

**الدليل التدريبي
المساند للمرشد التربوي
في تطبيق منهاج التربية والارشاد المهني**

الإدارة العامة للارشاد والتربية الخاصة

إعداد

سليمان نمر فرج شادي إبراهيم عمرو

الإشراف

السيدة الهام غنيم

الطبعة الأولى

2012

شارك في اعداد هذا الدليل:

المرشدون التربويون :

شادي أبوسمعة - طولكرم

أية المحتسب- الخليل

منى عرعر- شمال الخليل

شادي عمرو - جنوب الخليل

رنا حميدان - بيت لحم

سليمان فرج - رام الله

ميساء نجادي - أريحا

امينة الخطيب - ضواحي القدس

عز الدين دوابشة - جنوب نابلس

نجاح ناصيف - سلفيت

فؤاد صالح - طوباس

سرين جرادات - جنين

معاذ العارضة - قباطية

بسمة شريعة - بيت لحم

كامل سليمان - بيت لحم

رزان صباح - جنوب نابلس

إشراف : الهام غنيم - رئيسة قسم الإرشاد التربوي في الوزارة

تنسيق : محمد نزيه صلاح الدين - مرشد تربوي في مديرية ضواحي القدس

المقدمة:

تبرز أهمية التوجيه والإرشاد المهني في والتصدي للمشكلات التي قد يواجهها الأفراد، نتيجة اختيار الأعمال عن طريق الصدفة، أو عن جهل الفرد بإمكاناته ومتطلبات العمل، أو الاختيار في ضوء بريق ومغريات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية، بصرف النظر عن استعداده لها أو الإيجار الذي تمارسه الأسرة على الأبناء في تحديد مهنتهم وأعمالهم ، والعمل على الحد من هذه المشكلات

ومن الضروري أن يكتشف الفرد ذاته، من حيث قدراته واهتماماته وقيمه ومزجها معاً لتشكل إطاراً عاماً لمساعدته في اكتشاف التخصصات الدراسية أو الإعمال والمهن التي تنسجم وتتطابق مع هذه الاهتمامات والقيم والقدرات.

أخذت الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم هذا الدور، حيث أصبح هدفاً أساسياً في خططها التنموية الهادفة إلى خلق جيل ونشء قادر على اختيار التخصص الدراسي والمهني المناسب الذي يتلاءم مع قدراته واهتماماته، فعملت وبالتنسيق مع المؤسسات الخاصة (مؤسسة إنقاذ الطفل) والجامعات المحلية (جامعة بيرزيت) والطواقم الإرشادية العاملة في المدارس الحكومية على بناء منهاج التوجيه والإرشاد المهني وبهذا يكون لها السبق في هذا العمل إقليمياً .

كما قامت ببناء هذا الدليل التدريبي المساند المبني على منهاج التوجيه والإرشاد المهني الفلسطيني والذي سيعمل على مساعدة المرشدين /أت في تقديمه لطلبة الصفوف الثامن والتاسع والعاشر .

بني هذا الدليل بطريقة سلسلة ليشكل القاعدة الأساسية للمنهاج من خلال طرحه للقضايا الآتية:

1. المفاهيم الأساسية للمنهاج : (مفهوم الذات , صورة الذات , السمات الشخصية , الهوية الذاتية, الضغط النفسي , التفاعل مع الآخر , الاستعداد للعمل , المهنة والوظيفة والعمل , مصادر جمع المعلومات, المهارات التطبيقية والأكاديمية, إستراتيجية التعلم مدى الحياة ,مؤثرات اتخاذ القرار).
2. المهارات الأساسية للمنهاج.
3. مهارات التيسير.
4. الأساليب التدريبيّة المتنوعة.

تمهيد:

روى أحد الأشخاص لصديقه وهو على أبواب الستين من عمره حكاية مساره المهني، فقال له : حصلت على درجة الماجستير في الاقتصاد من جامعة أمريكية في باكورة شبابي وعدت للعمل في بلدي فوجدت نفسي أمام خيارين للعمل، أولهما : مركز مرموق في مؤسسة حكومية رائدة وثانيهما وظيفة جيدة في أحد البنوك المعروفة والمشهورة، اخترت البديل الأول وهو العمل في مؤسسة حكومية، كنت دائم المقارنة بين الخيارين رغم مضي السنين ، وكنت أربط سعادتي في الحياة باختياري لمساري المهني، لان انجازي ونجاحي في الحياة يقيمان بانجازي ونجاحي في عملي.

لخص هذا الشخص تجربته العملية في الحياة بنصيحة لمجموعة من الشباب كانت تعمل معه قائلا " لا تترك تحديد مستقبلك المهني للظروف و تغفل الأثر الذي سيتركه اختيارك لمهنة معينة، ولمكان عمل محدد، ولنشاط اقتصادي بعينه دون سواه على انجازك وصحتك وسعادتك وسعادة المحيطين حيث إن اختيارك لتخصص علمي أمر مهم لمستقبلك وحياتك، ولكن الأهم ماذا ستعمل في هذا التخصص مستقبلا ؟ وأين...؟ وكيف...؟" والسؤال المهم الذي يطرح نفسه على كل واحد منا - لو استقبلنا من امرنا ما أدبرنا - هل سنختار المسار المهني نفسه أم لا ؟ ولماذا ؟

الإخوة المرشدون التربويون:

يواجه الجيل الجديد فرصا في اختيار مهنته وعمله، وذلك في ضوء الانفتاح الكبير بين الدول في عالم العمل وتقدم وسائل الاتصال والتكنولوجيا وانتشار أساليب وممارسات جديدة للأعمال ، كالعامل عن بعد، أو من المنازل وعبر الحدود، بالإضافة إلى مواجهته تحديات كبيرة أيضا في تنمية معارفه وتطوير مهاراته وتوسيعها وتحديثها باستمرار، وتوسيع شبكات معارفه واتصالاته. وقبل هذا كله معرفة ذاته وقيمه واهتماماته، ومن ثم معرفة آلية البحث عن الفرص المهنية المناسبة له، وتطوير خبراته العلمية والعملية وتوظيفها لبناء مستقبل مهني ناجح وواعد وحياة معطاءة وسعيدة. لهذا وضع هذا الدليل التدريبي المبني على منهاج التوجيه والإرشاد المهني لمساعدة الطلبة وإفادتهم بما يساعدهم في اختيار مهنة المستقبل والتي تتوافق مع قدراتهم ورغباتهم وميولهم .

والله ولي التوفيق

الفعالية (1) التعارف (أن أتعرف على أفراد المجموعة):

نشاط / الهدف: أن يتعارف المشاركون، ويعرفوا بأنفسهم .

الاجراءات:

1. تقسيم المشاركين إلى مجموعتين.
2. المجموعة الأولى : تقف على شكل دائرة ووجهها نحو الخارج .
3. المجموعة الثانية : تقف على شكل دائرة حول المجموعة الأولى ووجهها متقابلة .
4. الشخص الذي يقف في الحلقة الخارجية يسأل المقابل له في الحلقة الداخلية عن اسمه، ومكان سكنه وعمله، وسؤال آخر يختاره، وهكذا يفعل الجميع .
5. يتم تبادل الأدوار، بحيث يقوم الشخص في الحلقة الداخلية بتعريف نفسه للمقابل له .
6. بعد الانتهاء يتم العودة للمقاعد وكل شخص يغرف بالآخر، ذاكر الأشياء المشتركة بينهما إن وجدت.

الفعالية (2) قواعد العمل:

الهدف: تنظيم اللقاءات التدريبية.

الإجراءات

1. عرض صورة على (Icd) تعبر عن حالة من الفوضى والصراع .
2. بعد العرض يسأل الميسر: ماذا تشاهدون في الصورة ؟
3. يستمع إلى إجاباتهم : فوضى , صراع , قتال ,
4. ما الذي جعل الوضع فوضى وصراعا ؟
5. يستمع إلى إجاباتهم، البعض عدم وجود إدارة جيدة للقاء، عدم وجود قواعد تنظم اللقاء
6. إذن هيا نضع قواعد الجلسة .
7. يتم وضع أوراق من الحجم الكبير على الأرض (1*1 m) عدد 4 قطع .
8. يقف المشاركون على شكل حلقة حول الأوراق .
9. يطلب الميسر من المشاركين رسم كف اليد على الورقة ويكتب في داخلها عبارة تساعد على تنظيم اللقاء.

الفعالية (3) شجرة التوقعات:

الهدف: أن يذكر المشاركون توقعاتهم من الدورة التدريبية .

الاجراء :

1. توزع ثلاث بطاقات (10*30 سم) على كل مشارك .
2. يطلب الميسر من كل مشارك أن يكتب توقعا واحدا على كل بطاقة .
3. يطلب الميسر من المشاركين بعد الانتهاء من كتابة توقعاتهم إصاقها على شجرة التوقعات المعدة مسبقا والمعلقة على جدار الغرفة .
4. بعد الانتهاء من لصق توقعاتهم على الشجرة يطلب الميسر من أحد المتطوعين أن يقوم بترتيب التوقعات المتشابهة تحت بعضها البعض على الشجرة .
5. يتم قراءة التوقعات جميعها أمام المشاركين من قبل متطوع آخر .

أهداف التدريب:

يهدف البرنامج التدريبي إلى بناء قدرات المرشدين التربويين وتطويرها، بما يمكنهم من تطبيق المنهجية العلمية في التوجيه والإرشاد المهني لطلبة الصفوف (8،9،10) ، وذلك من خلال :

1. تمكين المتدربين من المضامين المعرفية في المنهاج (مفهوم الذات - وعي الذات - السمات الشخصية - صورة الذات - الهوية الذاتية - الضغط النفسي - مصادر المعلومات - استراتيجيات التعلم العمل - المهنة - الوظيفة - نمط الحياة).
2. تمكين المتدربين من المهارات الأساسية المتعلقة بالوعي المهني في المنهاج .
3. تمكين المتدربين من أساليب تنفيذ الأنشطة والفعاليات لتنفيذ جلسات الإرشاد المهني بأسلوب تفاعلي.
4. إكساب المتدربين المهارات الأساسية في التدريب (العرض والتقديم , الحوار , توزيع الأدوار, التعزيز...).
5. إكساب المتدربين أساليب التدريب الفعال .

الإطار العام لمنهاج التربية والإرشاد المهني الفلسطيني:

(الصف الثامن الأساسي)

المكون الأول

الإدارة الشخصية

- ح (3) المجال الأول : صورة الذات
- ح (3) المجال الثاني : التفاعل مع الأخر
- ح (3) المجال الثالث :التغيير والنمو

المكون الثاني :

استكشاف التعلم والعمل

- ح (3) المجال الأول : التعلم مدى الحياة
- ح (2) المجال الثاني : توظيف المعلومات
- ح (2) المجال الثالث : العمل والمجتمع

المكون الثالث :

الإدارة الشخصية

- ح (2) المجال الأول : فرص العمل
- ح (2) المجال الثاني : اتخاذ القرار

أولا : الإدارة الشخصية

الأهداف العامة:

1. أن يبني المشارك صورة ايجابية عن الذات ويحافظ عليها .
2. أن يتعرف على العوامل التي تساعد في بناء علاقات ايجابية في حياته وعمله في المستقبل .
3. أن يتعرف على المفاهيم المتعلقة بالنمو والتغيرات الفسيولوجية والانفعالية والاجتماعية .
4. أن يعي التأثيرات الصحية والنفسية والجسدية للتغيرات التي تحدث في سنوات المراهقة.
5. أن يستجيب بصورة صحية وسليمة للتغيرات التي تحدث أثناء النمو .

صورة الذات

اللقاء الأول: استكشاف الذات.

اللقاء الثاني: صورة الذات.

اللقاء الثالث : صورة الذات والسلوك والمشاعر.

اللقاء الرابع : مبدأ التنوع والاختلاف .

اللقاء الخامس : مظاهر التنوع وأهميته .

اللقاء السادس : العلاقة مع الآخر.

اللقاء السابع : الضغط والصحة النفسية والجسدية .

اللقاء الثامن : التطور الجسدي والاجتماعي الانفعالي أثناء النمو .

اللقاء التاسع : أهمية العمل والأسرة والأنشطة الترفيهية لصحتنا النفسية .

ثانيا : استكشاف التعلم والعمل

الأهداف العامة :

1. أن يدرك المشارك أهمية التعلم مدى الحياة.
2. أن يتعرف على استراتيجيات التعلم مدى الحياة .
3. أن يعي الصلة بين التعلم مدى الحياة والنمو المهني.
4. أن يدرك ماهية العمل وكيفية ارتباط المهارات الشخصية بالمهنة.
5. أن يستوعب العلاقة التبادلية بين العمل والمجتمع.

التعلم مدى الحياة:

اللقاء الأول : استراتيجيات التعلم مدى الحياة.
اللقاء الثاني : المهارات التطبيقية والأكاديمية.
اللقاء الثالث: قطاعات العمل.
اللقاء الرابع: المعارف والمهارات في مواقع العمل

البحث عن المعلومات واستخدامها بفعالية:

اللقاء الخامس : العمل , المهنة والوظيفة .
اللقاء السادس: المهارات الشخصية المرتبطة بالعمل .
اللقاء السابع : المهارات المطلوبة لمهنتي المستقبلية .

العمل والمجتمع والاقتصاد:

اللقاء الثامن : مفهوم نمط الحياة .
اللقاء التاسع : تأثير نمط الحياة بطبيعة المهنة 1.
اللقاء العاشر : تأثير نمط الحياة بطبيعة المهنة 2.

ثالثا الاستعداد للعمل:

الأهداف العامة :

- 1) أن يطور المشارك معارف في أدوات البحث عن عمل.
- 2) أن يطور معارف في كيفية التقدم إلى العمل.
- 3) أن يستوعب تأثير المهارات العملية والعلمية في اختيار المهنة المناسبة.
- 4) أن يتعرف على تأثير القيم والمعتقدات والاتجاهات على عملية اتخاذ القرار المهني.
- 5) أن يحدد الايجابيات والسلبيات لبرامج ما بعد المدرسة .

