المنهاج المرجعي
لإعداد معلّمي مدارس

ضباط الصف

المنهاج المرجعي

لإعداد معلّمي مدارس

ضباط الصف

توطئة

إنّ وجود هيئة ضباط صفٍّ قوية وحيوية ومبتكرة هو السمة المميزة للجيوش الغربية والحديثة والديمقراطية الناجحة وهو أيضا محرّكها. ومنذ سنة 2009، تساعد فرق الناتو المعنية بالتطوير المهني لضباط الصف في إطار برنامج الناتو لتعزيز التعليم الدفاعي الدولَ الشريكةَ من خلال التدريب والتعليم لتعزيز قدرات وفعالية هيئة ضباط الصف المهنيين. وقد ثبتت أهمية ضباط الصف المهنيين في السنين الأخيرة باعتبارهم العمود الفقري للجيش الحديث، سواء أكان ذلك في ساحة المعركة في زمن الحرب أم في تدريب القوات الوطنية في زمن السلم.

وتلبيةً للطلب المتزايد، نقدِّم هذا المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف. والقصد من هذا المنهاج أن يكون وثيقةً مرجعيةً للدول الحليفة والشريكة التي تعتزم إنشاء دورات تطوير مهني لمعلمي مدارس ضباط الصف، أو تطوير تلك الدورات، أو استكمالها. ويتمِّم هذا المنهاج وثيقتين مرجعيتين أخريَين: المنهاجَ المرجعيَّ للتعليم العسكري المهني لضباط الصف (2014)، والإرشاداتِ المرجعيةَ للتطوير المهني لهيئة ضباط الصف (2020)، وهما مصمَّمتين لتعزيز التطوير المهني الشامل لضباط الصف.

وإنني لعلى ثقة بأنّ هذه الإضافة الأخيرة ستعِين على النهوض بتطوير هيئات ضباط صف أقوى على نطاق التحالف وفي شركاء الناتو. وأتقدم بخالص الشكر لكلّ من ساهم بسخاء بوقته وخبراته، لا سيما في هذه الفترة الصعبة من تاريخنا، لإخراج هذه الوثيقة إلى الوجود.

توم غوفوس
الأمين العام المساعد
شعبة العمليات

نبذة عن هذه الوثيقة

لعلّ من المفيد، قبل وصف بنية هذه الوثيقة وكيفية استخدامها، إعطاءُ نبذة عن الأساس المنطقي الذي استُند إليه في إعدادها. فهذه الوثيقة هي ثمرة النوايا الفضلى لفريقٍ متعدد الجنسيات من كبار ضباط الصف العاملين والمتقاعدين والأكاديميين المدنيين (انظر قائمة الأسماء في الصفحات 105-107 من هذا المنهاج) من 16 بلدا. ويدعم هذا المنهاج المرجعي التدريب على التميُّز والمهنية من خلال الإعداد الهادف لمعلمين من ذوي المعارف، والمهارات، والصفات، وأنماط السلوك المطلوبة لتعزيز التعلّم في مؤسسات التعليم والتدريب الفردي لضباط الصف. وعادةً ما يكون لكلّ وثيقة سببٌ أساسيٌّ لوجودها، وما هذا المنهاج باستثناء.

أولا – الهدف من هذه الوثيقة

إنّ الهدف من هذه الوثيقة بسيط. وهي لا تدّعي أنها شاملة، ولا أنها القولُ الفصل في إعداد المعلمين في مؤسسات التعليم والتدريب الفردي لضباط الصف. وإنما ترمي إلى أن تكون مرجعا ومنطلقا للأفراد أو المنظمات في البلدان الشريكة والدول الأعضاء في الناتو التي تتطلع إلى إنشاء برنامج لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف أو تطويره أو استكماله. وليس القصد أن تُعتمد هذه الوثيقة بحذافيرها، بل أن تُكيَّف بما يناسب الاحتياجات والتطلعات الوطنية الخاصة. وإنّ بوسع هذا المنهاج -بما هو وثيقة مرجعية- أن يعزّز قابلية التشغيل البيني الفكري والمهني في جميع هيئات ضباط الصف في كل بلد شريك وكذا فيما بين الناتو وشركائه.

ثانيا – أوصاف المعلّم

يرى معظم الناس في نظام مدارس ضباط الصف أنّ المعلّم هو واجهة التدريب، وربما يشار إليه في بعض الولايات القضائية باسم «المدرب». وقد يشار إليه في بيئات أخرى بالمدرّس أو الميسّر أو المعلّم أو المدرب أو بأسماء أخرى. وأيا كان الاسم المستخدم، يشترك الأفراد العاملون الذين يحملون هذه الألقاب جميعًا في الدور الرئيسي المتمثل في العمل مباشرة مع الآخرين تيسيرا وتعزيزا لآلية التعلم وتجربته عموما. والإعداد المهني لضباط الصف الذي يُجرى في مؤسسات التعليم والتدريب الفردي مزيجٌ من التدريب والتعليم. لذلك، يحتاج المعلمون إلى طائفة من الكفايات والسمات المرتبطة عادةً بالمدرِّبين والمعلِّمين.

ويجب أن يحافظ المعلمون على الخبرة ضمن مجال تخصّصهم المهني وأن يسعوا إلى تطوير أنفسهم ومرؤوسيهم. ولمساعدة الآخرين على التعلم، يقوم المعلمون بما يلي: إرساء بيئات تعليمية فعالة؛ وتدريب الأعضاء وتعليمهم كيفية اكتساب ما يلزم من معارف، ومهارات، وصفات، وأنماط سلوك لتحقيق الكفاءة المهنية والنمو الشخصي؛ والتواصل بفعالية؛ وتسخير التكنولوجيات المناسبة لتحسين كفاءة التدريب والتعليم وفعاليتهما. والمعلمون مسؤولون عن نطاق واسع من التعلّم - بدءًا من الدراسات العسكرية العامة والمهارات الفنية وانتهاءً بالتدريب على اللياقة البدنية. وبصرف النظر عن الأدوار الوظيفية وميادين الممارسة، تتشكل حاجة المعلمين المتصوّرة للنمو والتطور إلى حد بعيد من خلال هوية مهنية تثمّن المعايير العالية للأداء والتطوير مدى الحياة. ويجري تعزيز كفايات المعلمين من خلال الممارسة المهنية، والتدريب، والتعليم، والخبرات الموجّهة.

وهناك طائفة متنوعة من أساليب التدريس المتاحة للمعلمين. وسواء كان المعلمون يقدّمون التدريب ضمن وحدةٍ أو يعملون في مدرسة رسمية، فيجب أن يكونوا مرتاحين لأساليب التدريب المختلفة لإدراج ما يلي: فترات التدريب، والمحاضرات الرسمية أو غير الرسمية، وتيسير المناقشات الموجهة، والإشراف على التمارين العملية. وإضافة إلى ذلك، سيتعلمون كيفية القيام بما يلي: اختيار أساليب التدريس، وتكييف خطط الدروس التي أعدّها آخرون، وتقويم أداء المتعلمين. وعلاوة على ذلك، سيدرب المعلمون المتعلمين على إنماء مهاراتهم، وهم قادرون على الأخذ بأساليب تدريب تفاعلية. وأخيرًا، قد يعمل المعلمون أيضًا مستشارين أو استشاريين للمتعلمين، وعليهم فهم نظام الدعم المتاح للمتعلمين وتوجيههم على النحو المناسب.

لقد سلط المنظور الجديد والدروس المستفادة من جائحة كوفيد19- (من عام 2020 إلى عام 2022) الضوء على حاجة المعلمين إلى التكيّف وتعزيز قدرتهم على تقديم التدريب في طائفة متنوعة من الأوضاع، منها التدريب عبر الإنترنت والتدريب المختلط.

ثالثا – نظام إعداد كوادر مدارس (المعلمين)

إن لإعداد المعلمين في الجيش تاريخٌ طويلٌ ومركّبٌ يمكن إرجاعه إلى الأيام الأُوَل للتدريب العسكري المنظم. ففي العصور القديمة، كان المعلمون العسكريون في كثير من الأحيان محاربين ذوي مراس ينقلون معارفهم إلى المجنَّدين الجدد عن طريق التدريب التطبيقي العملي. واستمر العمل بهذا الضرب من التدريب طوال معظم فترات العصور الوسطى وأوائل العصر الحديث، ولكن لم تبدأ برامج إعداد المعلمين العسكريين الرسمية في الظهور إلا في القرن التاسع عشر.

وما فتئت برامج إعداد المعلمين العسكريين تتطوّر وتتوسّع على مر السنين، تلبيةً للاحتياجات العسكرية المتغيرة ولأوجه التقدّم في نظرية التعليم وممارسته. ففي أوائل القرن العشرين، على سبيل المثال، بدأت الجيوش تركّز بقدر أكبر على التدريب والتقييم الموحَّدين، واستحدثت طائفة متنوعة من أساليب وتكنولوجيات التدريس الجديدة دعمًا لهذا الهدف.

وفي فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية، استمر إعداد المعلمين العسكريين في التطور والتكيف مع الظروف المتغيرة. وأدى الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا في التدريب مثلا إلى تطوير منهجيات تدريس جديدة، مثل التدريب القائم على الحاسوب، والتدريب القائم على المحاكاة. فلما غدت الجيوش أكثر تنوعًا وشمولاً، زاد التركيز على إعداد المعلمين الذين يمكنهم تدريس مجموعات متنوعة من الجنود وقيادتها بفعالية.

واليوم، يظل إعداد المعلمين العسكريين عنصرًا حيويًا من عناصر التدريب والتعليم العسكريين. وإذ يستمر تطوّر الاحتياجات العسكرية، ستتطوّر أيضًا البرامج والأساليب المستخدمة لإعداد الجيل المقبل من المعلمين العسكريين. ويتطلب التعقيد المتزايد لبرامج التعلم وجود كادر من المهنيين المختصين بالتعليم والتدريب من ذوي المهارات العالية. وقد صُمّم هذا المنهاج لتوفير تدرّج في خبرات التعلم بحيث يتمكن المعلمون من التطوّر من معلمين مبتدئين إلى خبراء في التدريب والتعليم. وعلى هذا النحو، تُوضّح في هذا المنهاج المرجعي ثلاثةٌ من مستويات الكفاءة: المستوى الأساسي، والمستوى المتقدم، والمستوى الرئيسي.

مستوى المعلم الأساسي	مستوى المعلم المتقدم
الموضوع 1: الأسس/الأطر (ص. 12)	**الموضوع -1 الأسس/الأطر (ص. 48)**
م 1-1 النظريات والأطر التربوية	م 1-1 النظريات والأطر المتعلقة بتعلم الكبار
و 1-1-1 نظريات التعلّم و 1-1-2 نظرية معالجة المعلومات و 1-1-3 نظرية الحِمل المعرفي و 1-1-4 نظرية التحفيز و 1-1-5 مدخل إلى نهج التدريب القائم على النُّظم	و 1-1-1 نظريات تعلّم الكبار و 1-1-2 تصنيفات التعلم و 1-1-3 نماذج التعلّم و 1-1-4 نهج التدريب القائم على النُّظم
م 1-2 أدوار المعلّم ومسؤولياته	م 1-2 التواصل
و 1-2-1 أدوار المعلّم ومسؤولياته و 1-2-2 خصائص المعلّم و 1-2-3 التقويم الذاتي للمعلّمين	و 1-2-1 التواصل الكتابي و 1-2-2 الإرشاد، والمواكبة، والتوجيه
م 1-3 التواصل الفعال	
و 1-3-1 أساليب التواصل و 1-3-2 عوائق التواصل و 1-3-3 أساليب طرح الأسئلة و 1-3-4 استراتيجيات الإرشاد والتعقيب	
الموضوع 2: التخطيط للتدريس (ص. 28)	**الموضوع -2 تخطيط الدروس (ص. 58)**
المجموعة 2-1 إعداد خطة الدرس	م 2-1 إنشاء برنامج دروسٍ
و 2-1-1 أهداف التعلم و 2-1-2 خطط الدروس و 2-1-3 إعداد خطة الدرس	و 2-1-1 تحليل الجمهور والمحتوى و 2-1-2 استراتيجيات التعلم و 2-1-3 أساليب التعلم المتقدمة و 2-1-4 انتقاء الوسائط و 2-1-5 استراتيجية التقويم
الموضوع 3: التدريس وتيسير التعلم (ص. 34)	**الموضوع -3 التدريس وتيسير التعلم (ص. 66)**
م 3-1 تدبير الفصل الدراسي	م 3-1 تدبير الفصل الدراسي
و 3-1-1 إعداد الفصل الدراسي و 3-1-2 تدبير الفصل الدراسي	و 3-1-1 تطوير المجموعات و 3-1-2 تدبير النزاعات
م 3-2 نُهج التدريس	م 3-2 نُهج التعليم المتقدمة
و 3-2-1 أساليب التدريس و 3-2-2 بيئات التعلم و 3-2-3 وسائط التعلم	و 3-2-1 استخدام أساليب التعليم المتقدمة و 3-2-2 وسائط التعليم وصيغ التدريس و 3-2-3 تقنيات الدراسة و 3-2-4 فرق التعليم والتدريب المتنقلة
م 3-3 التقويم والتقييم	م 3-3 التقويم والتقييم
و 3-3-1 أنواع التقويم و 3-3-2 تقييم إلقاء الدروس	و 3-3-1 نماذج التقييم و 3-3-2 عمليات تقييم الدورات و 3-3-3 عمليات تقييم المعلمين

مستوى المعلّم الرئيسي
الموضوع -1 الأسس (ص. 82)
م 1-1 نظريات التعليم وأُطره
و 1-1-1 نظريات التعلم و 1-1-2 الابتكارات الناشئة في التعليم والتدريب
م 1-2 التواصل
و 1-2-1 التواصل مع الجهات المعنية و 1-2-2 التفاوض والإقناع
الموضوع -2 أدوار تدبير التعليم والتدريب الفردي (ص. 88)
م 2-1 تدبير نهج التدريب القائم على النُّظم
و 2-1-1 البرمجة الشاملة و 2-1-2 مرحلة التحليل و 2-1-3 مرحلة التصميم و 2-1-4 مرحلة التطوير و 2-1-5 مرحلة التنفيذ و 2-1-6 مرحلة التقييم
م 2-2 إدارة الدورات
و 2-2-1 أدوار مدير الدورة ومسؤولياته و 2-2-2 مهام إدارة الدورات
م 2-3 تدبير شؤون المعلمين
و 2-3-1 اختيار المعلمين و 2-3-2 تطوير مهارات المعلمين و 2-3-3 اعتماد المعلمين و 2-3-4 تدبير مواهب المعلمين

رابعا – العمل بهذا المنهاج

المنهاج برنامجُ تعلمٍ محددٌ، وهو مجموعة من الدورات التي تصف مجتمعةً مواد التدريس والتعلم والتقويم المتاحة لدورة دراسية بعينها. إنّ إنشاء منهاج ملازمٌ للحاجة إلى مدّ المتعلّمين بخارطة طريق لما يمكن أن يتوقعوا تعلمه وإحساسٍ بكيفية تنظيم تعلمهم وهيكلته. وعادة ما يحتوي المنهاج على بنية متداخلة، وهو ما يعني وجود برنامج شامل يتضمن عدة أجزاء مترابطة.

ويقدّم هذا المنهاج بعض الافتراضات الضمنية، أوّلها أنّ التعلّم سيجرى في بيئة مواتية وأنّ الاستفهام سيكون جزءًا لا يتجزأ من عملية التعلّم والتجربة. وثانيها أنّ تدبير التعلّم سيكون متعدّدا قطعًا بحيث يكون للمتعلّمين بعض المساهمة في تشكيل عمليات تكرار المناهج الدراسية مستقبلا. وعلاوة على ذلك، يرتبط نجاح هذا المنهاج بوجود نظام فعال للموظفين والترقيات، فضلا على استراتيجية شاملة لإعداد المعلمين. وفي غياب مثل هذا النظام والاستراتيجية، فإنّ هذا المنهاج لن يرقى إلى مستوى التوقعات.

ويوصَى بتنفيذ هذا المنهاج بكيفية تدريجية أو تسلسلية في المراحل الثلاث، والأهم من ذلك في جميع المواضيع ضمن كلّ مرحلة. وقد صُمّمت المواضيع والمجموعات المرتبطة بها للتقدم من المستوى الأساسي إلى المستوى الرئيسي، وبالمثل، تزداد درجة تعقيد الدورات ضمن كلّ موضوع في المراحل الثلاث جميعها.

وتيسيرا للفهم والاتساق داخل المجتمع الأورو-أطلسي ومع المدارس الشريكة، نوصي بالاستعانة بالأوصاف التالية:

المستوى الأساسي. يمثل هذا المستوى مدخلا لتطوير كفايات المعلمين ومهاراتهم الأخرى التي تعمل مع مرور الوقت على تعزيز فعاليتهم. وبتحديد أدقّ، يكون المعلم في هذا المستوى قادرًا على إعداد الدرس وتقديمه مع دمج أساليب التدريس الفعالة وفقًا لخطة الدرس المعتمدة.

المستوى المتقدّم. يمتلك المعلمون في هذا المستوى خبرة كبيرة في تقديم طائفة من المعارف. ويصممون الدروس ويعدّونها ويلقونها، مستعينين بأساليب تدريس شديدة التفاعلية في بيئات شتى. وإضافة إلى ذلك، يساعدون المتعلمين والمعلمين الآخرين على تطوير مهاراتهم المعرفية من خلال تقديم تعليقات تجسّد أداءهم وتكون قابلة للتنفيذ على نحو بناء، ما يجعلهم مدربين ونماذج يحتذي بها المدرّبون الجدد. وعلاوة على ذلك، يستطيع المعلمون في هذا المستوى إنشاء برنامج دروسٍ يشتمل على نماذج تقييم لتقويم أداء المتعلمين وأدوات مراقبة جودة الدورات والمعلمين. وأخيرًا، يستطيع المعلمون قيادة فريق أثناء تقديم برنامج تعليمي عبر منصات أو وسائط شتى، وفي أوضاع مختلفة.

المعلم الرئيسي. يمتلك المعلمون في هذا المستوى معرفة عملية ونظرية واسعة النطاق في التدريس، مع الإشارة بصفة خاصة إلى التعلم والتقييم القائمَين على الأدلة، ونماذج التعلم الفاعل، وأشكال التقويم المختلفة وغير ذلك. وإضافة إلى ذلك، ينتقل المعلمون في هذا المستوى إلى الأدوار التي تدير نظام التدريب والمؤسسة لتشمل تدبير عملية تنفيذ نهج التدريب القائم على النُّظم، وتنفيذ برامج إعداد المعلمين وتدبيرها، والعمل بصفتهم مديري دورات، وأداء الواجبات الأخرى المتعلقة بإدارة التدريب.

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، بودابست، المجر، شباط/فبراير 2022

"الخط الأزرق"

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، مدرسة الناتو في أوبراميرغاو، ألمانيا، تشرين الأول/أكتوبر 2021

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، مدرسة الناتو في أوبراميرغاو، ألمانيا، تشرين الأول/أكتوبر 2021

مستوى المعلّم الأساسي

سيتعلم المعلمون في هذا المستوى أسس نظرية التعليم، ومسؤوليات المعلم، وإنشاء خطط الدروس، وكيفية تطبيق أساليب التدريس الفعالة وتقنيات العرض في تقديم مجموعة من المعارف. وإضافة إلى ذلك، سيتعلم المعلمون كيفية إجراء فترة تدريس وتقويمها، وتقييم فعالية الدرس، والاستعانة بمهارات الاتصال وأدواته الفعالة لدعم التعلم.

الموضوع 1: الأسس/الأطر

الهدف

يعدُّ تيسير تعلم الآخرين مسعى مركَّبا يقتضي الإلمام بكيفية تعلم الأشخاص. ويهدف موضوع الأسس/الأطر إلى مدّ المعلمين بالمعارف المتعلقة بالنظريات والمهارات التي بها تتحقّق فعالية التدريس.

الوصف

يعدّ موضوع الأسس/الأطر أحد المواضيع الثلاثة المترابطة التي تشمل المعارف، والمهارات، والمواقف التي يحتاج إليها المعلمون العسكريون. وتتدرّج المواضيع من بناء المعارف الأساسية إلى تطبيق تلك المعارف في إعداد الدروس، وصولا إلى موضوع الذروة الذي يركز على إلقاء الدروس. ويصف هذا التقدّم مسار التطور الذي قد يتبعه المعلمون ليصبحوا خبراء في مهنتهم.

ولئن كان لدى العديد من ضباط الصف شيء من الخبرة في تدريب أعضاء الوحدات، فلا بدّ لهم من تعميق فهمهم لكيفية تعلم الأشخاص لكي يصبحوا معلمين فعالين. وقد صُمّم الموضوع الأول لتطوير فهم نظريات التعلم؛ وأدوار المعلم ومسؤولياته، ومهارات التواصل التي يستخدمها المعلمون. ويتألف الموضوع من ثلاث مجموعات: (1) النظريات والأطر التربوية؛ و(2) أدوار المعلم ومسؤولياته؛ و(3) التواصل الفعال.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف النظريات والعمليات التي توجّه تصميم التعلم وتقديمه.

2- شرح سمات المعلمين الناجحين.

3- شرح أوجه الاختلاف بين مسؤوليات المعلم وقيادة التدريب في وحدة عمليات.

4- تقويم مدى اختلاف التواصل في البيئة التعليمية عن التواصل في وحدة عمليات.

المجموعة 1-1 النظريات والأطر التربوية

"قل لي وسأنسى، علمني وسأتذكر،
أشركني وسأتعلم"

بنجامين فرانكلين

الوصف

تهدف هذه المجموعة إلى مساعدة المعلمين على أن يتعلموا كيف يمكن لنظريات التعلم وأطره المختلفة أن توجّه ممارساتهم في مجال التدريس، وتمدّهم بما يحتاجون إليه من معارف لإنشاء دروس جذابة وفعالة تدعم تعلم المتعلمين وتحصيلهم. ويستطيع المعلمون الملمّون بنظريات التعلم المختلفة، وعملية التعلم المعرفي، ونظرية الحِمل المعرفي اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن أفضل سبل تكييف التدريس تكييفا فعالا يلبي احتياجات المتعلمين. وإضافة إلى الاعتماد على علم التعلم، يحتاج المعلمون إلى فهم كيفية تأثير الدوافع البشرية في التعلم ودورهم في تحفيز المتعلمين لبدء عملية التعلم واستدامتها. وأخيراً، تقدّم هذه المجموعة أسس نهج التدريب القائم على النُّظم. ويستعين المعلمون بآلية تصميم التدريب هذه لإنجاز ما يلي: تحليل احتياجات التعلم، وتصميم الحل وتطويره وتنفيذه، وتقييم فعالية الحل.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف نظريات التعلم الشائعة.

2- وصف عملية التعلم المعرفي.

3- تحديد استراتيجيات تدبير كل فئة من فئات الحِمل المعرفي.

4- وصف نظريات التحفيز.

5- التعرف على مراحل نهج التدريب القائم على النُّظم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) لماذا من المفيد أن يعرف المعلمون نظريات التعلم؟

ب) لماذا من المهم معرفة عملية التعلم المعرفي؟

ج) لماذا من المهم معرفة جمهورك؟

د) لماذا يستخدم الجيش نهج التدريب القائم على النُّظم؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Angelaki, C. & Mavroidis, I. (2013). Communication and social presence: The impact on adult learners' emotions in distance learning. European Journal of Open, Distance and E-Learning, 16I(1), 78-93.

Driscoll, Marcy (2005). Psychology of learning for instruction (3rd ed.). Pearson.

Hand-out Praktijkopleider 1.0, Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie / Expertise cel: Verzorgen van opleidingen. (n.d). Source

Land Warfare Centre (2020). Handboek verzorger van O&IT 1.1, Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie.

North Atlantic Treaty Organization (2015). Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.

Papert, S. & I. Harel (1991). Constructionism Ablex Publishing Corporation.

Quinn, C. (2016, December 23). The Cognitive Science behind Learning. Chief Learning Officer. https://www.chieflearningofficer.com/2016/12/23/cognitive-science-behind-learning/

الوحدة 1-1-1 نظريات التعلّم

الوصف

التعلم عموما هو تغييرٌ في السلوك البشري أو إمكانات الأداء ناتجٌ عن تفاعل الفرد مع العالم. وتقترح نظريات التعلّم الظروف والآليات التي تشرح أفضل السبل لتحقيق التعلم. وقد مهّدت هذه النظريات السبيل لكيفية تصميم الدروس وإعدادها وإلقائها. وتعتمد كل نظرية من نظريات التعلم على طائفة من الافتراضات ووجهات النظر التي يُستند إليها في التعلم وتشرح كيفية حدوثه. ولئن كان من غير الضروري أن يكون لدى المعلمين إلمام عميق بنظريات التعلم المختلفة، فإنّ من المهم أن يكون لديهم تقدير عام لاختلافاتهم ومجالات التقارب بينهم. وإضافة إلى ذلك، يساعد الإلمام بنظريات التعلم على إثراء تصميم أنشطة التعلم التي تدعم الدرس وتشكيل ذلك التصميم. وختاما، صُمّمت هذه الوحدة لإطلاع المعلم في المستوى الأساسي على نظريات التعلّم الشائعة.

أهداف/نتائج التعلّم

1- تحديد نظريات التعلّم الشائعة، ومنها النظريات السلوكية والمعرفية والبنائية.

2- تحديد المواقف التعليمية التي يمكن استخدام كل نظرية فيها.

3- بيان مزايا كلّ نظرية وعيوبها.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تبني النظريات الأحدث على النظريات الأقدم منها؟

ب) لما كان التعلّم تغييرا في السلوك، فهل ينبغي لك دائمًا استخدام النظرية السلوكية؟

ج) ما هي النظريات التي يبدو تنفيذها أشدّ صعوبة؟

منهجية التعلّم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Driscoll, M. (2005). *Psychology of learning for instruction* (3rd ed.). Pearson.

Hand-out Praktijkopleider 1.0, *Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie / Expertise cel: Verzorgen van opleidingen*

Land Warfare Centre (2020). Handboek verzorger van O&IT 1.1, *Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie.*

National University. Theories of Learning in Education https://www.nu.edu/blog/theories-of-learning/

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Papert, S. & I. Harel (1991). *Constructionism.* Ablex Publishing Corporation.

الوحدة 1-1-2 نظرية معالجة المعلومات

الوصف

نظرية معالجة المعلومات هي نظرية تعلّم معرفي تصف كيفية استيعاب الدماغ للمعلومات وتشفير بعض تلك المعلومات في الذاكرة الطويلة المدى. ويحتاج المعلمون إلى فهم هذه العملية، لأنّ الطريقة التي ينظمون بها تجارب التعلم وينفّذونها تحتاج إلى النظر في بعض التحديات المتأصلة في كيفية معالجة البشر للمعلومات. وستؤدي معرفة تلك التحديات وطرق معالجتها إلى تحسين فعالية التعلم وكفاءته. وإضافة إلى ذلك، سيتعلم المعلمون من هذه الوحدة كيفية تقدير مختلف العمليات المعرفية المرتبطة بالتعلم، مثل الإدراك، والانتباه، والتشفير، والتخزين، والاسترجاع.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف العمليات النفسية اللازمة لمعالجة المعلومات.

2- التعرف على حدود الذاكرة العاملة وسبب أهميتها بالنسبة للمعلمين.

3- شرح الأساليب التي قد يستخدمها المعلمون لدعم معالجة المعلومات.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تؤثر المعرفة السابقة للمتعلمين في التعلم؟

ب) هل يعالج المبتدئون والخبراء المعلومات بالطريقة نفسها؟

ج) هل تتطلب الأنواع المختلفة من محتوى التعلم استراتيجيات مختلفة لدعم التعلم؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Angelaki, C. & Mavroidis, I. (2013). Communication and social presence: The impact on adult learners' emotions in distance learning. *European Journal of Open, Distance and E-Learning, 16I*(1), 78-93.

Anderson, J. R. (2009). *Cognitive psychology and its implications* (7th ed.). Worth Publishers.

Clark, R., Nguyen, F., & Sweller, J. (2005) *Efficiency in learning: Evidence-based guidelines to manage cognitive load*. Pfeiffer.

Driscoll, M. (2005). *Psychology of learning for instruction* (3rd ed.). Pearson.

Quinn, C. (2016, December 23). *The Cognitive Science behind Learning*. Chief Learning Officer. https://www.chieflearningofficer.com/2016/12/23/cognitive-science-behind-learning/

Terada, Y. (2017, September 20) *Why Learners Forget and What You Can Do About It*. Edutopia. https://www.edutopia.org/article/why-learners-forget-and-what-you-can-do-about-it

الوحدة 1-1-3 نظرية الحِمل المعرفي

الوصف

نظرية الحِمل المعرفي نظريةٌ تدريسٍ مبنيةٌ على الوحدة السابقة، أي نظرية معالجة المعلومات، من خلال فحص كيفية تأثير أنواع معينة من الأنشطة والمحتوى في التعلم. وتفترض هذه النظرية أنّ على المعلمين ومصمّمي أنشطة التعلّم أن يجتنبوا إرباك الذاكرة العاملة للمتعلمين. ويتحقّق تدبير الحِمل المعرفي بإزالة المحتوى غير الضروري والمشتِّت للانتباه، وتقسيم المحتوى المركب إلى أجزاء يمكن التحكم فيها، واختيار أنشطة التعلم المناسبة لتعزيز المعالجة الفعالة للمحتوى. ويجب على المعلمين أيضًا مراعاة الحِمل المعرفي الذي يفرضه العمل مع الآخرين أثناء أنشطة التعلم. ويفرض التفاعل الاجتماعي عبئًا إضافيًا على الذاكرة العاملة يمكن أن يتداخل مع عملية التعلم؛ لكنّ العمل في مجموعات يوفر أيضًا الفرصة لتوزيع عبء التعلم بين أعضاء المجموعة.

