوار

- تحتاج لوقت طويل
- صعوبة تمثيل بعض  
المواقف والممارسات

- الأب: يا خبي جيب الفان والنمرة وأنا بتولّي المتابعة معو وبضمنك حقك  
 - نبيل: يعني الأحوال هاليومين صعبة وسيولة بين ديب ما فيهش، بلكي بعد  
 شي شهرين إذا كان بعدو بلا شغل بتكون تحلجت.  
 - الأب: الوضع ما بيتحمل انطارا أني رح بيع قطعة أرض واشتري فان ونمرة  
 وشغلو عليهن.  
 - نبيل: وأي أرض بدك تبيع.  
 - الأب: لجنب أرض أبو حسين.  
 - نبيل: بس هيدي عمفكر إعمل فيها فيلا وأني اعطيت صورة عنها للمهندس  
 ليعملي خريطة وإذا بعته وين بعمر أني.

٣- المناقشة: يجري المدرب مناقشة حول تصرفات وأفكار الشخصيات.

- أ- ما هي المشكلة التي يدور حولها العرض التمثيلي؟  
 ب- أعط شواهد من العرض على طبيعة المشكلة؟  
 ج- ما رأيك بالعلاقة القائمة بين الأخوين؟  
 د- من يتحمل المسؤولية؟  
 ه- كيف يصبح المجتمع إذا تفشّت هذه الصفة في نفوس أفرادها؟  
 و- كيف يمكن علاج المشكلة؟

٤- الإستنتاج : يستخرجُ الدروس والعبر والسلوك المطلوب

- أ - صلة الأرحام والاهتمام بهم ومساعدتهم أمر واجب شرعا.  
 ب- بذل المال والوقت والجهد في سبيلهم.  
 ج- يجب أن نتصرف في الحياة على مبدأ نحن.  
 د- الإيثار صفة يحبها الله فعلينا أن نتخلق بها.  
 ه- الشواهد: يربط الإستنتاج بأية قرآنية أو حديث شريف.

ورد عن المعصومين عليهم السلام : « من فرج عن أخيه كربة من كرب الدنيا فرج الله عنه كربة من كرب يوم القيامة ، ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته ، ومن ستر على أخيه ستر الله عليه في الدنيا والآخرة ، والله تعالى في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه . »



ط

الحديث

ل

شريحة نموذج تحضير  
نشاط فارغ

ماء عذب

سُئِلَ المُرَبِّي الدُّكْتُور  
توماس أرنولد: لماذا تعدُّ  
دروسك قبل أن تقومَ  
بتعليمها؟  
فأجاب «إني أودُّ ألا يشربَ  
تلاميذي إلا من نبع جديدٍ  
وماء عذب، لا من ماءٍ  
راكد».

## خطوات تحضير النشاط التدريبي

نموذج تحضير نشاط		
التاريخ: (اليوم / الشهر / السنة)	العنوان: عنوان النشاط	المجال: (ديني/كشفي/ فني/صحي)
الأهداف: ماذا الذي أريد أن أوصله للمشاركين من خلال النشاط التدريبي؟		
<p>اللوازم والمستندات: اللوازم: هي ما يستعينُ به القائدُ من أدوات لتوصيل المفاهيم بأسهل أسلوب وأقل وقت. (اللوحة، التلفاز، كرتون، مجسم،...) المستندات: هي ما يقدمه القائد لتأكيد فكرة معينة (آية، حديث، خريطة،...) الطريقة: وفيها يكتبُ القائدُ طريقة عرضه للنشاط التدريبي (العصف الذهني، البيان العملي، تمثيل الأدوار...) المقدمة: (آية / حديث / لعبة / لوحة / نشيد / تمثيل / عرض مشكلة / قصة...)</p>		
الوقت	محتوى النشاط التدريبي وخطواته (وهي ما تتضمنه كل خطوة من خطوات الطريقة التدريبية المعتمدة)	
نعني به تحديد الزمن التقريبي لتحقيق كل هدف	التقييم: قياس مستوى فهم الأفراد وتمكنهم من النشاط (أسئلة إختبارية، تمارين تطبيقية، تنفيذ نشاط عملي....)	
ملاحظة هامة: يمكن أن يتضمن النشاط التدريبي الواحد عدة أنشطة.		



