

ENTRECOMP: 3.5 التعلم من خلال التجربة

اسم المؤسسة الشريكة في المشروع
الكلية العربية للعلوم التطبيقية

المدة: 6 ساعات

اتحاد المشروع

MMC Mediterranean
Management Centre

المنسق:



الشركاء



Jordan Youth Innovation Forum
الملتقى الأردني للإبداع الشبابي

تفاصيل المشروع

العنوان: " تطوير وتجربة والتحقق من المناهج التعليمية والمواد التدريسية الخاصة بعقلية ريادة الأعمال والمهارات الأساسية في دول العالم الثالث"

الاختصار: EMSA (Entrepreneurial Mindset and Skills for All)

اتفاقية رقم: 101092477 – EMSA – ERASMUS-EDU-2022-CB-VET

برنامج: ايراسموس+ بناء القدرات في مجال التعليم المهني والتدريب

دعوة تقديم المقترحات: ERASMUS-EDU-2022-CB-VET

تاريخ البدء: 01/01/2023

تاريخ الانتهاء: 1/12/2025

3.5 التعلم من خلال التجربة

هدف التدريب

تهدف ورشة العمل هذه إلى تزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات والكفاءات اللازمة للمشاركة الفعالة في التعلم وتسهيله من خلال الخبرة، وتعزيز النمو الشخصي والمهني. كما ان ورشة العمل هذه سوف تساعد على:

- تعريف كفاءة التعلم من خلال الخبرة، وتسلط الضوء على أهميتها للتطور على المستوى الفردي.
- تعزيز القدرات في استخلاص الأفكار من خلال الممارسات التأملية والمناقشات الجماعية، وتعزيز التفكير النقدي والتواصل الفعال.
- تنمية الكفاءات في مجال التعاون والقدرة على التكيف والقيادة لإنشاء بيئات تعليمية مؤثرة، وتكييف الاستراتيجيات بناءً على التعليقات، وتوجيه الآخرين في عملية التعلم التجريبي.



✓ من حيث المعرفة:

التعرف على مفهوم التعلم من خلال التجربة، وتحديد أنواع مختلفة من خبرات التعلم، وشرح أهمية التعلم التجريبي في النمو الشخصي والمهني.

✓ من حيث المهارات:

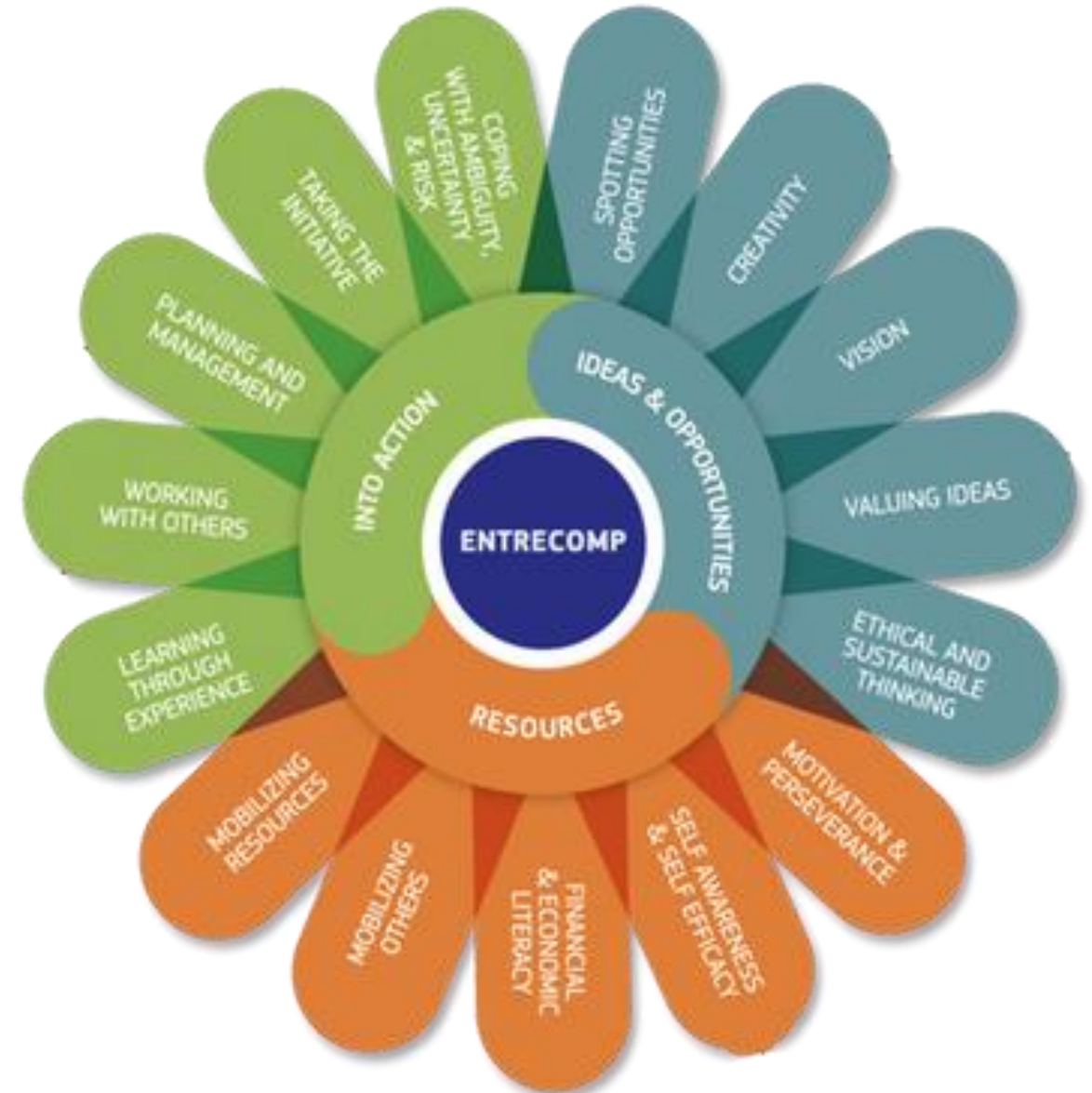
تطوير القدرة على تصميم وتنفيذ وتقييم أنشطة التعلم التجريبي. وتعزيز مهاراتهم في المناقشات الجماعية واستخلاص المعلومات والأفكار من التعلم التجريبي، بالإضافة إلى تكييف استراتيجيات التعلم بناءً على التعليقات والنتائج.

✓ من حيث الكفاءات:

تعزيز كفاءتهم في تحليل وتجميع الأفكار المكتسبة من التعلم التجريبي، ومشاركة نتائج التعلم مع الآخرين، والتعاون لإنشاء تجارب تعليمية ذات معنى، وتطبيق الدروس المستفادة في سياقات مختلفة، وتوجيه الآخرين من خلال عملية التعلم التجريبي.