أهداف/نتائج التعلم

1- تعريف الحِمل المعرفي.

2- شرح الفئات الخارجية والمتأصلة والمرتبطة بالحِمل المعرفي.

3- تحديد استراتيجيات تدبير كل فئة من فئات الحِمل المعرفي.

4- وصف كيفية تأثير التعلم التعاوني في الحِمل المعرفي.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تؤثر معرفة المتعلمين السابقة في الحِمل المعرفي؟

ب) في أيّ ظروف تفوق فوائد التعلم التعاوني مخاطر زيادة الحِمل المعرفي؟

ج) ما هي العلامات التي تشير إلى أنّ المتعلمين عليهم حِمل زائد؟

د) كيف تؤثر الاستعانة بتكنولوجيا التعليم في الحِمل المعرفي؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie (2020). *Handboek Verzorger Van O&iT 1.1*. Land Warfare Centre.

Kirschner, P. A., Sweller, J., Kirschner, F. & Zambrano, J. R. (2018). From cognitive load theory to collaborative cognitive load theory. *International Journal of Computer-Supported Collaborative Learning, 13*(2), 213–233.

Lucassen, M. (2017, September 21). *De cognitive load theory: Belast je de leerling te veel?*. Vernieuwnederwijs. https://www.vernieuwenderwijs.nl/cognitive-load-theory/

Sweller, J., van Merriënboer, J., & Paas, F. (2019). Cognitive architecture and instructional design: 20 years later. *Educational Psychology Review*, *31*(2), 261–292.

Van Merrienboer, J.J.G. & Sweller, J. (2005). Cognitive load theory and complex learning: Recent developments and future directions. *Educational Psychology Review*, *17*(2), 147–177.

الوحدة 1-1-4 نظرية التحفيز

الوصف

يعدّ التحفيز أحد أهم العوامل التي تؤثر في تعلم المتعلمين. وغالبًا ما يحتاج المتعلمون المحفَّزون تحفيزا عاليا إلى دعم أقل من المعلمين. وعلى النقيض من ذلك، قد لا يتمكن المتعلمون غير المحفَّزين من التعلم بنجاح حتى عند المشاركة في أنشطة تعلم محكمة التصميم ومنفَّذة بفعالية. وللتغلب على العقبات التي تعيق التحفيز، يجب أن يفهم المعلمون كيفية مساعدة المتعلمين على بدء عملية التعلم، والمثابرة من خلالها، والاعتقاد بأنهم يمكن أن يكونوا متعلمين ناجحين. وسيتعرف المعلمون في هذه الوحدة على نظريات التحفيز، وطرق تعزيز التحفيز الداخلي والخارجي، والكفاءة الذاتية.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف نظريات التحفيز.

2- شرح الطرق التي يمكن للمعلمين من خلالها دعم حافز المتعلمين للتعلم.

3- تحديد تصرفات المعلم التي قد تقلل من حافز المتعلمين للتعلم.

4- وصف الكيفية التي يمكن أن يستخدم بها المعلمون نموذج الاهتمام والملاءمة والثقة والرضا عند التخطيط للدروس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما مدى تأثير المعلمين في حافز المتعلمين؟

ب) كيف تؤثر الثقة أو الثقة المفرطة في الحافز للتعلم؟

ج) متى قد يكون من المفيد دعم الحافز الخارجي؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Bandura, A. I. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.

Clark, R. E. (2005). Research-tested team motivation strategies. *Performance Improvement, 44*(1), 13-16.

Clark, R. E. (1998). Motivating performance: Part 1--diagnosing and solving motivation problems. *Performance Improvement, 37*(8), 39-47.

Hattie, J., Hodis, F. A., & Kang, S. H. (2020). Theories of motivation: Integration and ways forward. *Contemporary Educational Psychology, 61*. https://doi.org/%10.1016/j.cedpsych.2020.101865

Keller, J. M. (2010). *Motivational design for learning and performance: The ARCS model approach*. Springer.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*, 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

الوحدة 1-1-5 مدخل إلى نهج التدريب القائم على النُّظم

الوصف

نشأ مجال التصميم والتكنولوجيا التعليميين بفضل سنوات عديدة من التعاون بين العسكريين، والمختصين بعلم النفس التربوي، والباحثين. ففي أواخر الخمسينيات من القرن الماضي، بدأ العديد من هؤلاء الباحثين وعلماء النفس ينظرون إلى التدريب وتطوير التدريب باعتباره نظاما. وأدى ذلك إلى إنشاء مجموعة متكاملة من إجراءات التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم، يشار إليها عادة بآلية ADDIE.

وعلى غرار الحال فيما يخص مؤسسات التدريب والتعليم العسكري المتحالفة الأخرى، نفذ الناتو عملية تصميم تعليمي تُعرف باسم نهج التدريب القائم على النُّظم. ويشمل هذا النهج -فيما يشمل- إرشادات وأساليب وأدوات شاملة لتدبير المتطلبات والموارد اللازمة عموما لنظام التعليم والتدريب العسكري.

وسيتعرّف المعلمون في هذه الوحدة على مراحل نهج التدريب القائم على النُّظم وسيتعلمون كيفية تأثير هذا النهج في عملهم باعتبارهم معلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- تعريف نهج التدريب القائم على النُّظم.

2- وصف الأنشطة في المراحل الخمس لنهج التدريب القائم على النُّظم.

3- تحديد أنشطة نهج التدريب القائم على النُّظم التي يؤديها المعلمون في المستوى الأساسي.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) لماذا من المهم أن يلمّ المعلمون بنهج التدريب القائم على النظم؟

ب) ما هي مزايا أو عيوب الاستعانة بالنهج المنظَّم لإنشاء التعليم والتدريب؟

ج) ما أوجه التشابه بين نموذج نهج التدريب القائم على النظم وآليات حل المشكلات الأخرى التي يستعين بها جيشك؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Berchev, D.l & Stefanov, M. (2019). The systems approach to training in the military educational system – Aggregation of integration processes. *Knowledge International Journal, 30*, 1457-1462. https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/1620/1619

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Reiser, R. A. & Dempsey, J. V. (Ed.) (2020). *Trends and Issues in Instructional Design and Technology* (4th ed.). Pearson.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

المجموعة 1-2 أدوار المعلّم ومسؤولياته

"الغرض من تعليم الكبار هو مساعدتهم على التعلم، وليس تعليمهم كل ما تعرفه ومن ثمَّ منعهم من التعلم."

كارل روجرز

الوصف

غالبًا ما يركز المعلمون الجدد معظم اهتمامهم على التدريس، في حين يجب عليهم أولاً أن يدركوا أن مسؤولياتهم تشمل أكثر من مجرد إلقاء الدروس. فمن بعض النواحي، يشبه عمل المعلم مدى فعالية ضباط الصف في دعم التطوير المهني والرفاهية الشخصية لمرؤوسيهم في الوحدات التشغيلية. وإضافة إلى تقديم مجموعة من الدروس، يتوقع من المعلمين وضع معايير أداء تتجاوز القاعدة وتحقيق تلك المعايير. وسيبدأ المعلمون يوم عملهم قبل وقت طويل من وصول المتعلمين إلى الفصل وبعد وقت طويل من مغادرتهم. وعليهم قضاء بعض الوقت في التحضير للدروس، وتقديم المشورة للمتعلمين، وتحديث سجلات المتعلمين، والتفكير في كيفية دعم أدائهم لتطوير المتعلمين.

وينبغي أن يشمل التفكير اليومي النظر في مدى التزام المعلمين بأعلى معايير مهنة السلاح، ومنها الأخلاق والسلوك. وإضافة إلى ذلك، يجب عليهم، بحسبانهم معلمين داخل مؤسسة التعليم والتدريب الفردي، أن يكونوا قدوة للمتعلمين وأن يلهموهم لبلوغ أعلى مستويات التعلم والأداء.

وتتألف هذه المجموعة من الوحدات التالية: تركز الوحدة الأولى على أدوار المعلم ومسؤولياته. وسينظرون في كيفية اختلاف هذه الواجبات عن واجباتهم في وحدات العمليات. وتتناول الوحدة الثانية الخصائص التي يلزم توفرها في المعلم لكي يكون معلما فعالاً. أما الوحدة الأخيرة فتنظر في استراتيجيات التقويم الذاتي وطرق ضمان التزامها بأعلى معايير الأداء والتدريس.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح أدوار المعلم ومسؤولياته.

2- الأخذ بالمبادئ الأساسية لقواعد سلوك المعلمين.

3- استخدام التقويمات الذاتية لتحسين فعالية التدريس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن مقارنة مسؤوليات المعلم بالمسؤوليات العامة التي يؤديها جميع ضباط الصف؟

ب) لماذا يجب على المعلم أن يلتزم بأعلى معايير السلوك؟

ج) لماذا قد يجد المعلمون الجدد صعوبة في الاستعانة بالتقويم الذاتي أسلوبا للتحسين؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Hand-out Praktijkopleider 1.0, *Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie / Expertise cel: Verzorgen van opleidingen.*

Land Warfare Centre (2020). *Handboek verzorger van O&IT 1.1, Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie.*

Swiss Armed Forces Leadership Training Academy (2020). *Working Aid 70.007E, Leadership.* Swiss Armed Forces College.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Schatz, S. Bartlett, K., Burley, N., Dixon, D. & Knarr, K. (2012, December 3-6). *Making good instructors great: USMC cognitive readiness and instructor professionalization initiatives* [Conference presentation]. Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL, United States.

الوحدة 1-2-1 أدوار المعلّم ومسؤولياته

الوصف

غالبًا ما يتولى ضباط الصف المعيّنون في وحدات العمليات تدريب مرؤوسيهم. بيد أنّه يُتوقع أن يلبِّي المعلمون في مؤسسة عسكرية للتعليم والتدريب الفردي معايير أداء عليا فيما يتعلق بتيسير التعلم وتطوير الأعضاء العسكريين. ويجب على المعلمين الاضطلاع بدور الخبير الفني في المجالات التي يتولون تدريسها، إضافة إلى إتقان أساليب التدريس. ويجب أن يكون المعلمون أيضًا نماذج يحتذى بها وأن يلتزموا بتدريب المتعلمين وإرشادهم وتوجيههم. وأخيرًا، يجب على المعلمين استيفاء المتطلبات الإدارية، مثل كتابة تقييمات الأداء الأكاديمي واستكمال الإجراءات الإدارية للمتعلمين. وسيبحث المعلمون في هذه الوحدة أيضًا الكفايات التي تدعم التدريس الفعال والنظر في طُرق تطوير المهارات والمعارف اللازمة لأداء واجباتهم.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح مسؤوليات المعلم.

2- مقارنة وظائف المعلم بالوظائف التي يؤديها ضباط الصف في وحدات العمليات.

3- تحديد الكفايات اللازمة لكي يكون المعلم فعالاً.

4- وصف طرق أداء دورك باعتبارك معلِّما بفعالية.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي مسؤوليات المعلم التي يصعب الوفاء بها أكثر من غيرها؟

ب) كيف يختلف كونك قائدًا في مؤسسة للتعليم والتدريب الفردي عن كونك قائدًا في وحدة عمليات؟

ج) لماذا يُتوقع من المعلمين أن يكونوا قدوةً؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Hand-out Praktijkopleider 1.0, *Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie / Expertise cel: Verzorgen van opleidingen.*

Klein, J. D., Spector, J. M., Grabowski, B. & de la Teja, I. (2004). *Instructor competencies. Standards, for face-t-face, online, and blended settings*. Information Age Publishing.

Land Warfare Centre (2020). *Handboek verzorger van O&IT 1.1, Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie.*

Schatz, S. Bartlett, K., Burley, N., Dixon, D. & Knarr, K. (2012, December 3-6). *Making good instructors great: USMC cognitive readiness and instructor professionalization initiatives* [Conference presentation]. Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL, United States.

الوحدة 1-2-2 خصائص المعلّم

الوصف

تبحث هذه الوحدة في خصائص المعلمين الفعالين. والمعلمون العظماء مهنيون متحمّسون وذوو معرفة وملتزمون بنجاح المتعلمين. ويملكون مجموعة من المزايا التي تمكّنهم من تبليغ المعلومات إلى المتعلمين بفعالية، وإرساء بيئة تعلم داعمة، وتكييف أساليب التدريس الخاصة بهم تلبيةً للاحتياجات المتنوعة للمتعلمين.

ومن الخصائص الرئيسية للمعلمين العظماء إتقان الموضوع، والحماس والشغف للتدريس، والصبر والتفهم، ومهارات الاتصال الفعالة، والمرونة والقدرة على التكيف، والتعاطف والرحمة، والتفاني والالتزام. وتساعد هذه المزايا المعلمين على إرساء بيئات تعلم جذابة وديناميكية تعزّز الفضول والاهتمام بالموضوع، وعلاقات الثقة التي تدعم المتعلمين في تحقيق أهدافهم.

وفي الكثير من المؤسسات العسكرية للتعليم والتدريب الفردي، ضُمّنت الخصائص المذكورة أعلاه في مدونة خاصة بسلوك المعلمين. ومن خلال استكشاف خصائص المعلمين الفعالين، سيكتسب المتعلمون نظرة ثاقبة حول المزايا التي تؤدي إلى التدريس والتعلم الفعالين، وسيكونون مجهزين على نحو أفضل لتحديد هذه المزايا ومحاكاتها في ممارساتهم الخاصة بالتدريس. وستمُدّ هذه الوحدة المتعلمين باستراتيجيات عملية لتطوير خصائص المعلمين العظماء، وستمدّهم بالأدوات والمعارف التي يحتاجونها ليصبحوا هم أيضا معلمين فعالين وناجحين.

أهداف/نتائج التعلّم

1- تحديد خصائص المعلمين الفعالين.

2- شرح كيفية مساهمة كل خاصية في فعالية المعلم.

3- وصف طرق تطوير خصائص المعلم العظيم.

4- وصف المبادئ الأساسية لقواعد سلوك المعلمين.

5- تحليل كيفية تأثير شخصية المعلم في العلاقة بين المعلم والمتعلمين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يؤثر سلوك المعلم في التعلم؟

ب) ما هي عواقب التساهل مع سوء سلوك المعلمين؟

ج) لماذا من المهم جدًا أن يُنظر إلى المعلمين بأنهم نموذج يحتذى به؟

د) كيف يؤثر موقف المعلم في التعلم؟

هـ) كيف يمكن للمعلمين تكييف خصائصهم المهنية والشخصية مع المتعلمين؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Ambrose, S. A., Bridges, M. W., DiPietro, M., Lovett, M. C., & Norman, M. K. (2010). *How learning works: Seven research-based principles for smart teaching*. Jossey-Bass.

Brookfield, S. D. (2015). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom*. John Wiley & Sons

Hand-out Praktijkopleider 1.0, *Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie / Expertise cel: Verzorgen van opleidingen.*

Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 met-analyses relating to achievement.* Routledge.

Land Warfare Centre (2020). *Handboek verzorger van O&IT 1.1, Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie.*

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Schatz, S. Bartlett, K., Burley, N., Dixon, D. & Knarr, K. (2012, December 3-6). *Making good instructors great: USMC cognitive readiness and instructor professionalization initiatives* [Conference presentation]. Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL, United States.

الوحدة 1-2-3 التقويم الذاتي للمعلّمين

الوصف

صُمّمت هذه الوحدة لمساعدة المعلمين على الاستعانة بالتقويم الذاتي أداةً للتطوير والنمو المهنيين. وتناقش هذه الوحدة، إضافة إلى ذلك، فوائد التقويم الذاتي، وتمدّ المعلمين باستراتيجيات وأدوات عملية لتقييم ممارساتهم في مجال التدريس وتحديد مجالات التحسين. وعلاوة على ذلك، سيتعلم المعلمون كيفية استخدام التقويمات الذاتية أساسا لإنشاء خطط التطوير الذاتي.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف سمات الفرد الواعي بذاته.

2- شرح كيفية استخدام المعلم الوعيَ الذاتي للتحسّن.

3- تحليل كيفية استخدام كلّ أداة من أدوات التقويم الذاتي.

4- إنشاء خطة للتطوير الذاتي.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يختار المعلم أداة التقويم الذاتي المناسبة؟

ب) ما الذي يجب على المعلم فعله عندما لا يوافق تقويمه الذاتي رؤية الآخرين لأدائه؟

ج) ما التحديات التي قد يواجهها المعلم عند إنشاء خطة التطوير الذاتي؟

منهجية التعلم/التقييم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Brookfield, S. D. (2015). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom*. John Wiley & Sons

Department of the Army (2016). *TRADOC Regulation 600-21, Noncommissioned Officer Education System Instructor Development and Recognition Program*.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Swiss Armed Forces Leadership Training Academy (2020). *Working Aid 70.007E, Leadership*. Swiss Armed Forces College.

المجموعة 1-3 التواصل الفعال

"فن التواصل هو لغة القيادة."

جيمس هيومز

الوصف

تعدّ مهارات التواصل الفعال أمرًا أساسيا للمعلمين لأنّ هذه المهارات تؤدي دورًا حاسمًا في تبليغ المعلومات والأفكار بفعالية إلى المتعلمين. ويساعد التواصل الجيد على بناء علاقة مع المتعلمين، ويوضح محتوى الدورة، ويهيئ بيئة تعلم إيجابية. وإضافة إلى ذلك، فإنه ييسّر التعقيبات الفعالة وتدبير الفصل الدراسي، ويسهل إشراك المتعلم ومشاركته الفاعلة. فأن يكون المرء فعالا في التواصل يعني أن يكون قادرا على الاستماع والتحدث بوضوح وتكييف رسالته إلى الجمهور. وبوجه عام، تعد مهارات التواصل القوية ضرورية للمعلمين لبلوغ هدفهم المتمثل في تقديم تعليم فعال وتسهيل تعلم المتعلمين.

وقد صمِّمت هذه المجموعة لمساعدة المعلمين على إتقان مهارات التواصل الأساسية الضرورية في طائفة متنوعة من الأوضاع التعليمية. وتتألف هذه المجموعة من الوحدات التالية: (1) أساليب التواصل التي تشمل أساسيات التواصل الفعال؛ (2) عوائق التواصل التي تستكشف العقبات الشائعة التي تعترض التواصل الفعال وطرق التغلب عليها؛ (3) أساليب طرح الأسئلة، التي تعلّم أساليب الحصول على المعلومات وتشجيع المشاركة الفاعلة في التعلم؛ (4) استراتيجيات الإرشاد والتعقيب، التي توفّر استراتيجيات لإعطاء تعقيبات بناءة عند إرشاد المتعلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- استخدام آلية التواصل لدعم تعلم المتعلمين.

2- تحديد العقبات التي تعترض التواصل في البيئات التعليمية.

3- تطبيق أساليب طرح الأسئلة والتعقيب لدعم التعلم.

4- إجراء عملية إرشاد المتعلمين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي بعض الأسباب التي تجعل التواصل للأغراض التعليمية يختلف عن التواصل في البيئات الأخرى؟

ب) ما هي التحديات التي تعترض التواصل مع المتعلمين؟

ج) كيف تتغلب على التحديات؟

د) كيف يمكنك أن تعرف مدى نجاح جلسة الإرشاد مع المتعلم؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل أساليب التعلم المحاضرات، والمتحدثين الضيوف، ودراسات الحالات بالفيديو، وتمثيل الأدوار، والمدونات، ودراسات الحالات، والتمارين العملية، والقراءات، والأبحاث، ومراجعات المقالات، والتمارين ضمن مجموعات صغيرة، والتأمل الذاتي، والمذكرات التأملية.

مراجع/مواد للقراءة

Arădăvoaice, G. (1997). *Communication in the military environment*. Publishing House of the Academy of Higher Military Studies.

Canadian Forces Training Development Centre (2011). *Guidebook for new Canadian Forces Instructors.*

Chiru, I. (2011). *Interpersonal communication*. Tritonic Publishing House.

Greculeac, A., Salciuc L. & Erhan M. (2016), *Counseling for personal development*¸ George Tofan Publishing House

Headquarters, Department of the Army (2015). *FM 6-22 Leader Development*.

Ionescu, M. & Bocoş, M. (2017). *Treatise on modern didactics* (2nd ed.). Parallel 45 Publishing House.

Pânişoară, I. (2008). *Efficient communication* (3rd ed.). Polirom Publishing House.

Serb, S. (2011). *Public relations and communication*. Teora Publishing House.

Swiss Armed Forces Leadership Training Academy (2020). *Working Aid 70.007E, Leadership*. Swiss Armed Forces College.

الوحدة 1-3-1 أساليب التواصل

الوصف

تناقش هذه الوحدة بعض العناصر الأساسية للتواصل الفعال، وتشمل ما يلي: (1) تقدير بعض أوجه الاختلاف بين التواصل في البيئات التعليمية وغير التعليمية؛ (2) الاختلافات بين التواصل اللفظي وغير اللفظي وكيفية مساهمة كلّ منهما في المعنى العام للرسالة؛ (3) تشفير الرسائل وفكّ شفرتها ونقلها واستقبالها. وإضافة إلى ذلك، تتناول هذه الوحدة كيف يمكن لأوجه الاختلاف، مثل الثقافة والعرق والجنس والسن، أن تؤثر في التواصل وتؤثر في فعاليته. وفي ختام هذه الوحدة، سيكون لدى المتعلمين فهم أفضل لعناصر التواصل الأساسية والأدوات التي يحتاجونها للتواصل بفعالية في طائفة متنوعة من الأوضاع التعليمية.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف العوامل التي تؤثر في التواصل اللفظي وغير اللفظي.

2- تحديد كيفية تأثير الفروق الاجتماعية في الاتصالات.

3- تحديد إشارات التواصل غير اللفظي.

4- استخدام التواصل اللفظي وغير اللفظي لدعم التعلم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي الافتراضات التي قد تحدث أثناء عملية التواصل؟

ب) ما الذي ينبغي للمعلمين فعله عندما لا يوافق التواصل غير اللفظي الرسالةَ اللفظية الصادرة عن المتعلم؟

ج) متى يكون من المناسب استخدام التواصل الكتابي أو الشفهي؟

د) ما هي خصائص التواصل التي استخدمتَها في وحدة العمليات والتي قد لا تكون فعالة عند التواصل مع المتعلمين؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Arădăvoaice, G. (1997). *Communication in the military environment*. Publishing House of the Academy of Higher Military Studies.

Chiru, I. (2011). *Interpersonal communication*. Tritonic Publishing House.

DeVito, J. (2018). *The interpersonal communication book* (15th ed.). Pearson. https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/1/3/4/0134624440.pdf

Serb, S. (2011). *Public relations and communication*. Teora Publishing House.

الوحدة 1-3-2 عوائق التواصل

الوصف

تتناول الوحدة الثانية من هذه المجموعة، عوائق التواصل، بعض العقبات الشائعة التي تحول دون التواصل الفعال في بيئات التعلم، وتشمل ما يلي: (1) العوائق المادية - الملهيات البيئية وتكنولوجيا الاتصالات؛ (2) العوائق النفسية؛ (3) العوائق الاجتماعية، مثل الاختلافات الثقافية وديناميكيات القوة واللغة. وسيتعلم المعلمون استراتيجيات تحديد هذه العوائق والتغلب عليها، ومنها الاستماع النشط والتعاطف وتكييف أسلوب التواصل مع الجمهور. وستمدّ هذه الوحدة المتعلمين بالمهارات التي يحتاجون إليها للتغلب على تحديات التواصل والتثبت من تلقي رسالتهم بكيفية واضحة وفعالة.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد عوائق التواصل الجسدية والنفسية والاجتماعية المحتملة في بيئات التعلم.

2- وصف كيف ينشئ فارق القوة بين المعلمين والمتعلمين حواجز تعيق التواصل الفعال.

3- تفسير كيف يمكن للتحيز الواعي وغير الواعي أن يعيق التواصل في البيئة التعليمية.

4- تطبيق استراتيجيات التغلب على معيقات التواصل.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن للمعلمين تكييف أساليب تواصلهم مع المتعلمين؟

ب) كيف يمكن للمعلومات المضللة أن تؤثر في الاتصالات الفعالة؟

ج) كيف يمكن للمعلمين التغلب على التحيز اللاواعي في اتصالاتهم؟

د) كيف تؤثر القوة والثقافة في التواصل الفعال في بيئات التعلم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

DeVito, J. (2018). *The interpersonal communication book* (15th ed.). Pearson. https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/1/3/4/0134624440.pdf

Pânişoară, I. (2008). *Efficient communication* (3rd ed.). Polirom Publishing House.

Torrington, D., & Hall, L. (1991). *Personnel management: A new approach* (2nd ed). Prentice Hall.

University of Waterloo Centre for Teaching Excellence (2023, May 1). *Effective communication: barriers and strategies*. https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/catalogs/tip-sheets/effective-communication-barriers-and-strategies

الوحدة 1-3-3 أساليب طرح الأسئلة

الوصف

تتناول هذه الوحدة بعض استراتيجيات طرح الأسئلة التي يمكن للمعلمين استخدامها لتشجيع المتعلمين على المشاركة والتعلم. وسيستكشف المعلمون مختلف أساليب طرح الأسئلة، مثل الأسئلة المفتوحة، والأسئلة الاستقصائية، والأسئلة التوضيحية، والمواقف التي يكونون فيها أكثر فعالية. وتشمل هذه الوحدة أيضًا استراتيجيات لتشجيع المناقشات التي يقودها المتعلم، مثل إعادة الصياغة والتلخيص والتفكير. وفي ختامها، سيفهم المعلمون مختلف أنواع الأسئلة والأساليب التي يمكن استخدامها لتعزيز مشاركة المتعلم بنشاط، وسيكونون قادرين على الأخذ بهذه الاستراتيجيات في الفصل الدراسي لتعزيز التعلم.

أهداف/نتائج التعلم

أنشأ تورينغتون وهالي (١٩٩١، ص ١٤٢) جدولًا مفيدًا حدّدا فيه خمسة عوائق أمام التواصل: عوائق في إرسال الرسالة، وعوائق في تلقيها، وعوائق أمام الفهم والقبول، وعوائق أمام العمل.

1- تحديد أنواع الأسئلة المستخدمة لدعم تعلم المتعلمين.

2- تحديد وقت استخدام كل نوع من أنواع الأسئلة.

3- تحليل كيفية استجابة المتعلمين لأنواع مختلفة من الأسئلة.

4- كتابة أنواع مختلفة من الأسئلة لاستخدامها في الدرس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تؤثر صياغة السؤال في التعلم؟

ب) كيف يحدد المعلمون متى تعاد صياغة أسئلة المتابعة أو متى تُستخدم؟

ج) هل تؤثر الاختلافات (الرتبة، والوضع الاجتماعي، إلخ) في إجابات المتعلمين عن الأسئلة؟

د) ما المدة التي يجب أن ينتظرها المعلم حتى يجيب المتعلمون عن الأسئلة؟

هـ) ما هي عوائق الاتصالات التي قد تؤثر في طرح الأسئلة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Brookfield, S. D., & Preskill, S. (2016). *The discussion book: Fifty great ways to get people talking.* John Wiley & Sons

Canadian Forces Training Development Centre (2011). *Guidebook for new Canadian Forces Instructors.*

Center for Innovation in Teaching and Learning (2023, February 12). *Questioning strategies.* https://citl.illinois.edu/citl-101/teaching-learning/resources/teaching-strategies/questioning-strategies?src=cte-migration-map&url=%2Fresources%2Ftopics%2Fmethods%2Fstrateg.html

Ionescu, M. & Bocoş, M. (2017). *Treatise on modern didactics* (2nd ed.). Parallel 45 Publishing House.

King, A. (1995). Designing the instructional process to enhance critical thinking across the curriculum. *Teaching of Psychology, 22*(1), 13-17. https://doi.org/10.1207/s15328023top2201_5

الوحدة 1-3-4 استراتيجيات الإرشاد والتعقيب

الوصف

يعدّ الإرشاد من أهم المسؤوليات القيادية للمعلمين. وقد صُمّمت هذه الوحدة المتعلقة بالإرشاد لمدّ المعلمين بما يحتاجون إليه من مهارات ومعارف لدعم المتعلمين في طائفة متنوعة من سياقات التعلم والتطوير. ويستخدم المعلمون هذه المهارات لمساعدة المتعلمين على التعامل مع المواقف المهنية والشخصية الصعبة التي تؤثر في الأداء الفردي. وستشمل الوحدة مواضيع من قبيل التحضير لجلسة إرشاد، وإقامة علاقة مع المتعلمين، واستخدام أسئلة مفتوحة لتشجيع الحوار، وإنتاج تقارير استشارية. وإضافة إلى ذلك، سيتعلم المعلمون كيفية اجتناب أخطاء الإرشاد الشائعة وكيفية تطوير استراتيجيات التعقيب الفعالة. ويشتمل المنهاج المرجعي للتعليم العسكري المهني لضباط الصف على معلومات إضافية عن الإرشاد.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح أوجه الاختلاف بين إرشاد المتعلمين وإرشاد المرؤوسين في الوحدة.

2- إعداد جلسة إرشادية للمتعلم.

3- إعداد تقرير إرشادي للمتعلم.

4- تحديد استراتيجيات التعقيب الفعالة وغير الفعالة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي المواقف التي يمكن التعامل معها من خلال الإرشاد الشفهي بدلاً من الإرشاد الكتابي الرسمي؟

ب) كيف تؤثر التحيزات الشخصية في أدائك بصفتك مستشارا؟

ج) ما هي الظروف التي قد تحدث أثناء جلسة الإرشاد والتي قد تقتضي شكلاً من أشكال الإجراءات القانونية؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Arădăvoaice, G. (1997). *Communication in the military environment*. Publishing House of the Academy of Higher Military Studies.

