



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for
specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: <http://www.siats.co.uk>



مجلة التنمية البشرية والتعليم

للأبحاث التخصصية

العدد 1، المجلد 1، تشرين الأول أكتوبر 2015م.

ISSN: 2462-1730

A PROPOSED PROGRAM TO PREPARE THE TRAINER IN SPECIAL EDUCATION
IN LIGHT OF THE TRAINING NEEDS

برنامج مقترح لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة في ضوء الاحتياجات التدريبية

أ.م. د/ سميحة محمد عطية

أستاذ مساعد علم نفس الطفل - قسم العلوم النفسية - كلية رياض الأطفال جامعة دمنهور

جمهورية مصر العربية

Samaha_attia@yahoo.com

2015



ARTICLE INFO

Article history:

Received 10/5/2015

Received in revised form 15/6/2015

Accepted 25/6/2015

Available online 15/10/2015

Keywords:

Insert keywords for your paper

ملخص البحث

يعد التدريب أحد الأدوات المهمة للتنمية البشرية، فمن خلاله تنتقل المعارف وتكتسب المهارات وتعديل الاتجاهات نحو ما يحقق الأهداف، فضلا عن أن التربية الخاصة تقدم خدماتها النفسية والتربوية المتكاملة لفئات من الأطفال لهم الحق في التعلم والنمو وفق قدراتهم وامكانياتهم الخاصة، وهدف البحث إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمجموعه من المتخصصين في مجال التربية الخاصة بناء على الحاجة البحثية إلى إعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة والمحددات التي تضمن جودة إعدادها ، فقد ظهرت الحاجة إلى إعداد مدرب محترف في مجال التربية الخاصة ، وفقا للاحتياجات التدريبية، وكذلك توصية بشأن أهمية تفعيل دور وحدة التدريب في المؤسسات التعليمية الخاصة .

كلمات المفتاحية: التربية الخاصة، الاحتياجات التدريبية، وحدة التدريب بمؤسسات التربية الخاصة.

مقدمة

انطلق البحث الحالي من أهمية التدريب في مساعدة الأفراد على الإلمام بمجريات التقنيات الحديثة وأخر ما توصل إليه العلم الحديث والبحث العلمي، ومن هنا اهتمت وزارة التربية والتعليم بإنشاء وحدات للتدريب بمؤسسات وفصول التربية الخاصة بمختلف فئاتها لتحقيق التغيير الإيجابي المنشود في مؤسسات التربية الخاصة باعتبار التدريب محور لنقل وتبادل المعارف والمهارات بين أعضاء المؤسسة بالإضافة إلى الفئات المستهدفة من خدمات هذه المؤسسات ، وكذلك تعديل الاتجاهات الخاطئة من خلال نشر الوعي بين أبناء المجتمع عن الإعاقة ، وانواعها ومجالاتها ومسبباتها وطرق التغلب عليها والحد من آثارها السلبية. كما أن الوقوف على الاحتياجات التدريبية لمسئولي وحدات التدريب يسهم في تفعيلها، فضلاً عن تحقيق التواصل والمتخصصين في مجالات التربية الخاصة من خلال تبادل الخبرات بما ينعكس على جودة الأداء في مجال التعامل مع فئات الأطفال من ذوي القدرات الخاصة في ضوء احتياجاتهم النفسية.

وتتبع مشكلة البحث وأهميته من كونه بحثاً ميدانياً يتناول وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة البحيرة /جمهورية مصر العربية ، كما يسهم في التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى شريحة مهمة من شرائح المجتمع



وهم القائمين على هذه الوحدات، الأمر الذي يسهم في تفعيل دورها، ويمكن من خلال نتائج البحث إعداد وتنفيذ برنامج إعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الاحتياجات التدريبية لكل فئة من فئات ذوى الاحتياجات الخاصة (بصرياً، سمعياً، عقلياً فضلاً عن الموهوبين)، وبالتالي يمكن أن يساعد الباحثين في إطار البحث العلمي والمتخصصين في مجال التربية الخاصة والتدريب.

من خلال ما يلي: -

- يسهم التدريب في تحقيق فرص التعلم والتنمية خاصة في ظل المستجدات الحالية في مجالات التربية الخاصة.
- الأخذ في الاعتبار باحتياجات المدرب التدريبية عند التخطيط لإعداد البرامج التدريبية.
- إمكانية تحقيق التعاون والتكامل بين الجهات المختلفة المعنية بذوي الاحتياجات الخاصة

وتبرز أهداف البحث من خلال الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمسئولي وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة (اعاقه عقلية-اعاقه بصرية-اعاقه سمعية) فضلاً عن مسئول الموهبة بالإدارة التعليمية، وذلك بمحافظه البحيرة. بالإضافة إلى اقتراح برنامج إعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة.