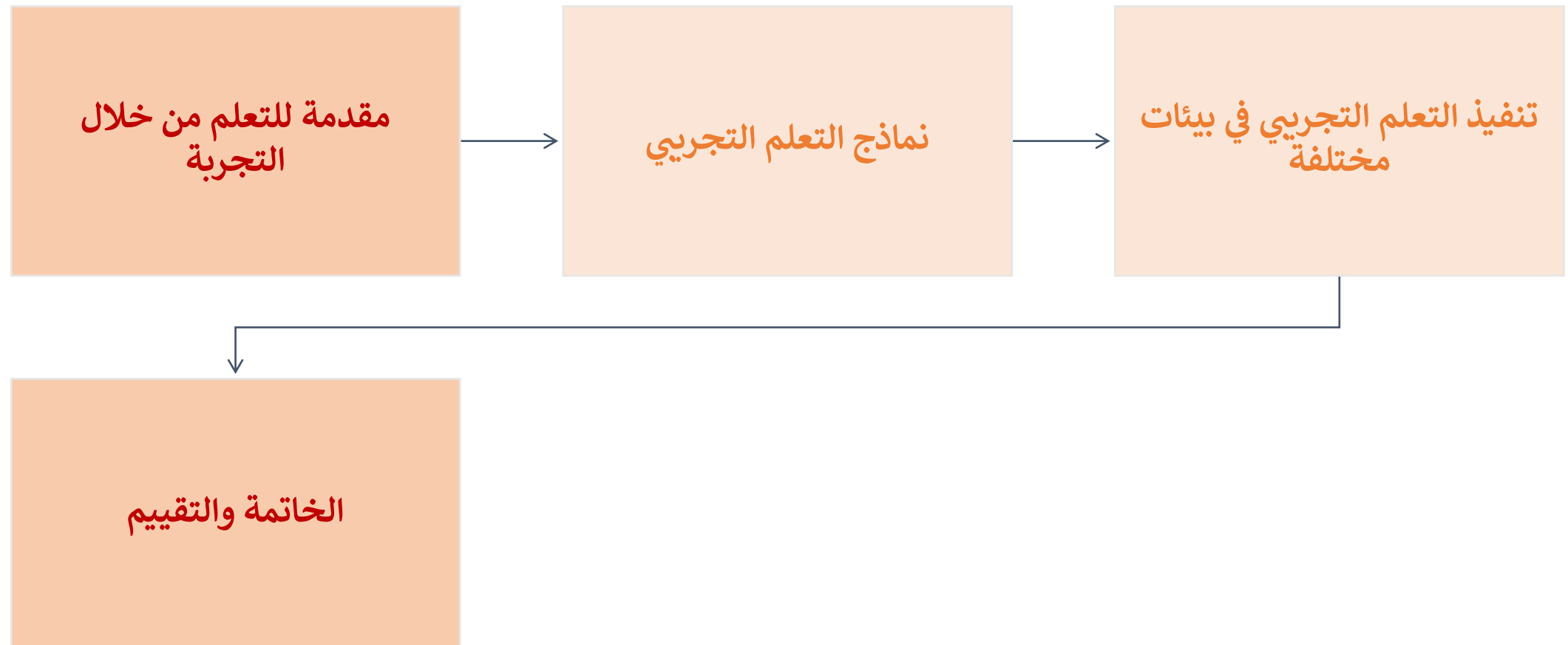
3.5 التعلم من خلال
التجربة

مخرجات التعلم

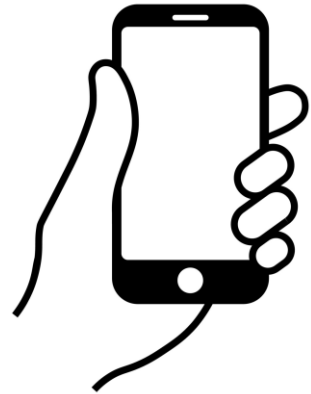


ما هي كفاءة
ENTRECOMP
التي يتناولها تدريبنا؟

خريطة طريق التدريب



قوانين التدريب

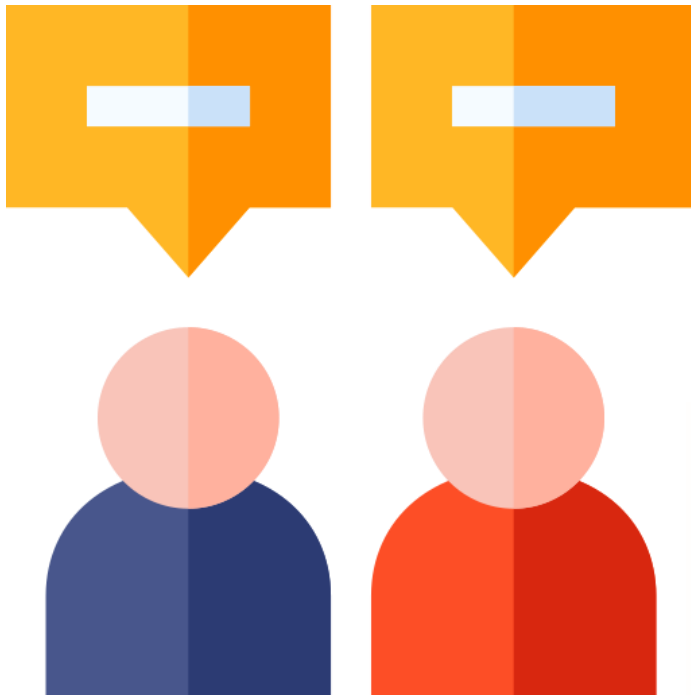


المشاركة





"حقيقتان وكذبة - إصدار التجربة"



مقدمات
دعونا نتعرف على بعضنا البعض!

“أولئك الذين لا يستطيعون تذكر الماضي محكوم عليهم بتكراره” .. جورج
سانتايانا

مقدمة للتعلم من خلال التجربة

التعلم من خلال التجربة



هل أنتم مستعدون للانطلاق في رحلة لن تعزز فهمكم فقط، بل أيضاً ستقوم بتغيير الطريقة التي تمارسون بها التعلم وتتفاعلون معه في كل جانب من جوانب حياتكم؟



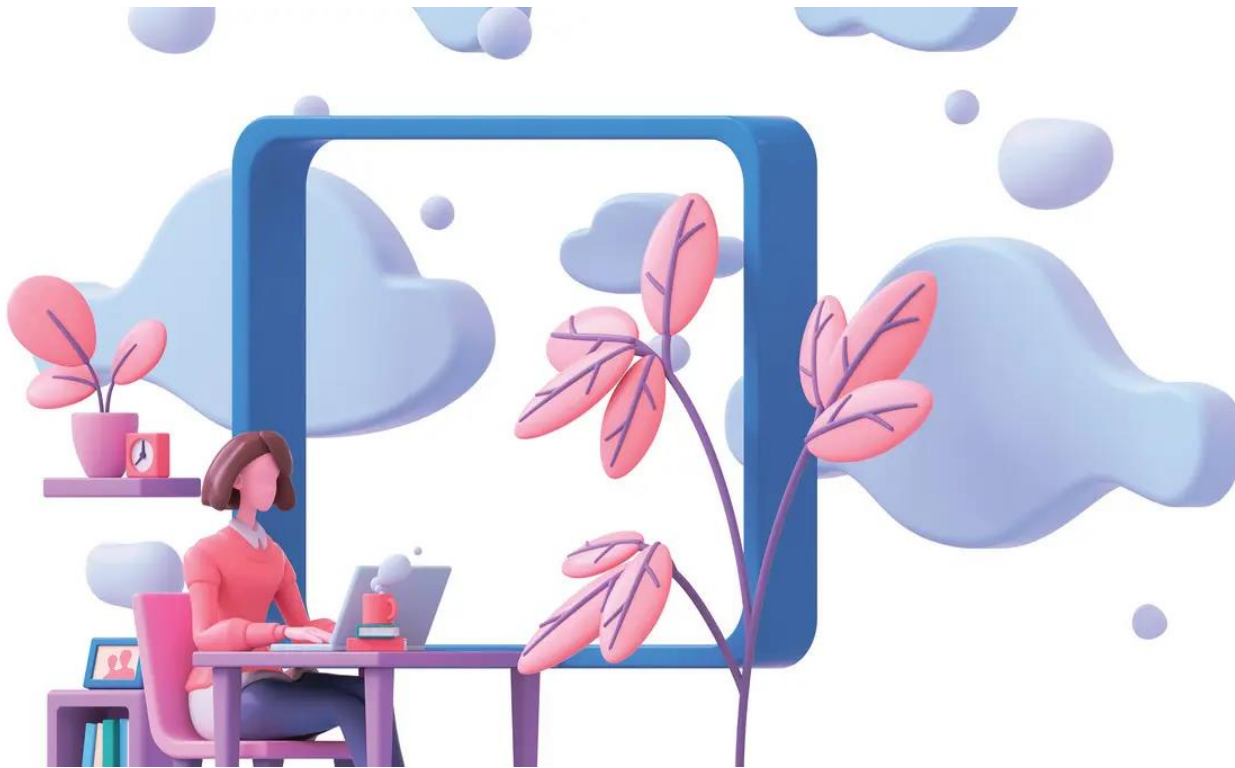
يعد التعلم التجريبي منهجاً قوياً يتجاوز حدود الفصول الدراسية التقليدية، مما يتيح لنا التعلم من نسيج الحياة نفسها. هدفنا هو استكشاف كيف يمكن لتجاربنا، الشخصية والمهنية، أن تكون بمثابة معلمنا الملهم، وتوجهنا نحو النمو والابتكار والمرونة.

التعلم من خلال التجربة

لنستعد ...

لفتح عقولنا، ومشاركة قصصنا، والتعلم من بعضنا البعض. لتكن ورشة العمل هذه هي نقطة انطلاقكم نحو إتقان فن التعلم من خلال الخبرة، واعدادكم للنجاح في بيئات متنوعة ومتغيرة باستمرار.

مرحبًا بكم على متن السفينة، لنجعل هذه الرحلة لا تُنسى!"