Emelifeonwu, D. C. (Ed.) (2013). *Non-Commissioned officer professional military education reference curriculum.* Partnership for Peace Consortium.

Greculeac, A., Salciuc L., Erhan M. (2016), *Counseling for personal development*, George Tofan Publishing House.

Headquarters, Department of the Army (2014). *ATP 6-22.1 The counseling process*. https://caplalacaplpfwstorprod01.blob.core.usgovcloudapi.net/web/repository/TSP/Counseling/ATP%206-22.1%20The%20Counseling%20Process%20July%202014.pdf.

Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. *Review of Educational Research, 78*(1), 153–189. https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/0034654307313795.

Swiss Armed Forces Leadership Training Academy (2020). *Working Aid 70.007E, Leadership*. Swiss Armed Forces College.

الموضوع -2 التخطيط للتدريس

الهدف

الهدف من هذا الموضوع هو التثبت من قدرة المعلمين على تخطيط الدروس الفعالة وفقًا للمعايير المعمول بها وتلبية توقعات المتعلمين.

الوصف

يبدأ اعتماد المهارات الأساسية والمعارف المستفادة في الموضوع الأول بالتخطيط للدرس. وفي المستويين اللاحقين، ستوسَّع هذه المهارات لتشمل تخطيط برنامج الدروس وتدبير دورة التدريس. وعلى المستوى الأساسي، يحتوي الموضوع 2 على مجموعة واحدة تشتمل على وحدات سيبحث فيها المتعلمون في أهداف التعلم وهياكل خطة الدرس. وسيكتسبون أيضًا المهارات اللازمة لإعداد خطة الدرس من مخطط الدرس من خلال تخطيط تفاصيل الأنشطة التعليمية وتخصيص محتوى الدرس بناءً على التجارب الشخصية.

أهداف/نتائج التعلم

1- كتابة أهداف التعلم.

2- شرح كيفية دعم كلّ عنصر من عناصر خطة الدرس عمليةَ التعلم.

3- إعداد خطة الدرس الشخصية.

مراجع/مواد للقراءة

Canadian Forces Training Development Centre (2011). *Guidebook for new Canadian Forces Instructors*.

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

المجموعة 2-1 إعداد خطة الدرس

"الهدف من التعليم هو التعلم، لا التدريس!"

راسل أكهوف

الوصف

صُمّمت هذه المجموعة لمدّ المعلمين بالمهارات اللازمة لإنشاء خطط دروس فعالة. وتشمل مواضيع هذه المجموعة الإلمام بكيفية استخدام أهداف التعلم ومكونات خطة الدرس. وإضافة إلى ذلك، تعلِّم هذه المجموعة المعلمين كيفية تكييف خطة دروسهم من خلال الاعتماد على التجارب الشخصية لتعزيز مشاركة المتعلم. ويعد تخصيص خطة الدرس أمرًا مهمًا بوجه خاص للمعلمين العسكريين لأنه يساعد المتعلمين على معرفة المحتوى التعليمي المهم عند تنفيذ العمليات العسكرية. وعند الانتهاء من هذه الوحدة، سيكون لدى المعلمين فهم أفضل لعملية إعداد خطط دروس فعالة وجذابة.

أهداف/نتائج التعلم

1- كتابة أهداف التعلم.

2- وصف أجزاء خطة الدرس.

3- إعداد خطة الدرس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) لماذا تعدّ أهداف التعلم مهمة للمعلم؟

ب) ما قسم الدرس الأشدّ صعوبة في التحضير؟

ج) ما مقدار التفاصيل اللازمة في خطة الدرس لضمان قدرتك على إلقاء الدرس بفعالية؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Canadian Forces Training Development Centre (2011). *Guidebook for new Canadian Forces Instructors*.

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Headquarters, Department of the Army (2021). *Training and educational development in support of the institutional domain*. https://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-14.pdf

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Singapore Management University Centre for Teaching and Learning (2023, Jun 1). *Lesson planning*. https://cte.smu.edu.sg/lesson-planning

الوحدة 2-1-1 أهداف التعلّم

الوصف

في أحيان كثيرة، يحصل المعلمون في المستوى الأساسي على الأهداف من مخطط الدرس (مثل وثيقة مراقبة الدورة) الذي يقدَّم لهم. وسيحتاج المعلمون إلى تفسير تلك الأهداف أو قد يحتاجون إلى كتابة أهداف إضافية. وقد صُمّمت هذه الوحدة التي تتناول إنشاء أهداف التعلم واستخدامها في خطة الدرس لمساعدة المعلمين على فهم أهمية رسم أهداف تعليمية واضحة وقابلة للقياس للمتعلمين. وتبدأ الوحدة بمقدمة لأهداف التعلم والغرض منها في عملية التدريس. ثم تتعمق في أنواع أهداف التعلم وكيفية كتابتها بفعالية، ومن ذلك استخدام صيغة الجمهور والسلوك والحالة والدرجة (ABCD) وصيغة الأهداف المحددة والقابلة للقياس والقابلة للتحقيق والرامية إلى بلوغ النتائج والمحددة زمنيًا (SMART). وإضافة إلى ذلك، تتناول هذه الوحدة أهمية مواءمة أهداف التعلم مع المحتوى التعليمي وكيفية التثبت من مدى قابلية أهداف التعلم للقياس والتحقيق. وفي ختام هذه الوحدة، سيكون لدى المعلمين فهم قوي لكيفية إنشاء أهداف التعلم واستخدامها لتعزيز عملية التدريس ومساعدة المتعلمين على تحقيق الأهداف التي ينشدونها من التعلم.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أنواع الأهداف.

2- وصف الاختلافات بين أهداف التعلم ونتائجه.

3- كتابة الأهداف التي تتبع صيغة الجمهور والسلوك والحالة والدرجة وصيغة الأهداف المحددة والقابلة للقياس والقابلة للتحقيق والرامية إلى بلوغ النتائج والمحددة زمنيًا.

4- كتابة أهداف التعلم.

5- شرح كيفية استخدام المعلمين أهدافَ التعلم لإعداد الدرس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) متى يجب عليك استخدام نتائج التعلم بدلاً من أهداف التعلم؟

ب) ما هو الجانب الأشدّ صعوبة في كتابة أهداف التعلم؟

ج) كيف تتمّم صيغة الأهداف المحددة والقابلة للقياس والقابلة للتحقيق والرامية إلى بلوغ النتائج والمحددة زمنيًا وصيغة الجمهور والسلوك والحالة والدرجة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Teaching Commons (2023, February 26). *Couse objectives & learning outcomes.* https://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learning-outcomes.aspx

Hand-out Praktijkopleider 1.0, page 12, Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie / Expertise cel: Verzorgen van opleidingen.

Harden, R.M. (2002). Learning outcomes and instructional objectives: is there a difference?. *Medical Teacher, (24)*2, 151-155. https://doi.org/10.1080/0142159022020687

Krathwohl, D. R., Anderson, L. W., & Bloom, B. S. (2001). *Taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives.* Pearson Education, Inc.

Lawlor, K. B. (2012). Smart goals: *How the application of smart goals can contribute to achievement of learner learning outcomes. Developments in Business Simulation and Experiential Learning, (39)*, 259-267. https://absel-ojs-ttu.tdl.org/absel/index.php/absel/article/view/90

Mager, R. F. (1997). *Preparing instructional objectives* (3rd ed.). Center for Effective Performance.

الوحدة 2-1-2 خطط الدروس

الوصف

صُمّمت هذه الوحدة لمساعدة المعلمين على فهم العناصر الأساسية لخطة الدرس الفعالة وكيفية استخدام هذه العناصر لإعداد الدرس. وتستخدم معظم المؤسسات العسكرية للتعليم والتدريب الفردي صيغة محددة لخطط الدروس. وقد تختلف الصيغة من مؤسسة إلى أخرى؛ لكنّ للدروس عناصر مماثلة. وتتضمن معظم خطط الدروس في الجيش معلومات إدارية عن مدة الدرس، والموارد المطلوبة لتنفيذ أنشطة الدرس، واعتبارات السلامة، والمعلومات المستخدمة للتحضير للتعليم. وقد تُضمَّن هذه المعلومات في مخطط الدرس الذي يستخدمه المعلمون عند تحضير الدرس.

وينبغي أن يبدأ كلّ درس بنظرة عامة إلى ما سيجري تعلمه والمعلومات أو الأنشطة التي من شأنها تحفيز المتعلمين. وعلى مستوى المعلم الأساسي، سيتضمن الجزء التالي من الدرس عادةً شرح المعارف الجديدة أو إظهار المهارات التي يجب تعلمها. وينبغي للمعلمين توفير الوقت الكافي لممارسة المتعلمين. وإذا كان مخطط الدرس يتضمن تقويمًا للتعلم، فسيكون على المعلم أن يدرج ذلك في خطة الدرس. وأخيرًا، ينبغي للمعلم تلخيص ما تم تعلمه وتشجيع المتعلمين على تحديد الطرق التي سيستخدمون بها ما تعلموه. ويجب على المعلمين التثبت من التخطيط بعناية لمقدار الوقت الذي سيستخدمه لكلّ جزء من الدرس. وسيضمن ذلك أن يجرى الدرس والدورة الشاملة في الموعد المحدد. وفي ختام هذه الوحدة، سيكون لدى المعلمين إلمام قويّ بكيفية بناء خطة درس فعالة من شأنها إشراك المتعلمين ودعم أهداف التعلم.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد المكونات التي يتعين تضمينها في خطة الدرس.

2- شرح الغرض من كل مكون من مكونات خطة الدرس.

3- تحليل ما إذا كانت صيغة خطة الدرس المستخدمة في مؤسستك الخاصة بالتعليم والتدريب الفردي تحتوي على جميع العناصر الضرورية لدرس فعال.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يساعدك تمكين أهداف التعلم على إعداد الدرس؟

ب) كيف ستعرف أنّ الهدف من التعلم قد تحقّق؟

ج) لماذا من المهم التثبت من حصول المتعلمين على الوقت اللازم لممارسة المعارف والمهارات الجديدة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Hand-out Praktijkopleider 1.0, page 18, Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie / Expertise cel: Verzorgen van opleidingen.

HANDBOEK VERZORGER VAN O&iT 1.1, December 2020, page 43, LAND WARFARE CENTRE / Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie

Headquarters, Department of the Army (2021). *Training and educational development in support of the institutional domain*. https://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-14.pdf

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

الوحدة 2-1-3 إعداد خطة الدرس

الوصف

صُمّمت هذه الوحدة لمساعدة المعلمين على إعداد خطط دروس فعالة تجذب المتعلمين وتُوافق أهدافَ التعلم. وسيعطَى المعلمون في بعض المؤسسات العسكرية خطةَ درسٍ ويجب عليهم تخصيص الدرس. وستطلب بعض المؤسسات من المعلمين في المستوى الأساسي استخدام مخطط الدرس (على سبيل المثال، وثيقة مراقبة الدورة (CCD-3) لكتابة خطة الدرس. وستعمل هذه الوحدة على إعداد المعلمين لكلتا الحالتين.

وتبدأ الوحدة بمقدمة لتخطيط الدروس وأهميته في التدريس الفعال. وسيتعلم المعلمون كيفية إعداد خطة الدرس، ومن ذلك تحديد الأهداف وكتابتها، وتحديد احتياجات المتعلمين، وتخطيط الموارد والمواد المطلوبة، وإشراك المتعلمين، وتقديم المعلومات، وإتاحة الوقت لممارسة المتعلمين وتلخيص الدرس.

وتتناول الوحدة أيضًا كيفية تخصيص خطة الدرس بناءً على تجربة المعلم مع المحتوى. وسيتعلم المعلمون كيفية دمج التجارب والأمثلة الشخصية لجعل الدرس أكثر جاذبية وملاءمة للمتعلمين. ولهذه الأمثلة الشخصية أهمية خاصة في المؤسسات العسكرية للتعليم والتدريب الفردي لأن المتعلمين يريدون معرفة كيفية استخدام المعارف والمهارات أثناء العمليات العسكرية. وقد يتضمن التخصيص أيضًا تعديلات على توقيت الدرس والأنشطة والأمثلة والتكنولوجيا المستخدمة في التعلم. وأخيرًا، تتضمن الوحدة تمرينًا عمليًا يمكن أن يعدّ المعلمون فيه خطة درسهم وتخصيصها بناءً على تجاربهم. وبحلول نهاية هذه الوحدة، سيكون المعلمون قد اكتسبوا فهما قويا لكيفية إعداد خطط دروس فعالة توافق أهدافهم التعليمية وتُخصّص بناءً على تجاربهم الخاصة مع المحتوى.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح الغرض من خطة الدرس المخصصة.

2- شرح سبب أهمية إدراج الأوقات في خطة الدرس.

3- إعداد خطة الدرس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما الجزء الأصعب في إعداد خطة الدرس؟

ب) ما مقدار التفاصيل التي ينبغي تضمينها في خطة الدرس؟

ج) ما الظروف التي قد تتطلب منك كتابة نص لأجزاء من الدرس؟

د) كيف تؤثر خبرة المعلم في تدريس المحتوى في خطة الدرس؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Ambrose, S. A., Bridges, M. W., DiPietro, M., Lovett, M. C., & Norman, M. K. (2010). *How learning works: Seven research-based principles for smart teaching*. John Wiley & Sons.

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Hand-out Praktijkopleider 1.0, page 18, Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie / Expertise cel: Verzorgen van opleidingen.

HANDBOEK VERZORGER VAN O&iT 1.1, December 2020, page 43, LAND WARFARE CENTRE / Expertisecentrum Opleidingskunde Defensie

Headquarters, Department of the Army (2021). *Training and educational development in support of the institutional domain*. https://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-14.pdf

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، براغ، جمهورية التشيك، أيلول/سبتمبر 2022

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، تارتو، إستونيا، أيار/مايو 2022

الموضوع 3. التدريس وتيسير التعلم

الهدف

الهدف من هذا الموضوع هو أن يتعلم المعلمون كيفية إلقاء الدروس، وتيسير أنشطة التعلم، وتقويم التعلم، والتثبت من تحقيق المتعلمين الأهدافَ المبينة في الدرس.

الوصف

قدّم الموضوعان 1 و 2 المعارف والمهارات اللازمة للتحضير للدرس. ويركز الموضوع 3 على إلقاء الدرس، بدءًا من إعداد بيئة التعلم وأساليب تدبير عملية إلقاء الدرس. وسيتعرف المعلمون أيضًا على أساليب التدريس التي يستخدمها المعلمون في المستوى الأساسي ويضعون في حسبانهم كيفية تأثير بيئات التعلم والوسائط التعليمية في عملية التدريس. فالتدريس ينطوي على ما هو أكثر من مجرد ضمان تحقيق المتعلمين أهدافَ التعلم. والتقويم التكويني والتقويم التجميعي ضروريان لضمان تقديم المعلمين دعما إضافيا لمساعدة المتعلمين على تلبية متطلبات التعلم أو تجاوزها. ويمكّن هذان التقويمان المعلمين أيضًا من تكييف أساليبهم ابتغاءَ تعزيز خبرات التعلم الشاملة. وتغطي المجموعات الثلاث ضمن هذا الموضوع، وهي تدبير الفصل الدراسي، وأساليب التدريس، والتقويم والتقييم، والمهارات والمعارف الأساسية اللازمة للمعلمين في المستوى الأساسي لتقديم التعلم وتقويمه.

أهداف/نتائج التعلم

1- إعداد بيئات التعلم وتدبيرها.

2- تطبيق أساليب التدريس لتحقيق نتائج التعلم.

3- استخدام التقويم التكويني والتقويم التجميعي لقياس تعلم المتعلمين.

4- استخدام بيانات التقييم لتحسين إلقاء الدروس.

مراجع/مواد للقراءة

Merrill, M. D. (2002). First principles of instruction. *Educational Technology Research & Development, 50,* 43-59. https://doi.org/10.1007/BF02505024

Headquarters, Department of the Army (2021). *Training and educational development in support of the institutional domain.* https://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-14.pdf

Marzano, R. J., Marzano, J. S., & Pickering, D. J. (2003). *Classroom management that works: Research-based strategies for every teacher*. ASCD.

Waugh, C. Keith, Gronlund, Norman E. (2013). *Assessment of Learner Achievement* (10th ed.). Pearson.

المجموعة 3-1 تدبير الفصل الدراسي

الوصف

تهيئ بيئة التعلم المعدة إعدادا جيدًا الأساس للتدريس الناجح. ويجب على المعلمين أن يتثبتوا من كفاية إعدادهم للفصل الدراسي وتدبيرهم له لإلقاء الدرس بسلاسة. وسيتعلم المعلمون في الوحدة الأولى من هذه المجموعة كيفية إعداد بيئة التعلم إعدادا فعالا لتشمل التكوين المادي لفضاء التعلم، وإعداد مواد التعلم، والتثبت من استعدادهم لاستخدام تكنولوجيا التعلم اللازمة للدرس. أما في الوحدة الثانية فسيتعلم المعلمون كيفية تدبير الفصل الدراسي أثناء التدريس لتضمين مناولة السلوكيات المعطِّلة والاستعانة بالاستراتيجيات للحفاظ على مشاركة المتعلمين مشاركة مثمرة في التعلم.

أهداف/نتائج التعلم

1- تهيئة بيئة التعلم.

2- تدبير اضطرابات الفصول الدراسية.

3- تطبيق استراتيجيات لزيادة مشاركة المتعلمين.

مسائل يمكن النظر فيها

ما الذي يجب فعله لإعداد الفصل الدراسي؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Canadian Forces Training Development Centre (2011). *Guidebook for new Canadian Forces Instructors*.

Marzano, R. J., Marzano, J. S., & Pickering, D. J. (2003). *Classroom management that works: Research-based strategies for every teacher*. ASCD.

الوحدة 3-1-1 إعداد الفصل الدراسي

الوصف

صُمّمت هذه الوحدة لمساعدة المعلمين الجدد على تهيئة بيئة تعلم آمنة وجذابة وفعالة للمتعلمين. ولما كان المعلمون يشرفون على التعليم والتدريب الفردي العسكري، فإن مصطلح الفصل الدراسي يشمل أيّ بيئة يحدث فيها التعلم بقيادة المعلم.

وسيتعلم المعلمون كيفية اختيار ترتيبات الفصل الدراسي المناسبة لأنشطة التعلم في الدرس. وسينظرون في كيفية تعزيز التخطيط المادي واستخدام مصادر التعلم الأخرى للمشاركة والتفاعل. وتتضمن خطوات التحضير التثبت من مدّ الفصل الدراسي بالمواد اللازمة للدرس. وسيتعلم المعلمون كيفية إنشاء بيئة تعلم آمنة من خلال خفض المخاطر إلى الحد الأدنى والتثبت من وجود إجراءات الطوارئ وتبليغها للمتعلمين. وأخيرًا، ستتناول هذه الوحدة التكامل التكنولوجي. وسيتعلم المعلمون كيفية دمج التكنولوجيا في الفصول الدراسية دمجا يعزز التدريس والتعلم. وسيتعلم المعلمون أيضًا كيفية إعداد حالات الطوارئ لمواصلة الدرس عند حدوث عُطل في التكنولوجيا أو المعدات.

وبحلول نهاية هذه الوحدة، سيكون لدى المعلمين الجدد إلمام قوي بكيفية إعداد الفصل الدراسي وإنشاء بيئة تعلم آمنة وجذابة وفعالة للمتعلمين.

أهداف/نتائج التعلّم

1- تحديد تكوين الفصل الدراسي المناسب للدرس.

2- وصف الخطوات اللازمة لإعداد الفصل الدراسي.

3- شرح فائدة السبورة التوجيهية.

4- تحليل مخاطر السلامة التي ينبغي مراعاتها عند إعداد الفصل الدراسي.

5- وصف كيفية الاستعداد لاستخدام تكنولوجيا التدريس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هو حجم الفصل الدراسي الأمثل لأنشطة التعلم؟

ب) ما هي الموارد المتاحة في الفصل الدراسي التي قد تعزز الدرس؟

ج) كيف ستتعامل مع العُطل التكنولوجي؟

د) كيف يختلف إعداد درس للتدريس الافتراضي عن إعداد درس للتدريس الحضوري؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Canadian Forces Training Development Centre (2011). *Guidebook for new Canadian Forces Instructors.*

Headquarters, Department of the Army (2021). *Training and educational development in support of the institutional domain.* https://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-14.pdf

Vosko, R. S. (1991). Where we learn shapes our learning. *New Directions for Adult and Continuing Education, 50,* 23-32.

Yale Poorvu Center for Teaching and Learning. (2023, April 2). *Classroom seatining arrangments.* https://poorvucenter.yale.edu/ClassroomSeatingArrangements

الوحدة 3-1-2 تدبير الفصل الدراسي

الوصف

تناقش هذه الوحدة المهارات اللازمة لتهيئة بيئة تعلم إيجابية ومثمرة. وتشمل العديد من المجالات الرئيسية، ومنها تحديد التوقعات، والممارسات الاعتيادية، وحلّ المشكلات السلوكية، وتعزيز مشاركة المتعلمين.

والمجال الأول الذي ستشمله هذه الوحدة هو تحديد التوقعات والممارسات الاعتيادية. وسيتعلم المعلمون كيفية وضع توقعات واضحة ومتسقة للسلوك والأداء الأكاديمي وإرساء ممارسات اعتيادية وإجراءات تدعم التعلم، منها إرساء ثقافة إيجابية في الفصل الدراسي، ووضع مبادئ توجيهية واضحة للسلوك، وتعزيز الشعور بالانتماء للمجتمع والاحترام.

ويخفف الانضباط العام المرتبط بالخدمة العسكرية من العديد من المشكلات السلوكية في الفصول الدراسية. لكنّ المعلمين قد يحتاجون أحيانًا إلى حل المشكلات السلوكية. وسيتعلم المعلمون كيفية تحديد المشكلات السلوكية وحلّها حلا حازما وعادلا ومتسقا. ويشمل ذلك استخدام التعزيز الإيجابي والعواقب الإيجابية، وتنفيذ استراتيجيات لحلّ مشكلات سلوكية بعينها، مثل التأخر، أو السلوك المعطِّل.

والجانب الثالث من جوانب تدبير الفصل الدراسي هو مشاركة المتعلمين. فلئن كان استخدام أساليب تدريس مختلفة يعدّ إحدى طرق تعزيز مشاركة المتعلمين، فيمكن للمعلمين أيضًا استخدام الأساليب التالية: أساليب طرح الأسئلة، والحضور الجسدي، وتهيئة بيئة آمنة نفسيًا. وإضافة إلى ذلك، سيتعرف المعلمون على السلوكيات التي من المحتمل أن تؤثر في المشاركة. وأخيرًا، تتناول هذه الوحدة تأثير تدبير الوقت في مشاركة المتعلمين وتدبير الفصل الدراسي.

وفي نهاية هذه الوحدة، سيكون لدى المعلمين الجدد إلمام قوي بكيفية تدبير الفصل الدراسي تدبيرا فعالا لتهيئة بيئة تعلم إيجابية ومثمرة. وسيزوَّدون بطائفة من الاستراتيجيات والأساليب لتعزيز المشاركة، وحل المشكلات السلوكية، وبناء علاقات إيجابية مع المتعلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح كيفية إرساء ممارسات اعتيادية ومبادئ توجيهية للسلوك في الفصل الدراسي.

2- وصف أساليب التعامل مع المتعلمين المعطِّلين.

3- استخدام أساليب لإبقاء المتعلمين منخرطين في التعلم.

4- تحليل كيفية تأثير تدبير الوقت في السلوك والمشاركة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن استخدام الحضور الجسدي لتدبير سلوك المتعلمين ومشاركتهم؟

ب) ما هي أنواع الأسئلة التي من المحتمل أن تشجع المزيد من المتعلمين على المشاركة في التعلم؟

ج) كيف تتعامل مع المتعلمين الذين لديهم ثقة مفرطة أو يتحدَّون المعلم؟

د) ما هي أنواع السلوكيات المعطِّلة الشائعة في الفصول الدراسية للتعليم والتدريب الفردي؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورة الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Brookfield, S. D. (2015). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom*. John Wiley & Sons.

Canadian Forces Training Development Centre (2011). *Guidebook for new Canadian Forces Instructors*.

Lemov, D. (2015. *Teach like a champion 2.0: 62 Techniques that put learners on the path to college*. Jossey-Bass.

Marzano, R. J., Marzano, J. S., & Pickering, D. J. (2003). *Classroom management that works: Research-based strategies for every teacher*. ASCD.

المجموعة 3-2 نُهج التدريس

"الأهم من المنهاج هو مسألة
أساليب التدريس والروح التي تُلقى بها الدروس!"

بِرتراند راسل

الوصف

تتألف نُهج التدريس من مبادئ وتقنيات تتعلق بأساليب التدريس وبيئاته ووسائطه. ويدمج المعلمون هذه العناصر الثلاثة في استراتيجية تدريس تصف كيفية حدوث التدريب. وأساليب التدريس هي التكتيكات والأنشطة التي يختارها المعلمون لتيسير التعلم. وينبغي أن يختار المعلمون الأساليب التي توافق المحتوى وتسمح للمتعلمين بتحقيق أهداف التعلم. وسيستخدم المعلمون في المستوى الأساسي في المقام الأول أساليب العرض والممارسة لإلقاء الدروس القائمة على المعارف والمهارات.

وتصف بيئة التدريس الظروف الجسدية والاجتماعية والنفسية اللازمة لإلقاء الدرس. ويجب على المعلمين مراعاة هذه العناصر عند اختيار أسلوب التدريس وواسطته. فعلى سبيل المثال، يجب إجراء الدرس وجهًا لوجه بصورة مختلفة عن تقديمه من خلال التعلم الموزع. ويجب على المعلمين أيضًا التثبت من أن الوسائط المستخدمة في إلقاء الدرس مناسِبة لأسلوب التعلم وبيئته. وسيتعلم المعلمون في هذه المجموعة كيفية التثبت من اتساق أسلوب التدريس وبيئته والوسائط التي يختارونها باعتبارها استراتيجية تدريس فعالة.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف أساليب التدريس المختلفة.

2- وصف بيئات التدريس.

3- تحديد أنواع وسائط التدريس المختلفة.

4- الجمع بين أسلوب التدريس وبيئته ووسائطه في استراتيجية تدريس فعالة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) التفكير في حجم مجموعة المتعلمين.

ب) كيف سيشارك المتعلمون في المحاضرة التفاعلية؟

ج) إدراك أن المتعلمين لا يتعلمون جميعهم بالطريقة نفسها.

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل أساليب التعلم المحاضرات، والمتحدثين الضيوف، ودراسات الحالات بالفيديو، وتمثيل الأدوار، والمدونات، ودراسات الحالات، والتمارين العملية، والقراءات، والأبحاث، ومراجعات المقالات، والتمارين ضمن مجموعات صغيرة، والتأمل الذاتي، والمذكرات التأملية.

مراجع/مواد للقراءة

Department of the Air Force. (2003). Air Force Manual (AFMAN) 36-2236. *Guidebook for Air Force Instructors*. https://www.angtec.ang.af.mil/Portals/10/Courses%20resources/afman36-2236.pdf?ver=2018-10-02-084122-173

Honary, E., (2019, January 15). *Instructional Methods*. Skills Converged. https://www.skillsconverged.com/TraintheTrainer/LearntoTeach/InstructionalMethods.aspx

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Roseneshine, B. (2012). Principles of instruction. Research-based strategies that all teachers should know. *American Educator, 36*(1), 12-19.

الوحدة 3-2-1 أساليب التدريس

الوصف

يستخدم المعلمون عادة نوعين من الدروس في المستوى الأساسي. ويرمي الدرس القائم على المعرفة إلى جعل المتعلمين يتعلمون حقائق ومفاهيم وآليات ومبادئ جديدة. أما الدرس القائم على المهارات فيهدف إلى جعل المتعلمين يؤدون مهام جديدة. وسيقدم المعلمون في المستوى الأساسي كلا النوعين من الدروس باستخدام أساليب التدريس المباشر. ويشرح المعلمون بوضوح المعرفة الجديدة باستخدام المحاضرات التفاعلية وغيرها من الأساليب. وبخصوص الدرس القائم على المهارات، يظهر المعلمون المهارات ثم يطالبون المتعلمين بممارستها. وفي هذه الوحدة، سيتعلم المعلمون كيفية استخدام المحاضرات التفاعلية وأساليب العرض التوضيحي وأساليب الممارسة.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف كيفية استخدام العرض التوضيحي أسلوبا للتدريس.

2- تحديد التقنيات التي يمكن استخدامها لإظهار المعارف أو المهارات.

3- وصف كيفية استخدام الممارسة أسلوبا للتدريس.

4- تحديد التقنيات التي يمكن استخدامها لجعل المتعلمين يمارسون المعارف أو المهارات.

5- تحليل كيفية استخدام التقنيات المختلفة في أساليب العرض والممارسة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي المعلومات اللازمة لإثبات مختلف أشكال المعرفة؟

ب) ما هي المخاطر المرتبطة بأداء المعلم لعرض المهارات؟

ج) ما هي وسائل التدريس المساعِدة المفيدة للمحاضرة التفاعلية؟

د) كيف يمكنك تشجيع مشاركة المتعلمين في محاضرة تفاعلية؟

هـ) ما هي المواقف التي قد تمنع المعلم من استخدام أساليب العرض والممارسة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل أساليب التعلم المحاضرات، ودراسات الحالات بالفيديو، وأداء الأدوار، والتدوين، ودراسات الحالات، والتمارين العملية، والقراءات، والأبحاث، ومراجعات المقالات، والتمارين ضمن مجموعات صغيرة، والتأمل الذاتي، والمذكرات التأملية.