فرص العمل:

اللقاء الأول : مصادر البحث عن العمل
اللقاء الثاني : إكمال طلبات التوظيف

اتخاذ القرار :

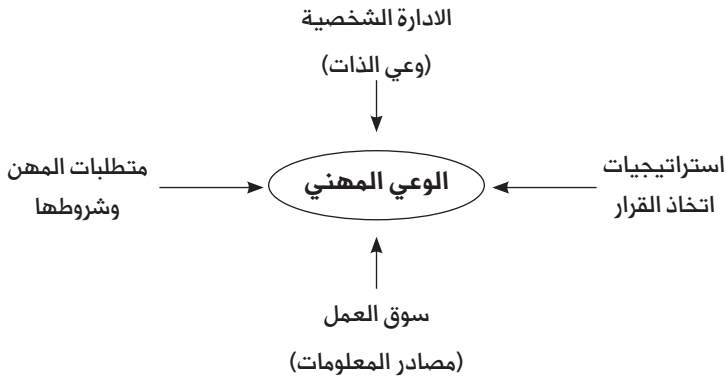
اللقاء الثالث : مؤثرات اتخاذ القرار
اللقاء الرابع : السلبيات والايجابيات لبرامج ما بعد المدرسة

الهدف العام من المنهاج / (الوعي المهني):

تشكيل حالة من الوعي المهني لطلبة الصفوف (8 , 9 , 10) في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم.

المبررات

هذا المنهاج يساعد الطلبة على فهم ذواتهم , وعالم المهن ومتطلباتها , واحتياجات السوق , وأسس جمع المعلومات من مصادرها المختلفة, وذلك بهدف اختيار التخصص الدراسي والمهني المناسب والذي يتوافق مع قدرات الطالب ورغباته , وبالتالي اتخاذ القرار المناسب.



إيكم المعادلة التالية :

وعي الذات + معرفة سوق العمل + مهارة اتخاذ القرار ← وعي (اختيار دراسي، مهني مناسب)

مفهوم الإرشاد المهني :

عملية مشتركة , مستمرة , بناءة ومخطط لها بين طرفين تهدف إلى مساعدة الطالب لكي يفهم ذاته ويكتشف استعداداته وقدراته ومهاراته ويحدد حاجاته ويعرف الفرص والموارد المتاحة ويحدد اختياراته ويتخذ قراره في ضوء المعطيات السابقة .

فعالية (4) : مفهوم الإرشاد المهني :

الهدف : أن يستنتج المشاركون مفهوم الإرشاد المهني .

الإجراءات :

1. يقف المشاركون على شكل حلقة .

2. يذكر كل مشارك تعريف الإرشاد المهني بكلمة واحدة فقط .
3. يتم تثبيت الكلمات على اللوح القلاب .
4. بعد الانتهاء يتم توزيع المشاركين إلى (3-4) مجموعات بحيث تحاول كل مجموعة بناء تعريف للإرشاد المهني من خلال الكلمات المدونة أمامهم على اللوح القلاب .
5. تنتدب المجموعة شخصا منها لعرض التعريف التي توصلت إليه، وهكذا بقية المجموعات.
6. مناقشة مدة (3) دقائق لكل مجموعة في التعريف الذي توصلت إليه.
7. عرض لمفهوم الإرشاد المهني على البوربوينت.

أهداف الإرشاد المهني :

أولاً: تحقيق الذات .

ثانياً: تحقيق التوافق:

1. الشخصي.
2. المهني.
3. التربوي.
4. الاجتماعي.

أولاً: تحقيق الذات (استكشاف الذات) :

الهدف الرئيسي هو مساعدة الطالب في معرفة واستكشاف ذاته .

يقول روجر: إن الفرد لديه دافع أساسي يوجه سلوكه وهو ما يسمى دافع تحقيق الذات ونتيجة لوجود هذا الدافع فإن الفرد لديه استعداد دائم لفهم ذاته وإمكاناته واستعداداته ويتضمن ذلك تنمية بصيرة الطالب " بما يساعده في التعرف على قدراته.

ثانياً : تحقيق التوافق :

يهدف إلى تناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل الذي يحدث توازناً بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة .

1. التوافق الشخصي :

أي تحقيق السعادة مع النفس، وإشباع الدوافع والحاجات الأولية والعضوية والفسولوجية والثانوية المكتسبة فيقل الصراع الداخلي ويتضمن ذلك التوافق مع مطالب النمو في مراحل المتابعة .

2. التوافق المهني :

يكون دوره في مساعدة الطالب بتزويده بالمعرفة الضرورية، وإكسابه المهارات اللازمة التي تؤهله لاتخاذ القرار المناسب لمساره المهني .

3. التوافق التربوي :

1. إكساب الطلبة المهارات الضرورية التي تساعدهم على التعرف على الموارد المتاحة في مجتمعهم .
2. مساعدة الطلبة على الاختيار الأنسب للمهنة بما يتوافق وإمكانياتهم وميولهم ورغباتهم واهتماماتهم .
3. استثارة التفكير لدى الطلبة في مستقبلهم المهني .

4. التوافق الاجتماعي :

مساعدة الطلبة على الالتزام بأخلاقيات المجتمع الذي يعيشون فيه باحترام القيم الاجتماعية السائدة فيه.

الإدارة الشخصية

يندرج تحت هذا المكون المجالات التالية:

المجال الأول : صورة الذات .

المجال الثاني : التفاعل مع الآخر .

المجال الثالث : التغيير والنمو .

الهدف العام

تمكين المشاركين من معارف المنهاج لإدارة الشخصية للصفوف الثامن / التاسع / العاشر .

المفاهيم الأساسية في الإدارة الشخصية:

- مفهوم الذات .
- صورة الذات .
- وعي الذات (السمات الشخصية) .
- الهوية الذاتية .
- الضغط النفسي .
- العلاقة مع الآخرين .

مفهوم الذات

هناك الكثير من التعريفات لمفهوم الذات (أجنبية وعربية)، منها تعريف :

سوليفان : بأنه ينبثق من التفاعل الاجتماعي مع الآخرين ذوي الدلالة، خاصة الأم بدلا من المجتمع الأكبر، وبهذا فإن نسق الذات يمثل تنظيم الخبرة التربوية التي يتم استحضارها للحاجة، لتجنب القلق أو التقليل منه .

جورج ميد : بأنه النظام الديناميكي للمفاهيم والقيم والأهداف والمثل التي تقرر الطريقة التي يسلك الفرد بمعنى ان الذات لا تقتصر على الجسم وإنما كل ما يدخله في مجال حياة الإنسان من الماديات، والمعنويات، والأفراد، والآراء، والمعتقدات .

حامد زهران : هو تكوين معرفي منظم وموحد ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات . وفي رأيه يتكون أن مفهوم الذات من ثلاثة عناصر هي : الذات المدركة (كما أرى نفسي) والذات الاجتماعية (كما يراني الآخرون) والذات المثالية (كما أريد أن أكون).

والبعض الآخر يعرف الذات بأنها الإجابة عن سؤال: من أنا ؟

من خلال التعريفات السابقة نلاحظ أن :

الذات : أنا الإنسان بهيئتي الخارجية (الجسد) ومكوناته الداخلية (أفكاره ومعتقداته وآرائه وتوجهاته وقيمه) .

فعالية (5) مفهوم الذات:

نشاط/ الهدف : أن يتعرف المشاركون على مفهوم الذات .

وصف النشاط :

يصطف المشاركون بشكل دائري ثم يطلب منهم تقديم تعريف للذات بكلمة واحدة فقط بحيث يتم تثبيت مشاركاتهم على السبورة .

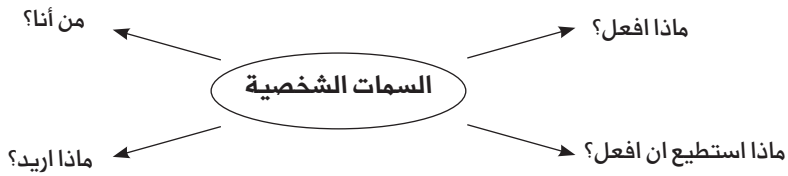
الإجراء :

- العمل في مجموعات؛ كل مجموعة مكونة من (5) أشخاص .
- بناء تعريف للذات من خلال الكلمات المثبتة على السبورة .
- عرض ونقاش .
- التلخيص (عرض للمفاهيم كما جاءت في الوثيقة).

وعي الذات

السمات الشخصية

هي عملية استكشاف الشخص لسماته الشخصية وهي عملية مستمرة. بمعنى ان يعرف قيمه وتوجهاته وقدراته ومهاراته واهتماماته ورغباته ومعتقداته ومعارفه ومشاعره وأحاسيسه وميوله.



من خلال هذا الرسم نلاحظ ان معرفة الشخص بسماته الشخصية يستطيع ان يحدد ماذا يريد وماذا يستطيع القيام به.

ان عدم قدرة الفرد على القيام بمهمة ما لا تعني انه لا يستطيع انجازها انما تعني انه غير مدرك لقدراته وسماته الشخصية اللازمة لانجاز هذه المهمة فمن هنا لا بد من مساعدة الفرد على ادراك سماته الشخصية ومتى ادرك هذه السمات فإنه ينجح ما يريد انجازه.

أهمية وعي الإنسان بصورته عن ذاته :

كلما زاد وعي الإنسان بذاته زادت درجة رضاه عن اختياره فالشخص الذي صورته ايجابية عن ذاته :

- يدرك عناصر القوة والضعف لديه .
- يعزز السلوك الايجابي
- يضع أهدافه بسهولة ويعمل على تحقيقها .

الخلاصة :

1. إن وعي الإنسان بذاته هو عملية معرفته لذاته من حيث :
2. إدراكه لقدراته .
3. إدراكه لمهاراته .
4. إدراكه لاهتماماته .
5. إدراكه للقيم التي تمثله .

6. إدراكه لتوجهاته .
7. إدراكه لمعتقداته .
8. ما يريد , وما يحب , وما يحتاج .

فعالية رقم (6) (من أنا):

نشاط / الهدف : أن يصف المشارك نفسه في عشر كلمات .

وصف النشاط :

- عمل فردي , يتأمل كل مشارك نفسه مدة ثلاث دقائق ويكتب عشرة أوصاف يراها في نفسه .
- يقوم بتصنيف الكلمات التي توصل إليها وفق الجدول المرفق:

جسدي	اجتماعي	عاطفي	روحاني

الإجراءات:

1. عمل فردي .
2. يتأمل المشارك نفسه مدة ثلاث دقائق.
3. يكتب أول عشر كلمات تتوارد إلى ذهنه .
4. يتأمل في هذه الكلمات التي قام بكتابتها .
5. يسأل الميسر: هل تلاحظون وجود رابط يربط أو يجمع بين هذه الكلمات ؟
6. حاول أن تصنف هذه الكلمات وفق الجدول المرفق .

إضاءة :

لذات كل منا جوانب عدة تتكامل كلها فتكوّن شخصية كل منا (جوانب جسدية , واجتماعية , وعاطفية , وروحانية)

الفعالية (7) المهارات والقدرات القيم والتوجهات:

الأهداف :

1. أن يميز المشارك بين القيمة والسلوك والاتجاه والمعتقدات.
2. أن يميز بين المعتقد الديني والمعتقد الاجتماعي .
3. أن يميز بين مفهوم القدرة ومفهوم المهارة .

عزيزي المشارك؛ ادرس الحالة التالية واستنتج السمات الشخصية :

أحمد شاب في العشرينيات عمره مولع بالفنون بشكل عام ويحب السينما كثيرا على وجه الخصوص، في كل يوم سبت يذهب إلى السينما ويحضر فيلما غالبا ما يكون روائيا . يعتقد احمد أن السينما كتاب مفتوح من المعرفة والفن والجمال يقرأه الجمهور معا في نفس اللحظة، كما يؤمن أن السينما هي إحدى أدوات التثقيف الجماهيري مع الأيام ازدادت خبرة احمد السينمائية لا؛ انه اليوم يتمتع بقدرات عالية في تحليل الأفلام ومهارات ممتازة في النقد السينمائي .

السلوك

القيمة

التوجه

المعتقد

القدرة

المهارة

الاهتمامات

الإجراءات :

1. تقسيم المشاركين إلى مجموعات، (5-6) أشخاص في كل مجموعة .
2. يتم التوضيح من خلال مثال كيف تتحول القيمة إلى سلوك وكيف يترجم السلوك إلى توجهات، وهكذا....
3. كل مجموعة تقوم بالمهمة منفردة .
4. بعد انجاز هذه المهمة يتم طرح أسئلة:
 - هل تعرفون الفرق بين القيمة والسلوك والاتجاه ؟
 - ما علاقة التوجهات بالمعتقدات ؟ ما الفرق بين المعتقد الديني والمعتقد الاجتماعي ؟
 - متى تتحول القيمة إلى سلوك ؟
 - متى يتحول السلوك إلى اتجاه ؟ وكيف ؟
 - ما مصادر القيم ؟ وكيف تكتسب ؟
 - كيف نميز بين القدرة والمهارة ؟

صورة الذات

هي كل ما يعرفه الإنسان عن ذاته , إنها الإجابة عن سؤال من أنا ؟ (التصور الذي يمتلكه الفرد عن ذاته)

صورة الذات تجيب عن الأسئلة التالية :

- ما أمنياتك وأحلامك ؟
- بماذا تفكر وما شعورك ؟
- ماذا أنجزت في حياتك ؟ وماذا تريد أن تنجز ؟

عناصر صورة الذات :

1. عناصر قابلة للملاحظة (صورة الجسد) ويقصد بها الطول ولون البشرة ولون العينين...الخ وهي صنفان: صنف يمكن التحكم به وتغييره مثل لون الشعر والتسريحة واللباس، وصنف غير قابل للتغيير مثل لون البشرة والطول.
2. عناصر غير قابلة للملاحظة المباشرة مثل الذكريات، والمعلومات، والمعارف.

