**استراتيجية الـتدريب الـمعرفي**

**الـمقدمة:**

 ساعد الـمنظور الـمعرفي في ظهور استراتـيجيـات ومداخل للـتدريب الـمعرفي، واستخدم في تنمية مهـارات وقدرات التفكير العليـا، كما استخدم في توجيه وتحسين الاداء الذاتـي والـمؤسسي، ويعتمد الـتدريب الـمعرفي على الخرائط العقلية للـتخطيط، والـتأمل، وحل الـمشكلات، وتحسين الـممارسات. (كوستا وجارمستون، 2009: 34).

**مفهوم الـتدريب الـمعرفي:**

 الـتدريب الـمعرفي هو تعبير عن نموذج مركب للحديث عن الـتخطيط الـتأمل، او حل الـمشكلات في الـموقف الـتعليمي: او الـتدريبي، وهو بذلك أنموذج نمائي، تأملي، غير تقييمي انبثق من مزيج من الـتوجهـات النفسية والـتربوية الـمعرفية والاجتماعية، ويركز الـتدريب الـمعرفي على تنمية النمو الـمعرفي لدى الـمتعلـم / الـمتدرب من خلال تنمية الوظائف الفكرية له. (كوستا وجارمستون، 2009: 60)

 ويمكن القول ان الـتدريب الـمعرفي هو تعبير عن استراتـيجية تفاعلية فريدة تستهدف الـتوسط غير الـتقييمي للـتفكير لدى الـمتدرب، كما يستهدف مساعدة الطالب الى إطلاق الـمصادر الداخلية الـتـي تساعد على تعميق الـتعلـم الـموجه ذاتـيـا، ومن ثم فالهدف الأسمى للـتدريب الـمعرفي هو تحقيق الـتعلـم الـموجه والـمنظم ذاتـيـا والذي يعني الادارة الذاتـية، والـتفقد الذاتـي، وهو يعد مدخلا فريدا ومتميزا لاكتساب الـمهـارات والحفاظ عليهـا من خلال الـتجريب الـمستمر والـمراقبـة للأداء.

 ويمكن استخدامه ايضا في تعديل الـتصورات والـمعتقدات الخاطئة الـتـي قد تنتج عن الاداء والـممارسة الضعيفـة، فمن خلال تكوين المباني الـمعرفية للأداء والـتأمل فيهـا يستطيع الـمتعلـم او الـمتدرب تعديل الـتصور او الفهم ومن ثم تغيير السلوك الـمعرفي.

 ومن خلال ما تقدم ترى الباحثة ان الـتدريب الـمعرفي يعمل على صقل وتعديل معاني الـمتعلـم وقدراته وسلوكيـاته، مع ما يرتبط بهـا من نتائج حسنة في الاداء، بل يتم ايضا صقل قدرة الـمتعلـم على الـتوسط الذاتـي وعلى ان يصبح أكثر فعالية في الاستمرار في الـتوجيه الذاتـي.

**مبررات استخدام استراتـيجية الـتدريب الـمعرفي:**

 هناك عدد من الـمبررات الـتـي تدعم استخدام وتوظيف استراتـيجية الـتدريب الـمعرفي يمكن اجمالهـا بالآتي:

1. يحتاج الـمتعلـمون قبل واثناء الخدمة الى الدعم الـمهني الـمستمر.
2. الـتدريب الـمعرفي يحسن طاقات الـمتعلـمين الفكرية، وهذا بدوره يحقق انجازات فكرية أكبر لدى الطالب.
3. يوفر الـتدريب الـمعرفي الـتغذية الراجعـة الـممنهجة، والـتغذية الراجعـة هي مصدر للـتجديد الذاتـي، ومراقبـة الاداء.
4. الـمتعلـمون الـمبتدئون يحتاجون الى معلـمين خاصين / مدربين يستخدمون الـتدريب الـمعرفي للنهوض بمستويـاتهم الـمهنية معرفيـا
5. العمل بفاعلية كعضو في فريق مع الطلاب يتطلب تدريب معرفيـا.
6. ينمي الـتدريب الـمعرفي علاقات ايجابية بين الافراد تعد اساسية لـتحقيق الانسجام بين ثقافات الـمجتمع الـمدرسي، واساسية لـتكوين مؤسسات منتجة.
7. الـتدريب الـمعرفي يدعم برامج الـتجديد الذاتـي للـمعلـم. (كوستا وجارمستون، 2009: 36)

 **ان الـتدريب الـمعرفي يعتمد على عدة خرائط معرفية هي:**

1. خرائط الحوار الـتخطيطي.
2. خرائط الحوار الـتنظيمي.
3. خرائط الحوار الـتوكيدي.
4. خرائط الحوار التأملي. (كوستا وجارمستون، 2009: 39)

 في ضوء ما سبق، فإن للـتدريب الـمعرفي دورة فعلية يمكن استخدامهـا كـاستراتـيجية تدريبية لـتوجيه الـتعلـم الذاتـي لدى الطلاب الـمعلـمين (الـمعلـم قبل الخدمة) وتحسين قدراتهم على تصميم الـمواقف الـتعليمية.