الوحدة 3-2-2 بيئات التعلم

الوصف

يمكن تعريف بيئة التعلم بأنها السياق المادي والاجتماعي والثقافي الذي يحدث فيه التعلم. وهي تشمل الأدواتِ والموارد والتفاعلات التي تدعم التعلم أو تعيقه. ويمكن أن تكون بيئات التعلم رسمية، مثل الفصول الدراسية أو قاعات المحاضرات، أو غير رسمية، مثل المجتمعات عبر الإنترنت أو فضاءات الدراسة الشخصية. وبيئة التعلم الجيدة آمنة وجذابة وداعمة، وتوفر الفرص للمتعلمين لاكتساب معارف ومهارات جديدة وتطبيقها.

وقد حدد الممارسون ثلاثة أنواع من بيئات التعلم، هي (1) التعلم الثابت، و(2) التعلم الموزع الذي يشمل التعلم عبر الإنترنت وفِرق التعليم والتدريب المتنقلة، و(3) بيئات التعلم المختلط الذي يجمع بين التعلم الثابت والموزّع. ويتحمل المعلم مسؤولية التحقق من أن طريقة التدريس و/أو وسائطه ستؤدي إلى تعلم فعال في كل من هذه البيئات. وفي بعض الحالات، قد يحتاج المعلم إلى تكييف الأسلوب و/أو الوسائط لتهيئة الظروف المادية والاجتماعية والثقافية لدعم التعلم.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف طرق إنشاء بيئة تعلم تعزّز الاحترام والتآلف.

2- تعريف ثقافة التعلم.

3- تحديد أساليب تعزيز ثقافة التعلم.

4- تحليل مزايا بيئات التعلم الثابت والموزع والمختلط وعيوبها.

5- شرح طرق جعل بيئات التعلم الثابت والموزع والمختلط فعالة للتعلم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يؤثر نوع محتوى التعلم في كيفية استخدام المعلم بيئةَ التعلم؟

ب) كيف تؤثر الظروف الداخلية للمتعلم (مثل الظروف العاطفية والعقلية) في فعالية بيئة التعلم؟

ج) ما هي التعديلات اللازم إجراؤها عندما يضطر المعلم إلى نقل الدرس من بيئة ثابتة إلى بيئة عبر الإنترنت؟

د) ما الذي يمكن أن يفعله المعلم للتغلب على عوائق التعلم في كل بيئة تعلم؟

مراجع/مواد للقراءة

Department of the Air Force. (2003). Air Force Manual (AFMAN) 36-2236. *Guidebook for Air Force Instructors*. https://www.angtec.ang.af.mil/Portals/10/Courses%20resources/afman36-2236.pdf?ver=2018-10-02-084122-173

Merrill, M. D. (2002). First principles of instruction. *Educational Technology Research & Development, 50,* 43-59. https://doi.org/10.1007/BF02505024

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Roseneshine, B. (2012). Principles of instruction. Research-based strategies that all teachers should know. *American Educator, 36*(1), 12-19.

Stockard, J., Wood, T. W., Coughlin, C., & Khoury, C. R. (2018). The effectiveness of direct instruction curricula: A meta-analysis of a half century of research. *Review of Educational Research*, *88*(4), 479-507.75191

المناقشة الموجهة، والدراسات الفردية، ودراسات الحالات، والمحاضرة التفاعلية، والعروض التوضيحية.

مراجع/مواد للقراءة

Brookfield, S. D. (2015). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom*. John Wiley & Sons.

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Hiemstra, R. (1991). Aspects of effective learning environments. *New directions for adult and continuing education, 1*(50), 5-12. https://roghiemstra.com/leindex.html

Department of the Air Force. (2003). Air Force Manual (AFMAN) 36-2236. *Guidebook for Air Force Instructors*. https://www.angtec.ang.af.mil/Portals/10/Courses%20resources/afman36-2236.pdf?ver=2018-10-02-084122-173

Vosko, R. (1991). Where we learn shapes our learning. Aspects of effective learning environments. *New directions for adult and continuing education, 1*(50), 23-32.

الوحدة 3-2-3 وسائط التعلم

الوصف

غالبًا ما يختار مصمّمو المناهج الدراسية أو الدورات الوسائطَ؛ ولكن قد يحتاج المعلمون في المستوى الأساسي إلى تحديد الوسائط التي ستستخدم من بين الخيارات المتاحة. ويجب على المعلمين أيضًا التحقق من إلمامهم بكيفية الاستعانة بمختلف الأدوات والوسائط البصرية لدعم التعلم.

ويعزز التمثيل البصري لمحتوى التعلم اهتمام المتعلم واستيعابه واحتفاظه بالمعلومات. وتؤدي الصور وظيفتين أساسيتين للتعلم: تبليغ المحتوى ومعالجته معالجة نفسية. وقد تكون الصور المستخدمة للتواصل زخرفيةً أو تنظيميةً أو تمثيليةً أو علائقيةً أو تصويريةً. وتُدعم العمليات النفسية للتعلم أيضًا عندما يستخدم المعلمون الصور. وتدعم الصور التحفيز، والاهتمام، وتفعيل المعارف السابقة، ومساعدة المتعلمين على بناء النماذج العقلية والاحتفاظ بها.

وتتخذ الأدوات البصرية أشكالا مختلفة، منها الشرائح، واللوحات الورقية، والرسوم البيانية، والصور، والرسوم المتحركة، ومقاطع الفيديو، والمعدات. وقد تشمل مواد التعلم أيضًا أدوات بصرية مثل البطاقات التعليمية، وأساليب تقوية الذاكرة، وغيرها من الأدوات البصرية الموجودة في الكتب أو المواد الدراسية. وفي هذه الوحدة، سيتعلم المعلمون كيفية دعم التعلم بالأدوات البصرية المختلفة، وكيفية استخدام الأدوات البصرية أثناء العرض والممارسة، وكيفية اختيار الأدوات البصرية التي تدعم أهداف التعلم ومحتواه.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح كيفية دعم الأدوات البصرية عملية التعلم.

2- تحديد الاعتبارات المتعلقة باختيار الأدوات البصرية.

3- وصف كيفية استخدام الأدوات البصرية في كل جزء من الدرس القائم على المعرفة.

4- وصف كيفية استخدام الأدوات البصرية في كل جزء من الدرس القائم على المهارات.

5- توظيف الأدوات البصرية (الأدوات التكنولوجية والتدريبية) عند إلقاء الدرس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي المخاطر المرتبطة بمختلف أنواع الأدوات البصرية؟

ب) كيف يمكن للمعلمين تطوير أدوات بصرية جديدة؟

ج) متى تؤثر بيئة التعلم في الأدوات البصرية التي يمكن للمعلم استخدامها؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تتضمن أساليب التدريس المحاضرة التفاعلية، وتمثيل الأدوار، والمحاكاة، والتعلم بوتيرة ذاتية.

مراجع/مواد للقراءة

Clark, R. C. & Lyons C. (2004). *Graphics for learning: Proven guidelines for planning, designing, and evaluating visuals in training materials*. Pfeiffer.

Duarte, N. (2008). *Slideology: The art and science of creating great presentations*. O'Reilly Media.

Malamed, C. (2015). *Visual design solutions: Principles and creative inspiration for learning professionals*. Wiley.

Mayer, R. E. (2020). *Multimedia learning* (3rd ed.). Cambridge University Press.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Sahati, Q. & Staml, J. A. (2022). The use of visuals in undergraduate neuroscience education: recommendations for educators. *Teaching of Psychology*, *49*(3), 276-283. https://doi.org/10.1177/00986283211000326

Swiss Armed Forces *Training methodology* (51.018; 01.07.2015). Swiss Armed Forces.

المجموعة 3-3 التقويم والتقييم

الوصف

غالبًا ما يستخدَم مصطلحا التقويم والتقييم الواحد منهما محلّ الآخر في مجال التعليم؛ لكنّ القصد أن يكون لكل من هذين المصطلحين معنى مميز في هذا المنهاج. فأما التقويم فيقصد به قياس التعلم، وأما التقييم فيراد به قياس فعالية برنامج التعلم أو فعالية مكونات برنامج التعلم.

وفي المستوى الأساسي، يجب أن يتعلم المعلمون كيفية تدبير أنواع مختلفة من التقويم. وسيساعد تحليل بيانات التقويم المعلمَ على فهم كيفية تقدّم المتعلمين نحو بلوغ أهداف التعلم. ويمكن أيضًا استخدام بيانات التقويم لتقييم مدى فعالية التدريس؛ لكنّ التأمل الذاتي والملاحظة المباشرة هما الأسلوبان الأساسيان المستخدمان لتقييم أداء المعلمين.

وتحتوي هذه المجموعة على وحدتين ستمدان المعلمين في المستوى الأساسي بإرشادات تتعلق بالطرق الفعالة لتقويم تعلم المتعلمين والأساليب التي يمكن الاستعانة بها لتحسين أداء المعلمين. ويمكن للمعلمين استخدام المهارات والمعارف المكتسبة من هاتين الوحدتين لتحسين فعالية المتعلمين والمعلمين بوجه عام.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف أنواع تقويمات المتعلمين.

2- وصف طرق تقييم فعالية التدريس.

3- شرح كيفية استخدام التقويم والتقييم لتحسين تعلم المتعلمين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) لماذا نقوّم المتعلمين؟

ب) كيف يحسّن المعلمون أداءهم؟

ج) لماذا ينبغي تقييم المعلمين؟

منهجية التعلم

يمكن أن تشمل أساليب التعلم المحاضرات، والمتحدثين الضيوف، ودراسات الحالات بالفيديو، وتمثيل الأدوار، والمدونات، ودراسات الحالات، والتمارين العملية، والقراءات، والأبحاث، ومراجعات المقالات، والتمارين ضمن مجموعات صغيرة، والتأمل الذاتي، والمذكرات التأملية.

مراجع/مواد للقراءة

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Alexandria, VA: ATD Press.

Ludvik, M. B. (2019*). Outcomes-Based Program Review: Closing Achievement Gaps In- and Outside the Classroom With Alignment to Predictive Analytics and Performance Metrics* (2nd edition). Stylus Publishing. Sterling, Virginia.

Shrock, S. A. & Coscarelli, W. C. (2007). *Criterion-referenced test development: Technical and legal guidelines for corporate training* (3rd ed.). Pfeiffer.

Waugh, C. Keith, Gronlund, Norman E. (2013). *Assessment of Learner Achievement* (10th ed.). Pearson.

الوحدة 3-3-1 أنواع التقويم

الوصف

التقويم مكونٌ أساسيٌّ من مكونات التدريس والتعلم، لأنه يساعد المعلمين على تقييم التعلم وتحديد مواطن القوة والضعف وتعديل استراتيجياتهم في مجال التدريس وفقًا لذلك. وفي هذه الوحدة، سيفهم المعلمون الجدد أهمية التقويم، وأنواع التقويم المختلفة، وكيفية استخدام التقويمات لإثراء عملية التدريس والتعلم.

وتدرج في هذه الوحدة ثلاث فئات من التقويم. أولاً، تستخدَم التقويمات التشخيصية قبل بداية التدريب لتحديد مقدار المعرفة السابقة التي يملكها المتعلمون بالفعل عن الموضوع. ثانيًا، تستخدَم التقويمات التكوينية طوال الدرس لقياس مدى إلمام المتعلمين بالموضوع. ثالثًا، تستخدَم التقويمات التلخيصية في نهاية الدرس أو الدورة للتثبت من تحقيق المتعلمين أهدافَ التعلم. وسيتعرف المعلمون في هذه الوحدة على أنواع التقويم المختلفة المتاحة لتحليل التعلم وعلى توقيت استخدام كل نوع من أنواع التقويم.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح الغرض من التقويم.

2- تحديد متى يجب إجراء التقويمين التكويني والتجميعي.

3- وصف أساليب التقويم التكويني.

4- وصف طرق التقويم التجميعي.

5- تحديد متى تستخدَم التقويمات الكتابية وتقويمات الأداء.

6- استخدام أساليب التقويم المناسبة لحالة التعلم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يقاس التعلم والأداء؟

ب) ما هي الاختلافات بين التقويم التكويني والتقويم التلخيصي؟

ج) كيف يمكن استخدام التقويمات والأسئلة غير الرسمية في الفصول الدراسية لتقويم التعلم؟

د) لماذا ينبغي أن توافق التقويمات أهداف التعلم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل أساليب التدريس المحاضرات، والمناقشات الموجهة، والدراسة الذاتية، والتمارين الجماعية، والتمارين العملية.

مراجع/مواد للقراءة

Barkley, E. F., & Major, C. H. (2016). *Learning assessment techniques: A handbook for college faculty*. John Wiley & Sons, Incorporated.

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Heritage, M., Harrison, C., & Wiliam, D. (2020). *The Power of assessment for learning: Twenty years of research and practice in US and US classrooms* (1st ed.). Corwin.

Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Alexandria, VA: ATD Press.

Shrock, S. A. & Coscarelli, W. C. (2007). *Criterion-referenced test development: Technical and legal guidelines for corporate training* (3rd ed.). Pfeiffer

Waugh, C. Keith, Gronlund, Norman E. (2013). *Assessment of Learner Achievement* (10th ed.).

الوحدة 3-3-2 تقييم إلقاء الدروس

الوصف

التقويم الذاتي أداة قيِّمة للمعلمين لتقييم تدريسهم وتحديد مجالات التحسين. وفي هذه الوحدة، سيتعلم المعلمون كيفية استخدام التقويم الذاتي لتقييم إلقائهم للدروس. وستبدأ الوحدة بإطلاع المعلمين على مفهوم التقويم الذاتي وفوائد استخدامه لتقييم إلقاء الدروس. وسيستكشف المعلمون أيضًا أهمية التفكير في ممارساتهم التدريسية وتحديد مجالات التحسين.

وسيطلع المعلمون على أنواع مختلفة من أدوات التقويم الذاتي وأساليبه، وكيفية تطوير أسئلة وأدوات تذكيرية فعالة للتقويم الذاتي، واستراتيجيات التحليل والتأمل في نتائج التقويم الذاتي. وستتناول الوحدة أيضًا كيفية استخدام التقويم الذاتي لتحسين ممارسات التدريس. وسيتعلم المعلمون كيفية إعداد خطط العمل بناءً على نتائج التقويم الذاتي، وإدخال التغييرات على ممارسات التدريس الخاصة بهم، وتقييم فعالية التغييرات التي أجريت بناءً على نتائج التقويم الذاتي. وفي نهاية الوحدة، سيكون لدى المعلمين فهم أعمق لكيفية استخدام التقويم الذاتي لتقييم إلقائهم للدروس وتحسين ممارسات التدريس الخاصة بهم.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح الغرض من التقويم الذاتي للمعلم.

2- تحديد الأدوات التي سيستعان بها لتقييم إلقاء الدروس.

3- تحليل مجالات إلقاء الدرس التي يمكن تحسينها.

4- إعداد خطة لتحسين إلقاء الدروس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي جوانب التقويم الذاتي الأشد صعوبة؟

ب) كيف يمكنك التغلب على النقاط العمياء في تقويمك الذاتي؟

ج) ما هي الاستراتيجيات التي يمكنك استخدامها للمساعدة على تنفيذ التحسينات في تدريسك؟

د) ما هي التدابير التي ستستخدمها للتحقق من تحسّنك؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس المحاضرات، والمناقشات الموجهة، والدراسة الذاتية، والتمارين الجماعية، والتمارين العملية.

مراجع/مواد للقراءة

Department of the Air Force. (2003). *Air Force Manual (AFMAN) 36-2236. Guidebook for Air Force Instructors*. https://www.angtec.ang.af.mil/Portals/10/Courses%20resources/afman36-2236.pdf?ver=2018-10-02-084122-173

Headquarters, Department of the Army (2018). *TRADOC Regulation 600-21 Faculty development and recognition program*.

Klein, J.D., Spector, J. M., Grabowski, L., & de le Taja, I. (2004). *Instructor competencies: Standards for face-to-face, online, and blended settings*. Information Age Publishing

Little, O., Goe, L., Bell, C. (2009). *A Practical Guide to Evaluating Teacher Effectiveness*. National Comprehensive Center for Teach Effectiveness. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED543776.pdf

Oliver, R. M., Wehby, J. H., & Nelson, J. R. (2015). Helping teachers maintain classroom management practices using a self-monitoring checklist. *Teaching and Teacher Education, 51*, 113-120. https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.007

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، تارتو، إستونيا، أيار/مايو 2022

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، براغ، جمهورية التشيك، أيلول/سبتمبر 2022

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، مدرسة الناتو في أوبراميرغاو، ألمانيا، تشرين الأول/أكتوبر 2021

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، بودابست، المجر، شباط/فبراير 2022

مستوى المعلّم المتقدّم

تعدّ الخبرة المكتسبة من العمل كمعلّم في المستوى الأساسي هي الأساس لكي يصبح المعلم معلّما في المستوى المتقدم. ويستخدم المعلمون في المستوى المتقدم أساليب تدريس تفاعلية، ويسهلون التعلم الذي يقوده المتعلم، ويستعينون بأساليب التقويم المتقدمة ويقيِّمون أداء المعلمين في المستوى الأساسي. ويتطلب التعقيد المتزايد للمسؤوليات أيضًا من المعلمين في المستوى المتقدم استخدام مهارات التواصل والمواكبة المتقدمة لدعم النمو المعرفي للمتعلمين والمعلمين الآخرين. وإضافة إلى هذه التغييرات، يؤدي المعلمون في المستوى المتقدم أيضًا دورا أكبر في تطوير أنشطة التعلم. ويجب على المعلمين في المستوى المتقدم إنشاء برامج دروس وتكييف مواد التعلم لتناسب المتعلمين وبيئة التعلم. وقد يقودون فرق تدريب متنقلة حيث يجب أن تُكيَّف أساليب التدريس ووسائطه بسرعة مع بيئة التعلم.

الموضوع -1 الأسس/الأطر

الأهداف

تتمثل أهداف هذا الموضوع في فهم نظريات تعلم الكبار، والتصنيفات، ونماذج التدريس المستخدمة لتخطيط أساليب التدريس المتقدمة وتيسيرها. وسيتعلم المتعلمون أيضًا مهارات التواصل اللازمة لكتابة التقييمات وإرشاد المتعلمين.

الوصف

في المستوى المتقدم، يهدف موضوع الأسس/الأطر إلى توفير المعرفة بالنظريات والنماذج المرتبطة بتعلم الكبار. وسيستخدم المعلمون أساليب التعلم التجريبي التي تمكن المتعلمين من توجيه العديد من أنشطة التعلم. وفي هذا الصدد، سينتقل المعلمون من القيادة المباشرة للتعليم إلى تيسير التعلم. وهناك جزء لا يتجزأ من هذا التحول، وهو اكتساب فهم أعمق للتصنيفات والنماذج التعليمية المستخدمة لتصميم دروس أكثر تعقيدًا من الدروس التي يقدّمها المعلمون في المستوى الأساسي. ويؤدي المعلمون في المستوى المتقدم دورًا أكثر أهمية في تقييم المتعلمين وإرشادهم. وإضافة إلى ذلك، سيقيِّمون المعلمين في المستوى الأساسي ويرشدونهم. ويتألف هذا الموضوع من مجموعتين وتعتمد الوحدات المندرجة ضمنهما على الأسس المنشأة في مستوى المدرّب الأساسي.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف نظريات تعلم الكبار.

2- تحليل التصنيفات والنماذج التعليمية المستخدمة لتسهيل تعلم الكبار.

3- تطبيق مهارات التواصل لإرشاد المتعلمين والمعلمين.

المجموعة 1-1 النظريات والأطر المتعلقة بتعلم الكبار

"تتحقّق الإنجازات الكبرى
دائمًا في إطار التوقعات العالية."

تشارلز كتيرين

الوصف

في المستوى الأساسي، تعلم المعلمون نظريات التعلم الأساسية وجوانب عملية التعلم المعرفي التي يمكن أن تؤثر في التعلم والتحفيز. ويجب على المعلم في المستوى المتقدم أن يفهم احتياجات الكبار في مجال التعلم، إضافة إلى إعداد طرقٍ لتكييف التعليم والتدريب مع خصائص المتعلمين الكبار. ويجب على المعلم أن يتثبت من أن التعلم يدعم النتائج المنشودة التي تشير إليها التصنيفات المستخدمة أثناء التحليل الذي يجرى في اختبار نهج التدريب القائم على النُّظم.

أهداف/نتائج التعلم

1- توظيف نظريات تعلم الكبار.

2- تطبيق تصنيفات التعلم.

3- تطبيق نماذج التدريس.

4- المشاركة في آلية نهج التدريب القائم على النُّظم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) مناقشة أفضل وأسوأ تجربة في موقف التعلم. ما الذي أعجبهم فيه؟ ما الذي لم يعجبهم فيه؟ كيف تؤثر هذه الملاحظات في الخبرة التي تريدون تقديمها للمتعلمين؟

ب) ما هي آثار التركيز على مجال واحد فقط من مجالات التعلم؟ ما هي بعض التداعيات التي قد تكون واضحة في سلوك المتعلمين؟

منهجية التعلم/التقويم

المحاضرة التفاعلية، الدراسات الفردية، المناقشة الموجهة. وستقوَّم هذه المعرفة عند إلقاء الدروس.

مراجع/مواد للقراءة

Ambrose, S. A., Bridges, M. W., DiPietro, M., Lovett, M. C., & Norman, M. K. (2010). *How learning works: Seven research-based principles for smart teaching*. Jossey-Bass.

Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy* (2nd ed.). Cambridge Books.

Merriam, S. B. & Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice: Insights from community, workplace, and higher education*. Jossey-Bass.

الوحدة 1-1-1 نظريات تعلّم الكبار

الوصف

تعلّم المعلمون نظريات التعلم الأساسية في المستوى الأساسي. ولا تركز هذه النظريات على المتعلمين في أي عمر بعينه؛ لكن هناك نظريات تعلم تضع في الحسبان كيفية تأثير خصائص الكبار في التعلم. ويجب أن يفهم المعلمون في المستوى المتقدم كيف أدت هذه الخصائص إلى تطوير مبادئ تعلم الكبار. ويتطلب تطبيق مبادئ تعلم الكبار استخدام أساليب تدريس متقدمة، منها الاستراتيجيات التي تسمح للمتعلمين بتوجيه تجربة التعلم. وفي هذه الوحدة، سيفحص المعلمون نظريات تعلم الكبار الشائعة وسينظرون في كيفية تأثير تلك النظريات في تصميم أنشطة ومواد التعلم وتقديمها.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف نظريات تعلم الكبار، ومنها الأندراغوجيا، والتعلم التجريبي، والتعلم الذاتي، والتعلم التحويلي.

2- شرح كيفية تأثير مبادئ تعلم الكبار في تصميم الدروس وإلقائها.

3- مقارنة نظريات تعلم الكبار مع نظريات التعلم التي تم تعلمها في المستوى الأساسي.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي خصائص المتعلم اللازمة للتعلم الذاتي؟

ب) في أيّ ظروف قد لا تنطبق بعض مبادئ تعلم الكبار على تدريس الكبار؟

ج) كيف غيرت تكنولوجيا المعلومات والإنترنت طريقة تعلّم الكبار؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Knowles, M. S. Holton, E. F. III & Swanson, R. A. (2011). *The adult learner* (7th ed.). Gulf.

Merriam, S. B. & Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice: Insights from community, workplace, and higher education*. Jossey-Bass.

Mezirow, J., Taylor, E. W. & Associates (2009). *Transformation learning in practice*. Jossey-Bass.

الوحدة 1-1-2 تصنيفات التعلم

الوصف

الأداء البشري مركَّب، وغالباً ما يتطلب معارف ومهارات ومواقف مترابطة. لذلك، يجب أن يكون لدى المعلمين فهم لأنواع مختلفة من المعارف، ويجب على المتعلمين اكتساب أهداف واضحة والتعبير عنها لتحقيقها. وتصنيفات التعلم هي أدوات يمكن للمعلمين استخدامها لتمييز المعارف والمهارات والمواقف بعضها عن بعض، ومن ثم صياغة أهداف التعلم المناسبة. وفي هذه الوحدة، سيتعرف المعلمون على مجالات التعلم المعرفية والعاطفية والحركية النفسية. وسيتعلمون أيضًا كيفية استخدام التصنيفات في كلّ مجال.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد مجالات التعلم المعرفية والعاطفية والحركية النفسية.

2- وصف تصنيف واحد على الأقل لكلّ مجال.

3- شرح كيفية استخدام المعلمين التصنيفات عند إنشاء الدروس.

4- كتابة أهداف التعلم لكلّ مجال.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هو مجال التعلم الأصعب استخداما؟

ب) تصنيف بلوم هو الأشهر. هل هناك بدائل لهذا التصنيف يمكنك استخدامها؟

ج) لماذا تُكتب أهداف التعلم السلوكية للمجالات المعرفية والعاطفية؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Anderson, L. W. &. Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy of learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.

Fink, D. L. (2013). *Creating significant learning experiences: An integrated approach to designing college courses.* Jossey-Bass.

O'Neil, G. & Murphy, F. (2010). *Assessment: Guide to taxonomies of learning*. University College Dublin. https://www.ucd.ie/t4cms/ucdtla0034.pdf

الوحدة 1-1-3 نماذج التعلّم

الوصف

تبيّن نظريات التعلم وجهات النظر المتعلقة بكيفية حدوث التعلم؛ لكنّ تلك النظريات لا تصف أنشطة أو سياقات التعلم التي تنشئ النظرية. وفي المقابل، توفر نماذج التعلم ترتيبات محدّدة للإجراءات والتكتيكات التي تنشئ نظرية التعلم. وتستخدَم هذه التفاصيل الإضافية لإنشاء خطط دروس مفصلة. وفي هذه الوحدة، سيتعرف المعلمون على نموذجين من نماذج التعلم الأكثر استخدامًا على نطاق واسع، وهما أحداث جاني (Gagne) التسعة الخاصة بالتعلم، ونموذج كولب (Kolb) للتعلم التجريبي. وسيفهمون متى يستخدم كل نموذج وكيف تؤثر تجارب المعلمين والمتعلمين في اختيار النموذج. وسيفحص المعلمون أيضًا نماذج التعلم المستخدمة في مؤسساتهم.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف أحداث جاني التسعة الخاصة بالتعلم.

2- شرح نموذج كولب للتعلم التجريبي.

3- تحديد نماذج التعلم المستخدمة في بيئة تعلمك.

4- تحليل أوجه التشابه والاختلاف بين نماذج التعلم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي المواقف الأكثر ملاءمة لاستخدام نموذج تعلم بعينه؟

ب) هل تؤثر نظرية التعلم التي تستخدمها في نموذج التعلم؟

ج) كيف تمنح نظرية كولب للتعلم التجريبي الناسَ الفرصة لفحص مشاعرهم وسلوكياتهم المتعلقة بالتفاعلات مع الأفراد الآخرين؟

د) هل تعدّ أساليب التعلم من الاعتبارات المفيدة في نماذج التعلم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Joyce, B, Weil, M. & Calhoun, E. (2009). *Models of teaching* (8th ed.). Pearson Education.

Kolb A. (201). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.

الوحدة 1-1-4 نهج التدريب القائم على النُّظم

الوصف

تُحدَّد حلول التعليم والتدريب الفردي الفعالة والناجعة والميسورة التكلفة وتقدَّم لسدّ فجوات الأداء من خلال نهج التدريب القائم على النُّظم. وفي المستوى الأساسي، اكتسب المعلمون معرفة أولية بنهج التدريب القائم على النُّظم. أما في المستوى المتقدم فيتوقع أن يكون لدى المعلمين فهم أعمق لعملية نهج التدريب القائم على النُّظم وتطبيقه في التعليم والتدريب.

ويستعان بنهج التدريب القائم على النُّظم عادةً حينما تحدَّد متطلب التعليم والتدريب من خلال تحليل احتياجات التدريب وحيث لا توجد حلول مناسبة لمعالجة المتطلب. ويؤدي تحديد هذه الحاجة التدريبية غير الملباة إلى تطبيق بقية نهج التدريب القائم على النُّظم. وتُدعم كل مرحلة من مراحل نهج التدريب القائم على النُّظم بسلسلة من الأنشطة الضرورية لتطوير تعليم أو تدريب جديد وتنفيذه. وتوحَّد آلية نهج التدريب القائم على النُّظم في الناتو، وهي مبيّنة بالتفصيل في تعميم الناتو 075-007 Bi-SC.

ويعتمد دور المعلم في المستوى المتقدم في نهج التدريب القائم على النُّظم على كيفية تنفيذ بلده وجيشه لهذا النهج. ففي بعض البلدان، قد يشارك المعلمون في المستوى المتقدم في كل خطوة من العملية. ويمكنهم المشاركة بصفتهم خبراء مختصين في محتوى معين أو قد يكونون مسؤولين مسؤولية كاملة عن استكمال أنشطة نهج التدريب القائم على النُّظم. ولهذه الأسباب، لا يجب أن يفهم المعلمون في المستوى المتقدم مراحل عملية نهج التدريب القائم على النُّظم كلا على حدة فحسب، بل يجب أيضًا أن يكونوا قادرين على تنفيذ العملية برمَّتها.

أهداف/نتائج التعلم

1- ربط كيفية استخدام منتجات مرحلة التحليل لتطوير حلول التعليم والتدريب الفردي.

2- وصف كيفية استخدام آليات مراقبة الجودة في نهج التدريب القائم على النُّظم.

3- المساعدة على تصميم حلول التعليم والتدريب الفردي.

4- تطوير منتجات التعلم وفق نهج التدريب القائم على النُّظم.