وفيما يتصل بمنهجية البحث فقد استخدمت الباحثة منهج البحث الحقلى (الميدانى) Field Research من خلال البيانات الكيفية Qualitative Data نظراً لأنه الأنسب إجرائياً لطبيعة البحث الحالى ويمكن عرض مجتمع البحث كالتالى:-

تشكل مجتمع البحث كما يحدده الجدول التالى:-

جدول (1) توزيع مجتمع البحث

العدد	وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة
1	مدرسة النور للمكفوفين دمنهور
5	مدارس الأمل للصم وضعاف السمع
6	التربية الفكرية
12	الإجمالي

وفيما يتعلق بعينة البحث فيمكن عرضها من خلال الجدول التالي:

جدول (2) توزيع عينة البحث

العدد	وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة
1	مدرسة النور للمكفوفين دمنهور
4	مدرسة الأمل الابتدائي دمنهور مدرسة الأمل الابتدائي والإعدادي شبراخيت مدرسة الأمل الابتدائي والإعدادي إيتاي البارود مدرسة الأمل الابتدائي والإعدادي كفر الدوار
6	ناصر للتربية الفكرية التربية الفكرية بإيتاي البارود التربية الفكرية كوم حمادة التربية الفكرية كفر الدوار التربية الفكرية شبراخيت التربية الفكرية المحمودية
11	الإجمالي

وقد استعانت الباحثة ببعض أدوات البحث منها

- المقابلة والملاحظات الميدانية Field notes
- واستمارة الاحتياجات التدريبية وتحديد الأولويات
- مقابلة مسؤولي التدريب لوحدات التدريب ببعض مؤسسات التربية الخاصة (الإعاقة العقلية - الإعاقة السمعية - الإعاقة البصرية)
- مقابلة مديري بعض مؤسسات التربية الخاصة (الإعاقة العقلية - الإعاقة السمعية - الإعاقة البصرية)
- مقابلة مسئول الموهبة
- مقابلة موجهي التربية الخاصة
- استخدام أسئلة مفتوحة .Open-ended question

- تجنب الأسئلة الموجهة Non leading question.
- اعداد استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية تستوفى بمعرفة مسئولى وحدات التدريب.
- مقابلة مجموعة من الخبراء في مجال علوم النفس والتربية الخاصه والتدريب
- تقييم الاحتياجات التدريبية من خلال الخطوات التالية
- الخطوة الأولى: بتحليل "الفجوة" (GAP).
- الخطوة الثانية: تحديد الأهمية والأولويات.
- الخطوة الثالثة: تحديد أسباب مشاكل الأداء و/أو فرص التحسين.
- الخطوة الرابعة: تحديد الحلول الممكنة وفرص النمو.
- تنظيم البيانات
- تصنيف البيانات Coding
- تسجيل الملاحظات Memoing
- تحديد الأنماط والأنساق
- صياغة النتائج.
- التحقق من النتائج
- كتابة تقرير البحث

<http://faculty.ksu.edu.sa/dr.rashid/Pages/qualitative.aspx>

William Weiss, Paul Bolton,2000 available at http://www.jhsph.edu/research/centers-and-institutes/center-for-refugee-and-disaster-response/publications_tools/publications/qualresearch.html

الخلفية النظرية: structural framework

فرص التنمية البشرية وضرورة التغيير الإيجابي





ويمكن تناول مفاهيم البحث كالتالى:

1- الاحتياجات التدريبية: **Training Needs** هى مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية. يحدث الاحتياج التدريبي عندما تكون هناك فجوة بين الأداء الفعلي للفرد أو المؤسسة، والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية .

ويقصد بها في البحث الحالى بأنها مجموعته من المطالب في مجال العمل بالتربية الخاصة وفق الأولوية والتي تهدف إلى تنمية وتطوير معارف ومهارات واتجاهات مسئولى وحدات التدريب مما يسهم في رفع مستوى أدائهم التدريبي.

2- **تقدير الاحتياج التدريبي**: تقدير الاحتياج التدريبي عملية يتم من خلالها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات ووضع الخطط بشأن تلبية هذه الاحتياجات.

- تحديد الفئة المستهدفة بالتدريب.
- تعريف وتحديد الاحتياجات.
- قياس مستوى القصور ومعوقات الأداء.
- ترتيب الاحتياجات حسب الأولوية.

- تحديد أهداف التدريب بناء على نتائج تقدير الاحتياجات.
- وعن طريق عملية تقدير الاحتياجات التدريبية يمكن التوصل إلى الآتي:
 - ★ نوع ومستوى التدريب المطلوب.
 - ★ الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب .

أهمية تقدير الاحتياجات التدريبية للأفراد والمؤسسات:

- يوفر معلومات أساسية يتم بناءً عليها وضع المخطط.
- يقود إلى التحديد الدقيق لأهداف التدريب.
- يساعد على تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج.
- يؤدي على تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل.
- يحدد المستهدفين من التدريب.
- يحدد نوعية التدريب.
- يوفر المعلومات عن العاملين من حيث العدد، العمر، الاهتمامات، الخلفيات الأكاديمية والعملية، الوظائف، المسؤوليات والاتجاهات فيما يتعلق بالتدريب.
- يحدد الصعوبات ومشاكل الأداء التي يعانيها العاملون بالمؤسسة.
- يوفر وثائق ومواد للتدريب.
- يزيد من مشاركة العاملين في مناقشة الأمور المتعلقة بالعمل.
- يساعد المدربين على تصميم برامج تلبي احتياجات المتدرب بدقة.
- يساعد على تجنب الأخطاء الشائعة في التدريب وهي إضاعة الكثير من الوقت في تناول بعض الموضوعات المعقدة غير الهامة نسبياً بدلاً عن الموضوعات كبيرة الأهمية وغير المعقدة .

المعلومات التي يوفرها تقدير الاحتياجات التدريبية:

- تحديد نوع التدريب المطلوب ومكان إجراء التدريب.
- الجدول الزمني للأنشطة التدريبية.
- الموارد المطلوبة للتدريب (مواد بشرية، مالية، ..الخ.
- اختيار وتصميم مواد وأساليب التدريب المناسبة.

- ييسر الاتصال بين المؤسسة والجهات التدريسية.
- الترويج للمجالات الجديدة في التدريب.

نوام

غالية

http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=3082009

" الحاجات الحقيقية لا تمثل دائماً الحاجات المدركة، ابحث عن ما يحتاجه الناس والمؤسسة فهم قد لا يعرفون تماماً ماذا يريدون، ولكن قد يكون لديهم آراء قوية حول ما يريدون"، ويجب أن يشترك الجميع في البيانات التي تم جمعها، فمن المهم توفير تغذية راجعة لكل شخص طُلب منه معلومات، وهذا ضروري إذا كان ينبغي على كل شخص أن يبدي "قبوله" لكي يتم إقرار الخطة المقترحة للتدريب أو لتطوير المؤسسة.

بما أننا حددنا المشاكل والعجز في الأداء، يجب أن نحسب الفرق بين كلفة أي حلول مقترحة في مقابل الكلفة الناجمة عن عدم تطبيق الحل، وهذا ما يسمى "تحليل فجوة" اقتصادي:

أحمد

http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=89الخطيب

وحدة التدريب بمدارس التربية الخاصة:

هي وحدات ذات طبيعة خاصة من حيث البرامج التدريبية في جميع التخصصات وفق الاحتياجات الفعلية للمعلمين والاختصاصيين وملحقة بمؤسسات التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومن أهدافها التكامل بين معلمي المدرسة، تفعيل دور التوجيه الفني، تفعيل دور موجه الإعاقة بالمدرسة وكذلك تدريب المعلمين على كل ما هو جديد وما يعوق العملية التعليمية أو التواصل مع الطلاب

(التوجيهات الفنية والتعليمات الإدارية لمدارس وفصول التربية الخاصة، 2015)

ومؤسسات التربية الخاصة التي شملها البحث الحالي هي المعنية بذوي الاحتياجات الخاصة من الملتحقين بمؤسسات النور والأمل والتربية الفكرية.

أدوات جمع البيانات: -

المقابلة

تعتبر المقابلة من الطرق الرئيسة لجمع المعلومات في البحث النوعي فعن طريق المقابلة يستطيع الباحث أن يتعرف على أفكار ومشاعر ووجهات نظر الآخرين، كما تمكن هذه الطريقة الباحث من إعادة بناء الأحداث الاجتماعية التي لم تلاحظ مباشرة. (Punch, K. (2000).

وقد استخدمت الباحثة المقابلة الجماعية من خلال العمل من مجموعة من المتخصصين في التربية الخاصة في وقت واحد حيث كان دور الباحثة إدارة الحوار وتسهيل جريانه وانسيابه لتسهيل التفاعل الذى يدور بين المشاركين مما يسهم في تبادل الخبرات وتنوعها.

وقد نوعت الباحثة بين المقابلة الفردية والجماعية المنظمة وغير المنظمة حيث استخدمت الباحثة الأسئلة المفتوحة

تحليل البيانات:-

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة: فئة (المعلم) (مسئول وحدة تدريب) / التخصص (الإعاقة العقلية). كما تتضح في الجدول التالى: جدول (3) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	عمل لقاءات دورية بين مدارس الفئات الخاصة والمجال الأكاديمي في الكليات (التواصل)
2	تدريب المدرب
3	تفريغ المدرب لأعمال التدريب وحضور التدريبات الإثرائية خارج المدرسة
4	قائمة تواصل بين القائمين على التربية الخاصة في مجال البصرى والسمعى والفكرى
5	التواصل بين الفئات الخاصة والتربية العامه
6	تفعيل التواصل بين المدرب والقائمين على التدريب والفئة أو الفئات المستهدفه من التدريب.
7	محاولة وضع حلول للمشكلات السلوكية لدى التلاميذ مثل العدوان العزله التمرد
8	الإهتمام بمجموعة العمل لتفعيل وحدة التدريب