أنواع صورة الذات :

1. صورة الذات كما يراها الفرد نفسه : كيف تدرك هذه الصورة ؟ بالتأمل , من خلال أسئلة مخاطبة الذات , نحو : من أنا ؟ ما هي معتقداتي في الحياة ؟ ما هي توجهاتي ؟ ماذا أستطيع أن أفعل ؟ ماذا يزعجني ؟ ماذا أنجزت في حياتي ؟ وماذا أريد أن أنجز ؟
2. صورة الذات كما يراها الآخرون : تدرك هذه الصورة من خلال ممارسة وسلوك الفرد وعلاقته بالناس من حوله مثلا من خلال سلوكك وتصرفاتك في موقف معين أقول بأنك عصبي، انفعالي، مهمل، كسول، أو أقول انك متزن، هادئ، حلیم، واسع الصدر ...الخ.
3. صورة الذات الناتجة عن إدراك الفرد لكيفية رؤية الآخرين : وتدرك من خلال رؤية الناس من حولي وهذا يعمل على تأكيدها بايجابية لأن الفرد في هذه الحالة يشعر بدرجة عالية من الرضا عن ذاته، والقدرة على التوافق مع ذاته ومحيطه (الصحة النفسية) أو العمل على تغييرها إذا كانت صورة الذات سلبية لأن الفرد في هذه الحالة يكون قلقا غير راض، ضعيف التوافق مع محيطه الاجتماعي .

فعالية رقم (8) (المرأة) : (كما أرى نفسي) :

نشاط / الهدف: أن يدرك المشارك صورته كما يراها .

الإجراءات :

1. العمل بطريقة فردية .

2. توزع بطاقات مكتوب عليها عبارات مثل : ما أحبه , ما يفرحني , أمنياتي , معتقداتي في الحياة , أولوياتي, ما يزعجني ,..... الخ .
3. يطلب الميسر من كل مشارك أن يتأمل العبارات التي على بطاقته مدة (5) دقائق .
4. المشاركة اختيارية .
5. لمن يريد المشاركة نسأل : ماذا ترى في المرأة؟
(يسمح للمشارك أن يعبر عن أفكاره ومشاعره بالطريقة التي يراها مناسبة).

فعالية رقم (9) كيف يراني الآخرون :

الهدف :

أن يتعرف المشارك على سماته الشخصية كما يراها الآخرون .

عزيزي المشارك : اكتب وصفين يعكسان سلوكيات زميل لك واتجاهاته في هذه المجموعة وفق الجدول التالي، ضمن المجال :

الاجتماعي.....

العلمي.....

العملي.....

الإجراءات :

1. العمل في مجموعات ثنائية .
2. يكتب احد الشخصين وصفين عن زميله وفق الجدول أعلاه .
3. بعد الانتهاء يتم تبادل الأوراق بينهما .
4. يعطي الميسر المكتوب عنه فرصة لتأمل ما كتبه عنه زميله .
5. يسأل الميسر هؤلاء الأشخاص إن كانوا يقتنعون بهذه الأوصاف حول شخصياتهم أم لا .
6. بعد الانتهاء توضع الأوراق في ملف الطالب .

الهوية الذاتية

الهوية الذاتية :

إن معرفتنا بهويتنا الذاتية، وردود أفعالنا، والمنهجية التي نتبعها في طريقة تعاملنا مع الأمور يعتمد على فهمنا لدواتنا .

أبعاد الهوية الذاتية :

1. العقل : الحكم الموجه ,ويرمز إلى النمو والتطور، ويمثل ما أعلمه وما أريد أن أتعلمه .
2. الجسد : السلوك، ردود الأفعال.
3. القلب : يمثل المشاعر .

حالات الهوية الذاتية :

- الهوية المفروضة .
- الهوية المؤجلة .
- الهوية المشتتة .
- تحقيق الهوية .

فعالية (01) حدث ما حدث:

نشاط/ الهدف : أن يتعرف المشاركون على أبعاد الهوية الذاتية .

عزيزي المشارك، اقرأ الحالة التالية بتمعن :

أحمد طالب في الصف الثامن الأساسي مجد في دراسته، ومعروف عند زملائه والمعلمين بالهدوء ، لم يسبق وأن حدث معه عكس ذلك، في أحد الأيام وبعد انتهاء حصّة الرياضة عاد إلى غرفة الصف ، رأى زميله باسمًا يعبث بحقيبته وأغراضه الخاصة فما كان منه احمد إلا أن اندفع مسرعا، وبغضب وانفعال شديدين صارخا في وجه باسم : ماذا تفعل أيها السارق؟ لماذا أنت هنا وحدك؟ أتريد سرقت الحاجات الخاصة بنا، ثم قام بضربه وأسقطه أرضا . تجمع الطلبة محاولين تهدئة أحمد وإخراجه من غرفة الصف ، ومساعدة باسم وتطبيب جرحه ، تدخل المعلم لمعرفة سبب ما حدث . قال باسم : كنت أنا أول من عاد إلى غرفة الصف وكما تعلم أجلس بجوار احمد عندما اقتربت من المقعد لأخذ بنطالي لارتديه شاهدت عقربا على بنطال أحمد حاولت إسقاطه على الأرض إلا أنه دخل في حقيبة أحمد . أخرجت الكتب والأغراض من الحقيبة لقتله ثم حدث ما حدث.

- صف موقف أحمد عندما رأى زميله باسمًا يعبث في أغراضه؟
- صف مشاعر أحمد في تلك اللحظة ؟

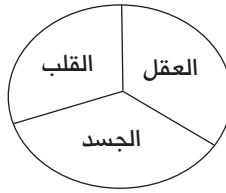
- هل كنت تتوقع ردة فعل أحمد من خلال قراءتك لصفاته في بداية القصة ؟
- تحدث عن سلوك أحمد في تلك اللحظة ؟
- كيف كان لأحمد أن يتفادى ما حدث ؟
- هل تعتقد أن احمد كان متسرعا ؟ لماذا ؟
- ماذا كان عليه أن يفعل قبل ما قام به ؟
- كيف يمكن لك أن تتصرف في مثل هذه المواقف؟

الاجراءات:

1. تقسيم المشاركين الى مجموعات صغيرة.
2. الاجابة عن الاسئلة الملحقة بالقصة.
3. مناقشة المجموعات لما توصلت اليه.
4. اعادة تمثيل القصة برود فعل جديدة من قبل مجموعة من الطلبة.

موقف

طالب دخل غرفته فوجد اخاه الاصغر منه يعبث باغراضه الخاصة، ترى ما هي ردة فعله الأولية. هيا نمثل هذا الموقف.



دور:

الجسد: السلوك

القلب: المشاعر

العقل: الحكم (ما اعلمه وما اريد ان اتعلمه)

الضغط النفسي

هو الحالة النفسية التي تحدث عندما نتعرض لتحديات أو مواقف تجعلنا غير قادرين على التكيف معها .

متى يشعر الشخص بالضغط النفسي ؟

عندما نتعرض لموقف نجد فيه أنفسنا غير قادرين على التعامل معه .
خصائص الأحداث التي من شأنها أن تزيد من احتمالية الضغط النفسي :

1. شدة الحدث.
2. مدة الحدث .
3. توقيت الحدث .
4. القرب من الحدث .
5. درجة التوقع .
6. درجة السيطرة على الحدث .

أثر الضغط على التركيب البيولوجي للإنسان :

1. الضغط يزيد من إفراز الجسم لهرمون الكورتيزول .
2. الكورتيزول بنسبته العادية في الدم مهم، لأنه يحفز الجسم على الكر والفر في حالة الخطر، لكن إذا زاد عن النسبة العادية وبقي في الدم لفترة طويلة فإنه يعمل على إضعاف جهاز المناعة .
3. الإنسان الأكثر عرضة للضغط هو أكثر عرضة للإصابة بالأمراض كالرشح والأنفلونزا.
4. كبت الغضب الذي يولد الضغط يعمل على زيادة ضغط الدم .
5. الشخص الذي يعبر عن الغضب - نتيجة الضغط - بالصراخ والعنف اللفظي والجسدي يكون أكثر عرضة لاضطرابات القلق والاكتئاب .

إن الكيفية التي يعبر بها الشخص عن غضبه هي الأهم، فمن يعبر عن غضبه بطرق بناءة (مثل التفاوض مع الشخص الذي أغضبه بصورة مباشرة , بهدوء وتفاهم وحوار متبادل)، يحافظ على صحة جسده (مستوى ضغط دم طبيعي) إضافة إلى أن هؤلاء أقل عرضة لاضطرابات القلق والاكتئاب .

الفعالية (11) الضغط النفسي (حالة مروان):

الأهداف :

1. أن يتعرف على معنى الضغط النفسي .
2. يدرك تأثير الضغط النفسي على الصحة النفسية والجسدية .
3. يستكشف العوامل التي تساهم في إحداث الضغط النفسي .

عزيزي المشارك؛ اقرأ قصة مروان وتأملها :

مروان طالب في الصف الثاني عشر العلمي متموق في دروسه ويحظى باحترام زملائه والمعلمين ، يتمتع بلياقة بدنية عالية يمارس الرياضة منذ صغره مولع بكرة السلة يلعب مع منتخب فلسطين للشباب .

في نهاية الفصل الدراسي الأول حصل على معدل 95 % ، علاقته بإخوته ووالديه طيبة ، والداه فخوران به، يريدانه أن يكمل دراسته الجامعية ليتخرج طبيبا ، أما مروان فرغبته الالتحاق بكلية التربية الرياضية، وهذا حلمه منذ أن كان صغيرا ، أما الأب ' فهو مصر ويلج على ولده أن ينسى ذلك، ويقول له : (أنت ستكون طبيب العائلة) ، الطب وليس غيره... .

حاول مروان مرارا الجلوس مع والده لمناقشة الموضوع معه إلا أن الأب ظل مصرا على موقفه وقراره، وغالبا ما كان مروان يبكي بشدة أمام والده متوسلا إليه ولكن دون جدوى ، حاولت الأم التدخل عند الأب ولكنه لم يصغ إليها، بل هدهدها بالطرد من المنزل .

عند عودة مروان من المدرسة انزوى بغرفته ولم يخرج منها إلا لبعض الأمور الخاصة ، وقد أصبح لا يشارك الأسرة في أمورها ولا يجلس معها ، وغالبا ما يتأخر عن دوامه المدرسي الصباحي ويعود إلى البيت بعد انتهاء الدوام المدرسي بساعات .

لاحظ المعلمون تغيرا كبيرا على مروان فهو دائم الشرود ، عديم الانتباه ، مشتت لا يشارك في النقاش الصفّي، ولا يحل واجباته المدرسية حتى إنه أصبح يتعامل مع الأمور بغضب وانفعال شديدين، هذا وقد ظهر تراجع واضح في تحصيله وعلاماته في مختلف المواد، حتى إنه أصبح لا يبالي بما يحصل عليه من تقديرات، ففي نظره أصبح النجاح والرسوب شيئا واحدا ، كما أن علاقته بزملائه قد ساءت كثيرا، فلم يعد يجلس معهم ويتحدث إليهم .

غالبا ما كان مروان يشعر بألم شديد في معدته ، والرغبة في الاستفراغ ، ونوبات مغمص شديد تلقيه في الفراش لأيام ، وقد ظهر عليه انخفاض واضح في وزنه ، زار الطبيب أكثر من مرة إلا أن الفحوصات الطبية والمخبرية لم تظهر أي خلل عضوي.

نفكر في الحالة، ونتأملها، ونتحاور فيما بيننا ثم نحاول الإجابة عن الأسئلة التالية :

■ هل يعاني مروان من مشكلة من وجهة نظرك؟ نعم / لا ولماذا؟

.....

■ إذا كان مروان يعاني من مشكلة ، فما العوامل التي ساهمت في تبلور هذه المشكلة ؟

.....

■ ما العلامات والأدلة التي تشير إلى أن مروان يعاني من ضغط نفسي ؟

.....

■ هل من الممكن أن يكون والد مروان أيضا يعاني من ضغط نفسي ؟ لماذا؟ وما الأدلة ؟

.....

■ لو سمحت لك الفرصة بلقاء مروان ماذا ترغب في ان تعرف منه ولماذا ؟

.....

الإجراءات :

قبل البدء في النشاط يفضل التمهيد له من خلال طرح أسئلة من قبيل، من منكم اختبر ضغطه النفسي مؤخرا؟ بماذا شعرت عندها ؟ ماذا يخطر ببالكم عندما تسمعون كلمة ضغط نفسي ؟

1. تقسيم المشاركين للعمل في مجموعات من (4-5) .
2. يتحاور أفراد كل مجموعة في ضوء الأسئلة السابقة ويكتبون الإجابات التي يتفقون عليها .
3. تعطى كل مجموعة أوراقا كبيرة لتدوين الكلمات المفتاحية للإجابات , يمكن أيضا أن تعرض المجموعات افكارها الخاصة من خلال الرسم .
4. يمكن للمجموعة أن تعمل على سؤال واحد بشكل خاص .
5. تعرض كل مجموعة ما قامت به .
6. نقاش واستنتاجات .

ملاحظة :

يمكن تنفيذ النشاط السابق من خلال الدراما، حيث يتم مسبقا اختيار عدد من المشاركين أحدهم يقوم بدور الأب، والآخر بدور الأم، والثالث يقوم بدور مروان، والرابع يقوم بدور الطبيب والخامس يقوم بدور المعلم، وأربعة مشاركين يقومون بدور طلاب الصف (نقاش وحوار).

الإنسان كائن اجتماعي :

حتى يستطيع الانسان التعامل مع الآخرين والتكيف بشكل سليم لا بد له من أن يتمكن من المهارات الشخصية والحياتية نحو مهارات تقبل الاختلاف في وجهات النظر، وتحمل المسؤولية، والدقة والالتزام بالمواعيد، والأمانة، والتعاطف، والاحترام، والمرونة، والثقة، ومهارات الاتصال والتواصل، والتكيف مع الأوضاع الجديدة، واتخاذ القرار، والمبادرة، والحوار، وحل المشكلات .