5- شرح آليات التقييم ومنتجاته التي يستخدمها المعلمون.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) أين تحدَّد الاحتياجات التدريبية أو متطلبات التعليم أو أوجه القصور في الأداء؟

ب) ما دور المعلم المتقدم في تحديد الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق المنتجات اللازمة لسد الفجوة المحددة في نظام التدريب والتعليم؟

ج) ما مدى أهمية التصنيفات ومجالات التعلم خلال مرحلة التصميم؟

د) كيف يمكنك قياس ما إذا كان منتج التعلم يسدّ فجوات الأداء أو يلبي متطلبات التدريب؟

هـ) كيف يمكن تطوير محتوى الدورة بموارد محدودة؟

و) ما مدى أهمية الدورات التجريبية عند تنفيذ التصميم الجديد؟ ما مدى السرعة التي يجب أن يُجري بها المعلمون التغييرات بعد الدورات التجريبية؟

ز) كم مرة ينبغي لك مراقبة المتعلمين الحاليين أو السابقين الذين تخرجوا من الدورة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل أساليب التدريس المحاضرات التفاعلية، والخبرة المنظمة، والمناقشات الموجهة، والدراسة الذاتية، والتمارين الجماعية والتطبيقية.

المجموعة 1-2 التواصل

الوصف

في المستوى الأساسي، وضع المعلمون في الحسبان دور وأهمية آلية التواصل وأساليبه لتقديم تعليم فعال. وبالمثل، يحتاج المعلمون في المستوى المتقدم إلى صقل مهاراتهم التواصلية، ولا سيما الكتابة، بقصد التفاعل والتواصل بفعالية مع المتعلمين والمرؤوسين والأقران والقادة في نظام التدريب. وسيحتاج المعلمون إلى توثيق أداء المتعلمين والتعامل مع المتطلبات الإدارية من خلال التواصل الكتابي. وسيواصل المعلمون في المستوى المتقدم، بالاعتماد على خبرتهم، تعزيزَ مهاراتهم الكتابية من خلال الدراسة والتدرب على كيفية نقل أفكارهم بكيفية واضحة وذات مغزى. وإضافة إلى ذلك، سيتعلم المعلمون في هذا المستوى كيفية تحسين مهاراتهم في الإرشاد والمواكبة والتوجيه، التي ستُستخدم لتقييم المعلمين وتوجيههم في المستوى الأساسي.

أهداف/نتائج التعلم

1- كتابة تقييمات المتعلمين والوثائق الإدارية الأخرى.

2- تحليل الاستراتيجيات لتعزيز فعالية الإرشاد والمواكبة والتوجيه.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن استخدام التكنولوجيا لتحسين فعالية الكتابة؟

ب) كيف يمكنك تهيئة مناخ من الانفتاح على التعقيبات مع المتعلمين والأقران؟

ج) كيف تشجع الآخرين على تحسين تصوّرهم لأنفسهم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل أساليب التدريس المحاضرات التفاعلية، والخبرة المنظمة، والمناقشات الموجهة، والدراسة الذاتية، والتمارين الجماعية والتطبيقية.

مراجع/مواد للقراءة

R. H. West & L. H. Turner (2019). *Interpersonal communication* (4th ed.). Sage Publications.

Swiss Armed Forces Leadership Training Academy (2020). *Working Aid 70.007E, Leadership.* Swiss Armed Forces College.

مراجع/مواد للقراءة

Berchev, D.l & Stefanov, M. (2019). The systems approach to training in the military educational system – Aggregation of integration processes. *Knowledge International Journal, 30*, 1457-1462. https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/1620/1619

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Reiser, R. A. & Dempsey, J. V. (Ed.) (2020). *Trends and Issues in Instructional Design and Technology* (4th ed.). Pearson.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

الوحدة 1-2-1 التواصل الكتابي

الوصف

يتحمل المعلمون في المستوى المتقدم مسؤولية كتابة الوثائق، ومنها تقييمات المتعلمين، والوثائق الإدارية، وخطط الدروس، ومواد التعلم. ولكي ينجحوا، سيحتاجون إلى التعبير عن أفكارهم ورؤاهم بوضوح كتابيًا. وفي هذه الوحدة، سيفحص المعلمون الأساليب التي تمكنهم من التواصل بفعالية كتابةً والتدرب على كتابة أنواع مختلفة من الوثائق التي تستخدم عادةً في سياقات التعليم والتدريب الفردي.

أهداف التعلم

1- تحديد مكونات الاتصالات الكتابية الفعالة.

2- كتابة تقييمات المتعلمين.

3- إنشاء ورقة المناقشة.

4- كتابة مذكرة مقنِعة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تختلف كتابة البريد الإلكتروني عن كتابة التقرير؟

ب) لماذا يحتاج المعلمون إلى الكتابة بأسلوب جيد؟

منهجية التعلم/التقويم

قد تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Frederick, P. (2011). *Persuasive writing: How to harness the power of words*. Prentice Hall

McIntosh, W. A. (2003). *Guide to effective military writing*. Stackpole Books.

Nierenberg, G. I. (1996). *Meta-Talk - How to uncover the hidden meanings in what people say*. Barnes & Noble Books.

U.S. Army War College (2023, May 21). *Effective Writing Website*. https://ssl.army-warcollege.edu/dde/ews/index.cfm

الوحدة 1-2-2 الإرشاد، والمواكبة، والتوجيه

الوصف

في المستوى الأساسي أُطلِع المعلمون على دور الإرشاد في عملية التعلم. وفي المستوى المتقدم، يمتلك المعلمون المزيد من الخبرات والنضج الذي يمكّنهم من مراقبة مرؤوسيهم وتقييمهم وتطوير مهاراتهم ودعم المعلمين الأقران. وإضافة إلى مهارات الإرشاد، ينبغي أن يعرف المعلمون في المستوى المتقدم كيفية استخدام مهارات التدريب والتوجيه لتوجيه تطوير المعلمين. ويمكن أيضًا استخدام مهارات المواكبة والتوجيه لمساعدة المتعلمين على تحقيق أهداف الأداء والأهداف المهنية. وسيختبر المعلمون في هذه الوحدة كيفية استخدام الإرشاد والمواكبة والتوجيه لدعم المتعلمين والمعلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحليل كيفية دعم الإرشاد لتطوير المعلمين في المستوى الأساسي.

2- التمييز بين الحدث والأداء والإرشاد المتعلق بالتطور المهني.

3- المقارنة بين الإرشاد والمواكبة والتوجيه

4- تحديد التوقيت الذي يجب أن يستخدم فيه المواكبة والتوجيه مع المتعلمين والمعلمين.

5- تبيان الإرشاد والمواكبة والتوجيه.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي أوجه الاختلاف بين إرشاد المعلمين والمتعلمين؟

ب) ما هي الاعتبارات الرئيسية بين الأنواع الثلاثة المختلفة من الإرشاد؟

ج) كيف يمكن أن يؤدي التحيز الشخصي والمصلحة الذاتية إلى إضعاف عملية الإرشاد؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Chartier, M. R. (1974). Five components contributing to effective interpersonal communications. In J. W. Pfeiffer & J. E. Jones (eds.) *The 1974 annual handbook for group facilitators* (pp.125-128). University Associates Publishers.

Lagacé-Roy, D., and Knackstedt, J. (2007). *The mentoring handbook*. Canadian Forces Leadership Institute.

Luthi, J.R. (1978) Communicating communication. In J. W. Pfeiffer & J. E. Jones (eds.) *The 1978 annual handbook for group facilitators* (pp.125-128). University Associates Publishers.

Minter, R. L. & Thomas, E. G. (2000). Employee development through coaching, mentoring, and counseling: A multidimensional approach. *Review of Business, 21*(1/2), 43-47).

Peavy, R. V. (1984). *Counselling adults for decision-making: A pragmatic orientation*." Canada Employment and Immigration Commission.

Sachdeva, S. & Malhotra, K. (2014). Motivating learners – essentials of mentoring, coaching & counseling: Operational strategy. *Issues and Ideas in Education*, 2(2), 273–300. https://doi.org/10.15415/iie.2014.22020

Thomas, J. T. & Thomas, T. T. (2015). Mentoring, coaching, and counseling: Toward a common understanding. *Military Review,* 95(4), 50-57.

West, R. H. & Turner, L. H. (2019). *Interpersonal communication* (4th ed.). Sage Publications.

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، بودابست، المجر، شباط/فبراير 2022

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، براغ، جمهورية التشيك، أيلول/سبتمبر 2022

الموضوع -2 تخطيط الدروس

الهدف

الهدف من هذا الموضوع هو أن يتعلم المعلمون كيفية إنشاء برنامج دروس.

الوصف

تعلم المعلمون كيفية تخطيط الدرس وتخصيصه في المستوى الأساسي. وفي المستوى المتقدم، يصمّم المعلمون دروسا مركّبة تشتمل على برنامج تعليمي يسمى أيضًا برنامج الدروس. وهكذا، يتناول الموضوع الثاني مهارات تصميم الدروس، وتحليل الجمهور والمحتوى، وأساليب التدريس وأنشطته المتقدمة، واختيار الوسائط واستراتيجيات التقويم. وتمكّن هذه المهارات المتقدمة المعلمين من إنشاء دروس، مستعينين بأساليب تعلم الكبار التي تغيّر دور المعلم من إلقاء الدروس مباشرة إلى تيسير أنشطة التعلم التي يقودها المتعلمون.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح كيفية استخدام التحليلات التعليمية لإنشاء سلسلة من الدروس وأنشطة التعلم.

2- تصميم سلسلة من الدروس التي تشتمل على برنامج دروس.

المجموعة 2-1 إنشاء برنامج دروسٍ

الوصف

برنامج الدروس هو وثيقة المراقبة النهائية في دورة الناتو التي أعدّت لتحديد حل التعليم والتدريب الفردي. وإنّ الدول التي تستخدم نظام تصميم دروس مختلفا عن نظام الناتو سيكون لديها وثيقة مماثلة تكون بمثابة مخطط للتعليم أو التدريب الذي سيجري إعداده. وسيُطلب من المعلمين في المستوى المتقدم إنشاء برنامج دروس يتضمن إنشاء أهداف تعلّم مساعدة، وتصميم استراتيجية التعلم الشاملة وبنية المحتوى، واختيار أساليب التعلم وتخصيص الوقت اللازم لكل درس. ويتضمن برنامج الدروس أيضًا وصفًا لكيفية تقييم تعلم المتعلمين. وفي هذه المجموعة، سيتعرف المعلمون على العناصر المضمنة في برنامج الدروس وسيتدربون على إنشاء برنامج من هذا القبيل.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف الغرض من كل قسم في أقسام برنامج الدروس.

2- تحديد خصائص المتعلمين.

3- إجراء التحليل اللازم لتحديد محتوى التعلم.

4- إعداد خطة التقويم.

5- تصميم استراتيجيات التعلم.

6- كتابة برنامج الدروس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تؤثر خصائص المتعلمين في استراتيجية التعلم؟

ب) ما مدى أهمية تحليل الدروس في تطوير أهداف التعلم المساعِدة؟

ج) ما هي القيود التي ينبغي مراعاتها عند إعداد برنامج الدروس؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس المحاضرات التفاعلية، وتمثيل الأدوار، والمحاكاة، والتعلم بوتيرة ذاتية.

مراجع/مواد للقراءة

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

الوحدة 2-1-1 تحليل الجمهور والمحتوى

الوصف

الخطوة الحاسمة في إنشاء برنامج الدروس هي فهم خصائص المتعلمين. وتؤدي هذه الخصائص دورًا مهمًا في تحديد المحتوى الذي ينبغي تدريسه وأساليب التعلم التي ينبغي الاستعانة بها. وسيشارك المعلمون في المستوى المتقدم في تحليل الجمهور خلال مرحلة التحليل والتصميم في نهج التدريب القائم على النُّظم. ويجب أن يفهم المعلمون كيفية تأثير المتغيرات المختلفة، مثل الخبرة والتحفيز وحجم الفصل وموقع الجمهور، في التدريس. ويجب على المعلمين أيضًا تحليل المحتوى، فإن لم يفعلوا فسيخاطرون باختيار استراتيجيات تعلم غير فعالة لتحقيق أهداف التعلم التي يجب على المتعلمين بلوغها. ويوفر تحليل كلّ من الجمهور والمحتوى المعلومات اللازمة للبدء في إنشاء برنامج الدروس.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحليل الجمهور المستهدف.

2- ربط نتائج تحليل الجمهور المستهدف بمحتوى الدروس.

3- شرح أنواع المحتوى الذي سيحتاج المعلمون إلى تضمينه في برنامج الدروس.

4- تحليل محتوى التعلم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يؤثر الجمهور ذو مستويات الخبرة المختلفة في الموارد (الوقت، والمواد، والمعلم) اللازمة لبرنامج الدروس؟

ب) كيف يؤثر التحفيز في أساليب التعلم المستخدمة؟

ج) ما هي الطرق التي تستخدم بها أنواع مختلفة من المحتوى في عملية التعلم؟

مراجع/مواد للقراءة

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Merrill, M.D. (2020). *First principles of instruction*. AECT.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

الوحدة 2-1-2 استراتيجيات التعلم

الوصف

استراتيجية التعلم مجموعةٌ من القرارات المتعلقة بكيفية تنظيم أساليب التعلم وبيئات التعلم والوسائط في استراتيجية تعلم خاصة بدورة أو برنامج دروس. إنَّ تصميم استراتيجية التعلم هو مفاضلة بين الفرص والقيود التي تحدث بناءً على المتعلمين وبيئة التعلم ووسائطه والموارد المتاحة لإعداد برنامج الدروس وتنفيذه. وسيتعرف المعلمون في هذه الوحدة على العوامل التي تحدّد كيفية تنظيم أساليب التعلم ووسائطه وبيئته في استراتيجية فعالة.

أهداف/نتائج التعلم

1- شرح الاعتبارات التي تؤثر في اختيار أساليب التعلم.

2- وصف استراتيجيات التعلم الشاملة، مثل الاستراتيجية التقبُّلية، والاستراتيجية التوجيهية، والاكتشاف الموجّه، والاستراتيجية الاستقصائية.

3- تحليل خصائص بيئة التعلم التي تؤثر في استراتيجية التعلم.

4- تنظيم أساليب التعلم وبيئته ووسائطه لإنشاء برنامج دروسٍ.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هو الغرض من وجود استراتيجية تعلم شاملة؟

ب) ما هي أشكال المفاضلة الشائعة عند وضع استراتيجية التعلم؟

ج) ما هي القيود المفروضة على الموارد التي تؤثر عادة في استراتيجية التعلم؟

د) كيف يضمِّن المدربون اعتبارات السلامة عند تصميم استراتيجية التعلم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Bannan, B., Dabbagh, N. & Walcutt, J. J. (2020). Instructional strategies for the future. *Journal of Military Learning, April 2020*, 68-80.

Clark, R. C. & Mayer, R. E. (2016). *e-Learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning*. Pfeiffer.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Stolovitch, H. D. & Keeps, E. J. (2011). *Telling ain't training, 2nd edition: Updated, expanded, enhanced.* Association for Talent Development.

الوحدة 2-1-3 أساليب التعلم المتقدمة

الوصف

يستخدم المعلمون في المستوى الأساسي في المقام الأول العرض والممارسة أسلوبَي تعلم. وفي المستوى المتقدم، سيواجه المعلمون أوضاعا أكثر تعقيدًا تكون فيها أساليب التعلم المختلفة مناسبة للمتعلمين والمحتوى. وتشمل هذه الأساليب المتقدمة دراسة الحالات، والتعلم من الأقران، وتمثيل الأدوار، والتعلم القائم على حلّ المشكلات، والمحاكاة، وغيرها من الأساليب. وسيتعرف المعلمون أيضًا على أساليب التعلم التعاوني التي تدعم العديد من أساليب التعلم المتقدمة. ويمكِّن الجمع بين الأساليب والتقنيات المتقدمة المعلمين من تسهيل تعلمٍ يوافق مبادئ تعلم الكبار ويعزز التعلم الأعمق.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف كل أسلوب من أساليب التعلم المتقدمة ومتى ينبغي استخدامه.

2- شرح كيفية استخدام كل أسلوب من أساليب التعلم المتقدمة.

3- تحديد تقنيات التعلم التعاوني.

4- تحليل كيفية استخدام تقنيات التعلم التعاوني مع أساليب التعلم المتقدمة.

5- تحديد أساليب التعلم المتقدمة المناسبة للدروس أو لبرنامج الدروس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تؤثر بيئة التعلم في اختيارك لأساليب التعلم؟

ب) ما هي أساليب التعلم المتقدمة التي يمكن استخدامها عندما لا يكون لدى المتعلمين الكثير من المعرفة المسبقة بموضوع التعلم؟

ج) ما هي بعض مزايا استخدام تقنيات التعلم التعاوني وعيوبه؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 4 Design of Instructional Programmes, A-P9-050-000/PT-004*.

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 5 Development of Instructional Programmes, A-P9-050-000/PT-005*.

Clarke, S., Skinner, J., Drummond, I. & Wood, M. (2023) Twelve tips for using tactical decision games to teach non-technical skills. *Medical Teacher*, *45*(1), 25-3. https://doi.org/10.1080/0142159X.2021.2010693

Cranton, P. (2000). *Planning instruction for adult learners* (2nd ed.) Wall & Emerson.

Cross, K. P. & Barkley, E. F. (2014). *Collaborative learning techniques: A handbook for college faculty* (2nd ed.). Jossey-Bass.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Renner, P. (2005). *The art of teaching adults*. Training Associates.

University of Maryland Teaching and Learning Center (2023, May 21). *Collaborative learning*. https://tltc.umd.edu/instructors/resources/collaborative-learning

الوحدة 2-1-4 انتقاء الوسائط

الوصف

في موقف تعلُّم، هناك رسالة يتعين تبليغها. والوسائط هي وسائل تبليغ يستعان بها لتوفير الحافز الحسي لزيادة إمكانية التعلم. ويعدّ الفيديو، وصفحات الويب، والرسوم البيانية، والشرائح الإلكترونية، والمواد المطبوعة أمثلة على الوسائط المستخدمة للتواصل المباشر أو دعم الرسالة التي سيجري تبليغها. وإضافة إلى ذلك، يجب على المعلمين أن يتثبتوا من أنّ الوسائط المستخدمة توفر طرقًا فعالة للمتعلمين لممارسة ما يتعلمونه وتلقي التعليقات بشأن الممارسة. وأخيرًا، ينبغي وضع تكلفة إنشاء الوسائط وصيانتها في الحسبان عند انتقاء الوسائط التي سيُستعان بها في كل نشاط تعلّم. ويضمن الاختيار السليم للوسائط تقديم المعلومات إلى المتعلمين بأكثر الوسائل الممكنة فعالية ونجاعة من حيث التكلفة.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف مزايا وعيوب الوسائط المختلفة المستخدمة في التدريب والتعليم.

2- شرح كيفية تأثير تكلفة تطوير الوسائط في انتقائها.

3- تحديد الوسائط المناسبة للتعلم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تؤثر القيود الإعلامية في طريقة التعلم؟

ب) هل اختيار الوسائط أهم من طريقة التعلم المستخدمة أم أقل أهمية منها؟

ج) ما هي التكنولوجيات التي يمكن استخدامها لتطوير وسائل الإعلام للتعليم والتدريب؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Clark, R.E. (2016). Reconsidering research on learning from media. *Review of Educational Research, (53)*4, 445-459. https://doi.org/10.3102/00346543053004445

NATO Training Group (2023). *The NATO Advanced Distributed Learning Handbook: Guidelines for the development, implementation and evaluation of Technology Enhanced Learning*. https://adlnet.gov/assets/uploads/ADL%20Handbook%20-%20JAN%202023%20total.pdf

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Swiss Armed Forces *Training methodology* (51.018; 01.07.2015). Swiss Armed Forces.

الوحدة 2-1-5 استراتيجية التقويم

الوصف

التقويم جزء حاسم من التدريس. إنه الطريقة الأساسية لتحديد ما إذا كان التعلم قد حدث وأن المتعلمين قد حققوا أهداف الأداء. ويوفر التقويم أيضًا نظرة ثاقبة بشأن تقدّم المتعلمين. وفي إطار تطوير برنامج للدروس، يحتاج المعلمون في المستوى المتقدم إلى إعداد خطة تقويم. وينبغي أن تحدّد هذه الاستراتيجية كيفية استخدام التقويم التشخيصي والتكويني والتلخيصي لقياس التعلم. وينبغي أن تكون الخطة بمثابة مخطط لإعداد عناصر التقويم والاختبارات اللازمة لتحديد ما إذا كان المتعلمون قد حققوا أهداف الأداء في برنامج الدروس.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد كيفية قياس التعلم والأداء في المجالات المعرفية والحركية النفسية والعاطفية.

2- وصف كيفية تحديد عدد عناصر الاختبار الضرورية.

3- شرح طرق تحديد مدى موثوقية عناصر الاختبار وصحتها.

4- إعداد عناصر الاختبار للاختبارات القائمة على الأداء.

5- إعداد عناصر الاختبار للاختبارات القائمة على المعرفة.

6- إجراء تحليل لعناصر الاختبار.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما العلاقة بين التقويم وأهداف التعلم؟

ب) كيف يمكن أن تؤثر محدودية الموارد في استراتيجية التقويم؟

ج) من يعدّ خطة التقويم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

المراجع

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 7 Evaluation of Learners, A-P9-050-000/PT-007*.

Forsell, J., Forslund Frykedal, K., & Hammar Chiriac, E. (2020). Group Work Assessment: Assessing Social Skills at Group Level. *Small Group Research, 51*(1), 87–124. https://doi.org/10.1177/1046496419878269

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Schrock, S. A. & Coscarelli, W. C. (2007). *Criterion-referenced test development: Technical and legal guidelines for corporate training* (3rd ed.). Pfeiffer.

Wyse, A. E. (2020) Comparing cut scores from the Angoff method and two variations of the Hofstede and Beuk methods. *Applied Measurement in Education, 33*(2), 159-173 https://doi.org/10.1080/08957347.2020.1732385

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، مقر الناتو في بروكسل، بلجيكا، شباط/فبراير 2023

اجتماع قائد مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف مع وزير الدفاع المجري، بودابست، شباط/فبراير 2022

الموضوع -3 التدريس وتيسير التعلم

الهدف

الهدف من هذا الموضوع هو أن يبيّن للمعلمين كيفية تيسير التعلم باستخدام أساليب تعلم وتقويم متقدمة.

الوصف

تستخدِم الدروس التي يلقيها المعلمون في المستوى الأساسي في المقام الأول العرض والممارسة باعتبارهما نشاطَي تعلّم. وبالاستعانة بهذين الأسلوبين، يعمل المعلم خبيرا وصِلة وصل فيما يخص التعلم. وفي كثير من الأحيان، يشار إلى ذلك بالقول إنّ المعلم هو الحكيم على المسرح. وفي المقابل، سيوجّه المعلمون في المستوى المتقدم أنشطة التعلم التي تمكّن المتعلمين من المشاركة في تعلمهم. ويجب على المعلم في هذا المستوى أن ينتقل من دور الحكيم على المسرح إلى دور المرشد على الجانب. وفي هذا الدور، يسمح المعلم للمتعلمين بالتحكم في معظم بيئة التعلم وأنشطته. ويستخدمون أساليب التعلم التعاوني والمشاريع الجماعية. ويؤدي المعلمون في هذا المستوى أيضًا دورًا في تقييم فعالية البرنامج وتقويم أداء المعلمين في المستوى الأساسي. وبناء على ذلك، يتألف الموضوع الثالث من ثلاث مجموعات. تركز المجموعة الأولى -تدبير الفصل الدراسي- على تدبير المجموعات في بيئة التعلم. تليها مجموعة نُهج التدريس المتقدمة التي سيتعرف فيها المتعلمون على أساليب التعلم التعاوني ووسائط التعلم المتقدمة وأساليب الدراسة التي تدعم التعلم المستقل. أما المجموعة الثالثة فهي التقويم والتقييم. وسيتعرف المعلمون على أساليب التقويم المتقدمة، وكيفية تقييم فعالية الدروس وبرامج التعلم، وتقويم أداء المعلمين في المستوى الأساسي.

أهداف/نتائج التعلم

1- تدبير ديناميات المجموعات والنزاعات في سياق تيسير التعلم.

2- تطبيق أساليب التيسير لتوجيه تعلم المتعلمين.

3- تقييم فعالية التعلم وأداء المعلمين في المستوى الأساسي.

المجموعة 3-1 تدبير الفصل الدراسي

"يبدأ العمل الجماعي ببناء
الثقة. والسبيل الوحيد إلى فعل
ذلك هو تجاوز حاجتنا إلى الـمَنَعة"

باتريك لينسيوني

الوصف

سيحتاج المعلمون في المستوى المتقدم، الذين ينتقلون من التدريس المباشر إلى تيسير التعلم، إلى مهارات جديدة لتدبير بيئة التعلم. ويشمل تيسير التعلم تدبير بيئة التعلم بحيث يتفاعل المشاركون فيما بينهم ويتعلم بعضهم من بعض. والتغيير الرئيسي هو أن المعلمين سيستخدمون مجموعات صغيرة وأساليب التعلم بين النظراء التي تعتمد على المتعلمين لتوجيه عملية التعلم. لذلك، يحتاج المعلمون إلى تعلّم كيفية دعم تكوين المجموعات والعمليات الاجتماعية اللازمة للمتعلمين للعمل بكيفية منتجة. وتتألف هذه المجموعة من وحدتين: الأولى -تطوير المجموعات- تتناول مراحل تكوين المجموعات وكيفية تكوينها داخل بيئة التعلم. أما الوحدة الثانية -تدبير النزاعات- فتتضمن مواضيع تتعلق بتدبير النزاعات الشخصية التي قد تحدث أثناء التعلم التعاوني.

أهداف/نتائج التعلم

1- قيادة مجموعات المتعلمين لتكوين فرق متماسكة.

2- تدبير النزاعات الشخصية التي تحدث أثناء التدريب والتعليم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي العقبات الأساسية التي تعيق تطوير المجموعة في بيئة التعلم وكيف يمكن للمعلمين التخفيف من هذه العقبات؟

ب) ما هي أنواع التفاعلات (مثلا: من المتعلم إلى المتعلم، ومن المتعلم إلى المعلّم) التي يُحتمل أن تؤدي إلى نزاع؟

ج) كيف يؤثر فارق القوة بين المعلمين والمتعلمين في تدبير النزاع؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Borg, M., Kembro, J., Notander, J., Petersson, C., & Ohlsson, L. (2011). Conflict management in learner groups - a teacher's perspective in higher education. *Högre utbildning*, 1(2), 111–124. https://hogreutbildning.se/index.php/hu/article/view/860

Bens, I. (2018). *Facilitating with ease! Core skills for facilitators, team leaders and members, managers, consultants and trainers* (4th ed). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.

Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (Eds.) (2006). *The handbook of conflict resolution: Theory and practice* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Knowles, M. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy* (2nd ed). Cambridge Books.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Swiss Armed Forces Leadership Training Academy (2020). *Working Aid 70.007E, Leadership*. Swiss Armed Forces College

Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin, 63*(6), 384-399.

Wilkinson, M. (2004). *The secrets of facilitation*. Jossey-Bass Publishers.

الوحدة 3-1-1 تطوير المجموعات

الوصف

يؤتي التعلم التعاوني فوائد هائلة للمتعلمين والمعلمين. ومن ثمّ، يجب على المعلمين في المستوى المتقدم فهم كيفية استخدام التعلم الاجتماعي الثقافي ونظريات تطوير المجموعات لإنجاح التعلم التعاوني. وتعمل نظرية فيغوتسكي الاجتماعية الثقافية ومنطقة التطوير القريب باعتبارها أساسا لفهم كيفية حدوث التعلم من خلال التفاعل مع الآخرين. وتشرح نظرية تاكمان المتعلقة بتطوير المجموعات المراحل التي تمرّ بها الفرق، ومنها فحص كيفية ارتباط العلاقات بين الأشخاص وأنماط السلوك بإنجاز المهام. وسيتمكن المعلمون الذين يفهمون هذه المعلومات من دعم كيفية تعلم المتعلمين للعمل معًا في بيئة التعلم والتحقق من فعالية التعلم التعاوني.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحليل كيفية شرح النظرية الاجتماعية الثقافية ومنطقة التطوير القريب مزايا التعلم الجماعي.

2- وصف الاختلاف بين تطوير المجموعات في بيئة التعلم وتشكيل الفِرق في الوحدة العسكرية.

3- شرح دور المعلم في دعم مراحل تطوير المجموعة.

4- تقييم مدى تأثير التراخي الاجتماعي في التعلم التعاوني.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) لماذا تختلف منطقة التطوير القريب لكل متعلم وكيف يؤثر ذلك في التعلم داخل المجموعة؟

ب) ما هي تأثيرات بيئة التعلم في ديناميات المجموعة؟

ج) متى ينبغي للمعلم أن يغير أسلوب القيادة للتأثير في عمليات تطوير المجموعة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Bens, I. (2018). *Facilitating with ease! Core skills for facilitators, team leaders and members, managers, consultants and trainers* (4th ed). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365-379. https://doi.org/10.3102/0013189X09339057

Olmstead, J. A. (1980). Small-Group instruction: Theory and practice. Human Resources Organisation. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED094137.pdf

Piezon, S. L. & Donaldson, R. L. (2005). Online groups and social loafing: Understanding learner-group interactions. *Online Journal of Distance Learning Administration, 8*(4). https://ojdla.com/archive/winter84/piezon84.pdf

Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin, 63*(6), 384-399.

Wilkinson, M. (2004). *The secrets of facilitation*. Jossey-Bass Publishers.

Yale Poorvu Center for Teaching and Learning (2023, May 18). *Group Work*. https://poorvucenter.yale.edu/GroupWork

الوحدة 3-1-2 تدبير النزاعات

الوصف

يمكن أن يحدث النزاع في أيّ منظمة، وليست بيئة التعلم استثناءً. والخلاف هو عملية طبيعية، وغالباً ما يكون سببه الاختلافات في القيم والمواقف والتنشئة الاجتماعية وأنماط السلوك. وتدبير النزاعات مهارة حاسمة للمعلمين الذين ييسّرون مجموعات التعلم التعاوني. وسيتعلم المعلمون في هذه الوحدة استراتيجيات فعالة لتحديد النزاعات التي قد تنشأ داخل بيئات التعلم التعاوني ومعالجتها وحلها. وسيكتسبون تقنيات عملية لتعزيز ديناميكية المجموعة الإيجابية والمثمرة، وتعزيز بيئة تعلم تعاونية وداعمة لجميع المتعلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد مصادر النزاعات في مجموعات التعلم التعاوني.