1. مقدمة للتعلم من خلال التجربة

- 1 نظرة عامة على التعلم التجريبي
- 2 المبادئ الأساسية للتعلم التجريبي
- 3 فوائد التعلم من خلال التجربة
- 4 الفرق بين التعلم من خلال التجربة و التعلم من خلال القدوة/المثال
- 5 التعلم من النجاح والفشل

نظرة عامة حول التعلم التجريبي

تعريف:

التعلم بالتجربة يعني اكتساب الأفكار والمعرفة من خلال العمل. يُعرف أيضًا باسم التعلم التجريبي

أثناء التعلم التجريبي، يمكن للأشخاص طرح الأسئلة، والتحقق في النظريات، وإجراء التجارب، واستخدام مهارات حل المشكلات، وتحمل المسؤولية عن أفعالهم وآرائهم، والتعبير عن الإبداع، وتكوين الاستنتاجات.

أمثلة: زراعة حديقة، وأخذ دروس تعليم القيادة، والمشاركة في العمل التطوعي.



المبادئ الأساسية للتعلم التجريبي

1. التعلم موجه نحو العملية نفسها، وليس موجهاً نحو النتائج

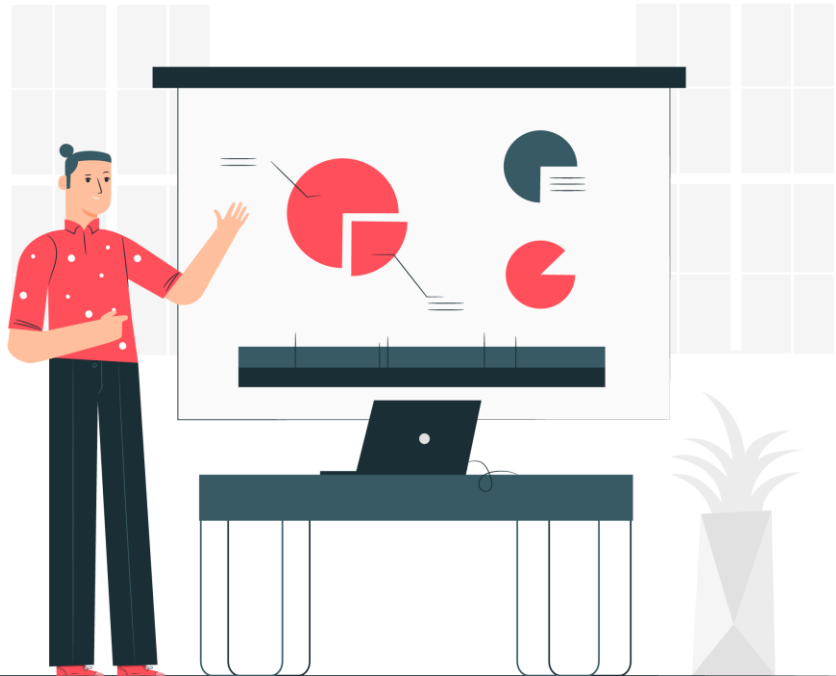
يركز التعلم التجريبي على عملية التعلم نفسها بدلاً من مجرد التركيز على النتائج أو النتائج النهائية. إنه يقدر رحلة التعلم، بما في ذلك عمليات التفكير وحل المشكلات واتخاذ القرار التي تحدث على طول الطريق.

2. التعلم شخصي

تعتبر تجربة التعلم لكل فرد فريدة من نوعها، وتتشكل من خلال معرفتهم السابقة وخبراتهم ومواقفهم وأسلوب تعلمهم. ويعترف التعلم التجريبي بهذا السياق الشخصي ويستفيد منه، مما يسمح للمتعلمين بالاتصال بحياتهم وتجاربهم.

3. التعلم بيئي

يتأثر التعلم بشدة بالبيئة التي يحدث فيها. غالبًا ما يحدث التعلم التجريبي في سياقات العالم الحقيقي، مما يجعل التعلم أكثر أهمية وذو معنى للمتعلم. هذه الأهمية تعزز الدافع والمشاركة.



المبادئ الأساسية للتعلم التجريبي

4. التعلم نشط

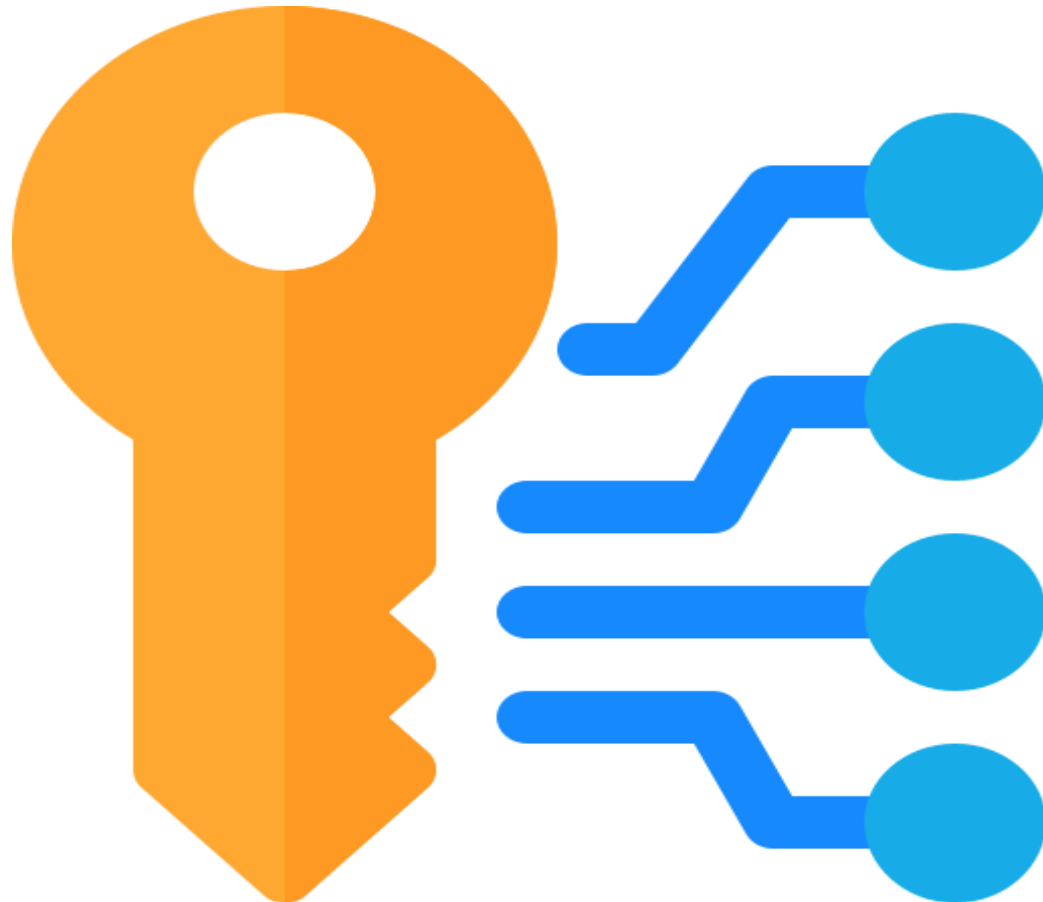
يشارك المتعلمون بنشاط في عملية التعلم من خلال المشاركة في المهام العملية والتجارب وأنشطة حل المشكلات. تساعد هذه المشاركة النشطة على ترسيخ التعلم وتحسين القدرة على الاحتفاظ بالمعلومات.

5. التعلم انعكاسي

التأمل هو عنصر حاسم في التعلم التجريبي. يتم تشجيع المتعلمين على التفكير النقدي في تجاربهم، وتحليل أفعالهم، والنظر في النتائج، والتفكير في ما تعلموه وكيف يمكنهم تطبيقه في المستقبل.

6. التعلم اجتماعي

غالبًا ما يتضمن التعلم التجريبي التعاون والتفاعل مع الآخرين. يعد التعلم من الأقران وتبادل الخبرات والعمل ضمن فرق جزءًا لا يتجزأ من هذا النهج، مما يعزز مهارات الاتصال والتنمية الاجتماعية.



المبادئ الأساسية للتعلم التجريبي

7. التعلم يتضمن حل المشكلات

يواجه المتعلمون مشاكل في العالم الحقيقي تتطلب منهم تطبيق معارفهم والتفكير النقدي وإيجاد الحلول. يشجع جانب حل المشكلات هذا القدرة على التكيف والإبداع.

8. التعلم شمولي

فهو يدمج الأبعاد الفكرية والعاطفية والجسدية للتعلم، مما يوفر فهمًا أكثر شمولاً للموضوع. يساعد هذا النهج الشامل في تطوير الأفراد ذوي المهارات الجيدة.

