



## الإجابة النموذجية لمقياس: تصميم برامج الأنشطة البدنية والرياضية المكيفة السؤال الأول: 12ن

### 1- أهمية التصميم التعليمي لبرامج الأنشطة البدنية المكيفة بصفة عامة ولذوي الإحتياجات بصفة خاصة؟ 4ن ملاحظة الإجابة على حسب الفهم مقبولة

التصميم التعليمي هو العامل الحاسم في فاعلية أو عدم فاعلية العملية التعليمية باستخدام نظم الوسائل المتعددة فقد أثبتت الدراسات فاعلية استخدام نظم الوسائل المتعددة وذلك إذا أحسن تصميمها وإنتاجها ولكن إذا لم تصمم بطريقة جيدة تراعي المتغيرات والعوامل التربوية والفنية، فلن تقدم الكثير إلى عملية التعلم، بل قد تقلل من جودته وتؤدي إلى آثار سلبية لدى المتعلمين، بل قد يكون التعليم التقليدي أسرع وأكثر فاعلية واقتصاداً من الوسائل التفاعلية رديئة التصميم وهذا ما أدى إلى ذلك إلى الاهتمام بالتصميم الجيد لبرامج الوسائل المتعددة، وتوازي مع هذا الاهتمام نحو هذا البرنامج ومن ثم نحو المحتوى المادة العلمية المقدم، وكما تؤكد دراسة محمد عطية خميس 2000، التي هدفت إلى وضع معايير لتصميم نظم الوسائل المتعددة/الفانقة وإنتاجها، ضمن نتائجها في البند الخاص بتصميم الشاشة وطرق وضع النصوص والصور عليها، ضرورة أن تستخدم الوسائل المتعددة المناسبة، كعناصر أساسية في نقل المحتوى، وبشكل وظيفي ومتكامل مع النصوص، وحسب الحاجة التعليمية إليها. ونستطيع أن نقول إن جميع الدراسات التي تناولت التصميم التعليمي أكدت على ضرورة الاهتمام بتصميم وتنظيم وحدات التعليم بواسطة الكمبيوتر والاهتمام بالتصميم الوظيفي للوحدة المعدة، والموضوعات الفرعية التي سوف تغطيها الوحدة كما أن التصميمات الغير متقنة جعلت عدد من الانتقادات توجه إلى التعلم والتعليم بالوسائط المتعددة، من بين تلك الانتقادات هو انغزاليته الأمر الذي يتناقض والأهداف الاجتماعية للتعليم المدرسي ولهذا قدم هوبر مجموعة من الأفكار للمصمم التعليمي تتمثل في عدداً من النقاط وهي الاعتماد المتبادل والمسؤولية والتفاعل الإيجابي ولذوي الإحتياجات الخاصة باستعمال التصميمات التعليمية الخاصة بهم مثل المجسمات والأقراص... الخ من أجل إيصال المادة العلمية للمتعلم بعدة طرق

### 2- الفرق بين تصميم التعليم وتصميم التدريس 4ن:

غالباً ما يحدث الخلط بين تصميم التعليم وتصميم التدريس وهذا مرده إلى ترجمة المصطلحين حيث يشاع في الكثير من المؤلفات العربية أن كلمة ( Instruction ) تعني تدريس ، وكلمة ( Teaching ) تعني تعليم ، ومن هنا نشأ الخلط بين المفهومين ، ويمكن أن يظهر لنا الفرق جلياً من خلال المقارنة التالية :

#### تصميم التعليم Instruction Design

- نظام شامل يحتوي تدريب و تعليم و تعلم نظام جزئي من نظام التعليم  
- يرتبط بالمادة التعليمية يرتبط بالحصه الصفية  
- يتم اختيار المحتوى و تنظيمية من قبل الجماعة يتم توفير البيئة التعليمية من قبل المدرس  
و كذلك تنظيم المحتوى التعليمي بعد تحليله

#### تصميم التدريس Design Teaching

- عمل جماعي تعاوني متكامل عمل فردي  
- أهداف عامة ترتبط بالمقرر الدراسي أهداف سلوكية محددة بالحصه الدراسية  
- اختيار وسائل تعليمية مختلفة طرق، دليل معلم... الخ بناء المواقف التعليمية و الأنشطة التعليمية  
التقويم تكويني ختامي حيث لا تطوير دون تقويم تقويم لمدى تحقق الأهداف السلوكية لدى الطلبة.

يتم تجريب المحتوى على الطلبة و تعزل جميع المتغيرات و تبقى المادة التعليمية لا يتم تجربته غالباً، و إنما نحصل على تغذية راجعة من خلال التنفيذ و المعلم هو الذي يختار إستراتيجية التنفيذ المناسبة.