فعالية (21) الإنسان كائن اجتماعي:

نشاط / الهدف: تحديد المهارات التي تساعد الفرد على إقامة علاقات ايجابية مع الآخرين .
عزيزي المشارك أمامك مجموعة من المواقف , اكتب أمام كل موقف المهارة اللازمة للتعامل معه .

1. زميل لك يجد صعوبة في حل مسألة رياضية.....
2. شخص يريد الدخول إلى بيت زميله.....
3. تنظيف شوارع البلدة.....
4. رجل ضريب يحاول عبور الشارع الرئيسي.....
5. التحدث مع زميل لك.....
6. الالتحاق بمدرسة جديدة لها أنظمة تربوية خاصة.....
7. قيادة مجموعة من الطلاب.....
8. الالتحاق بفرع دراسي بعد الصف العاشر.....
9. جلسة نقاش بينك وبين طالب في موضوع ما.....
10. موعد بينك وبين زميل لك.....
11. مجموعة من الأشخاص تساعد زميل لهم في قطف الزيتون.....
12. زميل لك فقد والده.....

الإجراءات :

1. يُقسم الميسر المشاركين الى (3-4) مجموعات .
2. يدون المشاركون مشاركاتهم على ورق (flip chart) ويقوم أحدهم بعرضها أمام المجموعة .
3. يصار إلى إجراء حوار بعد عرض كل مجموعة عبر أسئلة من نوع: كيف؟ وضع ماذا تقصد ؟
4. يتم تدوين المهارات التي توصل إليها المشاركون على السبورة .

الاستعداد للعمل

(بناء العمل)

المهنة والوظيفة والعمل

إستراتيجية التعلم مدى الحياة

مصادر جمع المعلومات

المهارات التطبيقية والأكاديمية

الفرق بين المهنة والوظيفة والعمل

مؤثرات اتخاذ القرار

استراتيجيات التعلم مدى الحياة

- التعلم مدى الحياة هو عملية تحصيل العلم مدى الحياة بدافع ذاتي ولأسباب شخصية أو مهنية ، ويعتمد هذا المبدأ على فكرة أن التعلم غير محدد فترة الصغر، أو من خلال غرفة الدراسة أو الجامعة ، بل يتعداها إلى كل مراحل العمر وفي أي مكان وأي زمان .
- وفي خلال الخمسين سنة المنصرمة أحدث التطور العلمي تغييراً في مفهوم التعلم، ولم بعد تحصل المعرفة مرتباً في مكان وزمان محددين (أي الصف الدراسي) ، وقد أثبت هذا المبدأ فاعليته في إشراك المواطنين في نمو مجتمعهم، بالإضافة إلى تطورههم الشخصي مهنيا ومعرفيا واجتماعيا وثقافيا.

نشاط/ الهدف : أن يتعرف المشاركون على معنى استراتيجيات التعلم مدى الحياة من خلال حالة

- **عزيزي المشارك اقرأ الحالة التالية بتمعن :** هيثم وباسل ، شابان دراستهما الجامعية في تخصص الهندسة المعمارية . هيثم يعمل الآن في مكتب هندسي استشاري ، وهو سعيد جدا بعمله، ويمتيز به كذلك ، بينما باسل ما زال يبحث عن عمل ، ويتقدم للكثير من الوظائف ، لكن لم يقبل حتى الآن في أي وظيفة تقدم لها .

الفرق بين باسل وهيثم ، أن هيثماً ومنذ أن دخل تخصص الهندسة المعمارية ، كان يبحث دائماً عن دورات وعن تدريبات في مجال تخصصه وأيضاً في مجالات تدعم شخصيته وهذا ما جعله يمتلك عدداً لا بأس به من الدورات في مجالات متعددة مثل : استخدام الحاسوب، والتصميم ثلاثي الأبعاد، واللغة الانجليزية في الهندسة، وإدارة المشاريع الهندسية ، برنامج (الأتوكاد) كما كان يزور العديد من المكاتب الهندسية وورش البناء ومصانع الاسمنت القريبة ، كي يتعرف أكثر على مهنته المستقبلية ، وكان يلتقي بمهندسين ذوي خبرة ويستفيد من خبراتهم وهذا ما عزز من معارفه، ومهارته، وقدراته المهنية وأهله لأن يكون من أفضل المتقدمين للوظائف الشاغرة ، بينما باسل اعتمد فقط على دراسته الجامعية، وكان يأمل أن يحصل على وظيفة من خلال مؤهله العلمي ليس أكثر.

بعد أن قرأت الحالة السابقة دوّن ملاحظات حول القضايا التالية :

الفرق بين باسل وهيثم من حيث الطريقة التي انتهجها كل منهما لتحصيل التعلّم :

الخطوات التي سار بها هيثم:

أسباب تميّز هيثم من وجهة نظرك.:

الأخطاء التي وقع فيها باسل من وجهة نظرك

الإجراءات :

- يقوم المرشد بتقسيم المجموعة إلى مجموعات صغيرة.
- يطرح المرشد أسئلة تحفيزية حول الحالة.
- بعد الانتهاء من النشاط يطلب المرشد من أفراد المجموعة أن يفكروا في خطوات تعلم مدى الحياة ، والدورات والتدريبات التي يرغبون بالالتحاق بها ، ليتم ربط ذلك بمخرجات النشاط .

نشاط شجرة العائلة

هدف النشاط :-

1. أن يتعرف المشاركون على أكبر عدد ممكن من المهن والوظائف داخل أسرته.
2. أن يتعرف المهارات الأكاديمية والتطبيقية لهذه الوظائف والمهن.

مدة النشاط :- 30 دقيقة

الإجراءات :-

1. يطلب من المشاركين رسم شجرة العائلة المهنية.
2. يطلب من المشاركين كتابة مهارة على الأقل أكاديمية ومهارة تطبيقية على كل مهنة من مهن شجرة العائلة.
3. يتم عرض لرسومات المشاركين.
4. يتم نقاش وحوار وتقييم.

المهارات التطبيقية والأكاديمية

- المهارة: أداء مهمة ما، أو نشاط معين، بصورة مقنعة، وبأساليب والإجراءات الملائمة وبكيفية محددة، وبطريقة صحيحة، وبدقة متناهية وسرعة في التنفيذ.
- المهارات الأكاديمية : هي عبارة عن المعلومات والمعارف المكتسبة من خلال التعليم المنهجي، سواء كان بالجامعات، أو المدارس، أو التعليم في المراكز والمعاهد.
- المهارة التخصصية : هي تلك المهارة التي تنفذ في حقل معين، فمثلا مهارة لحام المعادن هي مهارة متخصصة لمهنة الحدادة.
- المهارة التطبيقية أو العملية : هي تلك المهارة التي تتطلب استخداما للقدرات المعرفية والإدراكية للشخص، أو استخداما للأدوات والآلات، لانجاز مهام محددة.

نشاط / الهدف: أن يتعرف المشارك على معنى المهارات التطبيقية والأكاديمية في مواقع العمل

عزيزي المشارك:

- تتطلب المهن مهارات تطبيقية وأكاديمية مختلفة ، حتى يستطيع الشخص أن يتقن عمله، فهذه المهارات عبارة عن المؤهلات التي توصل الشخص إلى إتقان عمله والتميز به ، وربما تلمست ذلك أثناء تنفيذك مهمة المهارات التطبيقية والأكاديمية.
- لديك الآن أنت ومجموعتك مجموعة من المهن وبيانات حول هذه المهن كنتم قد حصلتم عليها أثناء تنفيذكم المهمة السابقة.
- قم برفقة مجموعتك بتصنيف هذه البيانات على ورقة كبيرة حتى تشارك بها زملاءك في الصف .

الإجراءات :

- يقوم المدرب بتقسيم الصف إلى مجموعات تضم كل منها (5-7) طلاب.
- يطلب المدرب من أفراد المجموعة أن يقوموا بتصنيف البيانات التي تم جمعها من خلال شجرة العائلة ، وكذلك المهارات التطبيقية والأكاديمية وتنقيحها وحذف المتكرر منها للمهنة الواحدة.
- يطلب المدرب من أفراد المجموعة أن يعرضوا البيانات التي صنّفوها حول المهن على بقية الطلاب لبتتم مناقشتها.

الفرق بين المهنة والوظيفة والعمل التطوعي :

- **الوظيفة:** هي جزء من المهنة، وهي مهمة محددة يعهد بها إلى شخص ويتحمل واجباتها ومسؤولياتها، وقد تتضمن المهنة الواحدة عدة وظائف ترتبط ببعضها البعض مكونة تلك المهنة. والوظيفة مرتبطة بهدف قصير الأجل (رغم أنه قد يقود في بعض الأحيان إلى مهنة. ، فهناك مثلاً من يسعى للحصول على وظيفة لتوفير بعض المال وتغطية شيء من تكاليف المعيشة بصرف النظر عن طبيعة العمل، لأن ذلك سيكون بيد الجهة الموظفة وفق أهدافها. ولذلك فإن الوظيفة في مثل هذه الحالة تقود صاحبها إلى أي مكان، لأنها غير مرتبطة بخطة محددة أو مرسومة قبل البدء فيها.
- **أما المهنة:** فهي نوع العمل الذي يمارسه الشخص ، كالتب والهندسة والمحاسبة والنجارة والسباكة وغيرها. وهي تتطلب تخطيطاً يبنى عبر مسار حياته، ويوظف لها كل طاقاته وقدراته بدءاً من دراسته واختياره لتخصصه وصولاً إلى الممارسة الفعلية للعمل، وهي التي تنسجم مع شخصيته وأسلوب حياته، وهي التي يجد نفسه فيها، ومن خلالها تظهر إبداعاته وطاقاته وقيمه في الحياة، ليصل به المسار لأن يصبح ممن يشار إليهم بالبنان كرمز من رموز المهنة.
- **العمل التطوعي:** يتضمن جهوداً إنسانية، تبذل من أفراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي، سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً ... ولا يهدف المتطوع تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص، بل اكتساب شعور الانتماء إلى المجتمع. وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة، أو خدمة قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع. إن العمل التطوعي دافع أساسي من دوافع التنمية بمفهومها الشامل اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً، ودليل ساطع على حيوية المجتمع واستعداد أفراده للتفاني والتضحية. وهو أيضاً نوع من الاختبار الحر للعمل، وقناة لمشاركة الأفراد طواعية في العمل من واقع الشعور بالمسؤولية.

نشاط / الهدف: أن يعي المشاركون معنى العمل بأنواعه وأشكاله المختلفة.
 عزيزي المشارك: هناك أشكال وأنواع للعمل في المجتمع الفلسطيني . نحاول التمييز بين هذه الأشكال والأنواع، وعليه املا الجدول التالي بأمثلة من سياق المجتمع:

العمل

عمل مدفوع الأجر				عمل غير مدفوع الأجر			
أدوات العمل	مهام العمل	ظروف العمل	مثال على العمل	أدوات العمل	مهام العمل	ظروف العمل	مثال على العمل
			نوع العمل	مكتبية أكياس تايلون	جمع التبرعات الملقاة على الأرض ووضعها في الحاوية	عمل في مكان مفتوح	تنظيف شوارع القرية الرئيسية
			مستقل				عمل تطوعي

العمل

عمل مدفوع الأجر				عمل غير مدفوع الأجر					
أدوات العمل	مهام العمل	ظروف العمل	مثال على العمل	نوع العمل	أدوات العمل	مهام العمل	ظروف العمل	مثال على العمل	نوع العمل
طباشير أوراق	تدريس الطلاب وفق المنهاج	تدريس الطلاب داخل الحجرة ويتطلب الوقوف والكلام	مدرس	وظيفة كاملة	لا يحتاج إلى أدوات	ترتيب الضائع على الرفوف	عمل يتطلب الوقوف بشكل مستمر	مساعدة الأب في دكانه	عمل عائلي
				وظيفة جزئية					عمل داخل البيت
				عمل مؤقت					عمل للأسرة
				عمل موسمي					عمل ترفيهي

الإجراءات

1. قبل الشروع بتنفيذ النشاط ، يفضل تقديم بعض الأمثلة التوضيحية.
2. يعطي الميسر المتدربين فترة 15 دقيقة لإتمام النشاط.
3. يتم نقاش المشاركين بشكل جماعي حول مخرجات النشاط.

مصادر المعلومات :

هناك مصادر متعددة ومتوفرة وسهلة الاستفادة منها، ويمكن من خلالها تحديد أصحاب العمل المتوقعين مستقبلا :

- الصحف والجرائد والمجلات .
- وسائل الإعلام المختلفة مثل الراديو والتلفاز .
- مكاتب العمل الحكومية .
- غرفة الصناعة والتجارة .
- الشركات والمؤسسات .
- الأدلة والنشرات .
- النقابات العامة .
- الانترنت .
- المرشد التربوي.
- الأقارب والأصدقاء وأفراد المجتمع .

الفعالية : (31)مصادر جمع المعلومات:

النشاط / الهدف: أن يتعرف المشاركون على مصادر المعلومات المختلفة

عزيزي المشارك: اقرأ الحالة التالية بتمعن :

خالد أنهى الصف العاشر الأساسي بتفوق ، وهو الآن على مفترق طرق أمام مجموعة من الخيارات الدراسية ، العلمي، أو الأدبي ، أو الصناعي ، أو الزراعي ، أو الفندقية ، أو التمريضي، أو التجاري . إلا انه كان قد قرر وبدعم من والديه الالتحاق بالفرع الصناعي في المدرسة الصناعية في القرية المجاورة لبلده، وقف حائرا أمام التخصصات الدراسية المهنية التي تقدمها المدرسة ، توجه للمرشد طالبا المساعدة ومن خلال المناقشة والحوار قرر خالد زيارة المدرسة والاطلاع عن قرب على التخصصات المهنية التي تقدمها المدرسة والالتقاء بمدير المدرسة، حيث قدم له نبذة عن التخصصات التي تدرس في المدرسة، وقدم له نشرة توضيحية حول المواد التي تدرس في كل تخصص. عند عودته إلى البيت كان والده قد احضر له مجلة تصدر عن مركز التدريب المهني تبين أسماء التخصصات المهنية ومتطلباتها وشروطها، واستطاع أن يؤكد على المعلومات التي قام بجمعها من خلال التصفح على شبكة الانترنت.

