



نبهة الفبادات

نشرة دورية تصدرها
إدارة نبهة الفبادات

العدد (٢٣٢) سبتمبر ٢٠١٣

التدريب بواسطة حل المشكلات

مقدمة:

طريقة حل المشكلات، هي نشاط ذهني منظم للمتدربين، وهو منهج علمي، يبدأ باستثارة تفكير المتدرب، بوجود مشكلة ما تستحق التفكير، والبحث عن حلها وفق خطوات علمية، ومن خلال ممارسة عدد من الأنشطة التدريبية.

يكتسب المتدربون من خلال هذه الطريقة مجموعة من المعارف النظرية، والمهارات العملية والاتجاهات المرغوب فيها، كما انه يجب أن يكتسبوا المهارات اللازمة للتفكير بأنواعه وحل المشكلات لأن إعداد المتدربين للحياة التي يحيونها والحياة المستقبلية لا تحتاج فقط إلى المعارف والمهارات العملية كي يواجهوا الحياة بمتغيراتها وحركتها السريعة ومواقفها الجديدة

تقديم

يسعد الأمانة العامة للمنظمة الكشفية العربية أن تصدر العدد (٢٣٢) من نشرة تنمية القيادات) حول موضوع:

التدريب بواسطة حل المشكلات

ويتضمن: مقدمة - تعريف المشكلة - حل المشكلات - أساليب حل المشكلات - المراجع.

للتفضل بالاطلاع والنشر، وموافقنا بتجاربكم الناجحة في مجال (التدريب، وتنمية القيادات وجذب المتطوعين والمحافظة عليهم)، لنشرها حتى تعم الفائدة.

وتفضلوا بقبول وافر التحية

الأمين العام
مدير الإقليم الكشفي العربي
د. عاطف عبد المجيد

١٩٩٥،

• محمد إسماعيل عبد المقصود : تدريس الدراسات الاجتماعية، تخطيطه، وتنفيذه وتقويم عائدته التعليمي، الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الفلاح، ٢٠٠١
• مجموعة مؤلفين: التدريس الفعال، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، المجلس الأعلى للجامعات، القاهرة، ٢٠٠٥.

الأساليب التي يتضمنها أسلوب حل المشكلات:

يجمع أسلوب حل المشكلات بين :
أولاً : الأسلوب الاستقرائي :

فمنه ينتقل العقل من الخاص إلى العام أي من الحالة الجزئية إلى القاعدة التي تحكم كل الجزئيات التي ينطبق عليها نفس القانون أو من المشكلة إلى الحل.

ثانياً : الأسلوب القياسي :

ينتقل عقل المتدرب من العام إلى الخاص أي من القاعدة إلى الجزئيات.

المراجع:

• عايش زيتون ، أساليب التدريس الجامعي عمان : دار الشروق ، ١٩٩٥
• مادان موهان ، رونالد . هل (محرر) ، تفريد التعليم والتعلم في النظرية والتطبيق ترجمة إبراهيم محمد الشافعي ، الكويت ، مكتبة الفلاح ، ١٩٩٧،

• كمال يوسف اسكندر ومحمد ذبيان غزاوي : مقدمة في تكنولوجيا التعليم ، ط ١ ، الكويت - دار الفلاح

استخدام أسلوب حل المشكلات:

• تنمية التفكير الناقد والتأملي للمتدرب كما يكسبهم مهارات البحث العلمي وحل المشكلات ينمي لديهم روح التعاون والعمل الجماعي.
• يراعي الفروق الفردية عند المتدربين كما يراعي ميولهم واتجاهاتهم، وهي إحدى الاتجاهات التربوية الحديثة.
• يحقق قدراً من الإيجابية والنشاط في العملية التدريبية لوجود هدف من الدراسة وهو حل المشكلة وإزالة حالة التوتر لدى المتدربين.
• تساهم تنمية القدرات العقلية لدى المتدربين مما يساهم في مواجهة كثير من المشكلات التي قد تقابلهم في المستقبل سواء في محيط الكشافة أو في خارجها.

