

## التدريب بجامعة فاروس

### أولاً: مقدمة

التدريب هو مجموعة من الأنشطة المستمرة لتطوير كفاءة الفرد وتزويده بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مواصلة عمله بكفاءة وتميز. ويعتبر التدريب المستمر ضرورة حتمية لزيادة الإنتاج من خلال تحسين المهارات والأداء. وإيماناً من الجامعة بدور التدريب في رفع كفاءة العاملين بجميع قطاعات العمل بها فقد تم وضع برامج تدريب للفئات الآتية:-

- السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وحديثي التعيين
- القيادات الأكاديمية
- القيادات الإدارية
- العاملين بالجهاز الإداري
- الدورات التدريبية التي يتم تقديمها في إطار الخدمة المجتمعية



### ثانياً: إجراءات التدريب

- دراسة الاحتياجات التدريبية
- تصميم محتوى التدريب
- تنفيذ التدريب.
- متابعة وتقييم التدريب

### 1- دراسة الاحتياجات التدريبية

تقدير الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد هو تعريف الاحتياج كفجوة تبين مستوى المعارف والمهارات والاتجاهات الموجودة حالياً والمستوى المأمول للشخص المعني بمهام وظيفته. وتتمثل أهمية تقدير الاحتياجات في أنها تساعد على تحديد:

- من يحتاج إلى تدريب؟
- ما الذي يحتاج إليه من تدريب؟
- كيف يمكن تحقيق ذلك بالشكل الأفضل؟

الوسائل التي تتبع في جمع المعلومات حول الاحتياجات التدريبية للجامعة تشمل ما يلي:

- الاستبيانات
  - استبيان للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - من قبل مركز تطوير التعليم بالجامعة لاستقصاء الاحتياجات التدريبية والمهارات التطويرية من وجهة نظرهم ووفقاً لاحتياجاتهم، وذلك بهدف إشراكهم في رسم التوجهات التطويرية التي يحتاجون إليها.
  - استبيان للقيادات الأكاديمية - من قبل مركز ضمان الجودة لاستقصاء الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية بالجامعة.
  - استبيان للقيادات الإدارية - من قبل مركز ضمان الجودة لاستقصاء الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية بالجامعة.
  - استبيان للجهاز الإداري بالجامعة - من قبل مركز ضمان الجودة لاستقصاء الاحتياجات التدريبية للجهاز الإداري.
- الملاحظات المباشرة.
- الاجتماعات والمناقشات.

**2- إعداد خطة التدريب والمحتوى التدريبي**

بناءً على تقدير الاحتياجات التدريبية يتم تحديد ما يلي:

- الفئات المستهدفة.
- مواضيع الدورات التدريبية والمحتوى التدريبي الذي يحقق أهداف الدورة التدريبية.
- الأنشطة التدريبية المستخدمة.
- التوقيت والفترة الزمنية للتدريب.
- عدد وأسماء المتدربين.

**3- إقامة الدورات التدريبية**

- تجهيز قاعة التدريب بحيث تتلاءم مع موضوع الدورة التدريبية والتي تضمن تفاعل المحاضر مع الحضور في شكل الجلوس والمسافات لاتصال النظر.
- توفير المناخ المناسب من مساحة القاعات والتهوية والإضاءة
- عمل التجهيزات اللازمة والخاصة بفترات الراحة.
- توفير الأدوات اللازمة للتدريب (سبورة تعليمية - توصيلات كهربائية - Projector).

قبل تنفيذ الدورة التدريبية يتم عمل ما يلي:

- إرسال خطابات إلي عمداء الكليات.
- الاتصال بالمشاركين والتأكد من حضورهم من خلال سكرتارية الكليات.
- الاتصال بالأماكن المقترح تنفيذ الدورة بها.
- الاتصال بالمدرسين والتنسيق بينهم وتسليمهم جدول الدورة.
- استلام خطة ورشة العمل من كل مدرب.
- استلام المادة التدريبية الخاصة بكل مدرب وإعدادها للطباعة والتصوير.