- ما الخيارات الدراسية أمام خالد ؟
- في اعتقادك لماذا وقف خالد حائرا ؟
- لمن توجه خالد طالبا المساعدة ؟

- في اعتقادك هل استطاع خالد أن يجمع معلومات عن التخصصات الدراسية المهنية ؟
- ما المصادر التي اعتمد عليها خالد للحصول على المعلومات عن التخصصات الدراسية المهنية ؟

الإجراءات :

- تقسيم المشاركين إلى مجموعات صغيرة .
- الإجابة عن الأسئلة الملحقة بالقصة .
- مناقشة المجموعات فيما توصلت إليه .
- عرض مادة نظرية على البوربوينت.

مؤثرات اتخاذ القرار:

هناك الكثير من العوامل التي يمكن أن تؤثر في اتخاذ القرار الدراسي أو المهني، منها : المعتقدات، والقيم، والاتجاهات، والاهتمامات .

القيم : هي مجموعة من الثوابت المتعارف عليها بين أفراد المجتمع، ومن خلالها يتم الحكم على سلوك الأفراد ، والتمييز بين ما هو حسن وسيء .

من أنواع القيم : القيم الدينية ، القيم الاجتماعية ، القيم الوطنية ، القيم الجمالية .

الاتجاهات : هي مجموعة من الأفكار والمشاعر والإدراك والمعتقدات حول موضوع ما ، توجه سلوك الفرد وتحدد موقفه من ذلك الموضوع . مثال (الاتجاه السياسي) .

المعتقدات : هي ما يحمله الفرد من تصورات أو افتراضات يعتقد ويجزم بأنها صحيحة . مثال (المعتقد الديني) .

فالمعتقدات الدينية عند شخص ما تمنعه على سبيل المثال من الالتحاق بدراسة علوم الفندقية لأنه يترتب عليها العمل في فندق يقدم المشروبات الروحية مثلا . أو دراسة الفنون والموسيقا كون أنها تتعارض مع القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع . أو دراسة الهندسة كون أنها تتعارض مع اهتماماتي ورغباتي وطموحي .

فعالية (41) نمر طالب الثانوية العامة:

النشاط / الهدف: أن يستكشف المشارك تأثير القيم والمعتقدات والاهتمامات على اتخاذ القرار .

عزيزي المشارك : تأمل أحداث القصة التالية , ناقشها مع زملائك في المجموعة، وبعدها أجب عن الأسئلة التي تليها :

نمر شاب عمره (18) سنة، أنهى الثانوية العامة بمعدل (93.2%) في الفرع العلمي، لدى نمر اهتمامات متعددة، يحب الموسيقى بشكل كبير، وخاصة العزف على آلة العود، وكان حلمه منذ الصغر ان يدرس في الجامعة؛ تخصص الموسيقى، وأن يتخصص في العزف على آلة العود . وعندما أنهى نمر دراسته الثانوية قرر أن يفتح أهله بالموضوع فأخبر أخاه الذي يكبره بسنوات قليلة، فشجعه على ذلك ولكن حذره من ردة فعل أبيه في حال سماع ذلك. الأهل الذين رسموا تصوراً مسبقاً لنمر بأن يكون طبيباً مرموقاً في قريته الصغيرة والنائية، لم يستشيروه بهذا الشأن ولم يسمعوا منه رغباته وطموحاته واهتماماته ، فالأب مشغول دائماً بعمله، والأم مهمومة بالالتزامات اليومية للبيت شعر نمر بتردد وظل خائفاً من مفاتحة أهله بالموضوع. ولكن خوفه على مستقبله أعطاه دفعة لأن يتجرأ ويتفاهم مع والديه، وبالفعل قام نمر بطرح الموضوع على أهله واستعان كذلك بأخيه، ولكنه فوجئ بردة فعل ابيه الشديدة والذي ربط الموسيقى بالعيب والحرام، وبالقيم الاجتماعية، وظل يردد : ماذا سيقول أهل القرية ؟ وكان كلما حاول نمر أن يبرر موقفه يصرخ ويستشيط غضبا ويرفض مناقشة المسألة رفضاً قاطعاً.

1. دون ملاحظتك حول :

■ اهتمامات نمر :

■ رأيك في ردة فعل والد نمر، لماذا في رأيك اتخذ والد نمر هذا الموقف ؟

■ الأمور التي ستؤثر في اختيار نمر لتخصصه المستقبلي من وجهة نظرك .

2. لو كنت مكان الأخ الأكبر لنمر لقمتم بـ:

3. لو كنت مكان نمر لقمتم بـ:

الإجراءات :

1. يطلب الميسر من الطلاب أن يقرأوا القصة المتضمنة بالنشاط بشكل فردي .
2. يُقسم الصف الى مجموعات كي تتحاور المجموعة بشكل حر فيما بينها حول أحداث القصة .
3. كل طالب ينفذ النشاط بمفرده من خلال تدوين الملاحظات، والإجابة عن الاسئلة .
4. تلتئم كل مجموعة وتكتب الأفكار الرئيسة على لوحات كبيرة وتعرضها أمام المجموعات الأخرى .

ملاحظات :

- من الضروري التركيز بشكل رئيسي على أثر المعتقدات والقيم والاهتمامات في اتخاذ القرار.
- يمكن استخدام الدراما ولعب الأدوار (تمثيل القصة) من مجموعة من المشاركين، ويقوم بقية المشاهدين بتسجيل ملاحظاتهم حول ما يشاهدونه، ثم مناقشة تلك الملاحظات على شكل مجموعات.

دليل العمل مع الأهالي

تعزيز دور الأهالي في الإرشاد المهني لأبنائهم لصفوف الثامن والتاسع والعاشر

خطة العمل مع الأهالي خلال تطبيق التدريب

الرقم	الأهداف	المحتوى	الإجراءات	المصادر
1	أن يتعرف المشاركون على أهداف العمل مع الأهالي في التوجيه المهني.	- دور الأهالي - الهدف من دورهم	- مجموعات - عرض حوار - نقاش وتلخيص	الدليل
2	أن يعرف المشاركون الإطار النظري لدليل الأهالي.	مكونات الدليل	- عرض - نقاش	الدليل
3-	أن يطبق المشاركون ندوات تفاعلية من دليل الأهالي.	الندوات اختياري	- لعب أدوار - مجموعات - نقاش	الدليل

وصف عام للدليل

- يتكون هذا الدليل من ثلاثة مسارات رئيسية في مجملها، موجه لعمل المرشد التربوي في المدارس الفلسطينية مع أهالي الطلبة في صفوف الثامن التاسع والعاشر، وذلك بهدف تعزيز دور الأهالي في نجاح عملية الإرشاد المهني.
- يتناول الدليل مجموعة من الندوات واللقاءات المطورة والتي يمكن أن ينفذها المرشد لأهالي الطلبة في مواضيع مختارة تتصل وعناصر عملية الإرشاد المهني وتطوير مهارات الأهالي في مجال تعزيز التطور الشخصي.
- يتناول الدليل مجموعة من الأنشطة المطورة والمصممة والموجهة لمشاركة أهالي الطلبة.
- يتناول الدليل مجموعة من النشرات التي تم اختيارها بعناية وتساهم في زيادة وعي الأهالي بالإرشاد المهني.

أهداف العمل مع الأهالي في التوجيه المهني :

الأهداف الخاصة للدليل:

1. يبدأ دور الأهالي في التعرف على أهداف برنامج التوجيه المهني، وهذا يساعد في توفير جو من معرفة كيفية مساعدة الأبناء في اختيار مهنة المستقبل.
2. تعزيز دور أهالي الطلبة في دعم عملية التطور المهني لأبنائهم.
3. إكساب أهالي الطلبة مهارات تدعم بناء مفهوم الذات لدى الأبناء.
4. تزويد الأهالي بمهارات الاتصال والتواصل بين الآباء والأبناء.

كيفية استخدام الدليل:

على الصعيد التنفيذي : تم تصميم الدليل لكل أهالي الطلبة من الثامن وحتى العاشر، حسب المسارات التالية:

1. الندوات : لقاءات إرشادية توعوية للأهالي ينفذها المرشد التربوي خلال العام الدراسي.
2. فعاليات وأنشطة: تنفذ في المدرسة أو خارجها - حسب طبيعة النشاط - بإشراف وتنظيم المرشد التربوي، وبمشاركة أهالي الطلبة خلال العام الدراسي .
3. نشرات داعمة للتعليم المهني: يتم توزيع النشرات على الأهالي.

المسارات والمكونات :-

بناءً على تحليل البيانات البحثية التي تم جمعها لتحديد المواضيع ضمن كل مسار من المسارات الثلاثة التي يتضمنها الدليل، تم تشكيل مجموعة عمل بؤرية بمشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة (بحث مكتبي، مقابلة - مختصين) وتم تحديد المواضيع التالية ليصار للعمل مع الأهالي ضمنها في موضوع تعزيز دورهم في برنامج الإرشاد المهني.

المسار الثالث- نشرات توعوية	المسار الثاني-فعاليات	المسار الأول- ندوات
تربية الأبناء على الثقة بالنفس	أهل باحثون	برنامج التعليم المهني
الاختيار المهني والأهل	مهنة والدي	كيف أتعامل مع أبنائي في مواجهة الظروف الضاغطة؟
تنمية روح القيادة لدى الأبناء	المجلة المهنية	كيف نعزز مهارات الاتصال والتواصل مع الأبناء؟
تنظيم الوقت	أرشيف المهن	كيف أحمي مفهوم الذات لدى ابني - ابنتي؟
ميول الأبناء ورغبات الآباء	أهل في عالم المهن	كيف أحفز الدافعية لدى ابني - ابنتي؟
الاعتبارات الاجتماعية الاقتصادية والاختيار المهني		ماذا يعرف الآباء عن الخصائص النمائية -مرحلة المراهقة؟
الثورة التكنولوجية سلاح ذو حدين		تربية الأبناء على اتخاذ القرار
الاعتبارات الشخصية والاختيار المهني		الاختيار المهني ما بين رغبات الأهل والامبول والقدرات.
الحوار مع الأبناء		

الإطار العام للمسار الأول:

في نهاية اللقاء يتم توزيع ملخص حول دلائل العمل مع الأهل	ورقة عمل 1-1 بلي ذاك وثيقة 1-1	ورقة عمل 1-1 ورقة عمل 2-1 ادوار الأهل المتوقعة لدعم البرامج	وثيقة 1-1 مفهوم الإرشاد المهني	مفهوم الإرشاد المهني	في نهاية اللقاء يتوقع أن يكون المشارك قادراً على أن يتعرف إلى مفهوم التعليم المهني	برامج الإرشاد المهني
	عرض وثيقة 1-1 يتم عرض وثيقة 1-1 تنفيذ ورقة عمل 2-1 بلي ذلك نقاش	ورقة عمل 1-1 الأهل المتوقعة لدعم البرامج	ورقة عمل 1-1 حول برنامج الإرشاد المهني	مفهوم الإرشاد المهني	مفهوم الإرشاد المهني	يتعرف إلى برامج الإرشاد المهني المعتمد لصموف 10-8
عرض المشاركين خطة العمل المقترحة بمساعدة الأبناء في مواجهة الضغوط النفسية	وثيقة 1-1 بلي ذلك تنفيذ ورقة عمل 1-1 من قبل المشاركين وتلخيص وثيقة 2-1	ورقة عمل 1-1	وثيقة 1-1 صور لمظاهر ضغوط نفسية وثقة 2-1 مفهوم الضغط النفسي	- مفهوم الضغط النفسي - علامات الضغط النفسي	أن يكون المشارك قادر على أن يستنتج مفهوم الضغوط النفسية	كيف أتعامل مع ابني - ابنتي في مواجهة الظروف الصعبة

مبتدئ التواصل مع الأبناء	تنفيذ ورقة العمل ثم الوثيقة	ورقة عمل 1-1 ما بين التواصل والاتصال	مفهوم 1-1 وثيقة الاتصال والتواصل	مفهوم التواصل - معوقات التواصل مع الأبناء - فن التواصل مع الأبناء	أن يكون المشارك قادراً على تقيم أسلوب تواصله مع أبنائه	كيف أعزز مهارات الاتصال والتواصل
	تنفيذ ورقة العمل ومن ثم الوثيقة	ورقة عمل 2-1	ورقة عمل 2-1 وثيقة 2-1	وثيقة 1-1 مفهوم الدات تكوين مفهوم الدات والأنساب التنشئة	أن يكون المشارك قادراً على أن يستنتج مفهوم الدات الذات لدى الأبناء	كيف أساهم في تنمية مفهوم الدات لدى ابني
	ورقة عمل ثم وثيقة	ورقة عمل أنماط التنشئة	ورقة عمل 1-1 كيف تتعرف مفهوم الدات	تشكيل مفهوم الدات والتنشئة الاجتماعية والأنساب التنشئة	يطلب أساليب التنشئة الوالدية المتصلة وتنمية الدات لدى الأبناء	
	ورقة عمل ثم وثيقة	ورقة عمل أنماط التنشئة	ورقة عمل 1-1 كيف تتعرف مفهوم الدات	وثيقة 1-1 مفهوم الدات وتشكيل مفهوم الدات والتنشئة الاجتماعية وأساليب التنشئة	أن يكون المشارك قادراً على أن يستنتج مفهوم الدات الذات لدى ابني	كيف أساهم في تنمية مفهوم الدات لدى ابني
	ورقة عمل ثم وثيقة	ورقة عمل أنماط التنشئة	ورقة عمل 1-2 أنماط وثيقة 1-2 أنماط التنشئة	تشكيل مفهوم الدات والتنشئة الاجتماعية وأساليب التنشئة	يطلب أساليب التنشئة الوالدية المتصلة وتنمية الدات لدى الأبناء	