تم تحديد الإحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة:
 لفئة (مدير مؤسسة تربية خاصة/ التخصص الإعاقة العقلية) كما تتضح في الجدول التالي:
 جدول (4) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	تدريب المدرب وفق خطة
2	التعرف على التوحد
3	التواصل بين المجتمع والمدرسة، بين المدارس الخاصة والعامة
4	الاحتياجات النفسية للأطفال من فئة التأخر الدراسي، المنغولي والإعاقة الذهنية
5	توعية ولي الأمر لكل إعاقاة
6	وضع خطة ملائمة للتدريب
7	أساليب التعامل مع أولياء الأمور وتوعية ولي الأمر والتعامل مع الضغوط - الثقة - مهارات التواصل.
8	طبيعة الطفل الكفيف
9	وضع حلول للمشكلة السلوكية للطفل الكفيف - وبقايا البصر، فنيات تعديل السلوك.
10	اللقاءات تكون مستمرة حتى يتم التواصل

تم تحديد الإحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة: لفئة (المعلم)
 (مسئول وحدة التدريب) / التخصص الإعاقة السمعية كما تتضح في الجدول التالي:
 جدول (5) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	التدريب الجيد المتقدم على أساليب التواصل مع الصم وضعاف السمع من التلاميذ والأطفال.
2	تطوير المناهج وتبسيطها حتى تلائم الطالب الأصم وذلك بإشراك المتخصصين بالتربية الخاصة بوضع المناهج.
3	تدريب على مستوى متقدم للمدرب والتعامل مع مقاومة التغيير

4	أن يكون مسئول وحدة التدريب متفرغاً حتى ينهض بوحدة التدريب من خلال وضع خطة وفق أهداف محددة
5	التدريب على كيفية وضع خطة للإستعانة بها لتفعيل وحدة التدريب
6	الخصائص النفسية والوجدانية للفئة الخاصة بالصم والتأكيد على أساليب التواصل المختلفة
7	الإستفادة من السمات الشخصية للطفل الأصم حيث أن تأثيره أعلى بكثير ومؤثر .
8	التركيز على بعض المشكلات السلوكية مثل العدوانية للصم وذلك نتيجة سوء التعامل من المجتمع المحيط والنشاط الزائد لهم، تعديل السلوك

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة: لفئة (المدير/التخصص الإعاقة السمعية وبقايا السمع)، في حدود 24 عاماً كما تتضح في الجدول التالي:

جدول (6) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	لابد من تدريب المدرب كيفية التدريب للنهوض بالوحدة
2	التدريب على معرفة الجديد في طبيعة الإعاقة
3	التدريب على كيفية وضع خطة دائمة حسب الإعاقة السمعية
4	الفصل بين التلميذ الأصم والتلميذ ضعيف السمع لإعطاء كل تلميذ أسلوب التواصل الخاص به
5	الجانب الإنفعالي متقلب، أحيانا يتصف بالهدوء وفي وقت آخر ضرحات وأصوات عالية
6	القيادة لدى الطفل الأصم كبيرة ويمكن الإستفادة منها في مواقف كثيره
7	التدريب على كيفية التعامل مع المشكلات السلوكية مثل العدوان، تعديل السلوك.

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة: لفئة (المعلم (مسئول وحدة التدريب) / التخصص كف وضعف البصر كما تتضح في الجدول التالي:

جدول (7) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الاحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	تفريغ المدرب بحيث يكون خاص بالتدريب
2	عقد تدريبات للمدرب وفق الخطة مستوى متقدم
3	التدريب على كيفية وضع خطة ملائمة حسب طبيعة الإعاقة
4	التدريب على أحدث ما وصل من معلومات حسب طبيعة الكفيف
5	التواصل مع المدرب وإمداده بكل ما هو جديد في الإعاقة البصرية
6	عمل ورش تدريب حسب طبيعة الإعاقة (كف تام - ضعيف البصر - بقايا البصر)
7	عمل ورش عمل بحيث خروج الكفيف من العزلة وبمبدا يصبح عنصر فعال في المجتمع والمشاركة فيه

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة : الفئة (موجه إعاقة) / التخصص الإعاقة السمعية وبقايا السمع ، كما تتضح في الجدول التالي:

جدول (8) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الاحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	حجرة للتدريب بها تجهيزات خاصة بالنسبة للصم مثل لوحات إشارية بالحروف الأبجدية ولوحات إشارية خاصة بالإشارات التي يستخدمها الأطفال في حياتهم العملية.
2	وسائل معينة خاصة بموضوعات التدريب (وسائل من البيئة - وسائل مصورة - أجهزة سمعية وبصريات مثل سماعات وعدد من المرايا المستوية وعدد من الميكروفونات)
3	احتياجات خاصة بالمدرب نفسه مثل أن يكون على قدر عالٍ جداً من التمكن من الإشارات و الإشارات الوصفية والإشارات الحياتية والإشارات المهارية.
4	دراسة تربوية وتخصص في أحد المجالات (سمعي - فكري - بصري). على قدر عالٍ من التحلي بالصبر والثقة والإنضباط الإنفعالي.