**4- متابعة وتقييم التدريب (قياس مردود التدريب)**

في إطار الهدف الرئيسي من إقامة التدريب ألا وهو تطوير وتنمية المهارات، يتعين على مراكز التدريب قياس مردود الدورات التدريبية ومدى الاستفادة منها. ويكون ذلك من خلال قياس كل من المردود الفوري والمردود طويل الأمد للتدريب.

المردود الفوري:

في نهاية التدريب يتم توزيع استبيان علي الحضور للحصول علي التغذية الراجعة عن ورشة العمل من السادة المتدربين، كما يتم استقصاء رأي المدرب وملاحظاته عن ورشة العمل، شاملة القاعة والتجهيزات والمتدربين. وعن طريق تحليل نتائج هذه الاستبيانات يتم ما يلي:

- تحديد الأخطاء و أوجه القصور في عملية التدريب واقتراح الحلول المناسبة.
- توثيق التجارب والدروس المستفادة منها.
- تعزيز نقاط القوة.

المردود طويل الأمد:

- يرتبط هذا المردود بالدورات التدريبية التي يقدمها مركز تطوير التعليم لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حيث يتم قياس مدى الاستفادة من هذه الدورات في تطوير العملية التعليمية وذلك من خلال العمليات التالية:
- فحص ملفات المقرر وما تحويه من مادة علمية وتكليفات للطلاب تعكس هذا التطوير.
  - إدراج بند لمدى مساهمة عضو هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية في بنود تقييم أداء عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
  - تقارير المراجعين الخارجيين واستطلاع آراء الطلاب.
  - إقامة يوم علمي لكل كلية يقوم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعرض ما قاموا به من تطبيق للدورات وأثرها على العملية التعليمية.

## • صور لبعض ورش العمل



## نماذج للدورات التدريبية التي يقدمها مركز تطوير التعليم بهدف رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

**أولاً:** بيان بالدورات الأساسية التي يقدمها مركز تطوير التعليم لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

Topic	Trainees	Trainer
Interactive modalities	Staff members (Lecturers, TA's, Demonstrators)	Dr. Gihan El-Batouty Dr. Sahar Abd-Elmouniem
Learning styles		Dr. Reham Hazaa Dr. Ahmed Ibrahim
Motivation Strategies and Feedback		Dr. Maged Wassfy Dr. Hala Hosni
Academic Integrity		Dr. Amany Ramadan
Syllabus Design & Construction	Staff members (Lecturers, TA's,)	Dr. Maged Wassfy Dr. Ahmed Ibrahim
Managing lectures		Dr. Gihan El-Batouty Dr. Sahar Abd-Elmouniem
Methods of Student's Assessment 1 and 2		Dr. Hala Demerdash
PRINCIPLES OF ADULT LEARNING	Demonstrators	Dr. Sahar Abd-Elmouniem
LEARNING DOMAINS		Dr. Gihan El-Batouty Dr. Ahmed Ibrahim

**ثانياً:** الدورات التدريبية المتقدمة ذات الموضوعات الجديدة التي يقدمها مركز تطوير التعليم لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

Topic	Trainees	Trainer
Mind Mapping	Staff members (Lecturers, TA's, Demonstrators)	Dr. Fouad El-Naggar
How Good are your Leadership Skills		Ms. Abeer Okaz
Secrets of Success & Self Development		Dr. Osama Abdel lattif
Tips for Exam Questions		Prof. Dr. Ehab El-Helow
Dealing with difficult students		Prof. Dr. Tarek Molukhia
Stress and Anger Management		Prof. Dr. Tarek Molukhia
Empowering Civil Society Challenges and Opportunities		Fulbright presenters

**ثالثاً:** بيان بالدورات التأهيلية التي يقدمها مركز تطوير التعليم لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الجدد