9. التعلم مستمر

ينظر التعلم التجريبي إلى التعلم باعتباره عملية مستمرة مدى الحياة. تحظى التجارب خارج الفصول الدراسية التقليدية بالتقدير بقدر ما تحظى بالتقدير من التعليم الرسمي، مع التأكيد على أن التعلم لا ينتهي عند إكمال الدورة أو الدرجة العلمية.



EXPERIENTIAL
LEARNING

فوائد التعلم التجريبي



ينمي القدرة على التكيف
مع المواقف الجديدة



سد الفجوة بين
النظرية والتطبيق



يوفر مكانا آمنا للسقوط
والمحاولة مرة أخرى



يسمح بإجراء تقييم
دقيق للمهارات



الحصول على خبرة عمل
من الواجبات الدراسية

قبل أن نتناول فوائد التعلم بالخبرة، نحتاج إلى التفريق بين هذا المفهوم والتعلم بالقدوة حيث أن الطريقتين الأساسيتين لاكتساب المعرفة والمهارات، ولكل منهما فوائده وعيوبه الفريدة. إن فهم الاختلافات بين هذه الأساليب يمكن أن يساعد في اختيار الإستراتيجية الأكثر فعالية للتعليم والتطوير الشخصي والتدريب المهني.

التعلم بالقدوة

التعلم بالقدوة ، أو التعلم بالملاحظة، يتضمن اكتساب المعرفة أو المهارات أو السلوكيات من خلال ملاحظة الآخرين ونمذجتهم. تعتمد هذه الطريقة على مشاهدة العروض التوضيحية أو مقاطع الفيديو أو الأمثلة الحية ومن ثم تقليد تلك التصرفات.

فوائده:

✓ **الكفاءة:** إنها طريقة أكثر كفاءة لتعلم مهام أو سلوكيات محددة، لأنها تتيح للمتعلمين رؤية كيفية القيام بشيء ما بسرعة.

✓ **السلامة:** يمكن أن يكون التعلم بالملاحظة أكثر أمانًا، خاصة بالنسبة للأنشطة التي تنطوي على مخاطر، من خلال السماح للمتعلمين برؤية عواقب الإجراءات دون تجربتها بشكل مباشر.

✓ **سهولة الوصول:** مع ظهور الوسائط الرقمية، أصبح التعلم بالقدوة أكثر سهولة من خلال البرامج التعليمية ومقاطع الفيديو والعروض التوضيحية عبر الإنترنت.

✓ **المهارات المعرفية:** تدعم تنمية المهارات المعرفية، مثل التحليل والتركيب، من خلال السماح للمتعلمين بملاحظة المعلومات الجديدة ومن ثم دمجها مع ما يعرفونه بالفعل.

التعلم بالخبرة

التعلم بالتجربة ، أو التعلم التجريبي، ينطوي على اكتساب المعرفة والمهارات من خلال المشاركة المباشرة في الأنشطة والتفكير في تلك التجارب. إنه نهج عملي حيث ينخرط المتعلمون في مهام في العالم الحقيقي، ويجربون، ويتعلمون من نتائج أفعالهم.

فوائده:

✓ **التعلم العميق:** يمكن أن توفر التجارب فهمًا عميقًا لموضوع ما لأنها تشرك المتعلمين عاطفيًا وجسديًا.

✓ **الاحتفاظ:** غالبًا ما يتم الاحتفاظ بالمعرفة المكتسبة من خلال الخبرة لفترة أطول لأنها مرتبطة بسياقات العالم الحقيقي والمشاركة الشخصية.

✓ **القدرة على التكيف:** تساعد المتعلمين على تطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات، مما يجعلهم أكثر قدرة على التكيف مع المواقف الجديدة.

✓ **التحفيز:** إن المشاركة بنشاط في عملية التعلم يمكن أن تزيد من التحفيز والاهتمام بالموضوع.

التعلم بالقدوة

العيوب:

- **الافتقار إلى العمق:** قد لا يوفر التعلم بالقدوة فهماً عميقاً للمبادئ الكامنة وراء الإجراءات أو المفاهيم، مما يؤدي إلى معرفة سطحية.
- **السلبية:** هناك خطر السلبية، حيث قد لا يتفاعل المتعلمون بشكل نشط مع المادة، مما يقلل من فعالية عملية التعلم.
- **سوء التفسير:** بدون السياق أو الأساس المنطقي وراء الإجراءات، قد يسيئ المتعلمون تفسير ما يلاحظونه، مما يؤدي إلى أخطاء في التكرار.
- **القدرة المحدودة على التكيف:** قد لا تقوم هذه الطريقة بإعداد المتعلمين بشكل كافٍ للمواقف التي تختلف بشكل كبير عن الأمثلة التي تمت ملاحظتها.

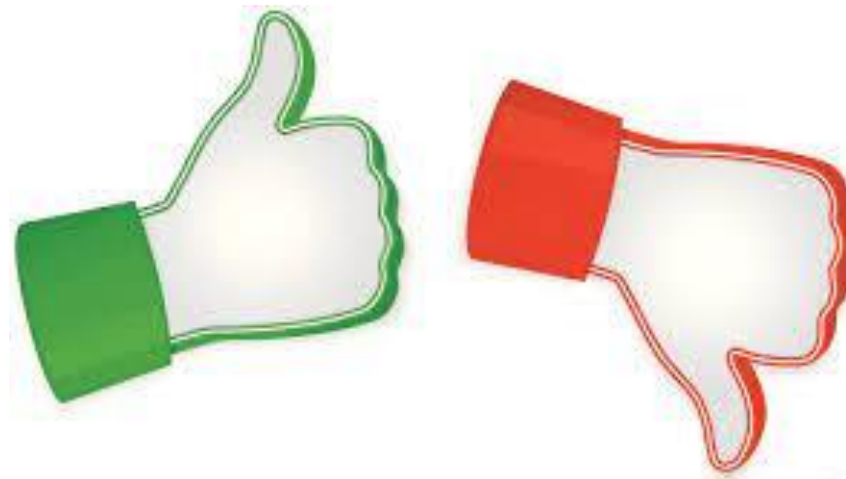
التعلم بالخبرة

العيوب:

- **الوقت والموارد:** قد يتطلب الأمر المزيد من الوقت والموارد مقارنة بطرق التعلم التقليدية.
- **عدم الاتساق:** يمكن أن تختلف نتائج التعلم بشكل كبير اعتماداً على خبرة الفرد، مما قد يؤدي إلى عدم الاتساق في المعرفة أو المهارات المكتسبة.
- **خطر الفشل:** هناك خطر أكبر للفشل، والذي، على الرغم من أنه تعليمي، يمكن أن يكون مثبطاً لبعض المتعلمين.



التعلم من النجاح والفشل



كقائد، تحتاج إلى اتخاذ قرارات استراتيجية يمكنها تشكيل مستقبل مؤسستك. ولكن كيف تتعلم من نتائج تلك القرارات سواء كانت ناجحة أم لا؟

لماذا نتعلم من النجاح والفشل؟



إن التعلم من النجاح والفشل ليس مجرد وسيلة لتحسين الأداء، ولكنه أيضاً وسيلة لتعزيز ثقافة الابتكار والمرونة والنمو في مؤسستك. إن تخصيص الوقت لتحديد ما ينجح وما لا ينجح، ولماذا، يمكن أن يساعدك على تجنب تكرار نفس الأخطاء أو فقدان فرص جديدة. إن الاحتفال بالإنجازات والجهود ومكافأتهما، وليس فقط النتائج، يمكن أن يساعد في تشجيع التجريب وردود الفعل بدلاً من الخوف واللوم.

بعض العثرات الشائعة التي يجب تجنبها!



التعلم من النجاح والفشل ليس بالأمر السهل، خاصة عندما تعوقه العثرات والمخاطر الشائعة مثل التحيز التأكيدي، والتحيز بعد فوات الأوان، وفخ النجاح، ولعبة إلقاء اللوم. للتغلب على هذه المشكلات، من المهم أن تكون منفتحًا وفضوليًا ومتواضعًا ومسؤولًا. بالإضافة إلى ذلك، فإن البحث عن تعليقات متنوعة وبناءة، وتحدي الافتراضات والتحيزات، وتقبل عدم اليقين والغموض، يمكن أن يساعدك على تجنب هذه العثرات.