 وفي دراسة اجراهـا تاونسند (1995 (تبين فيهـا ان الطلاب (الـمتدربين) الذين تلقوا أكثر من عشر ساعات من الـتدريب الـمعرفي بمصاحبـة (معلـميهم)الـمدربين، قد وفر فهما أكبر حول لـماذا يحدث الـتعلـم بالطريقة الـتـي نراهـا؟ وسهولة تكوين الثقة بينهم وبين الـمعلـمين الـمتعاونين، وجعلهم يفكرون بعمق اثناء تخطيطهم للدروس، ووفر لهم لغة مشتركة ليشاركوا بهـا مع معلـميهم الـمتعاونين، وساعدهم على توقع الدرس في الحوار الـتخطيطي، وعلى انهـاء الدرس في الحوار التأملي، فضلاً عن ذلك وفر لهم الـتدريب الـمعرفي الوقت اللازم للـتفكير في تعليمهم وفرض على الـمعلـم الـمشرف ان يستخدم ممارسات الـتدريب الموصي بهـا من حيث الاستجابات غير الـتقييمية.

 واشارت دراسة هنري (2012، (الى ان الـتدريب الـمعرفي طريقة مهمة لـمساعدة الطلاب في الولوج الى الفصول الدراسية بكفاءة، حيث قارن هذه الدراسة بين يوميـات الطلبـة الذين تعرضوا للـتدريب الـمعرفي، والطلبـة الذين لـم يتعرضوا لجلسات الـتدريب الـمعرفي، وتبين من هذه الدراسة ان الطلبـة الذين خضعوا لجلسات الـتدريب الـمعرفي اظهروا تميزاً في فعالية الذات، والـمرونة في الـتعامل مع الـموقف الـتدريسي، والوعي بمتغيرات الـموقف الـتدريسي. والجدير بالذكر ان البحث الحالي سوف يركز على الـمنظور الـمعرفي في تصميم الاستراتـيجية الـمقترحة، وذلك لـما له من مزايـا، يمكن تلخيصهـا فيما يلي:

1. ان الـمتعلـم محور العملية الـتعليمية / الـتدريبية بصورة فعلية، فهو يكتشف ويبحث ويقوم بتنفيذ مهـام الـتعلـم.
2. تتاح للـمتعلـم الفرصة الـمناسبـة لـممارسة عمليـات التعلـم والـتفكير الـمختلفـة، مثل الـملاحظة، والاستنتاج، والقيـاس، واختبار الفروق.
3. يتـيح الفرصة للـمتعلـم للـمناقشة والحوار مع غيره من الـمتعلـمين، او مع الـمعلـم مما يكسبه لغة الحوار السليمة، والتأمل في الـممارسات الفعلية.
4. يتـيح الفرصة امام الـمتعلـم للـتفكير بطريقة علـمية، مما يؤدي الى تنمية قدرات الـتفكير العليـا، ويشجع هذا النموذج على العمل في مجموعات مما ينمي روح الـتعاون والعمل.
5. يتـيح الفرصة امام الـمتعلـم لـتوجيه عملية الـتعلـم / الـتدرب توجيه الـتحليل والـمراجعـة والـمقارنة والـتطبيق والتأمل الذاتـي.
6. يساعد في بناء خرائط عقلية للسلوك الـمتوقع في الـموقف الـتعليمي / الـتدريس. (ابو ريـاش، 2007: 67).

وبناءً مما تقدم فأن التدريب المعرفي يساهم في بناء انظمة معرفية دلالية يمكن استخدامهـا في مواقف لاحقة بسهولة.