Topic	Trainees	Trainer
Orientation to PUA	Staff members (Lecturers, TA's, Demonstrators)	Prof. Dr. Magda El- Massik
Registration system		Prof. Dr. Nazih El- Deriny
Research and Postgraduate Studies		Prof. Dr. Mahmoud Mohy El-din
Credit Hour System		Dr. Ossama Abdel Lattif
Academic Advising		Dr. Ahmed Ibrahim
Academic Integrity		TA. Amany Ramadan
Quality Assurance		Dr. Inas Masoud
Philosophy of Teaching		Dr. Gihan EL-Batouti
Learning Styles		Dr. Riham Hazzah
Managing Lectures		Dr. Sahar Abdel Moneim
Interactive Modalities		Dr. Gihan EL-Batouti

## DESCRIPTION OF EDC-CPD LECTURES

MODULE	DESCRIPTION
<b>Learning styles</b>	Emphasizes on the different learning styles and the teaching strategies used to optimize the diversity of these styles in order to reach the overall objectives of the lecture and ensure a successful learning atmosphere and experience They are categorized according to 2 main subdivisions of learning: <b>Reception of information:</b> Sensing and Intuitive Learners, Visual and Verbal Learners <b>Processing of Information:</b> Sequential and Global Learners, Active and Reflective Learners
<b>Interactive modalities</b>	Addresses the application of active learning methods in lecture and classroom sessions and the use of new teaching approaches and strategies to increase the students' engagement and participation in the learning process. It highlights on the benefits of active learning and how to increase retention and transfer of new information. It also covers the different active learning strategies as the use of icebreakers and team based learning in the form of group cooperative learning techniques as think-pair share, open discussions, debates, games ,problem solving ,role playing, peer teaching...etc. It also includes how to plan an activity and what points should be taken into consideration when implementing any of them.
<b>Motivation Strategies and Feedback</b>	Focuses on the different strategies that are used to enhance the students' motivation for learning and achievement. It emphasizes on the importance of prompt and regular feedback from the instructors to the students on their performance, grades and progress. It also stresses on the importance of the students' feedback on the course material, exams ...etc.
<b>Academic Integrity</b>	Covers issues as cheating and plagiarism and the difference between them. It also highlights on the importance of copyright and the violations and penalties of academic integrity as well as the role of staff members in building this culture within the university campus.
<b>Syllabus Design and Construction</b>	Comprises the types of syllabi and how to plan a syllabus. It also covers the means to formulate aims and objectives relevant to the program curriculum, in addition to correlating course content to course objectives and sequencing the course content without losing coherence. It provides learning methods and appropriate presentation tools to help students achieve the course goals.
<b>Managing Lectures</b>	Handles the basic tools and methods for managing a lecture and the techniques used to make the teaching experience more effective. It focuses on how to begin and end lectures, the pace and tone of the lecture as well as how to handle questions during lectures. It also emphasizes on the use of active learning techniques and how to manage a large class. It stresses on the importance of maintaining a good instructor/student relationship.
<b>Methods of Student's Assessment</b>	Identifies the assessment process and the difference between assessment and evaluation. It describes the different assessment techniques including the criteria and steps of an effective assessment outcome. It describes rubrics; how to use and construct them. It also focuses on the importance and proper construction of students' evaluation forms.
<b>Learning Domains</b>	Comprises the learning process and cycle. It focuses on Bloom's taxonomy including the three domains of learning [cognitive, affective and psychomotor] as well as the different action verbs used to distinguish them. It also covers the main learning experiences or styles such as the visual, verbal and kinesthetic learner; or the doer, feeler, observer and thinker.
<b>Principles of Adult Learning</b>	Addresses how adults learn, the characteristic features of adult learning [andragogy] and how it is distinguished it from pedagogy. It also issues the importance of applying andragogy in undergraduate teaching as a new approach; which is used for teaching postgraduates students only. It covers the strategies that may be used to meet adult principles of learning.