يكون المدرب متمكن من طرق التدريس المختلفة (اللعب - العمل - العصف الذهني - حل المشكلات).	
يكون المدرب على دراية بطرق التواصل الكلى (قراءة الشفاه - الإشارية الحياتية - الإشارات الوصفية)	

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة: فئة (مدير إدارة التربية الخاصة) / كما تتضح في الجدول التالي:

جدول (9) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الاحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	تدريب مسؤولى وحدات التدريب بالمدارس على مسايرة كل جديد فى مجال الإعاقة (مفهوم الإعاقة - أسبابها-أنواعها)، مفهوم التدريب، المجالات التي يشملها البرنامج التدريبى المعد لكل فئة مستهدفة والإعداد الجيد المسبق لأى برنامج تدريبى هو سر نجاح البرنامج
2	اعتماد مدرب معتمد من قبل الأكاديمية المهنية للمعلم مدارس التربية الخاصة تتوفر به الثقة والمرونة ومهارات التواصل
3	تحديد احتياجات كل إعاقه على حدة من حيث طرق التدريس والمحتوى والأنشطة
4	التدريب والتقييم
5	آلية التواصل المستمر مع جميع أطراف العملية التعليمية
6	الاهتمام بالدمج من حيث المفهوم، الأنواع، آلية التطبيق، التحديات، استغلال الإمكانيات المتاحة

تم تحديد الإحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصة : التخصص اكتشاف

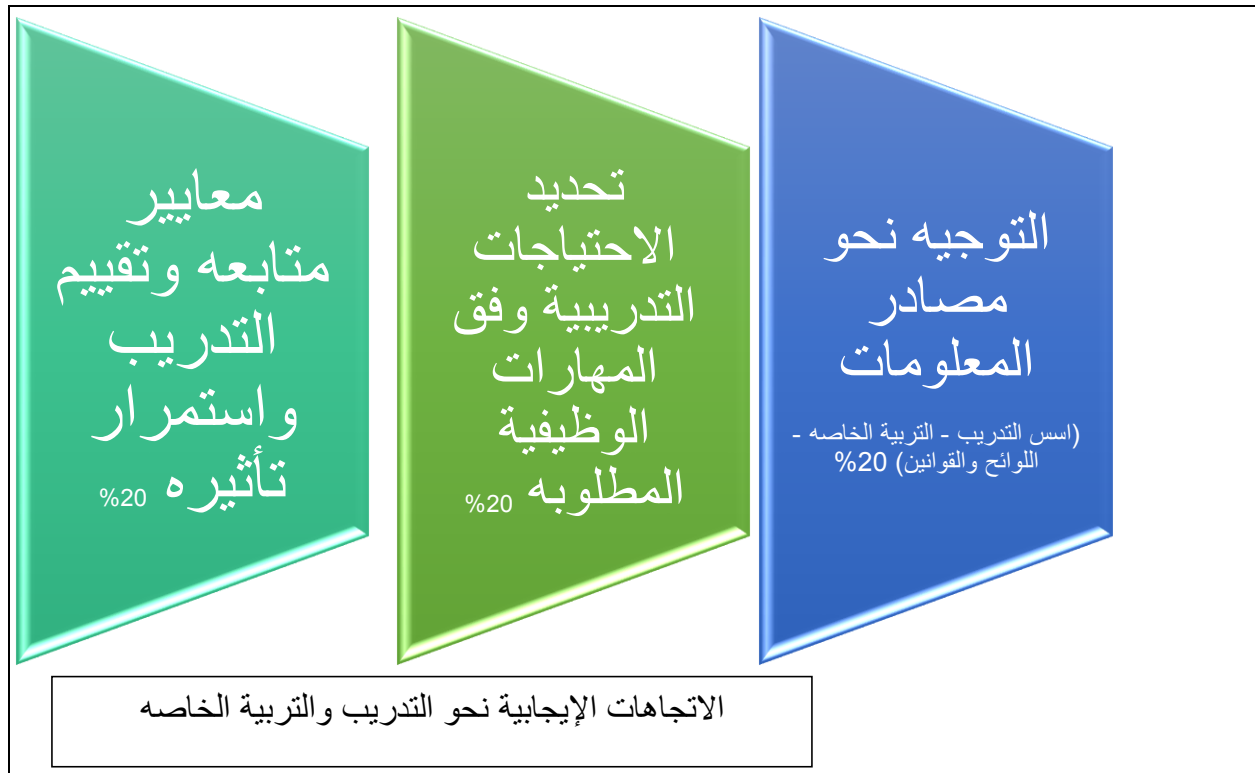
ورعاية الموهوبين كما تتضح فى الجدول التالى:

جدول (9) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصة وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	تدريب مسؤولى وحدات التدريب واعتماد مدرب فى مجال التربية الخاصة لمسايرة كل جديد فى مجال الموهبه (أساليب الكشف والتنمية)، مفهوم التدريب، المجالات التي يشملها البرنامج التدريبى المعد لكل فئة مستهدفة من

الموهوبين "الموهبة الرياضية، الموهبة الموسيقية، الموهبة الإجتماعية، الموهبة الحركية، الموهبة اللغوية بالإضافة إلى التفوق الدراسي	
3	تحديد احتياجات كل نوع من أنواع الموهبة على حدة
4	المهارات الشخصية والنفسية للمدرب (الثقة - المرونة)
5	الموهبة والذكاءات المتعددة
6	ألية التواصل المستمر مع جميع الأطراف المعنية بالموهبة
7	الاهتمام بالكشف عن الموهبة لدى الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة .

المحاور الأساسية **Lables** البرنامج التدريبي المقترح في ضوء تحليل البيانات المتاحة
الجوانب المهنية (40%) ، والجوانب المعرفية (20%) ، الإتجاهات (الرغبة) 40%



شكل (1) محاور البرنامج التدريبي المقترح لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة
جدول (10) مكونات البرنامج التدريبي المقترح لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة

المكون المعرفي	المكون المهاري
----------------	----------------

الوحدة الأولى :- جودة توثيق أنشطة ومهام وحدة التدريب	الوحدة الأولى :- التعريف بالعملية التدريبية كأداة للتغيير الإيجابي
الوحدة الثانية :- تنفيذ البرامج التدريبية :- وذلك وفق طبيعة الإحتياج الخاص الذى يتناوله المحتوى التدريبي وفقاً لكل فئة من الأطفال ذوى القدرات والإحتياجات الخاصه	الوحدة الثانية :- تصميم التدريب
الوحدة الثالثة : توظيف التدريب فى التعامل مع المشكلات السلوكية للأطفال ، فنيات تعديل السلوك.	الوحدة الثالثة :- إدارة الوحدات التدريبية
الوحدة الرابعه :متطلبات الدمج وفق الإحتياجات التدريبية	الوحدة الرابعة :- تقييم التدريب والمدرب
الوحدة الخامسة :- التوجيه الفعال Coaching والتدريب المستمر	

وفيما يلى تفصيل مكونات إعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه :-
أولاً: المكون المعرفى:
الوحدة الأولى :-

التعريف بالعملية التدريبية كأداة للتغيير الإيجابي وتتضمن :-

- أهمية التدريب
- مجالات التدريب
- علاقة التدريب بالتنمية البشرية.
- مكونات العملية التدريبية.
- أسس التدريب الفعال.
- من هو المدرب الجيد ؟
- المهارات التدريبية.
- نظريات التحفيز وأسس تعليم الكبار.
- المعتقدات الذاتية والقناعات العقلية
- التدريبات العقلية للمدرب .

- خطوات التعلم السريع .
- أساليب التعلم –"الأنظمة التمثيلية" ، الذكاءات المتعددة
- الفروق الفردية
- التشخيص الفارق والتربية الخاصة
- الإعتماد الأكاديمي والمهني.
- رخصة ممارسة التدريب
- تحقيق التحسين المستمر Continual Improvment للمدرب من خلال التطبيق النظرى والعملى للكايزن Kaizen.

• التعريف بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل فى ميدان التربية الخاصة

الوحدة الثانية : تصميم التدريب

★ الاحتياجات التدريبية.

- عملية تحليل احتياجات التدريب.
- متطلبات القيام بتحليل احتياجات التدريب.
- مراحل عملية تحليل احتياجات التدريب.
- خطوات عملية تحليل احتياجات التدريب.
- أساليب دراسة احتياجات الأفراد والمؤسسات.
- أساليب تقييم الاحتياجات.
- الطرق المناسبة لجمع المعلومات.

تحديد الأهداف التدريبية

• طريقة كتابة أهداف التدريب

• أفعال الأداء فى التدريب

★ تصميم البرامج التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية

- المحتوى : الحقائق : التصورات : العلميات : الإجراءات : القواعد
- الأداء : التذكر ، الاستعمال ، الاشتقاق.
- أشكال العرض
- التعاقب وأنواعه.

• تطوير البرامج التدريبية ، التنفيذ ، التقييم .