2- شرح مدى ارتباط التواصل المنفتح والصادق بتدبير النزاعات.

3- تحديد نُهج حلّ النزاعات.

4- توظيف استراتيجيات تدبير النزاعات في بيئة التعلم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي مصادر النزاعات الأكثر شيوعًا في التعلم التعاوني؟

ب) كيف يؤدي وضع توقعات واضحة إلى تقليل احتمالية نشوب النزاع؟

ج) هل من المرجح أن يحدث النزاع في مراحل معينة من تطور المجموعة؟

د) ما الدور الذي يؤديه التعاطف في تدبير النزاعات؟

منهجية التعلم/التقويم

قد تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Borg, M., Kembro, J., Notander, J., Petersson, C., & Ohlsson, L. (2011). Conflict management in learner groups - a teacher's perspective in higher education. *Högre utbildning*, 1(2), 111–124. https://hogreutbildning.se/index.php/hu/article/view/860

Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (Eds.) (2006). *The handbook of conflict resolution: Theory and practice* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Swiss Armed Forces Leadership Training Academy (2020). Working Aid 70.007E, Leadership. Swiss Armed Forces College

المجموعة 3-2 نُهج التعليم المتقدمة

"العمل الجماعي هو القدرة على العمل معًا لتحقيق رؤية مشتركة. والقدرة على توجيه الإنجازات الفردية نحو بلوغ أهداف المؤسسة. إنه الوقود الذي يتيح لعامة الناس تحقيق نتائج غير عادية."

آندرو كارنيجي

الوصف

في المستوى الأساسي، تعلم المعلمون أساليب التعليم الأساسية وكيفية توظيفها توظيفا سليما في بيئة التعليم. ويجب أن يكون المعلمون في المستوى المتقدم قادرين على استخدام أساليب تعليم إضافية ومركّبة سبق تقديمها في الموضوع 2. وقد أظهرت جائحة كوفيد19- (من عام 2020 إلى عام 2022) أنه ينبغي للمعلمين أن يكونوا قادرين على تكييف الأساليب والوسائط التي ستقدم عبر الطرائق الموزعة والهجينة. لذلك، يجب أن يكون المعلمون قادرين على مطابقة أسلوب التعليم مع وسائط التدريس وبيئته بطرق توفر تجارب تعلّم فعالة. ويشمل ذلك توفير الاستراتيجيات والتدريب الذي يمكّن المتعلمين من الدراسة بفعالية وأن يتعلم بعضهم من بعض. وإضافة إلى ذلك، قد يُطلب من المعلمين في المستوى المتقدم قيادة فرق التدريب والتعليم المتنقلة. وجميع الأساليب التي تم تعلمها في هذه الوحدة ستمكن المعلمين في المستوى المتقدم من دعم التعلم بنجاح في طائفة متنوعة من أوضاع التعليم المركّبة.

أهداف/نتائج التعلم

1- توظيف أساليب التعليم المتقدمة.

2- تكييف أساليب التعليم ووسائطه مع بيئة التعلم.

3- إسداء المشورة للمتعلمين بشأن كيفية استخدام أساليب الدراسة.

4- قيادة فرقة متنقلة للتدريب والتعليم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما نوع الدورة أو المحتوى الأكثر ملاءمة لاستخدام أساليب التعليم المتقدمة؟

ب) هل يؤثر حجم المجموعة في اختيار أساليب التعليم المتقدمة أم يؤثر فقط في النتائج التي يجب على المتعلمين تحقيقها؟

ج) إذا كانت الدورة تستخدم أساليب تعليم مناسبة، فكيف تؤثر وسائط التعليم المستخدمة في جودة التعلم؟

د) ما هي الاعتبارات المهمة عند التخطيط لتنفيذ دورة عن طريق فرق التدريب والتعليم المتنقلة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Brookfield, S. D. (2015). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom*. John Wiley & Sons.

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Huggett, C. (2022). *The facilitator's guide to immersive, blended, and hybrid learning*. Association for Talent Development.

الوحدة 3-2-1 استخدام أساليب التعليم المتقدمة

الوصف

زوّد الموضوعان 1 و 2 المعلمين بالمعارف الأساسية ومهارات التعليم لإعداد الدروس التي تُستخدم فيها أساليب تعليم متقدمة. وقد صُمِّمت كلّ هذه النظريات والأساليب لتعزيز التعلم التعاوني ومستويات عليا من التعلم. ويعدّ استخدام نماذج تعلم الكبار وأساليبه أمرًا صعبًا ويتطلب تغييرًا كبيرًا في كيفية قيادة المعلمين عمليةَ التعلم. لذلك، سيتدرب المعلمون في هذه الوحدة على استخدام نماذج التعليم وأساليب التعليم المتقدمة. وستضمن الردود على هذه الممارسة أن ينتقل المعلم من كونه "حكيما على المسرح" إلى كونه "مرشدا على الجانب".

أهداف/نتائج التعلم

1- عرض كل أسلوب من أساليب التعليم المتقدمة.

2- تيسير الدرس باستخدام أحداث جاني التسعة للتعليم وأسلوب التعليم المتقدم.

3- تيسير الدرس باستخدام نموذج كولب للتعلم التجريبي وأسلوب التعليم المتقدم.

4- تطبيق استراتيجيات تطوير المجموعات وتدبير النزاعات في سياق تيسير أساليب التعليم المتقدمة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يختلف استخدام أساليب التعليم المتقدمة عن استخدام أسلوبَي العرض والممارسة؟

ب) ما هي أصعب جوانب تيسير التعليم؟

ج) ما هي الصعوبات التي قد يواجهها المعلمون عندما يسمحون للمتعلمين بتوجيه معظم عملية التعلم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Clarke, S., Skinner, J., Drummond, I. & Wood, M. (2023) Twelve tips for using tactical decision games to teach non-technical skills. *Medical Teacher*, *45*(1), 25-3. https://doi.org/10.1080/0142159X.2021.2010693

Cranton, P. (2000). *Planning instruction for adult learners* (2nd ed.) Wall & Emerson.

Cross, K. P. & Barkley, E. F. (2014). *Collaborative learning techniques: A handbook for college faculty* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design* (5th ed.). Wadsworth Publishing.

Joyce, B, Weil, M. & Calhoun, E. (2009). *Models of teaching* (8th ed.). Pearson Education.

Kolb A. (201). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.

Renner, P. (2005). *The art of teaching adults*. Training Associates.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Schatz, S. Bartlett, K., Burley, N., Dixon, D. & Knarr, K. (2012, December 3-6). *Making good instructors great: USMC cognitive readiness and instructor professionalization initiatives* [Conference presentation]. Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL, United States.

University of Maryland Teaching and Learning Center (2023, May 21). *Collaborative learning.* https://tltc.umd.edu/instructors/resources/collaborative-learning

الوحدة 3-2-2 وسائط التعليم وصيغ التدريس

الوصف

يجب أن يكون المعلمون في المستوى المتقدم قادرين على دعم التعلم في بيئة التعلم عبر الإنترنت وبيئة التعلم المختلط بالاستعانة بطائفة متنوعة من تكنولوجيات التعليم ووسائطه. ويجب أن يكون المعلمون قادرين على تيسير التعلم باستخدام تكنولوجيات الفصول الافتراضية وإعداد مواد التعليم لاستخدامها في الفصول الافتراضية ونظم تدبير التعلم. ولا تتغير أسس التعلم في بيئاته القائمة على التكنولوجيا؛ لكن ثمة اختلافا في كيفية تنفيذ المعلمين أساليبَ التعليم وتقويمَ التعلم وتقديم التعقيبات للمتعلمين. لذلك، يجب أن يكون المعلمون في المستوى المتقدم قادرين على دعم التعلم عبر الإنترنت أو في صيغ التدريس الثابتة أو المختلطة.

أهداف/نتائج التعلم

1- التمييز بين خصائص بيئات التدريس عبر الإنترنت والتدريس المختلط والتدريس الثابت.

2- شرح الاختلافات بين التدريس المتزامن وغير المتزامن.

3- تحليل أنواع الوسائط الأكثر ملاءمة لبيئات التعلم عبر الإنترنت.

4- تحديد أساليب التعليم التي يمكن استخدامها في بيئات التعلم عبر الإنترنت والمختلطة.

5- تكييف تقنيات التدريس والتيسير مع بيئة التدريس.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي التحديات والفرص المتاحة في كل بيئة من بيئات التدريس؟

ب) ما هي اعتبارات التخطيط الإضافية اللازمة عند التدريس عبر الإنترنت؟

ج) ما هي أفضل الأنشطة لضمان التفاعلات الفعالة في كلّ صيغة من صيغ التدريس؟

د) ما الذي ينبغي للمعلم فعله إذا كان المتعلمون غير قادرين على استخدام التكنولوجيا اللازمة للفصل الدراسي؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل أساليب التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Clark, R.E. (2016). Reconsidering research on learning from media. *Review of Educational Research, (53)*4, 445-459. https://doi.org/10.3102/00346543053004445

NATO Training Group (2023). *The NATO Advanced Distributed Learning Handbook: Guidelines for the development, implementation and evaluation of Technology Enhanced Learning*. https://adlnet.gov/assets/uploads/ADL%20Handbook%20-%20JAN%202023%20total.pdf

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

North Atlantic Treaty Organization (2021). *Defence Education Enhancement Programme (DEEP) Strategy for Distance Learning Support*. https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_190120.htm

University of Buffalo Curriculum Assessment and Teaching Transformation. (2023, May 16). *Delivery Modes and Teaching Approaches*. https://www.buffalo.edu/catt/develop/design/delivery-modes.html

الوحدة 3-2-3 تقنيات الدراسة

الوصف

يعد تطوير تقنيات الدراسة الفعالة أمرًا ضروريًا للمتعلمين لتحسين تعلمهم وأدائهم الأكاديمي. وفي هذه الوحدة، سيستكشف المعلمون تقنيات الدراسة واستراتيجياتها المختلفة التي يمكن أن تعزز فهم المتعلمين واحتفاظهم بالمعلومات وتطبيقها. ومن خلال تعلم هذه التقنيات وتعليمها للمتعلمين، سيلقّن المعلمون في المستوى المتقدم المتعلمين كيفية التعلم. وتمكّن هذه الأساليب المعلمين من نقل التعلم وضمان حدوثه خارج الفصل الدراسي.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف تقنيات الدراسة واستراتيجياتها.

2- تحديد تقنية الدراسة التي يجب استخدامها لكل نوع من أنواع محتوى التعلم.

3- وصف تقنيات تدبير وقت الدراسة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تؤثر تقنيات الدراسة في فعالية التعلم؟

ب) هل يمكن استخدام تقنيات الدراسة المتعددة معًا؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل أساليب التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Bjork, R. A., Dunlosky, J., & Kornell, N. (2013). Self-Regulated Learning: Beliefs, Techniques, and Illusions. *Annual Review of Psychology, 64*, 417-444. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143823

Brown, P. C., Roediger III, H. L., & McDaniel, M. A. (2014). *Make it stick: The science of successful learning*. Harvard University Press.

Hattie, J., Hodis, F.A., & Kang, S. H. (2020). Theories of motivation: Integration and ways forward. *Contemporary Educational Psychology, 61*. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X20300308

Roediger III, H. L., & Butler, A. C. (2011). The critical role of retrieval practice in long-term retention. *Trends in Cognitive Sciences, 15*(1), 20-27. https://doi.org/10.1016/j.tics.2010.09.003

Tamm, S. (2023, January 10). *The 7 best study methods for all types of learners*. E-learner.org

University of Augustine for Health Sciences (2020, January 29). *10 effective study techniques to try this year*. https://www.usa.edu/blog/study-techniques/

Winerman, L. (2011). *Study smart: Make the most of your study time with these drawn-from-the-research tips*. America Psychological Association. https://www.apa.org/gradpsych/2011/11/study-smart

Wong, S. S. H., & Lim, S. W. H. (2023). Take notes, not photos: Mind-wandering mediates the impact of note-taking strategies on video-recorded lecture learning performance. *Journal of Experimental Psychology: Applied, 29*(1), 124–135. https://doi.org/10.1037/xap0000375

الوحدة 3-2-4 فرق التعليم والتدريب المتنقلة

الوصف

تتألف فِرق التعليم والتدريب المتنقلة من معلمين يوفدون مؤقتًا لإلقاء الدروس في مواقع أخرى غير أماكن عملهم الأساسية. وتتطلب قيادة فريق التعليم والتدريب المتنقل مجموعة فريدة من المهارات لإدارة فريق يعمل في مواقع وأوضاع متنوعة بفعالية. ويجب أن يكون المعلمون قادرين أيضًا على تكييف جميع جوانب برنامج الدروس مع بيئة التدريس. وفي هذه الوحدة، سيتعلم المشاركون أسس قيادة فريق التعليم والتدريب المتنقل، ومنها تنسيق الفريق واستراتيجيات التواصل وأساليب القيادة التكيُّفية. وسيطوّرون المهارات اللازمة للتعامل بنجاح مع التحديات والفرص التي تأتي مع قيادة التعليم والتدريب اللذين يقدَّمان بواسطة فرق التعليم والتدريب المتنقلة.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد التحديات المرتبطة بتقديم التدريب بواسطة فرق التعليم والتدريب المتنقلة.

2- شرح كيفية الاستعداد لتقديم دورة فرق التعليم والتدريب المتنقلة وتنفيذها والتعافي منها.

3- وصف كيفية قيادة فريق متنقل في بيئات متنوعة وديناميكية.

4- تكييف أساليب التعليم ووسائطه مع بيئة التدريس.

5- تحديد الموارد اللازمة للتدريس بواسطة فرق التعليم والتدريب المتنقلة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تحدِّد المتطلبات التي يتعين على ممثلي المؤسسة الطالبة توفيرها لفرق التعليم والتدريب المتنقلة؟

ب) ما هي أنواع الأعراف المحلية التي ستؤثر في فرق التعليم والتدريب المتنقلة وكيف ينبغي للمعلمين التكيف مع تلك العادات؟

ج) ما هي العوامل المرتبطة بفرق التعليم والتدريب المتنقلة التي قد تؤثر في فعالية التعلم؟

د) كيف ينبغي لفرق التعليم والتدريب المتنقلة أن تخطط للمشكلات المحتملة المتعلقة بالتكنولوجيات التعليمية؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Morey, J. C., Bush, M. D., Beebe, R. McPhail, S. & Bickley, W. R. (2009). *Best practices for using mobile training teams to deliver non commissioned officer education.* United States Army Research Institute For the Behavioural and Social Sciences. https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA500349.pdf

NATO School Oberamergau (2023, May 18). *Distributed learning - METT explained.* https://www.natoschool.nato.int/Academics/METT

المجموعة 3-3 التقويم والتقييم

الوصف

تُستخدم عمليات التقويم لتشخيص تقدم المتعلم نحو بلوغ أهداف الدورة ونتائجها. وقد تعرَّف المعلمون في المستوى الأساسي على التقييم التشخيصي والتكويني والتلخيصي؛ لكنّ الصبغة المركبة للمحتوى الذي يدرسه المعلمون في المستوى المتقدم تقتضي من المعلمين استخدام طريقة تقويم إضافية. وفي الوحدة الأولى ضمن هذه المجموعة، سيتعلم المعلمون كيفية استخدام نماذج التقييم لتقويم التعلم والأداء. ويؤدي المعلمون في المستوى المتقدم دورًا أكبر في تقييم كفاءة حل التعليم والتدريب الفردي وفعاليته ويُسره. وفي الوحدة الثانية، سيتعلم المعلمون كيفية تقييم دورة أو برنامج تدريس. وتُختتم هذه المجموعة بوحدة عن عمليات تقييم المعلمين لأنّ المعلمين في المستوى المتقدم سيقيّمون المعلمين في المستوى الأساسي.

أهداف/نتائج التعلم

1- استخدام نماذج التقييم لتقويم التعلم والأداء.

2- استخدام آلية تقييم الدورة للتوصية بالتحسينات.

3- تقييم أداء المعلمين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي بعض مزايا وعيوب استخدام نماذج التقييم؟

ب) هل تفيد تصورات المتعلمين عن جودة الدورة دائمًا في تحسينها؟

ج) ما هي الأدوات الأكثر فائدة لتقييم أداء المعلمين؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Kirkpatrick, W. K., Kirkpatrick, J. D. (2016). *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. ATD Press.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Waugh, C. Keith, Gronlund, Norman E. (2013). *Assessment of Learner Achievement* (10th ed.). Pearson.

الوحدة 3-3-1 نماذج التقييم

الوصف

نماذج التقييم أدواتٌ قيّمةٌ توفر معايير وتوقعات واضحة لتقويم نتائج التعلم والأداء. وفي هذه الوحدة، سيتعلم المشاركون كيفية إنشاء نماذج التقييم واستخدامها استخداما فعالا لتقويم عمل المتعلمين في مختلف المجالات والتخصصات. وسيستكشفون الغرض من نماذج التقييم وفوائدها، ويتعلمون عملية إعداد نماذج التقييم، ويكتشفون الممارسات الفُضلى لاستخدام نماذج التقييم لتقديم تعقيبات مفيدة وتعزيز نمو المتعلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أنواع نماذج التقييم.

2- شرح مزايا وعيوب استخدام نموذج التقييم.

3- تحديد أنواع أهداف التعلم التي يمكن قياسها باستخدام نموذج التقييم.

4- إعداد نموذج التقييم.

5- استخدام نموذج تقييم لتقويم التعلم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) لماذا من الضروري شرح قواعد التقييم للمتعلمين؟

ب) كيف يمكن للمعلمين أن يضمنوا اتساق وضع العلامات عندما يستخدم معلمون متعددون نموذج التقييم؟

ج) ما هي بعض الجوانب الأكثر صعوبة في إعداد معايير التصنيف في نموذج التقييم وكيف يمكن للمعلمين التغلب على هذه التحديات؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Arter, J., & McTighe, J. (2001). *Scoring rubrics in the classroom: Using performance criteria for assessing and improving learner performance*. Corwin Press.

Brookhart, S. M. (2013). *How to create and use rubrics for formative assessment and grading*. ASCD.

Chowdbury, F. (2019). Application of rubrics in the classroom: A vital tool for improvement in assessment, feedback and learning. *International Education Studies; 12*(1), 61-68.

Jonsson, A., & Svingby, G. (2007). The use of scoring rubrics: Reliability, validity and educational consequences. *Educational Research Review, 2*(2), 130-144. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.05.002

University of Hawaii at Manoa Assessment and Curriculum Support Center (2023, May 23). *Creating and Using Rubrics*. https://manoa.hawaii.edu/assessment/resources/creating-and-using-rubrics/#j4

Wolf, K., & Stevens, E. (2007). The role of rubrics in advancing and assessing learner learning. *Journal of Effective Teaching, 7*(1), 3-14.

الوحدة 3-3-2 عمليات تقييم الدورات

الوصف

التقييم الفعال للدورة أمرٌ ضروريٌّ لتقويم تأثير برامج التعليم وتحديد مجالات التحسين. وفي المستوى الأساسي، تعرّف المعلمون على التقييم ونموذج كيركباتريك، وهو إطار معترف به على نطاق واسع لتقييم برامج التعليم والتدريب الفردي. ويؤدي المعلمون في المستوى المتقدم دورًا أكبر في تقييم جودة برنامج الدروس وتحسين فعالية برامج التعلم وكفاءتها. وفي هذه الوحدة، سيتعلم المعلمون كيفية إجراء تقييم داخلي للدورة باستخدام (1) نتائج اختبار المتعلمين، (2) ملاحظات المعلمين، (3) تعقيب المتعلمين، (4) عمليات الاستعراض اللاحق. وباستخدام مصادر البيانات هذه، سيتمكن المعلمون من تحديد التغييرات اللازمة لتحسين الدورة.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحليل نتائج اختبار المتعلمين.

2- تحليل ملاحظات المعلمين بشأن الدورة.

3- تحليل ملاحظات المتعلمين بشأن الدورة.

4- تحليل الملاحظات من عمليات الاستعراض اللاحق.

5- تحديد الرؤى القابلة للتنفيذ من بيانات التقييم.

6- إعداد توصيات لتحسين الدورة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي بعض مصادر المعلومات الأخرى التي يمكن أن تتمّم نتائج التقييم الداخلي للدورة؟

ب) لماذا يعدّ تعدّد مصادر البيانات ضروريا لتقييم الدورة؟

ج) ما هي بعض المخاطر المرتبطة بكل أداة من أدوات التقييم المستخدمة لتقييم الدورة؟

د) هل ينبغي أن يشعر المعلمون بالقلق إذا لم يعجب المتعلمون بالتعليم؟ لِمَ أو لم لا؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W., Jr., Traver, H., & Shotland, A. (1997). A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology, 50*(2), 341–358. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00911.x

Chief of the Defence Staff. (1998). CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 8, Validation of Instructional Programmes, A-P9-050-000/PT-008.

Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Alexandria, VA: ATD Press.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2016). *Handbook of training evaluation and measurement methods* (4th ed.). Routledge.

Sitzmann, T., Wendy J. Casper, Brown, K., & Ely, K. (2008). A Review and Meta-Analysis of the Nomological Network of Trainee Reactions. *Journal of Applied Psychology*, *93*(2), 280-295. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.280

Thalheimer, W. (2018). *The learning-transfer evaluation model: Sending messages to enable learning effectiveness*. Work-Learning Research. https://www.worklearning.com/wp-content/uploads/2018/02/Thalheimer-The-Learning-Transfer-Evaluation-Model-Report-for-LTEM-v12.pdf

الوحدة 3-3-3 عمليات تقييم المعلمين

الوصف

تقييم أداء المعلمين مسؤوليةٌ حيويةٌ تقع على عاتق المعلم في المستوى المتقدم. وتؤدي هذه التقييمات دورًا حاسمًا في الحفاظ على جودة التدريس وتعزيز النمو المهني. وفي هذه الوحدة، سيتعمق المعلمون في التعقيدات المتعلقة بتقييم المعلمين بكيفية أساسية من خلال عملية الملاحظة. ومن خلال التركيز على آلية التقييم هذه، سيطوّر المشاركون المهارات والمعارف اللازمة لإجراء عمليات تقويم شاملة ومعمّقة لقدرات المعلمين في مجال التدريس. وسيستكشف المعلمون الفوائد والتحديات المرتبطة باستخدام الملاحظة باعتبارها أسلوبَ التقييم الأساسي.

وسيتعلمون كيفية استخدام معايير التقييم ومعاييره التي وضعتها المؤسسة، والتحضير للملاحظة، وتوثيق الملاحظات، وتقديم التعقيبات إلى المعلم الملاحظ. وأخيرًا، تُختتم الوحدة بفحص كيفية استخدام نتائج الملاحظة لمساعدة معلم آخر على إنشاء خطة تطوير.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف كل عنصر من عناصر نموذج ملاحظة المعلمين.

2- الاستعداد لإجراء الملاحظة.

3- ملاحظة إلقاء المعلم للدروس.

4- كتابة تقرير ملاحظة الأداء المشتمل على توصيات.

5- تقديم تعقيب بنّاء بشأن أداء المعلم.

6- إنشاء استراتيجيات التطوير المهني الذاتي والتطوير المهني للمعلمين الآخرين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي البيانات الإضافية أو أساليب التقييم التي يمكن استخدامها لتقييم أداء المعلمين؟

ب) هل ينطبق كل عنصر من عناصر نموذج الملاحظة على كل موقف تدريسي؟

ج) ما هو عدد المرات التي ينبغي لك أن تجري فيها ملاحظات المعلمين؟

د) ما هي بعض الموارد التي يمكن استخدامها لدعم التطوير المهني للمعلمين؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 6 Design of Instructional Programmes, A-P9-050-000/PT-006.*

Department of the Army (2018). *TRADOC Regulation 600-21, Faculty Development And Recognition Program.*

Hanson, P. C. (1973). The Johari window: A model for soliciting and giving feedback. In J. W. Pfeiffer & J. E. Jones (eds.) T*he 1973 annual handbook for group facilitators* (pp.125-128). University Associates Publishers.

Karp, H. (1987). The lost art of feedback. In W. Pfeiffer (ed.) *The 1987 Annual: Developing Human Resources* (pp. 237-244), University Associates.

Klein, J. D., Spector, J. M., Grabowski, B., & de la Teja, I. (2004*). Instructor competencies: Standards for face-to-face, online and blended settings.* Information Age Publishing.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Schatz, S. Bartlett, K., Burley, N., Dixon, D. & Knarr, K. (2012, December 3-6). *Making good instructors great: USMC cognitive readiness and instructor professionalization initiatives* [Conference presentation]. Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL, United States.

Stanford University Evaluation and Research (2023, May 16.) *Course feedback as a measure of teaching effectiveness.* https://evals.stanford.edu/evaluating-teaching/course-feedback-measure-teaching-effectiveness

Stronge, J. H. (2018). *Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice* (4th ed.). Corwin Press.

U.S. Army (2017). *TRADOC Form 600-21-1, Instructor Observation Rubric.* https://www.ncolcoe.army.mil/Portals/71/administration/sfdd/ref/TAB-G-TF-600-21-1_Instructor_Observation_Rubri_Change_1.pdf

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، بودابست، المجر، شباط/فبراير 2022

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، مدرسة الناتو في أوبراميرغاو، ألمانيا، تشرين الأول/أكتوبر 2021

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف عبر الإنترنت مع عضو الفريق الأوكراني، تارتو، إستونيا، أيار/مايو 2022

اجتماع فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف، بودابست، المجر، شباط/فبراير 2022

مستوى المعلّم الرئيسي

المعلمون الرئيسيون هم خبراء متخصصون يتمتعون بمعارف واسعة وخبرات عملية في مجالات تعلم الكبار والمناهج وتخطيط الدروس وأساليب التعليم وعمليات التقويم (التشخيصي والتكويني والتلخيصي) وتسهيل التعلم. وسيستمر المعلمون الرئيسيون في اكتساب الخبرة في نظريات التعليم وتكنولوجياته؛ لكن سيقضي المعلمون في هذا المستوى وقتًا أقل في التدريس ووقتًا أطول في تدبير كيفية تلبية نظام التدريب لمتطلبات الجيش في مجال التعليم والتدريب الفردي. ويركزون جهودهم على أمور منها ما يلي: (١) بناء حلول التعليم والتدريب واستدامتها بالأخذ بنهج الناتو الخاص بالتدريب القائم على النُّظم؛ (٢) العمل كمديرين للدورات؛ (٣) قيادة برامج تطوير المعلمين. وسيستخدم المعلمون الرئيسيون مهارات التفكير الاستراتيجي والنقدي، والتفاوض، ومهارات القيادة والإدارة للعمل في الأدوار القيادية ضمن نظام التدريب.

الموضوع -1 الأسس

الهدف

يهدف هذا الموضوع إلى زيادة المعارف والمهارات حول نظرية التعلم والتواصل ونهج التدريب القائم على النُّظم بطرق تمكِّن المعلم الرئيسي من تدبير نظام التدريب.

الوصف

في المستوى الرئيسي، يؤدي المعلمون دورًا مهمًا في تدبير نظام التدريب. ويجب أن يؤثر المعلمون الرئيسيون في قرارات كبار القادة بشأن نظام التدريب وبرامج التعلم. ولهذا السبب، يجب أن يتعلم المعلمون الرئيسيون كيفية استخدام التواصل للتأثير والتفاوض. وتشمل قيادة مؤسسة التعليم والتدريب الفردي ضمان دمج توجيهات التدريب من المستوى الأعلى للمؤسسة في المناهج والدورات التدريبية. ويجب أن يفهم المعلمون الرئيسيون كيفية استخدام البرمجة الشاملة لتحديد متطلبات التدريب وأن يكونوا قادرين على تدبير عمليات التدريب القائم على النُّظم المستخدمة لتطوير المناهج والدورات اللازمة لتلبية احتياجات التدريب.

وسيعمل الكثير من المعلمين الرئيسيين أيضًا في دورَين لم يؤدوهما بصفتهم معلمين في المستوى المتقدم. فأما الدور الأول فهو تدبير التنفيذ اليومي للتدريب. وسيكون المعلمون الرئيسيون، باعتبارهم مديرين للدورات، مسؤولين عن التعامل مع مهام الإدارة والدعم والتنفيذ اللازمة لتنفيذ الدورات. وأما الدور الثاني فهو تدبير برنامج تطوير المعلمين. وسيؤثر المعلمون الرئيسيون، في هذا الدور، في عمليات انتقاء المعلمين وتطويرهم وتقويمهم وتدبير شؤونهم.

أهداف/نتائج التعلم

1- استخدام تقنيات التأثير والتفاوض للتأثير في قرارات نظام التدريب.

2- تدبير عملية تنفيذ نهج التدريب القائم على النُّظم.

3- تدبير عملية تطوير المعلمين.

المجموعة 1-1 نظريات التعليم وأُطره

الوصف

يؤثر البحث في الكثير من التخصصات الأكاديمية في تصميم التعليم وتطويره وتنفيذه. ويجب أن يستمر المعلمون الرئيسيون في دراسة النظريات والاتجاهات الجديدة للسهر على تحديث معارفهم التعليمية. وفي الوحدة الأولى من هذه المجموعة، سيواجه المعلمون نظريات تعلم إضافية ويدرسون مواضيع علم النفس التربوي التي غالبًا ما يساء فهمها. وتسلط الوحدة الثانية الضوء على الاتجاهات الناشئة في التعليم والتدريب، وتأثير التكنولوجيا. وسيكتسب المعلمون فهمًا لكيفية تأثير الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي وتحليلات بيانات التعلم في طريقة تطوير التعلم وتنفيذه.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحليل كيفية تأثير نظريات التعلم المعاصرة وأساطير التعلم في تصميم التعلم وتنفيذه.