Websites :www.scout.org /arab
www.arabscout.org
E-Mail :arab@scout.org

2 شارع يوسف عباس - مدينة نصر
القاهرة . ص.ب. 9072
إلى بريلي : 11765

المتجددة ، بل لا بد لهم من اكتساب المهارات اللازمة للتعامل بنجاح مع معطيات جديدة ومواقف مشكلة لم تمر بخبراتهم من قبل ولم يتعرضوا لها .

والتدريب على حل المشكلات أمر ضروري ، لأن المواقف المشكلة ترد في حياة كل فرد ، وحل المشكلات يكسب أساليب سليمة في التفكير ، وينمي قدرتهم على التفكير التأملي كما انه يساعد المتدربين على استخدام طرق التفكير المختلفة ، وتكامل استخدام المعلومات ، واثارة حب الاستطلاع العقلي نحو الاكتشاف ، وكذلك تنمية قدرتهم على التفكير العملي ، وتفسير البيانات بطريقة منطقية صحيحة ، وتنمية قدرتهم على رسم الخطط للتغلب على الصعوبات ، وإعطاء الثقة في أنفسهم ، وتنمية الاتجاه العلمي في مواجهة المواقف المشكلة غير المألوفة التي يتعرضون لها .

تعريف المشكلات:

هي كل قضية غامضة تتطلب الحل وقد تكون صغيرة في أمر من الأمور التي تواجه الإنسان في حياته اليومية، وقد تكون كبيرة و قد لا تتكرر في حياة

الإنسان إلا مرة واحدة أو هي حالة يشعر منها المتدرب بعدم التأكد والحيرة أو الجهل حول قضية أو موضوع معين أو حدوث ظاهرة معينة .

ويعرف أسلوب حل المشكلات عدة تعريفات منها :

• انه أحد الأساليب التدريبية التي يقوم فيه المدرب بدور إيجابي للتغلب على صعوبة ما تحول بينه و بين تحقيق هدفه و لكي يكون الموقف مشكلة لابد من توافر ثلاثة عناصر :

❖ هدف يسعى إليه .
❖ صعوبة تحول دون تحقيق الهدف .
❖ رغبة في التغلب علي الصعوبة عن طريق نشاط معين يقوم به المتدربون .

• إن حل المشكلات هو سلوك ينظم المفاهيم والقواعد التي سبق تعلمها بطريقة تساعد على تطبيقها في الموقف المشكل الذي يواجه المتدرب. وبذلك يكون قد تعلم شيئاً جديداً هو سلوك حل المشكلة، وهو مستوى أعلى من مستوى تعلم المبادئ والقواعد والحقائق .

• إنه النشاط والاجراءات التي يقوم بها المتدرب عند مواجهته لموقف مشكل للتغلب على الصعوبات التي تحول دون توصله إلى الحل . ومعنى ذلك أن سلوك حل المشكلة يتطلب من المتدرب قيامه

بنشاط ومجموعة من الإجراءات، فهو يربط بين خبراته التي سبق تعلمها في مواقف متنوعة وسابقة وبين ما يواجهه من مشكلة حالية، فيجمع المعلومات ، ويفهم الحقائق والقواعد ، وصولاً إلى التعميمات المختلفة .

ويلاحظ من جملة التعاريف ما يلي :
• تعتمد عملية حل المشكلات على الملاحظة الواعية والتجريب وجمع المعلومات وتقويمها وهي نفسها خطوات التفكير العلمي .

• يتم في حل المشكلات الانتقال من الكل إلى الجزء ومن الجزء إلى الكل بمعنى أن حل المشكلات مزيج من الاستقراء والاستنباط .