إضاءات	المنهجية	أنشطة	المصادر	المحتوى	الأهداف	عنوان الندوة
اقتراح برنامج حوافز	تنفيذ ورقة عمل ومن ثم الوثيقة	ورقة عمل 1-1 ماذا يعني مفهوم الدافعية	ورقة 1-1	مفهوم الدافعية	أن يتعرف على مفهوم الدافعية	كيف أحفز الدافعية لدى ابني-ابنتي
	توزيع وثيقة ودراسة الحالة ويلي ذلك وثيقة	دراسة حالة 1-1	ورقة 1-1 عوامل تدني الدافعية	أسباب ضعف الدافعية للدراسة	أن يتعرف المشارك إلى عوامل تدني الدافعية لدى الأبناء	
	ورقة وثيقة 2-1 ورقة عمل	ورقة عمل 3-1	ورقة 2-1 وثيقة - دافعية الأبناء- الأسباب ودور الاهلي	- أسباب ضعف الدافعية - الرقابة من ضعف الدافعية	أن يتجنب العوامل التي تؤدي إلى تدني الدافعية لدى الأبناء	
إضاءات	المنهجية	أنشطة	المصادر	المحتوى	الأهداف	عنوان الندوة
	وثيقة 1-1 مفهوم المراهقة	ورقة عمل 1-1 التغيرات التي نلاحظها	ورقة 1-1 المراهقة وخصائصها	مرحلة المراهقة المفهوم والخصائص	أن يتعرف المشارك على مفهوم الخصائص النمائية في مرحلة المراهقة	ماذا يعرف الاهلي عن الخصائص الإنمائية لمرحلة المراهقة ؟
	ورقة عمل 2-1 وثيقة 2-1	ورقة عمل 2-1 ماذا نستطيع أن نأفعل	ورقة 2-1 المراهقة ومشاكل وحلول	- مراحل المراهقة - بعض حلول مشاكل المراهقة	أن يوفر بيئة لنمو امن للأبناء في مرحلة المراهقة	
	تنفيذ ورقة عمل 1-1 ومن ثم وثيقة 1-1	ورقة عمل 1-1	ورقة 1-1 وثيقة 1-1 خطوات اتخاذ القرار	اتخاذ القرار المفهوم والخطوات	أن يتعرف على مفهوم اتخاذ القرار	تربية الأبناء على اتخاذ القرار
	تنفيذ ورقة العمل 2-1 ممارسات داعمة لاتخاذ القرار	ورقة عمل 2-1	ورقة 2-1 وثيقة 2-1 اتخاذ القرار	- عناصر اتخاذ القرار - أهمية اتخاذ القرار	أن يطبق ممارسات تتصل ومساعدة الأبناء في اتخاذ القرار	
	وثيقة 2-1			تربية الأبناء على اتخاذ القرار		

إجراءات	المنهجية	أنشطة	المصادر	المحتوى	الأهداف	عنوان الندوة
	تنفيذ ورقة العمل 1-1 وثيقة 1-1	ورقة عمل 1-1	وثيقة 1-1 العوامل في اختيار المهنة	العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى المراهق	أن يتعرف على العوامل المؤثرة في اختيار المهنة لدى المراهق	الاختيار المهني ما بين رغبات الأهل والميول والقدرات لدى الأبناء
	تنفيذ ورقة عمل 2-1 دراسة حالة ومن ثم وثيقة 2-1 الميول والقدرات واختيار المهنة	ورقة عمل 2-1 دراسة حالة القدرات	وثيقة 2-1 الميول والقدرات واختيار المهنة	الميول والقدرات واختيار المهنة	أن يتعرف إلى دور الميول والقدرات في اختيار المهنة	

المسار الثاني - المعاليات:

ملاحظات	الأهداف	اسم النشاط
تفاصيل المعاليات موجود بدليل الأهالي	<ol style="list-style-type: none"> 1. تعزيز مشاركة الأهالي في التعرف على المهن ومتطلباتها . 2. تعزيز التواصل الفعال بين الأهل والأبناء . 3. تعزيز التواصل بين الأهل والمدرسة . 	أهل باحثون
	<ol style="list-style-type: none"> 1. تعزيز دور الأهالي في تثقيف الطلبة حول المهن المختلفة. 2. تعميق فهم الطلبة لعالم المهن المختلفة . 3. توعية الطلبة بمتطلبات المهن . 4. تعزيز التواصل بين الأهل والمدرسة . 	مهنة والدي
	<ol style="list-style-type: none"> 1. تعزيز دور أولياء الأمور في تصميم مجلة حائط المدرسة . 2. تعزيز التواصل الفعال بين الأهل والأبناء . 3. تعزيز التواصل بين الأهل والمدرسة . 	مهنة الشهر - مجلة الحائط
	<ol style="list-style-type: none"> 1. أرشفة أبحاث أولياء الأمور المنفذة في نشاط أهل باحثين وكذلك الموضوعات التي يتم إحضارها لمجلة الحائط 2. تصميم أرشفة المهن 3. توزيعه على الطلبة 	أرشيف المهن

المسار الثالث – نشرات وأولياء الأمور:

المسار الثالث
تربية الأبناء على الثقة بالنفس.
الاختبار المهني والأهل .
تنمية روح القيادة لدى الأبناء .
تنظيم الوقت .
ميول الأبناء ورغبات الآباء .
الاعتبارات الاجتماعية الاقتصادية والاختيار المهني .
الثورة التكنولوجية . سلاح ذو حدين .
الاعتبارات الشخصية والاختيار المهني .
الحوار مع الأبناء .

الهدف الثالث – أن يطبق المشاركون ندوات تفاعلية من دليل الأهالي :-

الإجراءات :- يقوم المشاركون باختيار ندوة:

- كيف أعزز مهارات الاتصال والتواصل مع ابني - ابنتي.
- الاختيار المهني ما بين رغبات الأهل والميول والقدرات لدى الأبناء.
- اختيار الندوات يتم من دليل الأهالي ويتم تطبيقها كما وردة بدليل الأهالي.

يقوم المرشد بتصوير الندوات من دليل الأهالي ويعطيها لمنفذي الندوات قبل موعد التنفيذ حتى يتم الإطلاع عليها.

نشاط :- عنوان النشاط " لما كنت صغيراً"

المدة الزمنية :- 15 دقيقة

هدف النشاط :- تفعيلي وإحماء

كيفية تنفيذ النشاط :

لما كنت صغيراً كنت أريد أن أصبح لماذا؟

ولما كان عمري 10 سنوات لماذا ؟

ولما كان عمري 17 سنة لماذا؟
واليوم أنا

وكل مشارك يقوم على حدة بالإجابة على هذا النموذج وبعدها كل شخص يرغب بالمشاركة ويتم فتح نقاش على النشاط.

نشاط : عنوان النشاط " أهداف العمل مع الأهالي "

المدة الزمنية :- 45 دقيقة

هدف النشاط :- أن يتعرف المشاركون على أهداف العمل مع الأهالي في التوجيه المهني.

الإجراءات:

1. تقسيم المشاركين إلى مجموعات.
2. تقوم كل مجموعة بالعرض .
3. يتم حوار ونقاش من قبل المدرب مادة P.P للأهداف.
4. عرض.
5. تلخيص.

نشاط : عنوان النشاط " عرض الإطار النظري لدليل الأهالي "

المدة الزمنية : 45 دقيقة

هدف النشاط :- أن يتعرف المشاركون الإطار النظري لدليل الأهالي.

الإجراءات :-

1. عرض الإطار النظري لمنهاج الأهالي.
2. حوار ونقاش.
3. تلخيص وتقييم.

نشاط/ عنوان النشاط " تنفيذ ندوات من دليل الأهالي "

المدة الزمنية : 45 دقيقة.

هدف النشاط :- أن يطبق المشاركون ندوات تفاعلية من دليل الأهالي

الإجراءات :- يقوم المشاركون باختيار ندوة:

1. كيف أعزز مهارات الاتصال والتواصل مع ابني - ابنتي.
2. الاختيار المهني ما بين رغبات الأهل والميول والقدرات لدى الأبناء.
3. اختيار الندوات يتم من دليل الأهالي ويتم تطبيقها كما وردة بدليل الأهالي.

يقوم المرشد بتصوير الندوات من دليل الأهالي، ويعطيها لمنفذي الندوات قبل موعد التنفيذ حتى يتم الإطلاع عليها.

مهارات التيسير

(مهارات المدرب الفعال)

ملاحظة: تترك للمدرب ويتم عرضها بالطريقة التي يراها المدرب مناسبة.

- مهارة الحوار والنقاش التفاعلي .
- مهارة العرض والتقديم .
- مهارة الحضور والملاحظة .
- مهارة الإنصات .
- مهارة طرح الأسئلة .
- مثال تطبيقي يتضمن المهارات السابقة من خلال فعالية الرسالة في الاتصال والتواصل .

مهارة الحوار والنقاش

1. خلق أجواء من الحوار الايجابي.
2. توفير مناخ مناسب للتعلم , تتبادل المجموعة من خلاله الأفكار والخبرات ويستمع كل فرد فيه لغيره ويتعلم منه.
3. طرح الاسئلة المثيرة للنقاش والتي لا توحى بالإجابة.
4. تحفيز / توليد الأفكار ولملمتها والربط بينها وتلخيصها .
5. تشجيع المشاركين على الاستماع والإنصات لبعضهم .
6. الإنصات لما يقال بجميع الحواس، القلب، والعقل والاذن، والعين، والجسد .
7. توزيع الأدوار، وإتاحة الفرصة للجميع للمشاركة.
8. توضيح نقاط الاتفاق وتلخيصها باستمرار، ونقاط الخلاف وجعلها محاور ونقاطاً للمناقشة.

مهارة العرض والتقديم

لتقديم عرض ناجح نقترح ما يلي :

1. استخدام الاتصال البصري .
2. استخدام الصوت المسموع والمفهوم الواضح.
3. الحركة المنتظمة داخل القاعة .
4. الاعتدال في حركة اليدين .
5. الوقفة المعتدلة أمام المشاركين .
6. التركيز على المشاركين .
7. مناداة المشاركين بأسمائهم .

مهارة الحضور والملاحظة

سلوكيات تظهر أنك مهتم بمشاركك :

1. أن يكون جسمك في وضع مواجهة المشاركين .
2. الاتصال بالعين (التواصل بعينيك مع المشاركين باستمرار).
3. التحرك بشكل مناسب داخل القاعة (أثناء التمارين للتأكد من سير عمل المجموعات).
4. استخدام تعبيرات الوجه بشكل طبيعي بما يتناسب مع نبرة الصوت .
5. ألا تركز نظرك على المعينات البصرية، كأجهزة العرض المرئية .
6. استخدام الإيماءات الجسدية للتأكيد .
7. تجنب السلوكيات المشتتة للانتباه .
8. تجنب تقليب الأوراق والنظر الى ساعتك أثناء الحديث إلى المشاركين أو الاستماع إليهم .

مهارة الإنصات

ويقصد بها حضور جميع الحواس عند الاستماع للمشاركين، وهي ركن أساسي في عملية الاتصال الفعال، فلا يكفي أن نستمع للآخرين بأذاننا، بل لا بد من إشعارهم بأننا نستمع إليهم بقلوبنا، وعقولنا، وعيوننا، ومشاعرنا.

ولكي تكون مالكا لمهارة الإنصات احرص على :

1. حلل على الدوام ما يقال .
2. لخص ما تسمعه باستخدام الكلمات الرئيسية .
3. استخدم الإيماءات - تعبيرات الوجه وحركة اليدين وإشارات العين هز الرأس- لإظهار اهتمامك بما يقال.
4. حاول أن تكون الأجواء في القاعة هادئة (الحد من الدخول والخروج من القاعة) .

مهارة طرح الأسئلة

تعد من أهم المهارات اللازمة للميسر خاصة أثناء الحوار الجماعي , وترتبط بها بشكل مباشر قدرة الميسر ومهاراته في توليد أسئلة تفاعلية من خلال المناقشة وكيفية التعامل مع أسئلة المشاركين .

(تذكر دائما أن الأسئلة الذكية تقود الى إجابات ذكية)

أهمية هذه المهارة :

1. إن السؤال مفتاح الفهم .
 2. التعرف على احتياجات المشاركين .
 3. تحفيز المناقشة وإثارة الحوار .
 4. تشجيع المشاركين على الإدلاء بأرائهم.
- التأكد من وضوح الأفكار التي نعرضها
 - أنماط الاسئلة
 - بعض أنواع الاسئلة
 - أسئلة استفسارية (معرفية)
 - اسئلة للتحقيق (للتأكيد)
 - اسئلة تحليلية (الربط المنطقي)
 - اسئلة تفسيرية
 - اسئلة تنمية القرار والقدرة على التوقع
 - اسئلة جدلية استفزازية
 - اسئلة تقويمية

عزيزي المشارك هيا نضع أسئلة :

(أ) - استفسارية (معرفية) :

(ب) - تحقيقية

(ح) - تحليلية

(د) - تفسيرية

(هـ) - تقويمية

(و) - استفزازية

مواصفات السؤال الجيد

1. أن يكون السؤال هادفاً وموجهاً نحو الموضوع وألا يتضمن إجابة محددة.
2. أن يكون مثيراً للنقاش والجدل ومولداً للأفكار .
3. غير محرج أو متحيز.
4. واضحاً ودقيقاً.
5. أن يراعي معرفة المشاركين .

فعالية (51) الرسالة (الأذان الأربع) :

النشاط / الهدف: زيادة الوعي بالمضامين التي تحملها الرسالة .