رحلة التعلم التجريبية



"التعلم ليس مجرد مشاهدة، إنه مسرح رائع يجسد الحياة. لا يتعلم الطلاب الكثير من خلال الجلوس في الصفوف والاستماع إلى المعلمين، أو حفظ المهام الجاهزة ونطق الإجابات. بل يجب أن يتحدثوا عن ما يتعلمون، ويكتبوا عنه، ويرتبطوا به في ضوء تجاربهم السابقة، ويطبقونه في حياتهم اليومية. يجب أن يجعلوا ما يتعلمون جزءًا من ذواتهم." - آرثر دبليو. تشيكيرينغ وزيلدا إف. جامسون

2. نماذج التعلم التجريبي

1 دورة التعلم التجريبي لكولب

- * الملاحظة التأملية
- * المفاهيم النظرية
- * التجربة النشطة
- * التجربة الملموسة

نماذج التعلم التجريبي

نظرية التعلم التجريبي (ELT) هي إطار عمل طوره ديفيد كولب يشرح فيه كيف يتعلم الناس من خلال التجربة المباشرة والتفكير والتجريب. وصف كولب طريقتين مختلفتين لاستيعاب الخبرة:

- تجربة ملموسة
- المفاهيم المجردة



كما حدد طريقتين لتحويل التجربة:

- الملاحظة التأملية
- التجربة النشطة

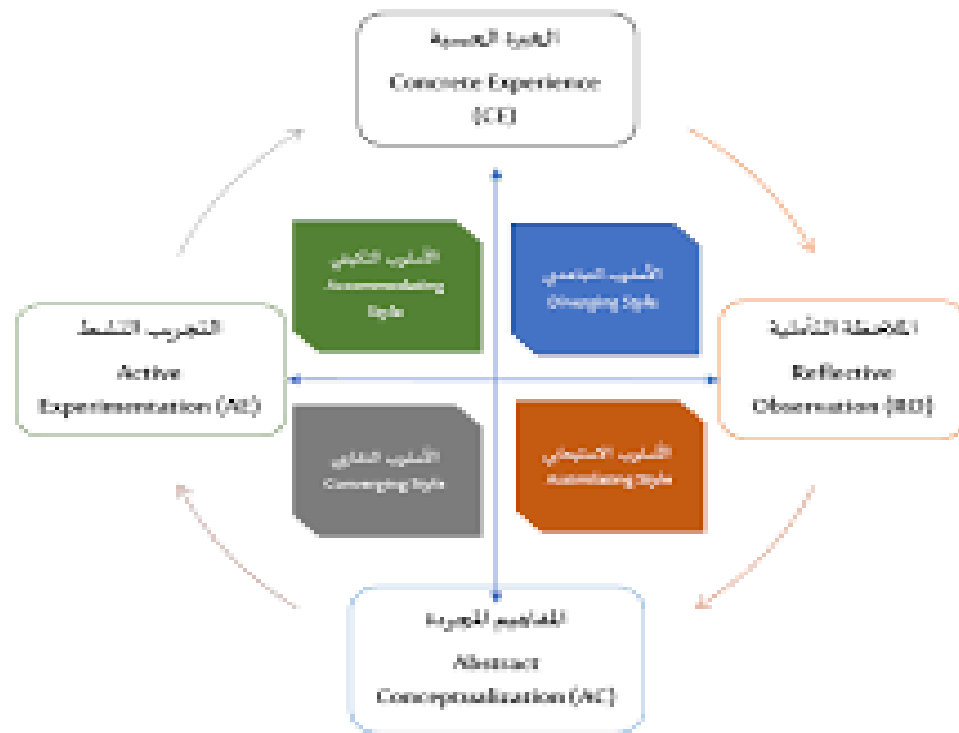
وفقاً لـ **ELT** ، يحدث التعلم من خلال عملية دورية تتضمن التجربة والتأمل والتصوير والتجربة. يؤكد كولب أيضاً على أن الناس يميلون إلى اتباع أسلوب التعلم المفضل، ولكن التعلم الفعال يتضمن استخدام جميع أنماط المعالجة الأربعة.

دورة التعلم التجريبي لكولب

التعلم التجريبي على أنه عملية يتم فيها إنشاء المعرفة من خلال تحويل الخبرة. هناك العديد من النماذج التي تساعد في تفسير هذه العملية، وتعتبر دورة التعلم التجريبي لكولب واحدة من أكثر النماذج تأثيراً.

دورة التعلم التجريبي لكولب

إنها عملية مكونة من أربع مراحل تؤكد على المشاركة النشطة للتعلم في تجربة التعلم. يشير هذا النموذج إلى أن التعلم هو عملية مستمرة يمكن أن تبدأ في أي مرحلة ولكن يجب أن تتبع تسلسلاً محددًا للتعلم الفعال.



الملاحظة التأملية

- الملاحظة التأملية هي المرحلة التي يراقب فيها المتعلمون تجاربهم من وجهات نظر مختلفة. التأكيد على أهمية التفكير في التعلم، مما يسمح للأفراد بفهم الآثار المترتبة على أفعالهم وكيف يمكن أن تؤثر على النتائج المستقبلية.

المفاهيم المجردة

- أثناء وضع المفاهيم المجردة، يستخدم المتعلمون التفكير لتطوير أفكار جديدة أو تعديل المفاهيم الحالية. تتضمن هذه المرحلة التفكير بشكل منطقي حول المشكلة، ودمج الملاحظات في نظريات سليمة، والتخطيط لكيفية اختبار هذه النظريات في مواقف جديدة.

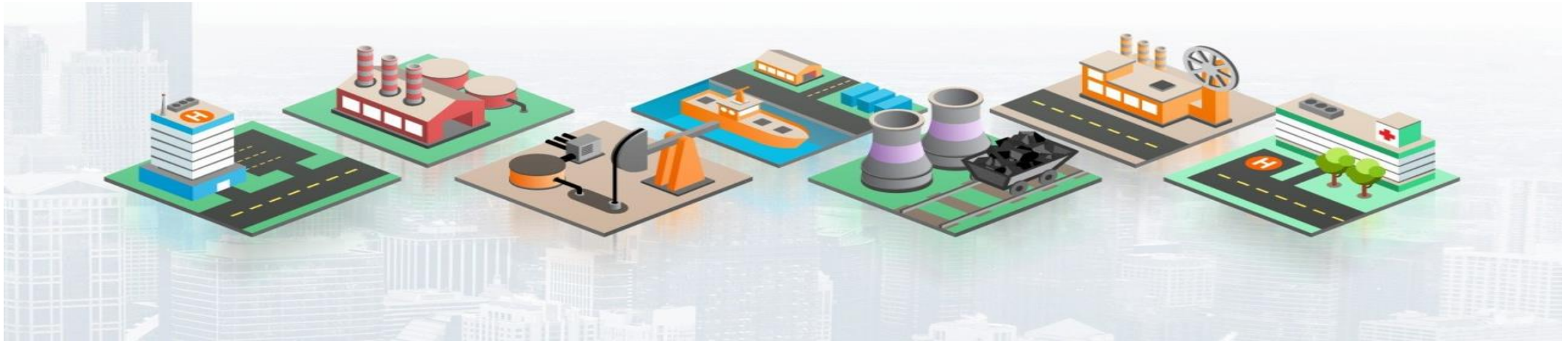
التجربة النشطة

- التجربة النشطة هو المرحلة التي يطبق فيها المتعلمون أفكارهم على العالم من حولهم لمعرفة النتائج. من المهم اتخاذ الإجراءات اللازمة والاستعداد لتحمل المخاطر وارتكاب الأخطاء والتعلم من هذه التجارب.

تجربة ملموسة

- التجربة الملموسة هي المرحلة التي ينخرط فيها المتعلمون في تجارب جديدة أو يعيدون تفسير التجارب الحالية. تدور هذه المرحلة حول المشاركة الكاملة والانفتاح على التجربة دون تحيز، مما يمهد الطريق لمزيد من التفكير.

لعبة محاكاة إدارة الأعمال



3. تنفيذ التعلم التجريبي في بيئات مختلفة

- 1 في التعليم
- 2 في مكان العمل
- 3 المنظمة المتعلمة
- 4 في برامج التدريب
- 5 دمج التكنولوجيا
- 6 تحديات التعلم التجريبي

تنفيذ التعلم التجريبي في بيئات مختلفة



تم تطبيق نظرية التعلم التجريبي على نطاق واسع في سياقات مختلفة، بما في ذلك التعليم والأعمال وعلم النفس، وتم استخدامها لتصميم أنشطة وبرامج التعلم التجريبي التي تعزز التعلم العميق والنمو الشخصي والمهني.

يمكن أن يصبح التعلم التجريبي عملية مستمرة للتعلم والتطوير في الشركات والمدارس من خلال اعتماد الخطوات الأساسية المتمثلة في "التنفيذ والتأمل والتطبيق".