• حل المشكلات طريقة تدريب وتفكير معاً حيث يستخدم المتدرب القواعد

والقوانين للوصول إلى الحل .

• تتضافر عمليتا الإستقصاء والإكتشاف وصولاً إلى الحل . حيث يمارس المتدرب عملية الإستقصاء في جميع الحلول الممكنة ويكتشف العلاقات بين عناصر الحل .

• تعتمد على هدف أساسه تخطط أنشطة التدريب وتوجه، كما يتوفر فيها عنصر الإستبصار الذي يتضمن إعادة تنظيم الخبرات السابقة .

• حل المشكلات يعني إزالة عدم الإستقرار لدى المتدرب و حدوث التكيف والتوازن مع البيئة .

• ومعنى ذلك أن سلوك حل المشكلات يقع بين إدراك تام لمعلومات سابقة ، وعدم إدراك تام لموقف جديد معروض أمامه يمكن أن يستخدم فيه ما لديه من معلومات ومهارات ، وأن ينظم خبراته



ومعلوماته السابقة ، ليختار منها ما يطبقه في الموقف المشكلة الجديد الذي يواجهه .
والتدريب على أسلوب حل المشكلات يتطلب تعريفهم بمشكلات ترتبط بما يتدربون عليه ، مشكلات تتصل بالحياة الكشفية وغير الكشفية داخل بيئاتهم .

تختلف المشاكل بين الأفراد ، فما هو مشكلة لشخص ما في وقت ما قد لا يكون كذلك للشخص نفسه في وقت آخر ، كما أن الأمر يتوقف على الفرد نفسه في قبوله ما يطرح عليه من مشكلة يسعى لحلها أم لا . يضاف إلى ذلك أن ما يعتبر مشكلة بالنسبة للبعض قد لا يعتبر مشكلة بالنسبة لشخص سبق له أن مر بهذا الموقف ، حيث إنه يصل إلى هدفه دونما مشقة ، في حين يعتبر هذا الموقف مشكلة بالنسبة لشخص آخر، فهو يحتاج إلى استحضار خبراته الأدبية السابقة ، والقيام بالتفكير في مهارات التدوق الأدبي ، وقواعد النقد الأدبي المرتبطة بالنص الأدبي المعروض أمامه ، ثم الانتقاء من هذه وتلك ، ما يمكن تطبيقه في هذا الموقف الجديد ، وصولاً إلى الحل المنشود.

وهناك عدد من الخصائص تستخدم عند الحكم على جودة المشكلة التي تعرض على المتدربين منها:

• أن المشكلة الجيدة هي التي تضع

المتدرب في موقف يتحدى مهاراته ، ويتطلب تفكيراً لا حلاً سريعاً .

• ، وأن يكون مستوى صعوبتها مناسباً للمتدرب .

• وأن تصاغ بألفاظ مألوفة بالنسبة له .

• وأن لا تتضمن في صياغتها معلومات أو بيانات زائدة عن الحاجة أو أقل من المطلوب .

• كما أن العمليات التي تتضمنها يجب أن تناسب المستوى المعرفي للمتدرب .

• وأن تثير المشكلة دافعية المتدرب .

• وإلا تفقد المتدرب الثقة في نفسه أو تحبطه بأن تكون لغزاً .

• وأن تكون ذات معنى للمتدرب بحيث تنمي مفاهيمه ومعلوماته ومهاراته .

• وأن تتضمن أشياء حقيقية يألفها المتدرب .

إن تدريب حل المشكلات ليس بنفس طريقة التدريب على بعض المفاهيم أو المعلومات أو المهارات، لأنه ذو طبيعة مركبة من عوامل متشابكة ومتداخلة، منها الدافعية ، والاتجاهات ، والتدريب، وتكوين الفروض ، واللغة ، وانتقال أثر التدريب ، وعدم وجود محتوى محدد للتدريب في ضوءه ، أو طريقة عامة تستند إلى خطوات مبرمجة.