## التقييم

على كلِّ مشارك أن يحضّر ويعرض نشاطاً تدريبياً مستخدماً إحدى الطرق التدريبية التي تعلمها بمدة لا تزيد عن ١٠ دقائق.

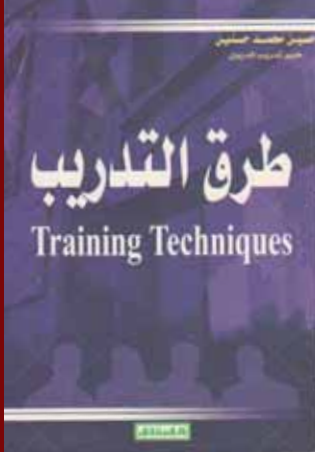
## للمطالعة

### الصمت

يرتكبُ بعضُ القادة خطأً عدم إعطاءِ فسحةٍ من الوقت، فما أن ينتهي من طرح سؤالٍ ما على الأفراد، حتى يبادرَ خلال ثانيةٍ أو ثانيتين فقط إلى طرح سؤالٍ آخر، أو إلى تقديم الإجابة. قد يبدو للبعض أن العمل متوقّف إذا لم يكن هناك حديث، لكن الصمت في الحقيقة هو مؤشرٌ على وجود عملٍ منتج. فالقائد الذي ينتظر، يوصل رسالةً تعبّر عن احترامه لتأمّلات الفرد والوقت الذي يستغرقه في المعالجة، وعن اقتناعه بقدرة الفرد على أداء العمل الذهني. أمّا القائد الذي لا يعطي وقتاً كافياً لتقديم الإجابة فإنه في الواقع يوصل رسالةً، عن غير وعيٍ منه، مؤداها أن الفرد غير قدير وأنه لا يستطيع استخدام المنطق ليصل إلى جوابٍ مناسب. كما أن الانتظار حتى تأتي الإجابة يشكّل نموذجاً لما ينبغي أن يكون عليه سلوك الفرد من مراعاة المشاعر والتأمل وكبح الجموح، والتي تُعتبر سلوكيات مرغوبةً يتعيّن على الفرد استخدامها في الحياة. قد تكون فترات الصمت طويلةً لدرجة السأم أحياناً، لكن عندما تكون الثقة هي الهدف يتعيّن حينئذٍ منح الأفراد الفرصة ليمارسوا تفكيرهم وتجاربهم في حل المشكلات. والقادة الذين لا يصبرون إلا لفترةٍ قصيرة يتلقون إجاباتٍ قصيرة ربما من كلمة واحدة فقط، أمّا الذين يصبرون لفتراتٍ أطول فيتلقون إجاباتٍ بجملي وأفكارٍ كاملة، كذلك فإن القادة الذين يمنحون وقتاً للتفكير يلمسون ازدياداً ملحوظاً في إجابات الفرد الإبداعية.

(مقتبس بتصريف من كتاب التدريب المعرفي  
لأرثر كوستا وروبرت جارمستون)

## كتاب في سطور



طرقُ التدريب، كتابٌ لمؤلفه خبيرِ تدريبِ المدرِّين (حسين محمد حسنين)، الكتابُ من إصدارِ دارِ مجدلاوي، يقع في ٣٤٤ صفحةً من الحجم العادي، يتضمّن العديدَ من طرقِ التدريبِ الفعّالةِ التي تساهمُ في رفعِ كفاءةِ القادةِ والقائداتِ، المدرِّينَ والمدرِّباتِ العاملينَ في مختلفِ الميادينِ التدريبيّةِ والتعليميةِ. يصنّفُ الكتابُ الطرقَ التدريبيّةَ على النحو التالي:

طرقٌ مرتكزةٌ على تبادلِ الخبراتِ، طرقٌ مرتكزةٌ على المنحى العملي، الطرقِ المرتكزةٌ على النقاشِ، الطرقِ المرتكزةٌ على مهاراتِ التحليلِ، الطرقِ المرتكزةٌ على المشاركةِ كفردٍ، الطرقِ المرتكزةٌ على المعيناتِ، الطرقِ المرتكزةٌ على حلِ المشكلاتِ، الطرقِ المرتكزةٌ على المهماتِ، بالإضافة إلى خطواتِ تنفيذِ كلِّ واحدةٍ من الطرقِ المذكورةِ.