الإجراءات :

- كل مشاركين اثنين معا .
 - يعطى احد المشاركون قصاصة ورق مكتوب عليها مثلا العبارة التالية (انا سأدعو أصدقائي لحضور حفلة عيد ميلادي الساعة الرابعة عصرا) .
 - توضع على الأرض أربع بطاقات قصت على شكل أذن كتب على الأولى عبارة واقعي والثانية عبارة الكشف عن الذات (المشاعر) والثالثة كتب عليها كلمة (العلاقة) والرابعة كتب عليها (الرجاء) .
 - يقوم الميسر بشرح المقصود بكل كلمة من هذه الكلمات :
- المشارك الأول يقرأ الرسالة، والمشارك الثاني يحاول الانتقال من أذن الى أخرى محاولا صياغة مضمون الرسالة ضمن المستويات الأربعة . (في كل مرة يبين المشارك لماذا انتقل إلى الأذن الأخرى، وذلك من خلال إجراء حوار مع المشارك .

مثال تطبيقي

تخيل أنك سمعت هذه العبارة من أحد زملائك:

“ الساعة الآن الثامنة إلا عشر دقائق ”

لنحاول معا، هيا:

أذن الواقع.....

أذن الرجاء.....

أذن الكشف عن الذات.....

أذن العلاقة.....

لعلك توصلت إلى أن أذن الواقع : الساعة السابعة وخمسون دقيقة .

أذن الرجاء : أطلب منك أن تتعجل .

أذن الكشف عن الذات (المشاعر) : انا لا أستطيع الصبر أكثر من هذا ولا أريد ان أتأخر.

أذن العلاقة : أنت سبب تأخري .

(يمكن استخدام هذا المثال للتوضيح قبل البدء بالفعالية).

إليك بعض الرسائل والمواقف التي يمكن استخدامها مع المشاركين:

1. تلميذ يغادر منزله ليلعب مع أصدقائه في الخارج , أمه تسأله : " متى ستعود إلى المنزل ؟"
2. يسأل معلم طلابه في الصف عن وظيفة عليهم إنجازها في بداية الأسبوع القادم : " هل بدأتكم بحل الوظيفة ؟"
3. امرأة قلقة على إحدى صديقاتها المقربات , تقول المرأة لأخيها : " جوليا ليست على ما يرام اليوم ؟"
4. يعود الابن في ساعة متأخرة من الليل ولدى دخوله المنزل تسأله أمه : " من أين أتيت في هذه الساعة المتأخرة من الليل ؟"

مستويات التواصل الأربعة :

المستوى الواقعي : ما المعلومات التي تحملها الرسالة ؟

نقصد هنا الجانب المعلوماتي أو الوقائعي بشكل رئيسي إذ إن هذا الجانب يتعامل مع الوقائع مثل المواعيد والأمر الفعلية . ويراعي هذا المستوى الوقائع الملموسة، هل المعلومات صحيحة أم لا ؟ هل لها صلة بالموضوع أم لا ؟ هل هي كافية أم إننا بحاجة إلى مدخلات إضافية ؟

على المرسل ان يصرح بوضوح عن المحتوى الفعلي للرسالة وعلى المستقبل أن يفتح أذن الواقع : ما المعلومات التي تحتوي عليها الرسالة ؟

مستوى الكشف عن الذات (المشاعر) : هذا المستوى يعبر عما يختلج في نفس الشخص من مشاعر، ففي كل مرة نقول فيها شيئاً فأنا في الوقت عينه نكشف شيئاً ما عن أنفسنا وقد يكون الشيء الذي نقوله واضحاً ومحدداً كأن نرسل رسالة تبدأ بكلمة " انا " او قد يكون ذلك الشيء مبطناً نلمح له . وفي الوقت الذي يكشف فيه المرسل عن مشاعره فإن المستقبل أيضاً وفي الوقت نفسه يستمع إلى أن بان الكشف عن الذات هو ما يحاول الشخص المقابل إخباري به عن نفسه ؟ وفي أي مزاج هو /هي ؟

مستوى العلاقة : هذا المستوى يدل على طبيعة وشكل العلاقة بين المرسل والمستقبل : كل رسالة لا بد وأن تحمل إشارة تدل على طبيعة العلاقة بين الأشخاص الذين يقومون بالتواصل . كيف يفتح المرسل (فمه) (اللهجة والكلمات والإيماءات) ، حيث تصغي أذن العلاقة والتي هي بطبيعتها حساسة جداً، وذلك على النحو التالي : " هل الطريقة التي يتحدث فيها الشخص المقابل مقبولة " ؟ وما موقفه أو موقفها تجاهي " ؟

مستوى الرجاء : طلب شيء ما ؟

عندما نرسل رسالة ما فإننا بالضرورة نطلب طلباً معيناً، أو نتمنى من الشخص المقابل أن يقوم بشيء ما نريده . نريد من الطرف المقابل أن يقوم بشيء ما أو أن يؤثر على نحو ما أو أن يزيدنا بمشورة ما . وفي الوقت عينه فإن أذن " الرجاء " تكون مفتوحة للاستماع للطلبات : ماذا علي أن أفعل أو أن اشعر أو أن أفكر ؟

أساليب التدريب

العملية التدريبية:

هي مجموعة الأنشطة والعمليات الفرعية التي توجه لعدد من المتدربين لتحقيق أهداف معينة في برنامج تدريبي يتم إعداده لتحقيق الأهداف المرجوة .

الافتتاح والتقديم:

الترحاب بالمشاركين، وذلك للأسباب التالية :

1. إعداد المناخ والجو المناسب وخلق التركيز .
2. حتى نتعرف على بعضنا البعض .
3. لنوضح ونتعرف توقعات بعضنا البعض .
4. لنراجع الأهداف والبرنامج المقترح .
5. نناقش ما هو متاح من أمور لوجستية .

التقديم :

1. التعريف بموضوع اللقاء .
2. التعريف بمدة اللقاءات .

التعارف :

وتكمن أهمية التعارف في :

1. خلق أجواء من الألفة بين المشاركين .
2. كسر الحواجز .

الخلاصة :

- الافتتاح النموذجي للبرنامج :
- الترحيب .
- المقدمة .
- التوقعات من البرنامج .
- الأهداف الرئيسية من البرنامج

الأساليب المستخدمة في التدريب

- القصة .
- التمثيل (الدراما) .
- الألعاب والمباريات .
- مجموعات العمل الصغيرة .
- المحاضرة .
- المناقشة .
- دراسة الحالة .
- التمارين .
- العصف الذهني .

أساليب التدريب:

1 القصة:

يمكن أن تحكى القصة بعدة طرق :

1. يقوم الميسر بتوزيع نسخ من القصص على المشاركين وقراءتها فرديا .
2. يمكن ان تستخدم القصة كمدخل للنقاش والحوار .
3. توزع على المشاركين في مجموعات صغيرة لمناقشتها .
4. تحكى من أحد المشاركين بصوت روائي واضح لمناقشتها .

الفعالية (61) اقرأ واستمتع :

النشاط/ الهدف: توظيف القصة في تقديم الأنشطة والفعاليات .

عزيزي المشارك اقرأ القصة التالية واستمتع :

المعلمة

حين وقفت المعلمة أمام الصف السادس في أول يوم دراسي , نظرت الى تلاميذها وقالت لهم : إنني أحبكم جميعا , لكنها كانت تستثني قي نفسها تلميذا يجلس في الصف الأمامي يدعى مازناً .راقبت السيدة ميسون الطفل مازناً خلال العام السابق ولاحظت انه لا يلعب مع بقية الأطفال وان ملبسه دائما متسخة بالاضافة الى انه شخص غير مرتب، وقد بلغ الامر أن السيدة ميسون كانت تجد متعة في تصحيح أوراقه بقلم احمر. في المدرسة

التي كانت تعمل فيها السيدة ميسون كان يطلب منها مراجعة السجلات الدراسية السابقة لكل تلميذ وبينما كانت تراجع ملف مازن فوجئت بشيء ما، لقد كتب معلم مازن في الصف الاول ما يأتي : مازن طفل ذكي ويتمتع بروح مرحة وكتب عنه معلمه في الصف الثاني : مازن تلميذ نجيب ومحبوب عند زملائه ولكنه منزعج وقلق بسبب إصابة والدته بمرض عضال، أما معلمه في الصف الثالث فقد كتب عنه : لقد كان لوفاة أمه وقع صعب عليه لقد حاول الاجتهاد ولكن والده لم يكن مهتما به، أما معلمه في الصف الرابع فكتب عنه : ان الحياة في منزله أثرت عليه لذلك يجب اتخاذ بعض الإجراءات، بينما كتب عنه معلمه في الصف الخامس مازن تلميذ منطو على نفسه ولا يبدي الكثير من الرغبة في الدراسة. هنا أدركت السيدة ميسون المشكلة فشعرت بالخل من نفسها وقد تازم موقفها الى الاسوء عندما احضر لها تلاميذها هدايا عيد الميلاد ملفوفة في أغلفة جميلة وورق براق ما عدا مازن فقد كانت الهدية التي تقدم بها ملفوفة بعدم انتظام من ورق داكن اللون وقد تألمت السيدة ميسون وهي تفتح هدية مازن وانفجر بعض التلاميذ بالضحك عندما وجدت فيها عقدا مؤلفا من ماسات مزورة ناقصة الأحجار وزجاجة عطر ليس فيها إلا الربع ولكن سرعان ما كف أولئك التلاميذ عن الضحك عندما أظهرت السيدة ميسون إعجابها الشديد بجمال ذلك العقد ثم لبسته ووضعته القليل من العطر على معصمها، اقترب منها مازن وقال لها ان رائحتك تشبه رائحة أمي. وعندما غادر التلاميذ المدرسة انفجرت السيدة ميسون في البكاء مدة ساعة على الأقل لان مازن احضر لها زجاجة العطر التي كانت أمه تستعملها ومنذ ذلك الوقت بدأت بتدريس التلاميذ كل المواد الدراسية وقد أولت مازن اهتماما خاصا حيث بدأ باستعادة نشاطه وقدراته وصارت استجابته أسرع ومتميزا في صفه. وبعد مضي عام وجدت السيدة ميسون رسالة عند باب بيتها من التلميذ مازن يقول لها فيها : أنها أفضل معلمة قابلها في حياته.

وكتب لها فيما بعد انه أكمل المرحلة الثانوية وحصل على المرتبة الثالثة في صفه وإنها تحتل مكانة أفضل معلمة قابلها طيلة حياته. وبعد ست سنوات تلقت خطابا آخر منه يقول لها فيه , انه حصل على درجة البكالوريوس وأكد لها أنها أفضل معلمة قابلها طوال حياته , ولكن اسمه في هذه المرة كان (دكتور مازن) وجاءها خطاب آخر فيه دعوة منه لتجلس مكان والدته في حفل زواجه . وافقت السيدة ميسون على ذلك والعجيب في الامر أنها كانت ترتدي العقد الذي اهداه لها في عيد الميلاد منذ سنوات طويلة والأكثر من ذلك انه تأكد من تعطرها بالعطر الذي يذكره بأمه . همس الدكتور مازن في أذن السيدة ميسون قائلا لها : أنها أفضل معلمة قابلها في حياته , ولها الفضل الكبير في تميزه.

(أ) - من خلال قراءتك للقصة .

1. ما أول جملة ألقته المعلمة ميسون عندما دخلت الصف في اول يوم دراسي .
2. في اعتقادك لماذا بنت السيدة ميسون هذا التصور عن مازن ؟
3. في اعتقادك هل هذا يعكس الصورة الداخلية للإنسان ؟
4. متى شعرت السيدة ميسون بالخل من نفسها ؟
5. ما العبارة التي كررها مازن في رسالته للسيدة ميسون ؟
6. صف الإحساس الذي عاشه مازن في بداية حياته ؟

7. في اعتقادك هل تغير هذا الإحساس ؟ كيف ؟
 8. ما الموقف الذي أعجبني في القصة وتأثرت به ؟ ولماذا ؟
- تطرح هذه الاسئلة وغيرها في سياق حوارى (بين الميسر والمشاركين) .

(ب) - الدراما التمثيل .

دعونا الآن نعيد تمثيل القصة.

1. مشارك يقوم بتمثيل دور المعلمة.
2. مشارك يقوم بتمثيل دور الطالب مازن.
3. مجموعة من المشاركين (4) يقومون بتمثيل دور طلاب الصف.

ملاحظة :

يستطيع الميسر تغيير سيناريو القصة الى سيناريوهات أخرى يراها مناسبة .كما باستطاعته ان يحضر قصة أخرى والعمل عليها .

2 التمثيل (الدراما):

أهمية استخدام الدراما في التدريب:

1. لأنها طريقة ممتعة ومثيرة وفعالة للتعلم وإثارة النقاش والحوار .
2. يتفاعل معها المشاركون حيث أكثر حيث يستخدم أكثر من حاسة .
3. تعد من أفضل الطرق لاستكشاف المواقف والاتجاهات واكتساب المهارات .
4. تساعد على استكشاف المشكلات وتناولها بدون حساسية كما أنها تساعد على تقديم حلول إبداعية.

3 الألعاب:

هي إحدى الوسائل التي تُمَتِّع الكبار والصغار وفيها يتبارى عدة أفراد او مجموعات , ويمكن استخدام الألعاب المحلية والشعبية وتكييفها لتخدم موضوع اللقاء .

ويجب ألا ننظر للألعاب على أنها إضاعة للوقت أو وسيلة للتسلية فقط , وقد أثبتت الخبرة والتجارب من عشرات ورشات العمل ان الألعاب تعد أنشطة تعليمية فعالة عندما يحسن استخدامها كما أنها تسهل عملية التعلم من خلال المتعة والسعادة .