**اسس تصميم الـتدريب الـمعرفي:**

استند الـتدريب الـمعرفي على الاسس النظرية للـتعلـم، كما وردت في نظريـات الـتعلـم السابق الاشارة اليهـا، فان تصميم استراتـيجية الـتدريب الـمعرفي الـتـي تم استخدامهـا في البحث الحالي، تستند الى الاسس الاتية:

**اولا - استناد تصميم الـتدريب الـمعرفي الى رؤية، وفلسفـة تربوية واضحة:**

 على رغم من تعدد واهمية الفلسفات الـتربوية الـتـي يجب تصميم وتطوير استراتـيجيـات الـتدريس في ضوئهـا، الا ان هذا الاساس يتم مراعاته في تصميم الاستراتـيجيـات الـتدريسية الحالية، ان استناد تصميم الاستراتـيجية الى فلسفـة تربوية واضحة يسهم بلا شك في تحديد الخطوط الارشادية العامة الـتـي ستسير الاستراتـيجية في ضوئهـا، وتستند استراتيجية التدريب المعرفي في اساسها الى فلسفة النظرية المعرفية ونظرية العقل المستند الى المفاهيم المعرفية، فالفلسفـة الـتربوية تعد بمثابـة الـموجه، والبوصلة الـتـي تستخدم في تحديد مسار مكونات الاستراتـيجية، ووظيفـة كل مكون، كما ان الفلسفـة الـتربوية الواضحة الـمعالـم تساعد في تهيئة الظروف المناسبـة لـتنفيذ الاستراتـيجية.

**ثانيـا - استناد تصميم الـتدريب / الـتدريس الـمعرفي الى نموذج استرشادي:**

 ان تصميم الاستراتـيجيـات الـتدريسية عملية لا تأتـي من فراغ, فالـتصميم الـمحكم، والدقيق لاي استراتـيجية يجب ان يستند الى نموذج استرشادي يستعان بخطواته، ومراحله اثناء عملية الـتصميم، وتتعدد نماذج تصميم الاستراتـيجيـات الـتدريسية، ومن هذه النماذج ما هو خطي، ومنهـا ما هو غير خطي، اما النماذج الخطية فتشير الى سلسلة عملية تصميم الاستراتـيجية وفقا لإجراءات خطية متتابعـة، وهي اشبه بالنظام الذي يبدأ بخطوة تلو الاخرى حتى تكتمل عناصره وخطواته، وفي النهـاية تأتـي عملية الـتغذية الـمرتدة لـتقييم النظام. ومن أشهر النماذج الخطية في هذا الـمضمار نموذج (تايلور)، و(تابا)، اما النماذج غير الخطية او الـمرنة فتشير الى تصميم الاستراتـيجيـات وفقا لـمتطلبات كل مرحلة من مراحل الـتصميم على اعتبار انهـا مكون قائم بذاته، وشاملا على الـتغذية الـمرتدة الـتـي تعبر عن تماسك كـافـة اجزائه ومراحله. وقد ظهرت النماذج غير الخطية كرد فعل للنماذج الخطية، والسلوكية في تصميم استراتـيجيـات الـتدريس. ينظر (عبد العزيز، 2008: 43- 47)

وبناءً على ما سبق فأنها ظهرت كذلك كرد فعل للـتطورات الـتكنولوجية في مجال الاتصالات والـمعلومات.

**دورة التدريب المعرفي**

 تمر دورة الـتدريب الـمعرفي بأربعة مراحل هي:

**1- الـتخطيط**

حيث يتوسط الـمعلـم بجعل الطالب يهدف الى:

- يوضح الغايـات والاهداف.

- يقرر على محكـات النجاح وخطة جمع الادلة.

- يتوقع ويخطط لأساليب واستراتـيجيـات وقرارات ومتابعـة الاجراءات.

- يحدد الـتعلـم الشخصي الذي سيركز عليه والعمليـات الخاصة بالـتقويم الذاتـي.

- يتأمل عملية الـتدريب ويكتشف طرقًا لصقلهـا.

**2- الـملاحظة**

وهدفهـا هو للبحث عما يلي:

- مؤشرات تدل على النجاح.

- فعالية الاساليب والاستراتـيجيـات والقرارات.

**3- الـتحليل**

حيث يتوسط الـمعلـم بجعل الطالب:

- يلخص انطباعاته.

- يتذكر الـمعلومات الـمساندة.

- يقارن النتائج الـمتحققة مع النتائج الـمخطط لهـا.

- يحلل، يستخلص ويقرر العلاقات السببية ونتائجهـا.

**4- الـتطبيق.**

وفي هذه الـمرحلة يتوسط الـمعلـم بجعل الطالب:

- يبني تعلـما وتطبيقات جديدة.