هناك العديد من الطرق لممارسة تقنيات التعلم التجريبي هذه في بيئات مختلفة. ومع ذلك، فإن تنفيذ التعلم التجريبي عبر بيئات مختلفة يتطلب أساليب مصممة خصيصًا لتناسب الخصائص والأهداف الفريدة لكل بيئة.

التعلم التجريبي في التعليم



في البيئات التعليمية، يمكن أن يؤدي دمج التعلم التجريبي إلى إثراء المناهج التقليدية وتنشيط تجربة التعلم للمتعلمين.

يمكن للمعلمين الاستفادة من التعلم التجريبي لسد الفجوة بين النظرية والتطبيق، وتمكين الطلاب من وضع المفاهيم الأكاديمية في سياق سيناريوهات العالم الحقيقي.

لا يعزز هذا النهج المشاركة في التعلم فحسب، بل ينمي أيضاً تقديراً أعمق لأهمية المعرفة الأكاديمية وإمكانية تطبيقها.

يتم التطبيق الفعال للتعلم التجريبي في البيئات التعليمية من خلال عمليات المحاكاة التفاعلية وتمارين لعب الأدوار. تتيح هذه الأنشطة الغامرة للطلاب إمكانية القيام بأدوار مختلفة، والتنقل في سيناريوهات معقدة، واتخاذ قرارات لها عواقب.

هناك العديد من الطرق التي يمكن للمؤسسات التعليمية من خلالها استخدام فرص التعلم التجريبي

المحاكمات الصورية أو المناقشات

تنظيم التدريب العملي.

المعسكرات المدرسية أو عنصر
الصعود إلى الحياة في الحرم
الجامعي؛ هنا، يكون الطلاب
مسؤولين عن بعض جوانب حياتهم
اليومية مثل التنظيف وإدارة الوقت
والدراسة

إجراء تدريبات لتطوير مهارات
بدنية محددة

فرص خدمة المجتمع، مثل رحلات
العمل لدعم المجتمعات المحتاجة

جولات دراسية إلى جامعات دولية
حيث يختبر الطلاب الحياة داخل
الحرم الجامعي ويقومون بالدراسة
الجامعية

كل فيلم أو رواية تدرس باللغة
الإنجليزية أو العربية، حيث يدخل
الطالب إلى عالم القصة ويتوقف
عند تعقيدات وجهة نظر بطل
الرواية

عمليات المحاكاة، كما هو الحال في
فصل الدراسات التجارية الذي
يدرس العوامل الكامنة وراء تقلبات
سوق الأوراق المالية

التجارب العلمية أو الاستفسارات
المفتوحة لتحديد السبب والنتيجة

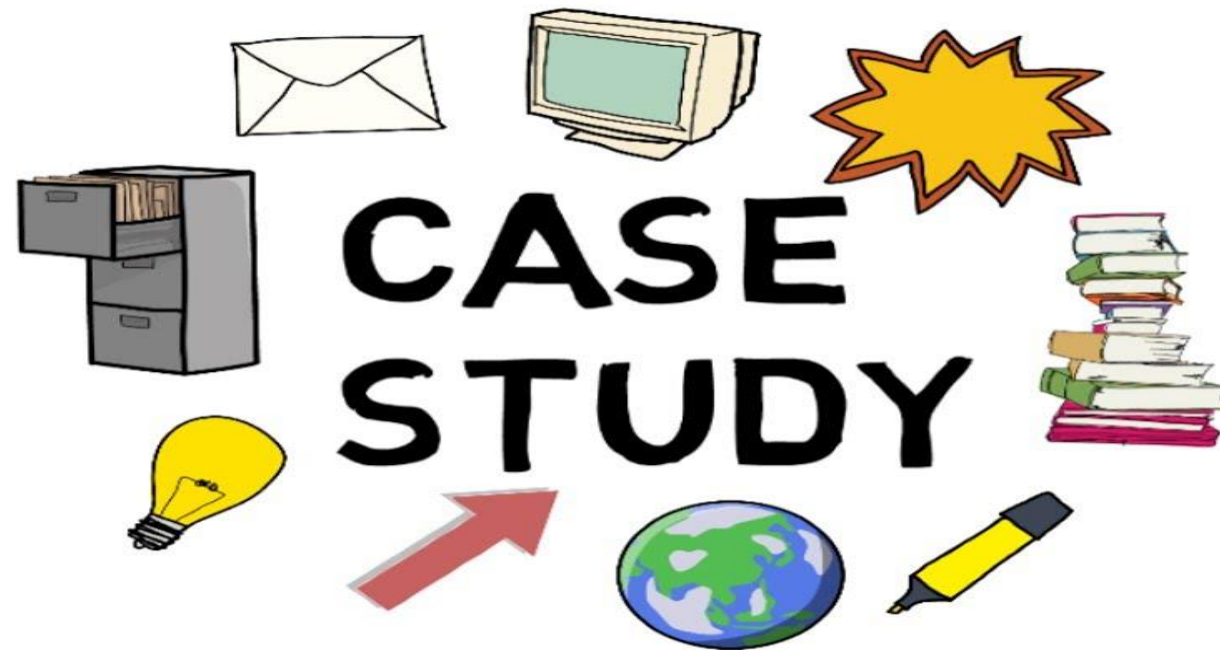
دراسات حالة للتنمية الحضرية في
الجغرافيا

لعب الأدوار لشخصيات تاريخية
مؤثرة من أجل فهم الدوافع
الشخصية في فصل التاريخ

ألعاب الفصول الدراسية التفاعلية،
مثل
Kahoot أو Socrative

معسكرات في الهواء الطلق
والمغامرة

دمج التعلم التجريبي في البيئات التعليمية



التعلم التجريبي في مكان العمل



كبشر، نحن نتشكل من خلال تجاربنا. بالنسبة للبالغين، لا يمكن لأي قدر من التعلم في الكتب المدرسية أن يحل محل المعرفة التي تأتي من الخبرة. يتعلم البالغون بطبيعتهم بشكل أفضل عندما يفعلون أو يجربون شيئاً يشعرون أنه ذو قيمة.

لماذا تدمج التعلم التجريبي في مؤسستك؟

❖ **زيادة دافعية الموظفين للتعلم.**

عندما ينخرط الموظفون في تجارب التعلم التي يرون أهميتها وفعاليتها، فمن المرجح أن يتعلموا ويكتسبوا المهارات المطلوبة التي يتم تدريسها. علاوة على ذلك، فإن التعلم التجريبي ممتع وجذاب. إنه يغرس القناعة الشخصية حول قيمة السلوكيات المتغيرة ويوفر تجارب مشتركة يمكن للموظفين الرجوع إليها في المستقبل.

التعلم التجريبي في مكان العمل

❖ إنتاج المزيد من المتعلمين المستقلين.

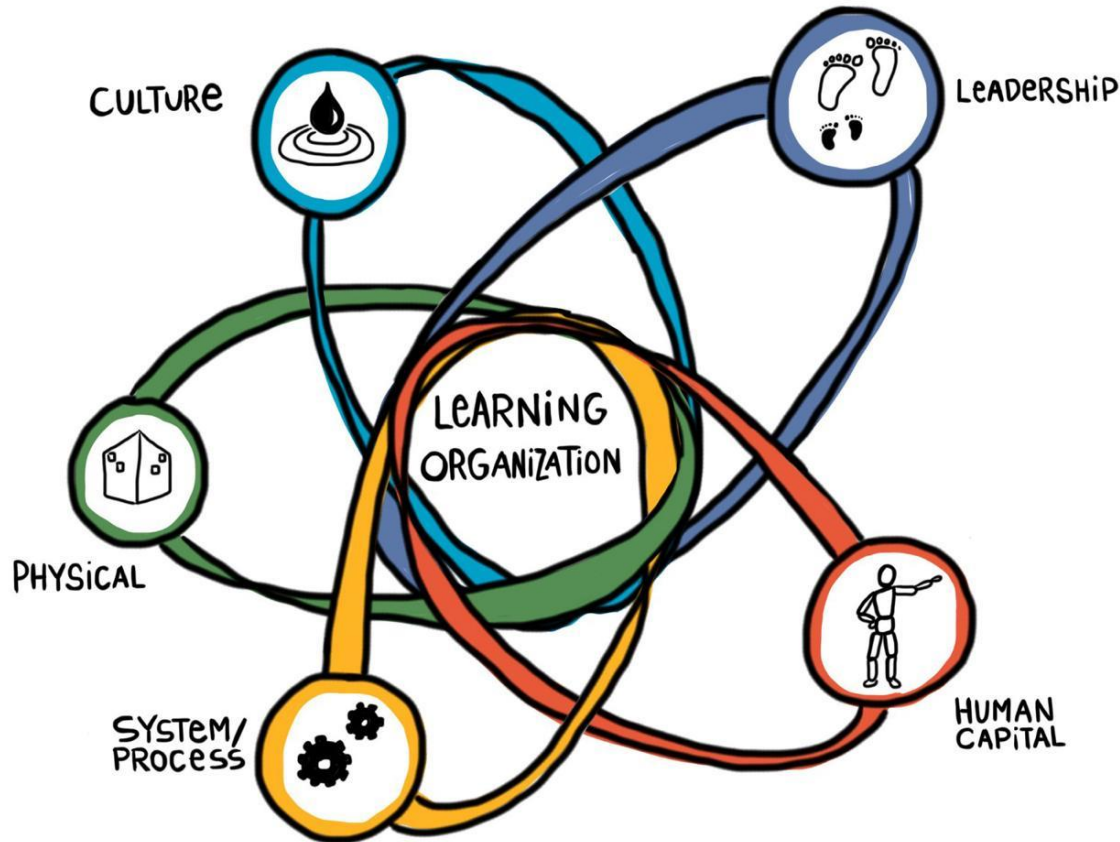
لحل المشكلات وإكمال المهام في المواقف غير المألوفة في سياق العالم الحقيقي، يحتاج الموظفون إلى معرفة ما يعرفونه وما لا يعرفونه وكيفية تعلمه؛ وفي كثير من الحالات، يجب تطوير سلوكيات جديدة. يتم اكتساب هذه السلوكيات أو المهارات من خلال الانخراط في أنشطة التعلم التجريبي.