★ طرق وأساليب التدريب

• الألعاب التدريبية Training Games

• المحاضرة التدريبية training lecture

• الجلسات التدريبية المصغرة Mini-training sessions

• التعلم الذاتي Autonomous Learning

• التعليم التعاوني Cooperative Learning

• البيان والآداء العملي Practical Performance and Demonstration

• المناقشة الموجهة Directed Discussion

• ورش العمل Workshops

• التعلم بلعب الأدوار Role Playing Learning

• التعلم بأسلوب حل المشكلات Problem – based learning

• دراسة الحالة Case Study

• العصف الذهني Brainstorming

• التغذية الراجعة Feedback

الوحدة الثالثة: - إدارة الوحدات التدريبية وتتضمن

• الوحدات التدريبية بمؤسسات التربية الخاصة

• تعريف الوحدات التدريبية.

• تشكيل الوحدات التدريبية.

• فن إعداد السيرة الذاتية للمدرب

• فن توثيق السجلات والأنشطة بوحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة

• إدارة الوحدات التدريبية والإستثمار في التدريب

الوحدة الرابعة: تقييم التدريب والمدرب وتتضمن

• أنواع التقييم : تقييم الأشخاص ، وتقييم التدريب .

• الهدف من التقييم - خطوات التقييم - تحديد مستوى التقييم - تحديد معايير التقييم - تطوير خطة التقييم -

القيام بعملية التقييم.



- نموذج المستويات الأربعة للتقييم (نموذج كيرباتريك)
- بقاء أثر عمليات التدريب "تطبيقات عملية"
- تقييم العائد من التدريب.
- تقرير التقييم – إعداد الخطة – رفع نتائج التقييم
- قياس الأداء وتقييم المدرب والتدريب

ثانياً المكون المهارى

الوحدة الأولى: جودة توثيق أنشطة ومهام وحدة التدريب وتتضمن

- التطبيق العملي لعملية تحديد و حصر الاحتياجات التدريبية
- تحليل العمل والوظيفية والمهمة.
- تحديد الإحتياج
- تصميم بطاقات الأداء للعاملين.
- حصر وتحديد الإحتياج التدريبي.
- تصميم البرنامج التدريبي وفق للإحتياج التدريبي.
- إعداد الإختبارات القبليّة والبعديّة

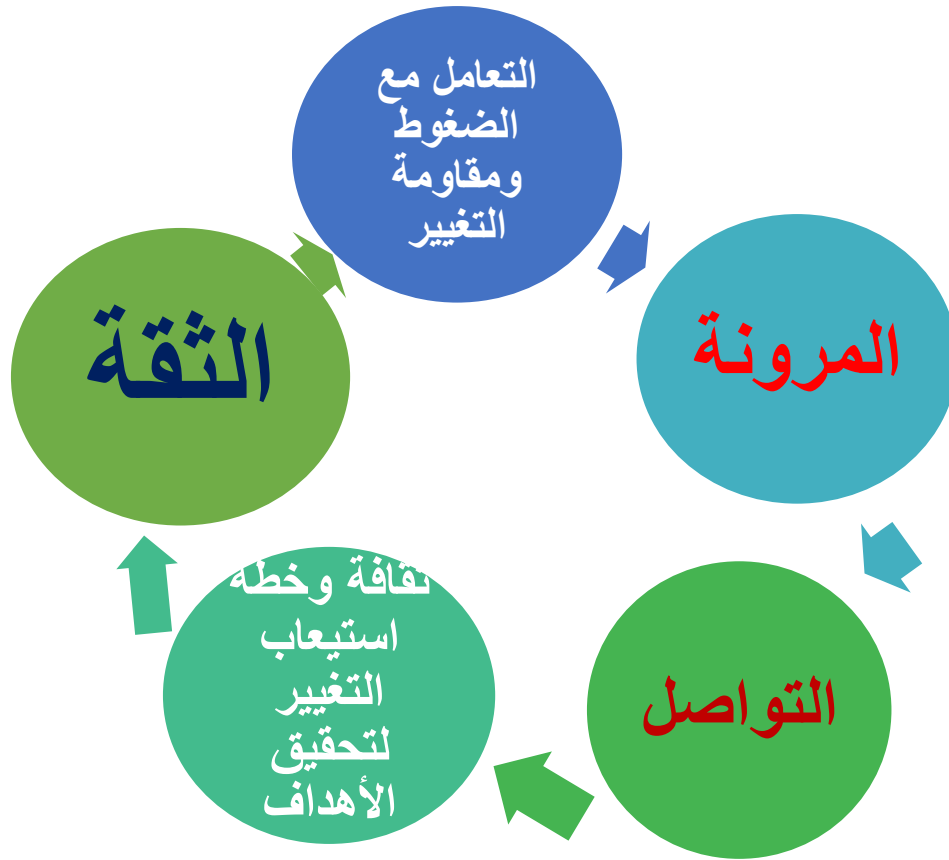
• نموذج تحليل البيئة الداخلية والخارجية S.W.O.T Analysis