فعالية (71) مرآتي:

نشاط / الأهداف:

1. الحيوية وتجديد النشاط .
 2. الإحساس بالجسد .
- وصف التمرين . ص 40 (دراما)

4 مجموعات العمل الصغيرة:

تعتبر من أفضل أساليب التعلم النشط استخداما، وهي تهدف إلى مناقشة موضوع ما بشكل متعمق وبأكبر قدر ممكن من المشاركة .

ولكي ينجح هذا الأسلوب فلا بد أن تكون المهمة المطلوبة من مجموعات العمل واضحة ويجب على المجموعات أن تختار منشطا (رئيسا) ومقررا (سكرتيرا) لها .

مهام المنشط :

1. أن يحدد الهدف، ويساعد على استخراج أسلوب عمل تلتزم به المجموعة.
2. أن يضمن عدم الخروج عن الموضوع.
3. أن يشترك جميع أفراد المجموعة في إبداء الرأي حتى لا ينفرد شخص أو اثنين بالمناقشات.
4. أن يحمي المتكلم من المقاطعات ويوفر له الاحترام، وأن يحمي المستمعين من إطالة المتكلم أو تهجمه عليهم وأن ينظم توزيع الأدوار في إبداء الرأي .

5 المحاضرة:

هي عرض شفهي لموضوع معين يقدمه شخص متخصص (مدرب) لمجموعة من المستمعين (المتدربين) . متى تستخدم المحاضرة :

1. عندما يكون الهدف تزويد المتدربين بالمعلومات والمعارف كالحقائق والنظريات .
2. اتساع الفارق بين المدرب والمتدرب من حيث الإلمام بالموضوع .
3. التمهيد لاستخدام أنشطة تدريبية أخرى .
4. عندما يكون المدرب قادراً على التعبير اللغوي وجذب انتباه المتدربين .

عوامل زيادة فاعلية المحاضرة :

1. تحديد الهدف من المحاضرة والتركيز عليه .

2. تنظيم عرض الموضوعات وفقا للوقت المتاح .
3. استخدام التقنيات السمعية والبصرية المساعدة .
4. التنوع في أساليب العرض، ونبرات الصوت، واستخدام الحركات والإشارات، ومكان الوقوف، لجذب انتباه المتدربين .
5. إتاحة الفرصة للمتدربين لطرح الأسئلة والنقاش.

مزايا المحاضرة :

1. اقتصادية (قليلة التكلفة) .
2. تنقل كمية كبيرة من المعلومات.
3. يمكن استخدامها في مواقف تدريبية متعددة ومتنوعة.
4. يمكن استخدامها مع العديد من أساليب التدريب الأخرى.
5. يمكن تطعيمها بالتقنيات السمعية والبصرية.

عيوب المحاضرة :

1. عدم مشاركة المتدربين بشكل كبير.
2. عدم مراعاة الفروق الفردية بين المشاركين .
3. غير مفيدة كثيرا في تنمية مهارات المتدربين وتغيير اتجاهاتهم .
4. لا تتيح الفرصة لتقييم المتدربين .
5. ينخفض مستوى التركيز بسرعة إذا كانت طويلة أو غير شيقة.

6 المناقشة:

هي تبادل المعلومات والآراء والأفكار حول موضوع معين، حيث يدور بينهم حوار ونقاش في موضوع معين، أما المدرب فيقوم بدور الموجه وتنظيم النقاش وتنسيق النشاطات.

فعالية (81) :نحن نتحاور:

الهدف : أن يكتسب المشاركون مهارة إدارة الحوار والنقاش .

عزيزي المشارك تمعن في المواقف التالية:

أثر المعتقدات والتوجهات في اختيار مهنة التمريض .

من المهم أن يكون المرء متنبها إلى ابعده الحدود فيما يتعلق باختياره المهني لأنه من المحتمل ان يبقى لسنوات طويلة في المهنة .

إن التخطيط المهني أمر يمكن القيام به خلال جلسة واحدة أو اثنتين .

بإمكان المرشدين المهنيين إخبارك بالضبط ما الذي يمكنك فعله .

الإجراءات :

1. توزيع المشاركين إلى (4) مجموعات .
2. تختار المجموعة ميسرا لها لإدارة النقاش , حول بند واحد فقط من البنود السابقة .
3. يقوم ميسر المجموعة بتلخيص ما توصلت إليه المجموعة .
4. العودة الى الحلقة الكبيرة، وإجراء نقاش حول إدارة النقاش في المجموعات الصغيرة .
5. تغذية راجعة .
6. عرض (بوربوينت) .

ملاحظة: يمكن للميسر إدارة الحوار والنقاش مع المجموعة للبنود السابقة.

أشكال المناقشة :

1. الندوة :
هي لقاء مجموعة من الأفراد لمناقشة موضوع معين، حيث يقوم واحد أو أكثر بتقديم تقرير أوبحث قصير، وتقوم المجموعة بمناقشة التقرير أو البحث للتوصل الى حلول أو اقتراحات أو توصيات لمعالجة المشكلة .
2. المناقشة الجماعية :
ي طرح المدرب موضوعا للنقاش، ويشارك جميع المتدربين في مناقشته، ويلخص المدرب أهم ما توصل إليه النقاش من نتائج .
3. الحوار المفتوح :
يعرض أحد الأشخاص وجهات نظرهم حول موضوع معين، ويشارك المتدربون في النقاش عن طريق طرح الاسئلة .
4. المناظرة :
مجموعة من الخبراء والمتخصصين يقومون بمناقشة موضوع معين ، ويقوم مقرر المناظرة بتنظيم الحوار وطرح الأسئلة .

استخدامات المناقشة:

1. عندما يكون الموضوع معقدا، ومتشابكا ويحتاج إلى عدة وجهات نظر .
2. عندما يكون الهدف إشراك المتدربين وتنمية مهاراتهم في النقاش .
3. عندما يكون المشاركون على مستوى عال من الإلمام بموضوع النقاش والاهتمام بتبادل الرأي حوله.

شروط نجاح المناقشة:

1. بيان المشكلة موضوع النقاش بوضوح وتحديدتها بشكل دقيق .
2. وجود قائد فعال للمجموعة لتنظيم النقاش وتشجيع جميع المتدربين على طرح الأسئلة، والمساهمة في النقاش .
3. تلخيص نتائج النقاش .
4. المتدربون مطلعون على الموضوع ولديهم اهتمام كاف به .

مزايا المناقشة:

1. إتاحة الفرصة للمتدربين للمشاركة في النقاش والتعبير عن آرائهم .

2. تبادل الآراء والخبرات بين المتدربين .
3. تتيح فرصة الاستماع لآراء الخبراء والمتخصصين حول الموضوع .
4. تعمق التعلم، لأن النقاش يرسخ الأفكار في أذهان المتدربين .
5. تنمي في المتدربين ملكة المناقشة في النفس واحترام آراء الآخرين .
6. يتقبل المتدربون الحلول والنتائج التي يتم التوصل إليها لأنهم شاركوا في مناقشتها ولم تفرض عليهم.

عيوب المناقشة:

1. تستغرق وقتا طويلا .
2. لا تصلح للإعداد الكبيرة .
3. تتطلب متدربين على مستوى عال من النضج والاهتمام .
4. قد تتحول المناقشة الى جدل عقيم إذا لم تطرح الآراء بموضوعية .

7 دراسة الحالة:

الحالة هي مشكلة حقيقية أو افتراضية مكتوبة في تقرير يتضمن وصفا لموقف ما , ويطلب من المتدربين تحليل الموقف , واقتراح الحلول المناسبة لمعالجة المشكلة ومناقشتها , واستخلاص النتائج بشأنها.

فعالية (91) :

الهدف: أن يتمكن المشاركون من توظيف دراسة الحالة في بناء الأنشطة .

(موقف) :

أحمد طالب أنهى الصف الثاني عشر العلمي بتفوق، فقد حصل على معدل (91 %) يريد دراسة الهندسة في جامعة النجاح الوطنية إلا ان وضعه الاقتصادي لا يساعده على الالتحاق بالجامعة - فهو لا يملك أجرة المركبة للذهاب إلى الجامعة.

من خلال التأمل في هذا الموقف كيف يمكن لنا مساعدة احمد ؟

.....

.....

.....

الإجراءات :

1. تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات .
2. تضع كل مجموعة تصورا (حلا) لمشكلة احمد .
3. عرض ما توصلت إليه المجموعات .
4. نقاش .
5. عرض بوربوينت .

استخدامات دراسة الحالة:

1. تحليل المشكلة وتحديد أبعادها .
2. التفكير الإبداعي واقتراح بدائل الحلول .
3. اتخاذ القرارات .
4. النقاش وتبادل الآراء ووجهات النظر.

مزايا دراسة الحالة:

1. إتاحة الفرصة للمتدربين لدراسة مشكلات اجتماعية , نفسية , تربوية و إدارية , وتحليلها .
2. تنمية مهارات المتدربين في تشخيص المشكلات وتحديد بدورها بدقة .
3. تنمية مهارات المتدربين في النقاش الموضوعي والتفكير المنظم .
4. تنمية مهارات المدربين في اقتراح بدائل الحلول وتقييمها واتخاذ القرارات المناسبة لمعالجة المشكلات.

عيوب دراسة الحالة:

1. صعوبة إعداد حالات واقعية، أو قريبة من الواقع .
2. لا تصلح لتدريب أعداد كبيرة من المتدربين .
3. تستغرق وقتا طويلا .
4. قد تعطي المتدربين تصورا خاطئا عن المشكلات في الواقع , نظرا لسهولة التوصل إلى الحلول في قاعة التدريب .

8 تمثيل الأدوار:

أن يقوم المتدربون بتمثيل موقف يعبر عن مشكلة معينة واقعية أو افتراضية، وأن يتعرفوا على الطريقة التي يمكن أن يتبعوها لو كانوا في هذا الموقف فعلا .

استخدامات تمثيل الأدوار:

1. لتصوير أحداث تمت في الماضي .
2. لإبراز المشاعر والانفعالات المرتبطة بموقف معين .
3. يستخدم كتمرين للمتدربين في التحكم في خطوات تمثيل الأدوار :
 - التمهيد والأعداد : توزيع الأدوار على المتدربين .
 - التمثيل : أداء الأدوار .
 - المناقشة والنقد والتحليل لأداء المتدربين وسلوكهم .

شروط نجاح تمثيل الأدوار:

1. اختيار موضوع واقعي أقرب من واقع عمل المتدربين .
2. كتابة الأدوار بشكل واضح ودقيق ومفهوم للمتدربين .
3. الاهتمام بتزويد المتدربين بتغذية راجعة عن أدائهم، ومناقشة وتحليل ما تم تمثيله بموضوعية .
4. البعد عن المواضيع الحساسة وعدم إحراج المتدربين بأداء ادوار لا يرغبون بها .
5. الاختصار في الزمن المخصص لقراءة الأدوار والتمثيل .

مزايا تمثيل الأدوار:

1. التعلم بالممارسة عن طريق معايشة الموقف والاندماج فيه .
2. يصبح المتدرب أكثر حساسية تجاه الآخرين وأكثر تفهما لسلوكهم واتجاهاتهم .
3. يكتسب المتدرب نظرة تحليلية لسلوكه الخاص خاصة إذا قام بتصوير أدائه .
4. يتيح الفرصة للمتدرب لتجربة عدة حلول دون خوف من الخطأ كما يحدث في الواقع .
5. يبرز الفرق بين النظرية والتطبيق .

عيوب تمثيل الأدوار :

1. احتمال أن يتم تمثيل الأدوار بطريقة هزلية لا يشعر معها المتدربون بأهميته أو جدته مما يقلل من فائدته .
2. قد تكون المواقف مصطنعة وبعيدة عن واقع المتدربين .
3. قد يستهلك وقتا طويلا ويصيب المتدربين بالملل .
4. يؤدي إلى إحراج بعض المتدربين الخجولين أو الذين لا يتقبلون النقد.

9 التمارين:

هي طريقة لعرض مشكلة تركز على جوانب محددة من موضوع معين وغالبا ما يكون لها حل محدد .

المزايا :

1. إثارة اهتمام المتدربين وانتباههم .
2. إحدى وسائل التعلم الذاتي .
3. يشارك فيها جميع المتدربين .

العيوب :

1. صعوبة إعداد أو اختيار تمارين جيدة .
2. قد تؤثر سلبا على عملية التعلم إذا أسيء استخدامها .
3. إهمال المتدربين للتمارين إذا استخدمت كواجب منزلي.

10 مهارة العصف الذهني:

هي عملية استشارة تفكير المتدرب في قضية معينة، تمهيدا للدخول في الموضوع , وذلك من خلال مجموعة من الاسئلة أو وضع المتدرب في موقف معين، نحو تخيل نفسك في ، لو كنت مكانه ماذا يمكن أن تفعل ؟ ماذا تعتقد ان يحدث لو قام بكذا، كيف يمكن لك ان تتصرف في مثل هذا الموقف الخ .

مميزات مهارة العصف الذهني :

1. تجمع اكبر عدد من الأفكار في أقل وقت .
2. وسيلة لتبادل الأفكار والخبرات،وتوسيع الأفاق حول موضوع ما .
3. تحقيق مشاركة فعالة من قبل المتدربين .
4. إثارة اهتمام المتدربين والمحافظة على حماسهم .

العيوب :

1. تستغرق وقتا طويلا وجهدا في عملية تجميع الأفكار .
2. صعوبة وضع أسئلة مشتركة لجميع المشاركين لاختلاف خبراتهم وتخصصاتهم .
3. تحتاج إلى مدرب متمكن لمناقشة الأسئلة وإجاباتها وتصنيفها .

تمارين تنشيطية:

نقترح بعض التمارين التنشيطية بين الفعاليات التدريبية بهدف كسر الملل والجمود، منها :

1. الصياد والسنارة .
2. الأرنب والحائط .
3. أحزر المهنة .
4. من القائد .
5. العد من (-10 1) .
6. لعبة الفواكه .
7. تبديل المكان مثلا (اللي لابس قميص ابيض) .
(أو أي تمارين أخرى يراها الميسر مناسبة)