❖ زيادة نقل المعرفة/المهارة إلى مكان العمل.

ويشار إلى أنه في كثير من المواقف يفشل التدريب في مساعدة المتعلمين على الاحتفاظ بمعارفهم بين بيئة التعلم والتطبيق (ويك، بولوك وجيفرسون، 2010). يمكن أن يساعد التعلم التجريبي في سد هذه الفجوة لأن النظرية المكتسبة أو المعرفة المكتسبة في الفصل الدراسي يتم تطبيقها في العالم الحقيقي.



التعلم التجريبي والمنظمة المتعلمة



يعد دمج التعلم التجريبي في الممارسات الأساسية للمنظمة أمرًا محوريًا لتعزيز ثقافة التعلم. تتضمن هذه العملية إنشاء بيئات وفرص حيث يمكن للموظفين المشاركة مباشرة في المهام والتحديات، والتفكير في هذه التجارب، واستخلاص الأفكار، وتطبيق هذه الدروس في سيناريوهات العالم الحقيقي. لا يعزز هذا النهج العملي النمو الشخصي وتنمية المهارات فحسب، بل يدفع أيضًا التطوير التنظيمي من خلال تعزيز الابتكار والقدرة على التكيف والتحسين المستمر.

ترسيخ ثقافة التعلم: استراتيجيات تضمين التعلم التجريبي



التزام القيادة : يجب على القادة دعم مفهوم التعلم من خلال تجسيد عقلية النمو، وتشجيع الاستكشاف، ومشاركة تجارب التعلم الخاصة بهم بشكل مفتوح، بما في ذلك التجارب الفاشلة.



تصميم تجارب التعلم : تخصيص فرص التعلم التجريبي لتتماشى مع الأهداف التنظيمية. يمكن أن يشمل ذلك مهام المشروع في مجالات غير مألوفة، أو التعاون بين الإدارات، أو الشراكات الخارجية التي تتحدى الموظفين وتحفز النمو.



خلق مساحات آمنة للتعلم : إنشاء ثقافة تنظيمية تنظر إلى الأخطاء على أنها فرص للتعلم. يعد إنشاء بيئة يشعر فيها الموظفون بالأمان للتجربة وال فشل والمحاولة مرة أخرى أمرًا ضروريًا لازدهار التعلم التجريبي.



الممارسة التأملية : شجع الموظفين على الانخراط في الممارسات التأملية، مثل كتابة اليوميات أو جلسات استخلاص المعلومات أو مناقشات الأقران، لاستخلاص رؤى أعمق من تجاربهم.

ترسيخ ثقافة التعلم: استراتيجيات تضمين التعلم التجريبي



الاستفادة من التكنولوجيا : استخدم التكنولوجيا لإنشاء عمليات محاكاة افتراضية وتجارب تعليمية ممتعة ومنصات تعاون عبر الإنترنت تتيح التعلم التجريبي في مجموعة متنوعة من السياقات.



أنظمة التقدير والمكافأة : موازنة التقدير والمكافآت مع إنجازات التعلم والتطوير. لا تحتفل بالنجاح فحسب، بل أيضاً بالتطبيق الثاقب للدروس المستفادة من حالات الفشل.



فرص التعلم المستمر: توفير فرص التعلم المستمر من خلال ورش العمل والندوات والمؤتمرات والدورات عبر الإنترنت للحفاظ على تحديث القوى العاملة ومشاركتها.



حلقات التغذية الراجعة : تنفيذ آليات ردود الفعل المنتظمة لضمان توافق التعلم مع الأهداف الشخصية والتنظيمية، وتعديل مبادرات التعلم التجريبي بناءً على التعليقات.

التعلم التجريبي في البرامج التدريبية

يجب أن تتضمن استراتيجيات التعلم التجريبي الأنشطة التي تتناول جميع المراحل الأربع لدورة التعلم التجريبي. **مثال:** لقد قررت أنه كجزء من برنامجك التدريبي، ستقدم التدريب على التعامل مع العملاء غير الراضين.

التجربة: في ورشة العمل، يمكنك تقديم بعض المحتوى حول الخطوات التي يجب اتباعها عند التعامل مع العملاء المنزعجين، يليها لعب الأدوار أو العرض التوضيحي.

التأمل: يمكن أن يُطلب من المشاركين مناقشة ما لاحظوه في العرض التوضيحي، وكيفية مقارنة خطوات التعامل مع العملاء المنزعجين بالطريقة الحالية في التعامل، وما إلى ذلك.

التفكير: قد يُطلب من المشاركين بعد ذلك التفكير في كيفية استخدام المعلومات المقدمة لتحسين الطريقة التي يتعاملون بها حاليًا مع العملاء المنزعجين.

التقديم: يمكن توجيه المشاركين عبر محاكاة أو موقف مشابه من أجل التدريب على الاستجابة للعملاء المنزعجين.



لنشاهد هذا الفيديو معاً



دمج التكنولوجيا في التعلم التجريبي



أمثلة: دمج التكنولوجيا مع التعلم التجريبي

المحاكاة التفاعلية والمختبرات الافتراضية

الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR)

منصات التعلم القائمة على الألعاب (إصدار ماين كرافت التعليمي).

التعلم القائم على المشاريع
PBL

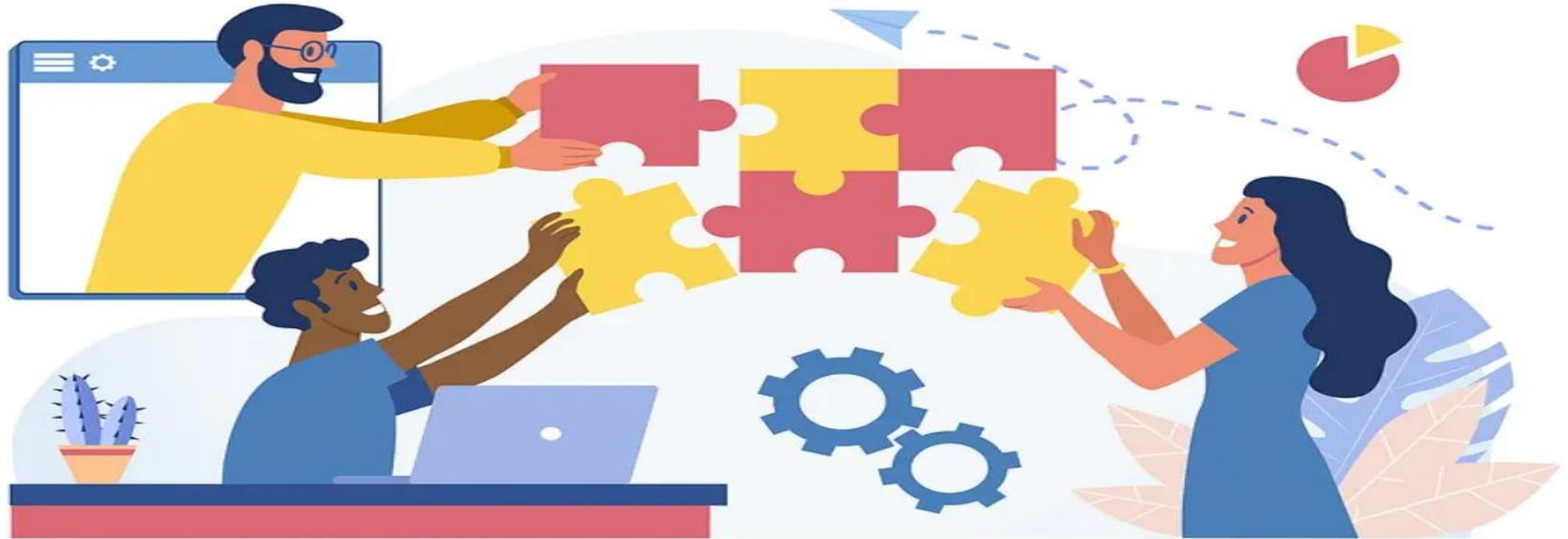
أدوات سرد القصص الرقمية
(Adobe Spark، و Book Creator، و Storybird)