2- تقييم كيفية استخدام التكنولوجيات الناشئة لتحسين التعليم والتدريب العسكريين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف تغير نظريات التعلم الحديثة الطريقة التي ينبغي بها تنفيذ التعليم؟

ب) ما هي الاتجاهات في تكنولوجيا التعليم التي قد تؤتي أكبر فائدة للجيش؟

مراجع/مواد للقراءة

Goodell, J. & Kolodner, J. (2023). *Learning engineering toolkit: Evidence-based practices from the learning sciences, instructional design, and beyond*. Routledge.

Reigeluth, C. M. Beatty, B. J. & Myers, R.D. (Eds.). (2017). *Instructional design theories and models: The learner-centered paradigm of education*. Routledge.

Schatz, S. & Wolcott, J. J. (Eds.) (2019). *Modernizing learning - building the future learning ecosystem*. Government Publishing Office. https://www.adlnet.gov/publications/2019/04/modernizing-learning/

الوحدة 1-1-1 نظريات التعلم

الوصف

تعلّمَ المعلّمون نظريات التعلم التجريبي في المستوى المتقدم. وفي المستوى الرئيسي، ينبغي أن يدرس المعلمون النظريات والمبادئ والاتجاهات المعاصرة في تعليم الكبار وتدريبهم. إن البحث في علوم التعلم، إلى جانب التقدم السريع في تكنولوجيات التعليم، يخلق مشهدًا معرفيًا دائم التغير في مجال التعليم. ومما يؤسف له أن وتيرة التغيير تؤدي أحيانا إلى تبني المعلمين نظريات غير مثبتة أو تقديم ادعاءات لا أساس لها حول التكنولوجيا. لذلك يجب أن يتعلم المعلمون التفكير النقدي بشأن نظريات التعلم الجديدة وتكنولوجيات التعليم.

أهداف/نتائج التعلم

1- تقييم نظريات التعليم وممارساته التي توصف بأنها من أساطير التعلم.

2- تحليل نظريات التعلم والتعليم المعاصرة.

3- تقييم كيفية استخدام نظرية المعرفة للتعلم بالوسائط المتعددة بالاقتران مع تكنولوجيا التعليم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي أساطير التعلم التي يصعب التغلب عليها؟

ب) لماذا يعدّ النموذج المتمركز حول المتعلم تقدما في ممارسات التعليم؟

ج) ما هي التحديات المرتبطة باتجاهات التعلم مثل استخدام الألعاب والتعلم المصغر؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

De Bruychere, P., Kirschner, P. A., & Hulshof, C. D. (2015). *Urban myths about learning and education*. Academic Press

Mayer, R. E. & Fiorella, L. (Eds.). (2022). The *Cambridge handbook of multimedia learning*. Cambridge University Press.

Quinn, C. N. (2018). *Millennials, goldfish & other training misconceptions: debunking learning myths and superstitions*. ATD Press.

Reigeluth, C. M. Beatty, B. J. & Myers, R.D. (Eds.). (2017). *Instructional design theories and models: The learner-centered paradigm of education*. Routledge.

الوحدة 1-1-2 الابتكارات الناشئة في التعليم والتدريب

الوصف

في مشهد التدريب والتعليم السريع التطور، تتسم مواكبة الابتكارات الناشئة بأهمية بالغة للمعلمين والمهنيين التربويين. وتستكشف هذه الوحدة أحدث الاتجاهات والتكنولوجيات والمنهجيات التي تحدث تحوّلا في مجال التدريب والتعليم. وسيتعمق المعلمون في النهُج المبتكرة، مثل الذكاء الاصطناعي، وأدوات تحليل التعلم، وهندسة التعلم، والواقع المعزّز، والتعلم التكيّفي. ومن خلال استكشاف هذه الابتكارات الناشئة، سيكتسب المعلمون نظرة ثاقبة إلى فوائدها وتحدياتها وآثارها المحتملة في تصميم الدروس وإلقائها.

أهداف التعلم

1- وصف الابتكارات الناشئة في ممارسات التعليم وتكنولوجياته.

2- تحليل الأثر المحتمل للابتكار في التعليم والتدريب الفردي العسكري.

3- تحديد استراتيجيات دمج الابتكارات الناشئة في الممارسات التعليمية.

4- تقييم الاعتبارات الأخلاقية والخصوصية المرتبطة بتكنولوجيات التعليم المبتكرة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكنك فصل البدع التعليمية عن الابتكارات التي من شأنها إحداث تحوّل في ممارسات التعليم والتدريب؟

ب) ما هي بعض المخاطر المرتبطة بكونك من أوائل من تبنّوا الابتكارات التعليمية؟

ج) في ضوء الادعاءات التي لا أساس لها حول كيفية إحداث التكنولوجيا تحوّلا في التعليم، لماذا يجب أن تصدق الادعاءات حول الابتكارات الحالية؟

د) كيف يمكن للمعلمين الاستفادة من قوة تحليلات التعلم دون إلحاق الضرر بالمتعلمين؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Clark. D. (2020). *Artificial intelligence for learning: How to use ai to support employee development*. Kogan Page.

Dede, C., Richard, J. & Saxberg, B.(Eds.) (2018). *Learning engineering for online education: Theoretical contexts and design-based examples*. Routledge.

Goodell, J. & Kolodner, J. (2023). *Learning engineering toolkit: Evidence-based practices from the learning sciences, instructional design, and beyond*. Routledge.

Niemi, D., Pea, R. D., Saxberg, B. & Clark, R.E. (2018). *Learning analytics in education*. Information Age Publishing.

Schatz, S. & Wolcott, J. J. (Eds.) (2019). *Modernizing learning - building the future learning ecosystem*. Government Publishing Office. https://www.adlnet.gov/publications/2019/04/modernizing-learning/

Torrance, M. (2023). *Data & analytics for instructional designers*. Association for Talent Development.

المجموعة 1-2 التواصل

الوصف

يؤدي المعلمون الرئيسيون أدوارا قيادية في تدبير برامج التعليم والتدريب. وتتطلب هذه المهام الإدارية من المعلمين في هذا المستوى قضاء المزيد من الوقت في التواصل والتأثير في القرارات المتعلقة ببرامج التدريب في المستويات العليا في سلسلة القيادة. ومن ثمّ، يحتاج المعلمون الرئيسيون إلى تعلم كيفية استخدام التواصل لإقناع صناع القرار. وعلاوة على ذلك، قد يجدون أنفسهم في مواقف يحتاجون فيها إلى المشاركة في مفاوضات حول المتطلبات أو الموارد أو كيفية تنفيذ مهمة التدريب. وتتألف هذه المجموعة من وحدتين تركز أولاهما على كيفية التواصل بفعالية مع الجهات المعنية العليا، في حين تعلِّم الوحدة الثانية المعلمين مهارات الإقناع والتفاوض.

أهداف/نتائج التعلم

1- استخدام مهارات التواصل الاستراتيجي.

2- توظيف أساليب التفاوض والإقناع والتأثير.

مسائل يمكن النظر فيها

ما هي بعض التحديات التي تواجه التأثير في القيادة وإقناعها على المستوى الاستراتيجي؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Conger, J. A. (1998). The necessary art of persuasion. *Harvard Business Review*, *76*, 84-97.

Jones, P. (2008). *Communication strategy*. Routledge.

Moore, C. W. & Woddrow, P. J. (2010). *Handbook of global and multicultural negotiation*. Jossey-Bass

الوحدة 1-2-1 التواصل مع الجهات المعنية

الوصف

غالبًا ما يركز معظم التواصل الذي يجريه المعلمون في المستويين الأساسي والمتقدم "تنازليا ونحو الداخل". لكن المعلمين الرئيسيين يحتاجون إلى التواصل "تصاعديًا ونحو الخارج" مع الجهات المعنية في نظام التدريب بأكمله. ويعد التواصل مع الجهات المعنية في المستويات العليا من سلسلة القيادة ضروريًا لتنسيق التغييرات في برامج التدريب الحالية وتلقي التوجيه حول إنشاء برامج تدريب جديدة. وبالنظر إلى الوضع الأعلى لهذه العلاقات، يجب أن يفهم المعلمون الرئيسيون الاستخدام المحتمل لتكنولوجيا الاتصالات وكيفية تشكيلها الاتصالات الاستراتيجية وتأثيرها فيها.

الهدف من التعلم

1- وصف كيفية بناء شبكة مع مؤسسات نظام التدريب والجهات المعنية.

2- شرح أغراض الاتصالات الاستراتيجية للمعلمين الرئيسيين.

3- وصف كيفية استخدام تكنولوجيات الاتصال للقيام بالاتصالات الاستراتيجية.

4- استخدام التواصل الاستراتيجي للتأثير في الآخرين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يختلف التواصل داخليًا عن التواصل الخارجي للمعلمين الرئيسيين؟

ب) كيف يمكن للاختلافات بين الأجيال أن تؤثر في فعالية الاتصالات الاستراتيجية؟

ج) ما هي العوائق التي قد تحول دون التواصل مع الجهات المعنية العليا؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Eder, M. K. (2007). Toward strategic communication. *Military Review 87*, 61-70.

Jones, P. (2008). *Communication strategy*. Routledge.

North Atlantic Treaty Organization (2010). *NATO military concept for strategic communication*.

North Atlantic Treaty Organization (2011). *NATO strategic communication military capability implementation.*

Ulmer, R. R., Sellnow, T. L., & Seeger, M. W. (2019*). Effective crisis communication: Moving from crisis to opportunity* (4th ed.). Sage Publications.

الوحدة 1-2-2 التفاوض والإقناع

الوصف

يؤدي المعلمون الرئيسيون دورًا مهمًا في تشكيل التعليم العسكري المهني. وتمكّنهم سنوات خبرتهم المقترنة بالفهم العميق لنظام التدريب من العمل بصفتهم مستشارين موثوقين لكبار القادة. وفي إطار نظام التعليم والتدريب الفردي العسكري، سيحتاج المعلمون الرئيسيون إلى الدفاع عن القرارات التي من شأنها تحسين النظام وإقناع الآخرين بدعم تلك الحجج. وفي بعض الأحوال، قد يحتاجون إلى التفاوض على نطاق وحجم تغييرات التدريب التي تجرى على برامج الدروس أو التدريب في مجال وظيفي بأكمله. وسيستخدم المعلمون الرئيسيون أيضًا مهارات التفاوض والإقناع لتدبير التغيير داخل مؤسساتهم التدريبية. وتبحث هذه الوحدة في المفاهيم والتقنيات والاستراتيجيات الأساسية للتفاوض والإقناع.

أهداف/نتائج التعلم

1- تعريف التفاوض والإقناع.

2- شرح دور الثقافة والقيم والسياق في التفاوض والإقناع.

3- التعرف على أساليب المساومة والمناورات المستخدمة في المفاوضات.

4- تحديد عناصر الرسالة المقنعة.

5- توظيف أساليب التفاوض والإقناع.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي التحديات التي قد يحتاج المعلمون الرئيسيون إلى التغلب عليها لإقناع كبار القادة؟

ب) ما هي مواضيع نظام التدريب الشائعة التي ستستلزم التفاوض؟

ج) كيف يجب على المعلمين الرئيسيين الاستعداد للموقف الذي يستلزم التفاوض والإقناع؟

د) ما هي الاعتبارات الأخلاقية في عمليتي التفاوض والإقناع؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل أساليب التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، وتمثيل الأدوار، والدورات الرسمية.

مراجع/مواد للقراءة

Conger, J. A. (1998). The necessary art of persuasion. *Harvard Business Review*, *76*, 84-97.

Eisen, S. (2019) *Practical guide to negotiating in the military*. (3rd ed.) ed. Air University Press.

Gass, R. H., & Seiter, J. S. (2018). *Persuasion: Social influence and compliance gaining*. Routledge.

Goodwin, D. (2014). *Negotiation in international conflict: understanding persuasion*. Routledge.

Jowett, G. S., & O'donnell, V. (2018). *Propaganda & persuasion*. Sage publications.

Lewicki, R., Barry, B., & Saunders, D. (2009). Negotiation: Readings, Exercises, and Cases. McGraw-Hill Education.

Moore, C. W. & Woddrow, P. J. (2010). *Handbook of global and multicultural negotiation*. Jossey-Bass.

Shapiro, D. (2017). *Negotiating the nonnegotiable: How to resolve your most emotionally charged conflicts*. Penguin.

Zhou, Y., He, H., Black, A. W., & Tsvetkov, Y. (2019). A dynamic strategy coach for effective negotiation. In *Proceedings of the 20th Annual SIGdial Meeting on Discourse and Dialogue*, (pp. 367–378). Stockholm, Sweden

الموضوع -2 أدوار تدبير التعليم والتدريب الفردي

الأهداف

الهدف من هذا الموضوع هو معرفة كيفية أداء المعلم الرئيسي أدواره ومسؤولياته الإدارية في نظام التعليم والتدريب الفردي.

الوصف

سيشهد المعلمون الذين حصلوا على المعارف والمهارات اللازمة للوصول إلى مستوى المعلم الرئيسي تحولًا في دورهم. وقد يستمرون في تيسير التعلم وصقل مهاراتهم بوصفهم معلمين؛ ولكن معظم المعلمين الرئيسيين ستُسنَد إليهم مسؤولية كبرى في تدبير نظام التدريب. ويؤدي هذا التحول في الواجبات إلى قيام معلمين رئيسيين بقيادة عملية تنفيذ نهج التدريب القائم على النُّظم، أو العمل مديرين للدورات أو في مناصب قيادية أخرى في مؤسسات التعليم والتدريب، أو تدبير برامج إعداد المدربين. وقد صُمم هذا الموضوع لتوفير المعارف والمهارات اللازمة لأداء تلك الأدوار بنجاح.

في المجموعة الأولى، سيتعلم المعلمون كيفية الإشراف على تنفيذ نهج التدريب القائم على النُّظم. وسيكتسبون فهمًا أعمق للوقت الذي يكون فيه كل جزء من نهج التدريب القائم على النُّظم ضروريًا، وكيف ينبغي تنفيذه، وكيفية مراقبة جودة منتجات هذا النهج. وسيعمل المعلمون الرئيسيون في الغالب بوصفهم مديرين للدورات، ويشرفون على جميع جوانب تنفيذها. لذلك، تركز المجموعة الثانية في هذا الموضوع على الواجبات والمهام التي يؤديها مديرو الدورات. أما المجموعة الأخيرة في هذا الموضوع، وهي تدبير شؤون المعلمين، فتهدف إلى تزويد المعلمين الرئيسيين بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء وتدبير برنامج لدعم اختيار المعلمين وتطويرهم وتقييمهم وتدبير شؤونهم. وتضمن هذه المهارات والمعارف، إلى جانب المهارات القيادية التي طورها المعلمون الرئيسيون طوال حياتهم المهنية، قدرتهم على قيادة مؤسسة التدريب.

أهداف/نتائج التعلم

1- تدبير تنفيذ عمليات نهج التدريب القائم على النُّظم.

2- العمل مديرًا للدورة.

3- قيادة نظام تدبير مواهب المعلمين.

الموضوع 2-1 تدبير نهج التدريب القائم على النُّظم

الوصف

يجري تحديد وتقديم حلول التعليم والتدريب الفردي المتسمة بالفعالية والكفاءة والميسّرة لسدّ فجوات الأداء بواسطة نهج التدريب القائم على النُّظم. ولا غنى للمعلمين الرئيسيين عن الفهم الكامل لآلية نهج التدريب القائم على النُّظم وتطبيقه في التعليم والتدريب الفردي لأنهم سيؤدون دورا مهما في الإشراف على تنفيذ نهج التدريب القائم على النُّظم. وتعتمد هذه المجموعة على ما تعلمه المعلمون في المستويين السابقين من خلال فحص كيفية استخدام البرمجة الشاملة لبدء عملية نهج التدريب القائم على النُّظم. وسيفحص المعلمون أيضًا الأنشطة التي يجري تنفيذها في كل مرحلة من مراحل نهج التدريب القائم على النُّظم، والمنتجات المتأتية خلال كل مرحلة، وكيفية تدبير تنفيذ كل مرحلة، وكيفية تدبير النظام بأكمله.

أهداف/نتائج التعلم

1- استخدام مخرجات البرمجة الشاملة لبدء أنشطة نهج التدريب القائم على النُّظم.

2- تدبير استكمال أنشطة مرحلة التحليل.

3- تدبير استكمال أنشطة مرحلة التصميم.

4- تدبير استكمال أنشطة مرحلة التطوير.

5- تدبير استكمال أنشطة مرحلة التنفيذ.

6- تدبير استكمال أنشطة تقييم التحليل.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) لماذا يعد التفكير النُّظمي ضروريًا عند تنفيذ نهج التدريب القائم على النُّظم؟

ب) متى يمكن حذف بعض أنشطة نهج التدريب القائم على النُّظم من العملية؟

ج) كيف تستخدم مخرجات كل مرحلة من مراحل نهج التدريب القائم على النظم لبدء المرحلة التالية منه؟

د) هل نهج التدريب القائم على النظم عملية خطية؟ لم أو لم لا؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Berchev, D.l & Stefanov, M. (2019). The systems approach to training in the military educational system – Aggregation of integration processes. *Knowledge International Journal, 30*, 1457-1462. https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/1620/1619

North Atlantic Treaty Organization (2015*). Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

Reiser, R. A. & Dempsey, J. V. (Ed.) (2020). *Trends and Issues in Instructional Design and Technology* (4th ed.). Pearson.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

الوحدة 2-1-1 البرمجة الشاملة

الوصف

البرمجة الشاملة هي الطريقة التي يحدد بها الناتو ويدير الاحتياجات التدريبية للعاملين من الدول الأعضاء والدول الشريكة. وتضمن البرمجة الشاملة توفير التعليم والتدريب الفردي المناسب للعاملين المناسبين في الوقت المناسب، وفي المكان المناسب، وبأكثر الطرق الممكنة اقتصادًا. وتشير البرمجة الشاملة في هذه الوحدة إلى كل من الناتو والهياكل الوطنية المسؤولة عن البرمجة.

وتوفِّق البرمجة الشاملة بين متطلبات الناتو وحلول التدريب من خلال تنفيذ عملية الحوكمة. وتشرف هذه العملية على اختيار الدورات التدريبية التي توفر حلاً تدريبيًا لفجوة معروفة حُدّدت باعتبارها متطلبات والموافقة على تلك الدورات. ويصنَّف التدريب إلى تخصصات تنظم هيكل الدعم المتاح للتدريب. ولكل تخصص هيئة معنية بالمتطلبات ورئيس إدارة. وقد يؤدي المعلمون الرئيسيون دورًا في التأثير في عملية البرمجة الشاملة من خلال التأثير في كيفية تلبية متطلبات التعليم والتدريب الفردي في نظام التدريب.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف مكونات البرمجة الشاملة.

2- تحديد هيكل التخصصات في الناتو.

3- شرح تدبير البرمجة الشاملة وحوكمتها.

4- تحديد أدوار المعلمين الرئيسيين ومسؤولياتهم في عملية البرمجة الشاملة.

5- تحديد متطلبات التعليم والتدريب الفردي.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن لعملية البرمجة الشاملة للناتو أن تُتمّم العمليات المماثلة التي تجرى داخل بلد ما؟

ب) كيف يمكن أن يؤثر المعلمون الرئيسيون في القرارات التي تتخذ في عملية البرمجة الشاملة؟

ج) لماذا يعد التحديد الدقيق لفجوة الأداء جزءا هاما من البرمجة الشاملة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Allied Transformation Command (2023, June 1). *NATO's training system: Global programming*. https://www.act.nato.int/global-programming.

Berchev, D.l & Stefanov, M. (2019). The systems approach to training in the military educational system – Aggregation of integration processes. *Knowledge International Journal, 30*, 1457-1462. https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/1620/1619

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 2 Needs Assessment, A-P9-050-000/PT-002*.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual*.

الوحدة 2-1-2 مرحلة التحليل

الوصف

تحدّد البرمجة الشاملة الحاجة إلى حل التعليم والتدريب الفردي. والخطوة التالية في عملية نهج التدريب القائم على النُّظم هي التحليل المفصل الذي يوفر المعلومات اللازمة لتصميم التعليم والتدريب الفردي. ويحدد التحليل الأول الذي يجرى نتائجَ الأداء التي يجب تحقيقها. وهذه النتائج مستمدة من المهام الوظيفية التي يجب تنفيذها ومخرجات التعليم والتدريب الفردي لعملية البرمجة الشاملة. ويجرى تحليل إضافي لتحديد خصائص المتعلمين، ومحتوى التعلم، وسياقه. ثمّ تستخدم هذه المعلومات لصياغة مجموعة أولية من أهداف التعلم ووثيقة مراقبة الدورة، التي تحدد استراتيجية تدريب واسعة النطاق والهدف من حلّ التعليم والتدريب الفردي المقترح.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أدوار المعلمين الرئيسيين ومسؤولياتهم في مرحلة التحليل.

2- شرح الغرض من كل نشاط ينفّذ في مرحلة التحليل.

3- تحليل الجمهور المستهدف.

4- تحليل المهام الوظيفية.

5- شرح الغرض من تحليل الصعوبة والأهمية والتكرار.

6- إنشاء وثيقة مراقبة الدورة أو وثيقة تحليل مماثلة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي التحليلات الأخرى التي قد تكون ضرورية لتصميم حل التعليم والتدريب الفردي؟

ب) ما هو التحليل الذي يجرى في المراحل الأخرى من نهج التدريب القائم على النُّظم؟

ج) لماذا من المهم التثبت من دقة التحليل؟

د) ما هي تدابير مراقبة الجودة اللازمة خلال مرحلة التحليل؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Berchev, D.l & Stefanov, M. (2019). The systems approach to training in the military educational system – Aggregation of integration processes. *Knowledge International Journal, 30*, 1457-1462. https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/1620/1619

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 2 Needs Assessment, A-P9-050-000/PT-002.*

Neelan, M. & Kirschner, P. A. (2020, September 1). *Cognitive task analysis: An overlooked gem*. 3-Star Learning Experiences. https://3starlearningexperiences.wordpress.com/2020/09/01/cognitive-task-analysis-an-overlooked-gem/

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

Jonassen, D. H., Tessmer, M., & Hannum, W. H. (1998). *Task analysis methods for instructional design*. Routledge.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

الوحدة 2-1-3 مرحلة التصميم

الوصف

تؤتي مخرجات مرحلة التحليل المعلومات اللازمة للشروع في تصميم حل التعليم والتدريب الفردي. وتؤتي نتائج الأداء وتحليل المتعلمين وتحليل المحتوى والسياق المعلومات التي توجه إنشاء أهداف التعلم وخطط التقويم واستراتيجيات التعليم وأنشطة التعلم. وخلال هذه المرحلة، تُتخذ أيضا القرارات بشأن كيفية تخصيص الوقت للتعليم والموارد اللازمة لتنفيذ حل التعليم والتدريب الفردي. وتتخذ جميع قرارات التصميم ضمن القيود التي حددت خلال مرحلة التحليل. ومخرجات مرحلة التصميم وثيقة واحدة أو أكثر تعمل كمخطط للنواتج التي أنشئت أثناء مرحلة التطوير.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أدوار المعلمين الرئيسيين ومسؤولياتهم في مرحلة التصميم.

2- شرح الغرض من كل نشاط ينفَّذ في مرحلة التصميم.

3- مراجعة الغرض من تحديد خصائص المتعلمين.

4- وصف استراتيجيات تسلسل المحتوى ومتى تستخدَم كل استراتيجية.

5- مراجعة كيفية إنشاء استراتيجية تعليم.

6- إنشاء وثيقة مراقبة الدورة أو مخطط تصميم مماثل.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) لماذا يجب استخدام مخرجات مرحلة التحليل لتوجيه التصميم؟

ب) ما هي أصعب القرارات التي يجب اتخاذها عند تصميم الدروس؟

ج) كيف يمكن استخدام تكنولوجيا التعليم للتغلب على بعض معيقات التصميم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Berchev, D.l & Stefanov, M. (2019). The systems approach to training in the military educational system – Aggregation of integration processes. *Knowledge International Journal, 30*, 1457-1462. https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/1620/1619

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 4 Design of instructional programs, A-P9-050-000/PT-004*.

Dirksen, J. (2016). *Design for how people learn* (2nd ed.). New Riders.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

Stolovitch, H. D. & Keeps, E. J. (2011). *Telling ain't training, 2nd edition: Updated, expanded, enhanced*. Association for Talent Development.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual*.

الوحدة 2-1-4 مرحلة التطوير

الوصف

مخرجات مرحلة التصميم عبارةٌ عن وثيقة واحدة أو أكثر تصف المنتجات التعليمية اللازمة لتنفيذ حل التعليم والتدريب الفردي. وفي مرحلة التطوير، يجري الحصول على تلك المنتجات أو إنتاجها. وتشمل المنتجات النموذجية دليل المتعلم، ودليل المعلم، وعمليات التقويم، والوسائط المتعددة، ومقاطع الفيديو، وأدوات المساعدة الوظيفية. وقد تشمل بعض الحلول منتجات مثل عمليات محاكاة الواقع الافتراضي التي يتطلب تطويرها موارد أكبر بكثير. وقد تتطلب حلول التعلم المركبة أيضًا الحصول على الأجهزة والبرامج اللازمة لتنفيذ تصميم التعلم. وينبغي أن تشمل مرحلة التطوير أيضًا إعداد الموظفين وإجراء تجربة واحدة أو أكثر لحل التعلم الجديد. وينبغي أن تؤدي الدروس المستفادة من البرنامج التجريبي إلى إجراء تعديلات في حل التعلم قبل التنفيذ الكامل. وفي هذه الوحدة، سيتعلم المعلمون كيفية إنشاء منتجات تعلم وكيفية تجريب حلول تعلم جديدة.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أدوار المعلمين الرئيسيين ومسؤولياتهم في مرحلة التطوير.

2- وصف منتجات التعلم التي يمكن إنشاؤها.

3- تحليل المخاطر والموارد اللازمة لتطوير كل نوع من منتَج التعلم.

4- شرح كيفية التحضير لحل تعلم جديد وتنفيذه على سبيل التجربة.

5- تدبير إنشاء المنتجات المطلوبة في مرحلة التطوير.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن الحد من المخاطر المرتبطة بإعادة العمل أثناء تطوير المنتجات؟

ب) ما أهمية اختبار المستخدِمين أثناء مرحلة التطوير؟

ج) كيف يمكن أن تكون تقنيات التطوير الرشيقة مفيدة عند إنشاء منتجات التعلم؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Berchev, D.l & Stefanov, M. (2019). The systems approach to training in the military educational system – Aggregation of integration processes. *Knowledge International Journal, 30*, 1457-1462. https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/1620/1619

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 5 Development of instructional materials, A-P9-050-000/PT-005*.

Malamed, C. (2015). *Visual design solutions: Principles and creative inspiration for learning professionals*. John Wiley & Sons.

Mayer, R. E. (2020). Multimedia learning (3rd ed.). Cambridge University Press.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

Shank, P. (2022, August 15). *Creating better video for learning, part 1*. eLearning Industry. https://elearningindustry.com/creating-better-video-for-learning-part-1

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual*.

الوحدة 2-1-5 مرحلة التنفيذ

الوصف

الغرض من مرحلة التنفيذ هو توظيف الإدارة والدعم والوظائف الإدارية اللازمة لتنفيذ حلول التعليم والتدريب الفردي بنجاح. ويركز معظم هذا المنهاج على أنشطة مرحلة التنفيذ التي يجريها المعلمون. لكن المعلمين الرئيسيين سيحتاجون أيضًا إلى تدبير المتطلبات الإدارية ومتطلبات الدعم اللازمة لتشغيل الدورة بنجاح. وفي هذه الوحدة، سيفحص المعلمون أنشطة التخطيط والإعداد والإنهاء التي يجب إكمالها أو تدبيرها بواسطة المعلمين الرئيسيين. ونتيجة مرحلة التنفيذ هي إنتاج خريجين مؤهلين.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أدوار ومسؤوليات المعلمين الرئيسيين الذين يديرون مرحلة التنفيذ.

2- تحليل متطلبات الإدارة والدعم التي يجب استيفاؤها لإجراء الدورة.

3- تحديد أنشطة التخطيط والإعداد التي يجب إنجازها.

4- شرح الأنشطة الختامية التي يجب إجراؤها بعد الدورة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن للمعلم أن يتغلب على قيود الموارد عند التخطيط لتقديم الدورة؟

ب) كيف يختلف التخطيط لدورة ثابتة عن التخطيط لتقديم دورة موزعة أو مختلطة؟

ج) لماذا يجب أن يكون تدريب الموظفين والمعلمين جزءًا من الإعداد لتقديم الدورة؟

منهجية التعلم/التقويم

قد تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 6 Conduct of instructional programs, A-P9-050-000/PT-006.*

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Huggett, C. (2022). *The facilitator's guide to immersive, blended, and hybrid learning*. Association for Talent Development.

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

Stolovitch, H. D. & Keeps, E. J. (2011). *Telling ain't training, 2nd edition: Updated, expanded, enhanced*. Association for Talent Development.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

الوحدة 2-1-6 مرحلة التقييم

الوصف

الغرض من مرحلة التقييم هو تقييم مدى كفاءة ويُسر حل التعليم والتدريب الفردي وفعاليته، وتحديد كيفية تحسينها. وستوفر هذه الوحدة فهمًا معمقًا لعملية التقييم. وسيطلع المشاركون على أهمية التقييم، وأساليب التقييم المختلفة، وتقنيات جمع البيانات، وكيفية تحليل نتائج التقييم وتفسيرها. وفي نهاية هذه الوحدة، سيزوَّد المشاركون بالمعارف والمهارات اللازمة لإجراء تقييمات فعالة لقياس تأثير برامجهم التدريبية ونجاحها.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أدوار ومسؤوليات المعلمين الرئيسيين الذين يديرون مرحلة التقييم.