### 3 -خطوات تصميم البرامج التدريبية؟4ن

تمر عملية تصميم البرنامج التدريبي بالخطوات التالية:

**1-تحديد أهداف البرنامج:** والأهداف هي الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي، وهذه

الأهداف هي عبارة عن نتائج يجرى تصميمها وإقرارها مقدماً وتوضيح الأهداف وما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم، وفي ضوءها يتم وضع المادة التدريبية، ويتم وضع أهداف البرنامج التدريبي في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية التي سبقت الإشارة إليها.

**2-تحديد نوع المهارات التي سيدرب عليها:** بعد أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية كما سبق وأن مر معنا،

يأتي دور تقرير نوع المهارة أو المهارات الملانمة لهذه الاحتياجات، والتي سيعمل البرنامج التدريبي على إكسابها أو صقلها لدى المتدربين، وهذه المهارات يمكن أن تكون المهارات اللغوية الأساسية كالقراءة وأصول الكتابة، وتصنيف وحفظ الملفات، أو مهارات إقامة العلاقات مع الآخرين كالاتصالات والقيادة الإدارية، أو المهارات الفكرية، مثل التخطيط والتنظيم وإعداد السياسات، واتخاذ القرارات، وهذا النوع من المهارات يحتاج إليه كافة المديرين في جميع المستويات الإدارية وبشكل خاص مستوى الإدارة العليا.

**3 -وضع المنهاج التدريبي:** ويقصد بالمنهاج التدريبي الموضوعات أو المواد ومفرداتها التي ستدرس أو

يدرب عليها المتدربون، ويتم تحديدها في ضوء الاحتياجات التدريبية، وحتى يكون المنهاج التدريبي جيداً ويحقق الأهداف المطلوبة يجب أن يكون نابع من البيئة الواقعية، وليس مستورداً وأن يتسم بطابع المعقولية ويجب أن لا تكون المعلومات قديمة ومكررة بل جديدة ومستحدثة، كذلك يجب أن تأخذ المناهج في اعتبارها الأهداف النهائية المراد تحقيقها.

**4 -اختيار أسلوب التدريب:** بعد وضع المنهاج التدريبي المناسب يتم تحديد الأسلوب الملائم، وهذه العملية

ليست بالسهلة فعلى الرغم من تعدد الأساليب التي سبقت الإشارة إليها، والتي يمكن استخدامها في مجال التدريب إلا أنه من المهم جداً ملاحظة أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض الآخر أوفي جميع المواقف والظروف، بل لكل منها

المجال أو الاستخدام أكثر من أسلوب واحد في عملية التدريب وبصفة عامة فإن اختيار أسلوب التدريب يعتمد على عدد من المعايير لاختيار أفضل أسلوب مثل:

-الهدف الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه.

-طبيعة العمل أو الوظيفة محل التدريب.

-المستوى الوظيفي.

-المادة التدريبية.

-فترة التدريب.

-التكاليف وعدد المتدربين.

-مستوى العمق والشمول في عرض الموضوعات.

-الخلفية السابقة للمشاركين.

-المدربون المتاحون.

ويمكن للمؤسسة اختيار أسلوب التدريب اختياراً يحقق الغرض منه بإتباع خطوتين:

•تحديد الفاعلية أو الكفاءة بالنسبة لأساليب التدريب المختلفة.

•التعرف على المبادئ التعليمية التي ينظمها كل نوع من أنواع التدريب.

**5 -اختيار المدربين:** يعتبر المدرب الكفاء ذلك الجزء الأساسي من تصميم البرنامج التدريبي حيث يلعب

المدرب دوراً هاماً في نجاح أو فشل البرنامج التدريبي وعلى أي حال يتوقف اختيار المدرب على ما يأتي:

أ - أسلوب التدريب المراد استخدامه.

ب - المادة التدريبية المراد إكسابها للمتدربين.

ج - نوعية المتدربين.

ويوجد أربعة أنواع من المدربين:

•المدرب المحاضر: ويقصد به الشخص الذي يقوم بنقل المعلومات للمتدربين عن طريق المحاضرات ويكون

هو المتحدث الأساسي فيها.

•المدرّب القائد: وهو الشخص الذي يتولّى تدريب مجموعة من الأفراد من خلال قيادته لمؤتمر أو ندوة أو مناقشة.