- إعداد خطة تنفيذية للوحدات التدريبية

الوحدة الثانية: تنفيذ البرامج التدريبية :- تتنوع مكونات البرامج التدريبية وفق طبيعة الإحتياج الخاص الذى يتناوله

المحتوى التدريبي وتتضمن

- الإختبارات والمقاييس فى مجال الكشف والتشخيص والتنمية للأطفال ذوى الإحتياجات والقدرات الخاصه.
- سبل اكتشاف المواهب لدى الأطفال ذوى الإعاقة العقلية – البصرية – السمعية
- التدريب على حالات عملية لكل فئة من فئات الإحتياجات الخاصه.
- البيئة الفيزيقية الملائمة وفق الإحتياجات النفسية للأطفال ذوى الإحتياجات الخاصه.
- برامج الإرشاد النفسى و الأطفال ذوى الإحتياجات والفئات الخاصه
- برامج الإرشاد الأسرى للأطفال ذوى الإعاقة العقلية – البصرية – السمعية –الموهوبين
- مهارات المدرب المعتمد فى التربية الخاصه كما يوضحها الشكل التالى :-



شكل (2) • مهارات المدرب المعتمد في التربية الخاصة
الوحدة الثالثة : التوجيه الفعال Coaching والتدريب المستمر.
• تعريف الكوتشنج Coaching و• أدوار المدرب (الكوتش Coach)
التوصيات:

- 1- التواصل والأكاديمية المهنية للمعلم لإعداد وتدريب مدرب في التربية الخاصة.
- 2- تفعيل دور وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة.
- 3- إلحاق وحدات للتدريب بمؤسسات التربية الخاصة التي تهتم بالأطفال الموهوبين .
- 4- إعداد قاعدة بيانات لتيسير التواصل والعاملين بمؤسسات التربية الخاصة لتبادل الخبرات
- 5- إعداد قاعدة بيانات لتيسير التواصل والعاملين بمؤسسات التعليم العام
- 6- اشتراك المتخصصين في التربية الخاص عند إعداد ومراجعته وتطوير المناهج .
- 7- العمل على إنشاء فصل رياض الأطفال من ذوى الإعاقات السمعية.
- 8- تفعيل الزيارات الميدانية لمؤسسات التربية الخاصة ضمن أنشطة التدريب الميداني ببرامج إعداد المعلم .

9- إنشاء وحدات ذات طابع خاص بالكليات المتخصصة للتدريب على فنيات القياس والتقويم النفسى

المراجع

أولاً المراجع العربية

عبد الرحمن سيد سليمان (2014) مناهج البحث، عالم الكتب، القاهرة.
وزارة التربية والتعليم (2015)، الإدارة العامة للتربية الخاصة، التوجيهات الفنية والتعليمات الإدارية لمدارس وفصول التربية الخاصة .

ثانياً: المراجع الأجنبية

.Brinkerhoff, R.O., Achieving Results from Training, Jossey-Bass Inc., San Francisco, 1987, pp. 40-47.
.Margolis, F.H., and Bell, C.R., Understanding Training: Perspectives & Practices, University Associates, San Diego, 1989, pp 13-15.
.Stout, D., "Performance Analysis for Training", Niagara Paper Company, Niagara, WI,1995.
Brinkerhoff, R.O., Achieving Results from Training, Jossey-Bass Inc., San Francisco, 1987, p. 39.
Gilbert, T., "Performance Engineering", in What Works at Work: Lessons from the Masters, Lakewood Books, Minneapolis, 1988, p. 20.
Punch, K. (2000). Introduction to social research. Quantitative and qualitative approaches. Sage: London.
Stedham, S.V., "Learning to Select a Needs Assessment Strategy", Training & Development Journal 30, Jan. 1980, American Society for Training and Development, pp. 56-61.
Zemke, R., & Gunkler, J., "Using Small Group Techniques for Needs Assessment, Data Gathering, and other Heinous Acts", seminar notes, American Society for Training and Development Southern Minnesota Chapter, Minneapolis, July 9, 1985.

ثالثاً: شبكة المعلومات الدولية

2009 - أحمد الخطيب بتاريخ: الخميس, 16 ابريل
http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=89

أكتوبر - غالية نوام بتاريخ: السبت, 24
http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=302009
- <http://faculty.ksu.edu.sa/dr.rashid/Pages/qualitative.aspx>
-Training in Qualitative Research Methods for PVOs and NGOs
Resource for Participants Attending the PVO/NGO Training in Qualitative Methods
January 2000 Edition
by William Weiss, Paul Bolton
Aviliable at :http://www.jhsph.edu/research/centers-and-institutes/center-for-refugee-and-disaster-response/publications_tools/publications/qualresearch.html