2- وصف كيفية استخدام البيانات الكمية والنوعية لتقييم الدورات.

3- شرح أدوات التقييم المستخدمة لجمع البيانات.

4- تحليل بيانات التقييم لتحديد التغييرات الموصى بها للدورة أو المنهاج.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما العلاقة بين ردود فعل المتعلمين والتعلم؟

ب) ما هي المخاطر المرتبطة بعدم استخدام مصادر بيانات كافية أثناء التقييم؟

ج) من الذي ينبغي عليك جمع البيانات منه لتقييم الدورة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Brinkerhoff, R. O. (2006). Telling training's story: Evaluation made simple, credible, and effective. Berrett-Koehler Publishers.

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 11 Evaluation of instructional programs, A-P9-050-000/PT-0011*.

Farrington, J. (2023, June 1). Have training: What should we measure?. J. *Farrington Consulting*. https://www.jfarrington.com/2014/08/have-training-what-should-we-measure/

Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Alexandria, VA: ATD Press.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Phillips, J. & Phillips, P. P. (2022). *Handbook of training evaluation and measurement methods* (4th ed.). Routledge.

Thalheimer, W. (2018). *The learning-transfer evaluation model: Sending messages to enable learning effectiveness*. Work-Learning Research. https://www.worklearning.com/wp-content/uploads/2018/02/Thalheimer-The-Learning-Transfer-Evaluation-Model-Report-for-LTEM-v12.pdf

المجموعة 2-2 إدارة الدورات

الوصف

في الكثير من مؤسسات التعليم والتدريب العسكري، يعمل المعلمون الرئيسيون مديرين للدورات مكلفين بتدبير إعداد الدورات وتنفيذها. وتتألف هذه المجموعة من وحدتين مصممتين لإعداد المعلمين لأداء واجباتهم في إدارة الدورات. وفي الوحدة الأولى، سيدرس المعلمون أدوارهم ومسؤولياتهم في إدارة الدورات والجوانب الأخرى لمؤسسة التعليم والتدريب. أما الوحدة الثانية، مهام إدارة الدورات، فتوفر للمعلم نبذة عن كيفية الإشراف على المهام الإدارية والدعم والتنفيذ اللازمة لتقديم حلول التعليم والتدريب الفردي بنجاح.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أدوار إدارة الدورة ومسؤولياتها.

2- تحديد مهام الإدارة والدعم والتنفيذ الواجب إدارتها.

3- الإشراف على تنفيذ الدورة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي بعض التحديات المرتبطة بإدارة الدورات؟

ب) كيف يمكن للمعلم الرئيسي أن يستمر في النمو بوصفه معلِّما أثناء عمله مديرا للدورة؟

ج) كيف ينبغي أن يشارك المعلمون الرئيسيون في إعداد سياسات التعليم والتدريب التي تؤثر في إدارة الدورات؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 13 Administration of Individual Training and Education (IT&E) Establishments and Programmes, A-P9-050-000/PT-0013.*

Chief of the Defence Staff Canadian Defence Academy (2007). *Leadership in the Canadian Forces: Leading people. National Defence.*

Horn, B. & Walker, R. W. (Eds.) (2008). The *military leadership handbook*. Canadian Defence Academy Press.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

الوحدة 2-2-1 أدوار مدير الدورة ومسؤولياته

الوصف

يتحمل مديرو الدورات عددًا لا حصر له من المسؤوليات اللازمة للإشراف على برامج التعليم والتدريب الفردي. وفي هذه الوحدة، سيبحث المعلمون في أدوار مديري الدورات ومسؤولياتهم. وغالبًا ما تندرج واجبات إدارة الدورة ضمن فئات الإدارة والدعم والتنفيذ. ويجب أن يعرف مدير الدورة ما ينبغي فعله في كلّ فئة من هذه الفئات أثناء تخطيط الدورة والتحضير لها وإجرائها واختتامها. وسيتعلم المعلمون المهارات والمعارف الأساسية اللازمة لتخطيط برامج التدريب العسكري وتنسيقها والإشراف على تنفيذها بفعالية.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد أدوار مدير الدورة ومسؤولياته.

2- شرح دور مدير الدورة في تخطيط الدورة وإعدادها وتقديمها واختتامها.

3- وصف كيفية إشراف مديري الدورات على تنفيذها.

4- تحليل دور مدير الدورة في إدارة الموارد اللازمة لإجراء الدورة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي أصعب التحديات عند الانتقال إلى أداء دور مدير الدورة؟

ب) كيف يضمن مدير الدورة الوفاء بمسؤولياته تجاه فرق التعليم والتدريب المتنقلة؟

ج) ما هي بعض الطرق التي يمكن لمدير الدورة أن يعالج بها قيود الموارد التي تؤثر في إجراء الدورة؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 13 Administration of Individual Training and Education (IT&E) Establishments and Programmes, A-P9-050-000/PT-0013.*

Horn, B. & Walker, R. W. (Eds.) (2008). The *military leadership handbook*. Canadian Defence Academy Press.

Chief of the Defence Staff Canadian Defence Academy (2007). *Leadership in the Canadian Forces: Leading people. National Defence.*

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

الوحدة 2-2-2 مهام إدارة الدورات

الوصف

القادة العسكريون مطلعون على تخطيط العمليات وإدارتها؛ لكنهم سيواجهون مهام غير مألوفة عند إدارة الدورات في إحدى مؤسسات التعليم والتدريب العسكري. وفي هذه الوحدة، سيتعرف المعلم على المهام التي يجب عليه تنفيذها أو إدارتها لإجراء الدورات التعليمية والتدريبية بنجاح. وتشمل هذه المهام عناصر إدارية، مثل تسجيل المتعلمين للمشاركة في الدورات، وعناصر الدعم مثل تنسيق مجالات التدريب، وموظفي الدعم، والمهام المرتبطة بإلقاء الدروس. وبحلول نهاية الوحدة، ينبغي أن يعلم المعلمون المهام اللازمة لضمان إجراء الدورة بفعالية.

أهداف/نتائج التعلم

1- التعرف على المهام الإدارية التي يديرها مدير الدورة.

2- تحديد مهام الدعم التي يديرها مدير الدورة.

3- وصف مهام التنفيذ التي يديرها مدير الدورة.

4- تنسيق العاملين والموارد لدعم التنفيذ الناجح لبرامج التدريب.

5- إدارة وثائق البرامج والدروس المستفادة.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي بعض التحديات المرتبطة بأداء مهام مدير الدورة؟

ب) ما هي المهام التي ينبغي تفويضها للآخرين وما هي المهام التي يجب أن يؤديها مدير الدورة؟

ج) ناقش بعض التحديات التي تعترض أداء مدير الدورة دورَه وإدارةَ تقديم دورات متعددة في نفس الوقت؟

د) كيف يمكن التصدي لبعض التحديات المحددة في الفقرة الفرعية (ج)؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Chief of the Defence Staff. (n.d.). *CFITES Manual of Individual Training and Education, Volume 13 Administration of Individual Training and Education (IT&E) Establishments and Programmes, A-P9-050-000/PT-0013.*

Horn, B. & Walker, R. W. (Eds.) (2008). The *military leadership handbook*. Canadian Defence Academy Press.

Chief of the Defence Staff Canadian Defence Academy (2007). *Leadership in the Canadian Forces: Leading people. National Defence*.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007.*

Rothwell, W., Benscoter, B., King, K, & King, S. B. (20160. *Mastering the instructional design process: A systematic approach* (5th ed.). Wiley.

United States Marine Corps (2004). *System approach to training (SAT) manual.*

المجموعة 2-3 تدبير شؤون المعلمين

الوصف

تتطلب رحلة الانتقال من كونك معلما في وحدةٍ إلى معلم رئيسي وجودَ أنظمة قائمة تسمح باختيار المعلمين، وتطويرهم، وتقويمهم، وإدارة شؤونهم. وتوفر عملية اختيار المعلمين فرصًا للتحقق من أنّ الموظفين المعينين للعمل كمدربين يتمتعون بالخصائص اللازمة للنجاح في دور التدريس. وبمجرد اختيارهم للعمل كمعلمين، يحتاج العاملون إلى اتباع مسار التطوير الذي يستخدم التدريب والتعليم والخبرة للنمو من المستوى الأساسي إلى المستوى الرئيسي. وخلال هذه الرحلة، يجب تقييم المعلمين لتحديد مدى جودة أدائهم ومتى استوفوا متطلبات الأداء لكي يُعتمدوا كمعلمين أساسيين أو متقدمين أو رئيسيين.

وغالبًا ما يعود الأعضاء العسكريون الذين يعملون كمعلمين إلى وحدات العمليات بعد قضاء عدة سنوات في مدرسة عسكرية. وهذا يضمن محافظتهم على تحديث معارفهم التقنية. ولكن، يجب على أفضل المعلمين العودة إلى وظيفتهم التي عُينوا فيها باعتبارهم معلمين في وقت لاحق من مسيرتهم المهنية. وهذا مهم بوجه خاص في أنظمة التعليم العسكري المهني لضباط الصف التي تشتمل على دورات لضباط الصف الرفيعي المستوى. لذلك، يحتاج نظام تطوير المعلمين أيضًا إلى وجود آلية لتدبير شؤون المعلمين طوال حياتهم المهنية.

وتتألف هذه المجموعة من الوحدات التالية: اختيار المعلمين؛ وتطوير مهارات المعلمين؛ واعتماد المعلمين، وإدارة مواهب المعلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد عملية اختيار المعلمين.

2- تصميم برنامج تطوير مهارات المعلمين.

3- إنشاء عملية تقييم المعلمين.

4- تحديد استراتيجيات إدارة مواهب المعلمين التي ستستخدم في برنامج تطوير مهارات المعلمين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن استخدام عملية المقابلة لاختيار المعلمين داخل نظام الأفراد العسكريين؟

ب) ما المدة التي يستغرقها المعلم للحصول على كل مستوى من مستويات الاعتماد؟

ج) كيف يمكن استخدام نظام تطوير مهارات المعلمين لدعم التدريب في الوحدات؟

د) ما هي التحديات المرتبطة بوجود معلمين جدد يدرسون على أعلى مستويات نظام التعليم العسكري المهني؟

منهجية التعلم/عمليات التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Air Force Learning Professionals (2023, June 1). *Instructor development*. https://www.learningprofessionals.af.mil/Resources/Instructor-Development/

Department of the Army (2018). *TRADOC Regulation 600-21, Faculty Development and Recognition Program*.

Keller-Glaze, H., Bryson, J., Riley, R., Horey, J. & Bickley, W. R. (2016). *Research Report 1987 Identifying, preparing and evaluating army instructors*. Army Research Institute.

Klein, J. D., Spector, J. M., Grabowski, B. & de la Teja, I. (2004). *Instructor competencies. Standards, for face-t-face, online, and blended settings*. Information Age Publishing.

North Atlantic Treaty Organization (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007*.

Rankin, K. J., Rounding, K., & Ford, C. (2019). *Military instructors. Understanding motivation and job satisfactions across two nations*. Defence Research and Development Canada.

Schatz, S. Bartlett, K., Burley, N., Dixon, D. & Knarr, K. (2012, December 3-6). *Making good instructors great: USMC cognitive readiness and instructor professionalization initiatives* [Conference presentation]. Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL, United States.

الوحدة 2-3-1 اختيار المعلمين

الوصف

تهدف هذه الوحدة إلى توفير المشورة بشأن عملية اختيار العاملين لكي يعملوا كمعلمين. وسيتعرف المشاركون على العوامل الحاسمة التي يجب مراعاتها عند تحديد المعلمين المحتملين وتقييمهم، ومنها مؤهلاتهم وكفاءاتهم ومهاراتهم التعليمية. وستتناول هذه الوحدة أساليب تحديد المرشحين وإجراء المقابلات معهم واتخاذ القرارات لتحديد الأنسب من بينهم للعمل كمعلمين. وفي نهاية هذه الوحدة، سيزوَّد المشاركون بالمعارف والأدوات اللازمة لاختيار العاملين بفعالية لأداء أدوار المعلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحليل العلاقة بين جودة المعلمين وفعالية التدريب.

2- تحديد المؤهلات والكفاءات الأساسية اللازمة للمعلمين الفعالين.

3- وصف كيفية إجراء الفحص المسبق للمعلمين المرشحين.

4- إعداد مقابلة منظمة مع المعلمين.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما هي آليات الاختيار الممكنة داخل نظام الأفراد العسكريين؟

ب) ما هو الدور الذي ينبغي أن يؤديَه المعلمون الرئيسيون في اختيار المعلمين؟

ج) ما هي فوائد ومخاطر مطالبة المرشحين بإظهار مهاراتهم في مجال التدريس؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Barron, L., Young, J., Rose, M. & Johnson, J. (2018). U.S. Air Force Military Training Instructor and Instructor Trainer Competencies: Training the Instructors of the Next Generation of Airmen. *Journal of Military Learning, October-2018*, 58-79.

Department of the Army (2016). *TRADOC Regulation 600-21, Noncommissioned Officer Education System Instructor Development And Recognition Program*.

Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 met-analyses relating to achievement.* Routledge.

Keller-Glaze, H., Bryson, J., Riley, R., Horey, J. & Bickley, W. R. (2016). *Research Report 1987 Identifying, preparing and evaluating army instructors.* Army Research Institute.

Klassen, R. M. & Kim, L. E. (2021). *Teacher selection: Evidence-based practices*. Springer.

Klein, J. D., Spector, J. M., Grabowski, B. & de la Teja, I. (2004). *Instructor competencies. Standards, for face-t-face, online, and blended settings*. Information Age Publishing.

Stronge, J. H. & Hindeman, J. L. (2006). *The teacher quality index: A protocol for teacher selection*. Association for Supervision and Curriculum Development.

الوحدة 2-3-2 تطوير مهارات المعلمين

الوصف

يساعد اختيار المعلمين على تحديد العاملين الذين يرجَّح أن يكونوا معلمين ناجحين. ولكن يحتاج جميع المعلمين إلى فرص لمواصلة التعلم في مجال التعليم والتدريب. ويوفر البرنامج المثاليُّ لتطوير مهارات المعلمين فرصًا للتعليم والتدريب الرسميين، والمراقبة والتعقيب، والتدريب غير الرسمي للأقران، ويدعم نمو المعلم من المستوى الأساسي إلى المستوى الرئيسي. ويمكن استخدام هذه الوحدة لإنشاء برنامج التطوير.

أهداف/نتائج التعلم

1- تحديد الكفاءات والمهارات والمعارف لكل مستوى من مستويات المعلمين.

2- تحديد فرص التعلم التي توافق مستويات المعلمين.

3- تصميم برنامج التطوير.

4- تطوير دورات المعلمين وخبرات التعلم (حسب الحاجة).

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يدعم برنامج تطوير مهارات المعلمين التعلم المستمر؟

ب) ما العلاقة بين مستويات تطوير مهارات المعلمين ونظام التعليم العسكري المهني؟

ج) كيف ينبغي قياس فعالية برنامج التطوير؟

د) كيف يمكنك الشراكة مع الجامعات والمؤسسات العامة لتطوير مهارات المعلمين؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Air Force Learning Professionals (2023, June 1). *Instructor development*. https://www.learningprofessionals.af.mil/Resources/Instructor-Development/

Department of the Army (2018). *TRADOC Regulation 600-21, Faculty Development and Recognition Program.*

Klein, J. D., Spector, J. M., Grabowski, B. & de la Teja, I. (2004). *Instructor competencies. Standards, for face-t-face, online, and blended settings*. Information Age Publishing.

Patrick, J., Scrase, G., Ahmed, A. & Tombs, M. (2009). Effectiveness of instructor behaviours and their relationship to leadership. *Journal of Occupational and Organisational Psychology, 82*(3), 491-509. https://doi.org/10.1348/096317908X360693

Schatz, S. Bartlett, K., Burley, N., Dixon, D. & Knarr, K. (2012, December 3-6). *Making good instructors great: USMC cognitive readiness and instructor professionalization initiatives* [Conference presentation]. Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL, United States.

Van Der Werff, J. & Bogdan, E. (2018). Fostering instructor competencies through Army University's faculty development program. *Journal of Military Learning, April-2018*, 44-52.

الوحدة 2-3-3 اعتماد المعلمين

الوصف

كبيرةٌ هي المخاطر التي تنجم عن التعليم غير الفعال في الجيش. ويمكن أن يتسبب الأفراد العسكريون ذوو التعليم والتدريب الضعيفين في خسائر لا داعي لها في الأرواح وقد يؤثرون سلبًا في الأمن القومي. لذلك، لا بدّ أن يعتمد الجيش المعلمين قبل السماح لهم بالتدريس على نحو مستقل. وفي الحد الأدنى، ينبغي تقييم معارف المعلمين ومهاراتهم الفنية والتعليمية والأخلاقية والقيادية قبل السماح لهم بالتدريس.

وتستخدم العديد من برامج اعتماد المعلمين نهجًا من ثلاث خطوات. فأما الخطوة الأولى فتستلزم أن يتخرج المعلمون من الدورة التي سيقومون بتدريسها. وأما الخطوة التالية فهي أن يشاركوا في تدريس الدورة مع معلم معتمد. وسيتثبت المعلم المعتمد من قدرة المعلم الجديد على إلقاء دروس الدورة أو تيسيرها على نحو صحيح. وأما الخطوة الأخيرة فهي أن يتولى تقييمَ المعلم معلمٌ رئيسيٌّ أثناء التدريس. وحالما يُعتمد المعلم، تجرى ملاحظات دورية للتحقق من مدى جودة أداء المعلم.

ويمكن أيضًا أن توافق برامج الاعتماد مستويات أداءَ المعلمين. فعلى سبيل المثال، ستختلف متطلبات اعتماد المعلم الرئيسي عن متطلبات اعتماد المعلم الأساسي. وفي هذه الوحدة، سيتعلم المعلمون كيفية تصميم برنامج لاعتماد المعلمين وتنفيذه.

أهداف/نتائج التعلم

1- وصف الغرض من برنامج اعتماد المعلمين.

2- التعرف على مستويات برنامج الاعتماد ومتطلبات الأداء.

3- تصميم نموذج تقييم ملاحظة المعلمين.

4- تصميم إجراءات تقييم المعلمين.

5- وضع متطلبات وسياسات الاعتماد لكل مستوى من مستويات برنامج الاعتماد.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) ما الوتيرة التي ينبغي أن يجرى بها تقييم المعلمين؟

ب) ما هو الدور الذي يجب أن تؤديه ملاحظات المتعلمين في تقييم أداء المعلمين؟

ج) ما هي البيانات، عدا الملاحظات، التي يمكن استخدامها لتقييم المعلمين؟

د) كيف يمكنك تحديد ما إذا كان المعلم قد أتمّ إعداد الدرس على النحو السليم؟

هـ) ما هي الخطوات التي ينبغي اتخاذها إذا كان أداء المعلم غير جيد؟

و) هل يكفل برنامج اعتماد المعلمين تعلّم المتعلمين؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

Department of the Army (2018). *TRADOC Regulation 600-21, Faculty Development and Recognition Program*.

Klein, J. D., Spector, J. M., Grabowski, B. & de la Teja, I. (2004). *Instructor competencies. Standards, for face-t-face, online, and blended settings*. Information Age Publishing.

Little, O., Goe, L. & Bell, C. (2009). *A practical guide to evaluating teacher effectiveness*. National Comprehensive Center for Teacher Quality. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED543776.pdf

Schatz, S. Bartlett, K., Burley, N., Dixon, D. & Knarr, K. (2012, December 3-6). *Making good instructors great: USMC cognitive readiness and instructor professionalization initiatives* [Conference presentation]. Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL, United States.

Van Der Werff, J. & Bogdan, E. (2018). Fostering instructor competencies through Army University's faculty development program. *Journal of Military Learning, April-2018*, 44-52.

University of Michigan Center for Research on Learning & Teaching (2023, June 10). *Methods of evaluating teaching*. https://crlt.umich.edu/resources/evaluation-teaching/methods

الوحدة 2-3-4 تدبير مواهب المعلمين

الوصف

يعدّ تدبير مواهب المعلمين من أكبر التحديات في الجيش. وهناك عدة عوامل متضاربة تجعل من الصعب ضمان اختيار العاملين من ذوي المهارات العالية للعمل كمعلمين. أما التحدي الأول فهو أن القادة في الوحدات التشغيلية نادراً ما يرغبون في إعادة تعيين الأفراد العسكريين ذوي الأداء العالي. لذلك، تتنافس مؤسسات التعليم والتدريب العسكري مع وحدات العمليات على الأعضاء الأكثر مهارة. وهؤلاء الأفراد الذين هم المعلمون الأكثر فعالية غالبًا ما يخدمون مهمة واحدة فقط في مؤسسة التعليم والتدريب العسكري، ذلك أنه يجب عليهم العودة إلى وحدةِ عمليات لمواصلة التقدم في مسيرتهم المهنية العسكرية. وفي بعض الحالات، قد يُنظر إلى عمل المعلم العسكري بأنه يُضر بالتقدم الوظيفي.

ولما كان تطوير خبرات المعلم يستغرق سنوات عديدة، فقد صُممت هذه الوحدة لمساعدة المعلمين على تحديد التدابير التي يمكن تنفيذها لضمان مكافأة المعلمين مقابل الخدمة في هذا الدور، واختيار أفضل المعلمين لأداء مهام إضافية في مؤسسة التعليم والتدريب العسكري. وسيتعرف المعلمون على الاستراتيجيات التي يمكنهم تنفيذها لجذب المعلمين والاحتفاظ بهم، مع مراعاة كيفية إنشاء خطط التعاقب لأهمّ مناصب المعلمين.

أهداف/نتائج التعلم

1- التعرف على كيفية تأثير سياسات الموارد البشرية في تعيين المعلمين وإعدادهم.

2- تحليل الحوافز والمثبطات لعمل المعلم.

3- تقييم كيفية مواءمة سياسات اختيار المعلمين وإعدادهم وتدبير شؤونهم ضمن سياسات الموارد البشرية.

4- تحديد الحوافز التي يمكنك تنفيذها في برنامج تدبير شؤون المعلمين.

5- وضع خطط الاستخلاف لضمان وجود مجموعة من المعلمين من ذوي المهارات.

6- شرح كيفية الدعوة إلى إجراء تغييرات في السياسات التي من شأنها تحسين تطوير المعلمين وتقديرهم.

مسائل يمكن النظر فيها

أ) كيف يمكن أن يكون الإعداد الفعال للمعلم مفيدًا للقادة في وحدات العمليات؟

ب) ما هي عوامل الثقافة العسكرية التي تؤثر في تصور عمل المعلم؟

ج) لماذا تعد فعالية المعلمين مهمة بقدر أهمية أيّ مجال وظيفي عسكري آخر؟

د) ما هي الأدوار التي يؤديها التدريب والتوجيه في إدارة مواهب المعلمين؟

منهجية التعلم/التقويم

يمكن أن تشمل طرق التدريس الدراسة الذاتية، والمحاضرات، والمناقشات ضمن مجموعات صغيرة، ودراسات الحالات، والتمارين داخل الفصل، والدورات الرسمية، والدراسات الفردية.

مراجع/مواد للقراءة

Bickham. T. (Ed.) (2021). *ATD talent management handbook*. Association for Talent Development

Department of the Army (2018). *TRADOC Regulation 600-21, Faculty Development and Recognition Program*.

Keller-Glaze, H., Bryson, J., Riley, R., Horey, J. & Bickley, W. R. (2016*). Research Report 1987 Identifying, preparing and evaluating army instructors*. Army Research Institute.

Rankin, K. J., Rounding, K., & Ford, C. (2019). *Military instructors. Understanding motivation and job satisfactions across two nations*. Defence Research and Development Canada.

Shula, D., & Blanchard, K. (1995). *Everyone's a coach*. Zondervan Publishing House.

فريق مشروع المنهاج المرجعي لإعداد معلمي مدارس ضباط الصف

الاسم	الجنسية	الانتماء المؤسسي		
د. روبرت أنتيس	الولايات المتحدة الأمريكية	كلية أركان القوات المشتركة، جامعة الدفاع الوطني		
رقيب أول جوزيف أنتوليك (ضابط صف (OR 9))	سلوفاكيا	مدرسة الناتو أوبرامرغاو/قاعدة مارتن للتدريب والتعبئة		
رقيب أول ماريوس بالاسوي (ضابط صف (OR 9))	رومانيا	المدرسة العسكرية للقوات البرية لوكلاء الضباط وضباط الصف "باسراب 1"		
مساعد أول هنري بيتليهيم (ضابط صف (OR 9)-متقاعد)	هولندا	المدرسة العسكرية الملكية لضباط الصف		
رقيب أول بافيل بودروجي (ضابط صف (OR 9))	الجمهورية التشيكية	مدرسة الناتو أوبرامرغاو		
رقيب أول لوران بروك (ضابط صف (OR 9))	الولايات المتحدة الأمريكية	مركز بارنز للقوات الجوية للولايات المتحدة لتعليم المجندين/جناح التدريب رقم 17		
د. كلوديا هـ. كلارك	الولايات المتحدة الأمريكية	قيادة مدرسة ضباط الحرب البرية التابعة للبحرية الأمريكية		
رقيب أول يانيس دامبرغز (ضابط صف (OR-7))	لاتفيا	مدرسة ضباط الصف		
د. ديفيد س. إيميليفونو	كندا	أكاديمية الدفاع الكندية التابعة للكلية العسكرية الملكية		

الاسم	الجنسية	الانتماء المؤسسي		
رقيب أول بيتر آينبوم (ضابط صف (OR 9))	إستونيا	كلية دفاع البلطيق		
مساعد أول رودني غالانت (ضابط صف (OR 9))	كندا	فرقة عمل لاتفيا		
د. سفين غاريس	ألمانيا	هيئة الأركان الدولية للناتو		
رقيب أول آرون هايغود (ضابط صف (OR-7))	الولايات المتحدة الأمريكية	مركز بارنز للقوات الجوية للولايات المتحدة لتعليم المجندين		
د. كينيث ر. إسريل	الولايات المتحدة الأمريكية	مركز بارنز للقوات الجوية للولايات المتحدة لتعليم المجندين		
رقيب أول ليفان يافاخيشفيلي (ضابط صف (OR 9))	جورجيا	أكاديمية ضباط الصف جيورجي آنتسوخليدزا		
رقيب أول ديسو كالامار (ضابط صف (OR 9))	المجر	القيادة العسكرية للتعزيز والتجنيد/قوة كوسوفو		
ضابط الصف ستيفان كوبل (OR 9)	سويسرا	مدرسة القوات المسلحة لضباط الصف المهنيين		
رقيب أول لوديك كوليسا (ضابط صف (OR 9))	الجمهورية التشيكية	وزارة الدفاع/الأركان الدولية للناتو		
رقيب أول لازلو كولار (ضابط صف (OR 9))	المجر	أكاديمية ضباط الصف		
رقيب أول أيغارز كومس (ضابط صف (OR 9))	لاتفيا	مدرسة ضباط الصف		

الاسم	الجنسية	الانتماء المؤسسي		
رقيب أول رومان كوزمينكو (ضابط صف (OR 9))	أوكرانيا	جامعة الدفاع الوطني		
رقيب أول ألفريد فان دير لو (ضابط صف (OR 9))	هولندا	قيادة دفاع الجو الأرضي		
رقيب أول سامو ماروه (ضابط صف (OR 8))	سلوفينيا	كلية ضباط الصف		
رقيب مارتيناس ميكيليونيس (ضابط صف (OR 8))	ليتوانيا	مدرسة ضباط الصف		
رقيب أول دافور بيتيك (ضابط صف (OR 9)، متقاعد)	كرواتيا	بعثة الناتو في العراق		
رقيب أول جان-لويس بروتو (ضابط صف (OR 8))	كندا	معهد روبرت أوسيد العسكري لرؤساء ضباط الصف		
د. غاري راوشفوس	الولايات المتحدة الأمريكية	متطوع		
رقيب أول روجر شتاينر (ضابط صف (OR 9))	سويسرا	مدرسة الناتو أوبرامرغاو		
رقيب أول أليكسندر فارغا (ضابط صف (OR 9))	سلوفينيا	مدرسة ضباط الصف		
رقيب أول جينتس فيلومز (ضابط صف (OR7))	لاتفيا	مدرسة ضباط الصف		
رقيب أول ديميان فونزالوسكوفسكي (ضابط صف (OR 9))	الولايات المتحدة الأمريكية	مركز تميز الجيش الأمريكي لقيادة ضباط الصف		

0386-22 NATO Graphics & Printing – ISBN 978-92-845-0220-2

المحررون الرئيسيون للمنهاج المرجعي لاتحاد الشراكة من أجل السلام

الدكتور ديفيد سي. إميليفونوو
كبير ضباط الأركان،
علاقات التعليم
أكاديمية الدفاع الكندية/
استاذ مشارك
الكلية العسكرية الملكية الكندية
وزارة الدفاع الوطني
david.emelifeonwu@rmc.ca

الدكتور غاري راكفوس
استشاري تصميم التعلم
grauchfuss@gmail.com

قائد المشروع
رقيب أول لوديك كوليسا
موظفو الناتو الدوليون
برنامج تعزيز التعليم الدفاعي

منسق التخطيط/التوزيع
غابرييلا لورفيج-جنادرم
موظفو الناتو الدوليون
برنامج تعزيز التعليم الدفاعي
lurwig.gabriella@hq.nato.int