•المدرّب التطبيقي: ويقصد به الشخص المدرّب الذي لديه الخبرة العلمية إلى جانب قدر معقول من الخبرة النظرية، وهذا النوع من المدرّبين يكون قادرا على تدريب مجموعات المتدربين باستخدام أساليب دراسة الحالات والمنافسات.

•المدرّب النفسي: ويقصد به الشخص الذي لديه خبرة ومعرفة بالعلوم السلوكية وكيفية تعديل السلوك. ولزيادة فاعلية المدرّبين لابد من توفر الشروط التالية:

-ضرورة توفر الخبرة والمعرفة بالعمل الذي يقومون بالتدريب فيه.

-ضرورة توفر الإدراك والتحسس لدى المدرّب لاحتياجات ورغبات المتدرب أثناء عملية التدريب.

-توفير المكافآت والحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمدرّبين لتوفير الرغبة والحماس لديهم لزيادة اهتمامهم وإيمانهم بالتدريب وموضوعه.

-لتسهيل عمل المدرّبين يجب توفير جميع المستلزمات اللازمة لذلك.

-الشخصية القوية للمدرّب وقدرته على مواجهة نفسه ومواجهة الآخرين وثقته بنفسه كبيرة.

-أن تكون لديه القدرة على التفكير الإبداعي والإبتكاري في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار. توفر الصبر والمرونة في المدرّب.

**6- تحديد الوقت المناسب لتنفيذ البرنامج التدريبي:** يجب أن يتوفر وقت كاف لتنفيذ البرنامج التدريبي يتفق

مع طبيعة البرنامج وعدد الموضوعات التي يشملها ومدى أهميتها كذلك يتوقف طول فترة التدريب على طبيعة ومستوى المتدربين، مثال ذلك نجد أن برنامج تدريب أعضاء الإدارة العليا تكون ذات فترة تدريب قصيرة عادة (من يومين إلى ثلاثة مثلا) لفريق الإدارة العليا نظرا للمسؤولية الكبيرة لهؤلاء القادة الإداريين وعدم إمكانهم ترك أعمالهم فترة طويلة.

**7- تحديد مكان تنفيذ البرنامج التدريبي:** قد يتم تنفيذ البرنامج التدريبي داخليا بالمؤسسة، وهو ما يعرف بالتدريب الداخلي وهنا تتولى وحدة التدريب بالمؤسسة أو مركز التدريب التابع للمؤسسة، مسؤولية تنفيذ البرنامج التدريبي.

وقد يتم تنفيذ البرنامج التدريبي خارجا في مراكز تدريب متخصصة وهو ما يعرف بالتدريب الخارجي، ومن مميزات هذا التدريب توافر الخبرة والقدرة لدى أجهزة التدريب الخارجية المتخصصة، إلى جانب جمع عدد من المتدربين من مؤسسات مختلفة في مكان تدريب واحد مما يتيح الفرصة لتبادل الخبرات والتجارب ومن ثم الاستفادة من أفكار وخبرات جديدة نافعة، وبصفة عامة فإن اختيار المكان المناسب لتنفيذ البرنامج التدريبي يحكمه عاملان أساسيان هي:

أ - مدى توافر إمكانيات التدريب لدى المؤسسة من حيث المدرّبين ووسائل التدريب من وسائل الإيضاح التي تساعد المدرّبين على استيعاب المعلومات والمعارف المقدمة في البرنامج التدريبي، وكذلك من حيث توافر قاعات مناسبة للتدريب وميزانية كافية للتدريب.

ب - مدى توافر أجهزة تدريب خارجية، ومدى توافر إمكانيات وظروف جيدة للتدريب

**8- توفير مستلزمات البرنامج التدريبي:** تنطوي هذه الخطوة على توفير الاحتياجات والوسائل المطلوبة والتجهيزات واللوازم أي جميع المستلزمات الضرورية من الأدوات والمعدات أو الوسائل السمعية والبصرية أو الآلية أو التصويرية التي يتطلبها التدريب استعمالها.

**9- تحديد كلفة البرنامج التدريبي:** تعتبر هذه الخطوة بمثابة الخطوة الأخيرة من عملية تصميم البرنامج التدريبي، حيث يستفيد مشرفو برامج التدريب من وضع ميزانية التدريب في التعرف على التكاليف التقديرية

## السؤال الثاني: 8

صاغ بطاقة قراءة لمقياس تصميم برامج الأنشطة البدنية المكيفة بمفهومك الخاص؟  
تتكون البطاقة من مقدمة وعرض وخاتمة لجامع محاور المقياس بمفهومك الخاص

عن أستاذ المقياس : البروفيسور بجاوي فاضلي  
بالتوفيق للجميع  
عظلة سعيدة ومباركة