أدوات التعاون عبر الإنترنت
(Google Workspace، و Microsoft Teams، و Slack)

تطبيقات التعلم عبر الهاتف المحمول (mLearning).
Quizlet للغات، و Duolingo)
TED-Ed للبطاقات التعليمية، و
لمقاطع الفيديو التعليمية

أنظمة إدارة التعلم (LMS) مع
المكونات التجريبية
(Canvas، و Blackboard، و Moodle مع المكونات الإضافية لتكامل الأدوات الخارجية.)

الإبحار في دمج التكنولوجيا في التعلم التجريبي





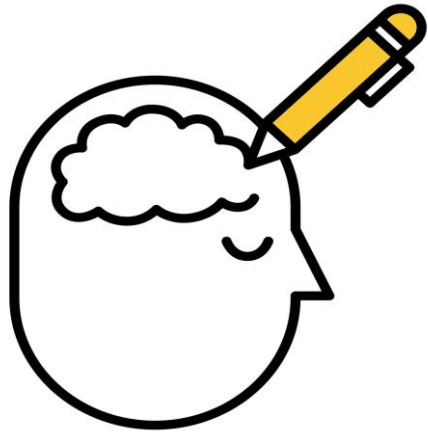
مراجعة

النشاط العملي:

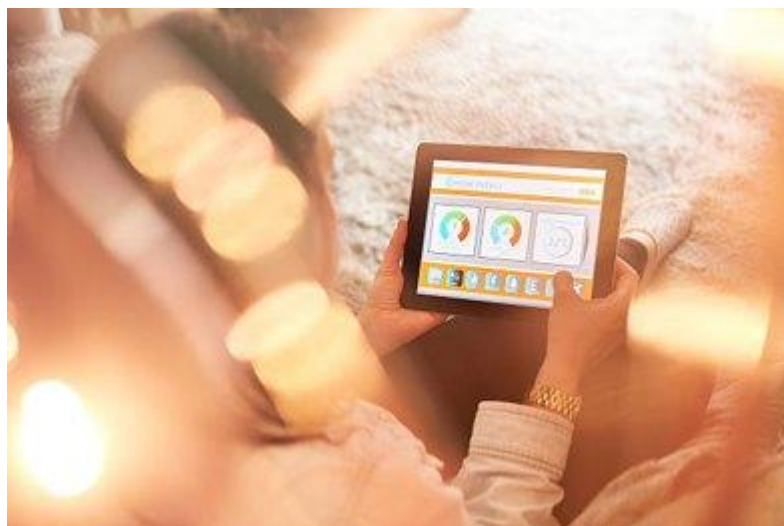
- ✓ ما هو التعلم التجريبي، وما أهميته للتطوير الشخصي والمهني؟
- ✓ كيف يمكن تصميم نشاط تعليمي تجريبي فعال؟ يرجى وصف العملية.
- ✓ وصف كيف يمكن للممارسات التأملية أن تعزز تجربة التعلم. يمكن أن توفر لنا مثالا؟
- ✓ ما هي الطرق التي يمكن أن يلعب بها التعاون والقيادة دورًا في التعلم التجريبي؟
- ✓ كيف يمكن تكييف استراتيجيات التعلم بناءً على التغذية الراجعة؟ أعط مثالا على ذلك في الممارسة العملية.
- ✓ شارك مثلاً قمت فيه بتطبيق الدروس المستفادة من نشاط التعلم التجريبي على موقف جديد.
- ✓ مناقشة التحديات المرتبطة بتنفيذ التعلم التجريبي والحلول المحتملة.



هل لديكم أي اسئلة؟



بماذا ستحفظ من تدريب اليوم؟



تقديم التدريب

قائمة المصادر المقترحة للتعلم الموجه ذاتيًا

❑ Coursera

- "Machine Learning" by Andrew Ng, Stanford University - This course provides a broad introduction to machine learning, data mining, and statistical pattern recognition. It's one of the most popular courses for those interested in AI and machine learning, combining theory with practical exercises.
- "The Science of Well-Being" by Laurie Santos, Yale University - A course that teaches you how to increase your own happiness and build more productive habits, based on psychological research.

❑ Khan Academy

- Mathematics - Offers a comprehensive journey from basic arithmetic to advanced calculus and linear algebra, including interactive exercises for self-assessment.

❑ TED-Ed

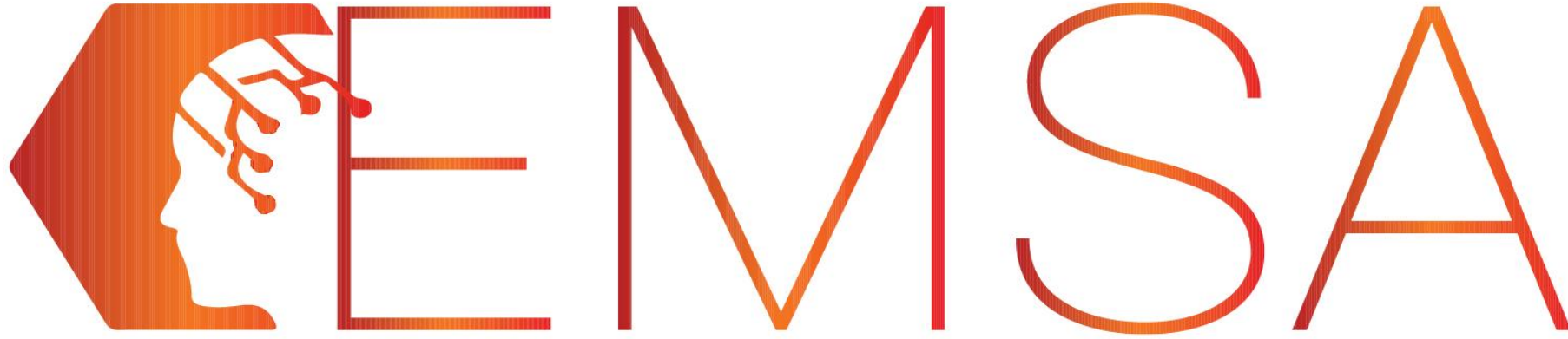
- "The Mystery of Storytelling" by Julian Friedmann - Explores the power of storytelling and how it can captivate audiences, a valuable lesson for writers and educators.
- "How Does the Stock Market Work?" - Offers insights into the functioning of stock markets and the basics of investing, explaining complex financial concepts in an accessible way.

❑ LinkedIn Learning

- "Excel Essential Training" - A comprehensive guide to mastering Excel, from basic functions to advanced data analysis techniques, taught by industry professionals.
- "Critical Thinking for Better Judgment and Decision-Making" - Teaches strategies for improving critical thinking skills, enhancing decision-making in professional settings.

❑ Project-Based Learning (Ex. Edutopia)

- "Building a Sustainable Community" - Students research and design plans for a sustainable community, integrating knowledge from science, social studies, and economics. This project can inspire critical thinking, collaboration, and real-world problem-solving skills.
- "Creating a Classroom Museum" - This project involves students creating exhibits on topics they've researched deeply, allowing them to become experts on their subjects and teach others. It can cover any subject area, from history to science, and develops organizational and presentation skills.



Entrepreneurial Mindset and Key Skills for All

شكرا لكم!



Co-funded by
the European Union

فقط ولا تعكس بالضرورة (المؤلفين) الآراء المعبر عنها هي آراء المؤلف. بتمويل من الاتحاد الأوروبي
لذا لا يمكن اعتبار الاتحاد (EACEA) آراء الاتحاد الأوروبي أو الوكالة الأوروبية للتعليم والثقافة
مسؤولين عنها EACEA الأوروبي ولا