- يتأمل عملية الـتدريب ويكتشف طرقًا لصقلهـا. (أبو رياش، 2007: 73-67)

ولابد من التأكيد على ضرورة الالتزام الدقيق بتسلسل مراحل دورة التدريب المعرفي، حيث لا يمكن تجاهل او اغفال اي مرحلة منها.

**خطوات واجراءات استراتيجية التدريب المعرفي:**

هناك عدة خطوات لإستراتيجية التدريب المعرفي حددها قطامي (2013) بالآتي:

1. جلسة التخطيط
2. جلسة الدرس
3. جلسة التأمل. (قطامي،2013: 539).

وقد فصل (كوستا) خطوات الاستراتيجية كما يلي:

**اولا: جلسة التخطيط:**

واثناء جلسة التخطيط يكون المدربون عبارة عن وسطاء عند تقديمهم المساعدة للمعلمين، ويطلب من المتدربين ان يعملوا على:

1. تحديد اهداف الدرس وغاياته.
2. تقديم توقعات حول تعليم الاستراتيجيات والقرارات.
3. تحديد الدليل على تحصيل الطلبة.
4. وصف علاقات الدرس الحقيقية مع المنهاج.
5. توقعات لأية ارتباطات اخرى.
6. تعزيز التأمل بطرح الاسئلة المساعدة على التأمل مثل: حسب رأيك – ماذا؟ - كيف؟
7. مساعدة المتدرب لأن ينقل تأملاته المتعلمة في المجال العملي وامكانية تطبيقها في دروس جديدة.

**ثانيا: جلسة الدرس:**

وفي اثنائها يقوم المتدربون بجمع المعلومات بالاشتراك مع المدرب من طريق الملاحظة واخذ الملحوظات وتكون حول:

1. الدليل على تحصيل الطلبة.
2. الاستراتيجيات التي يمتلكونها بالإضافة الى القرارات.

**ثالثا: جلسة التأمل:**

ويكون المتدربون وسطاء عند تقديم المساعدة اثناء جلسة التأمل ويتم فيها:

1. تلخيص الانطباعات والتقييمات عن الدرس.
2. استدعاء البيانات التي تدعم الانطباعات والتقييمات.
3. مقارنة الخطط بقرارات التدريس التي تم انجازها مع تعلم الطلبة.
4. استنتاج العلاقات بين تحصيل الطلبة وسلوك المتعلم.
5. التحضير لتعلم جديد وتطبيقاته. ينظر (قطامي،2013: 540- 543).

 ولابد من التأكيد على ضرورة الالتزام والتقيد بالتسلسل الذي وضعه (كوستا) في تنفيذ اجراءات الاستراتيجية، لأن كل خطوة تعتمد في كفاءتها وتحقيق الهدف منها على تنفيذ الخطوة التي قبلها.

**اهداف استراتـيجية الـتدريب الـمعرفي:**

ان لاستراتـيجية الـتدريب الـمعرفي اهداف موجهة للـمتعلـمين، يمكن اجمالهـا بالاتـي:

1. يقيم توازنا بين العمل على انفراد والعمل مع الاخرين، وكذلك بين الفعل وتأمل الفعل، وكذلك بين النمو الذاتـي والنمو الـمهني.
2. يوطد الثقة بالذات وبعلاقاته بالآخرين وبالعمليـات وبجوانب العمل ويحافظ عليهـا.
3. يتصور الحالات الذهنية لدى الطالب، ويولد ويطبق مخزونا من الاستراتـيجيـات الـتـي تعزز الحالات الذهنية.
4. يسعى لجلاء جميع نقاط الغموض والاحتمالات حتى يكون معانٍ جديدة.
5. يحافظ على الثقة بقدرة الطالب على النمو الذاتـي وعلى مساعدة الاخرين على تطوير قدراتهم الذاتـية.
6. يستكشف جميع الخيـارات بين تأكيد الذات والاندماج مع الاخرين.
7. يتفاعل مع طالب ما بغرض مساعدته على توليد تعلـم موجه ذاتـيـا.
8. يستفيد من معلوماته السابقة ومن البيـانات الحسية الـمتاحة له ومن الحدس الذاتـي لكي يوجه ويشحذ ويحسّن افعاله. (كوستا وجارمستون، 2009: 65).

 ومما سبق اعلاه فإن التدريب المعرفي يبحث عن وجهـات نظر تتعدى وجهة النظر الشخصية ووجهـات نظر الاخرين بهدف توليد مخزون من الاستجابات.