نموذج ADDIE للتصميم التعليمي

التدريب الجيد لا يبدأ بالشرائح، بل يبدأ بعملية واضحة. في عام 1975، طوّر مركز التكنولوجيا التعليمية في جامعة ولاية فلوريدا نموذجاً لتصميم التدريب للجيش الأمريكي وبقية القوات المسلحة. وعُرفت مراحله الرئيسية لاحقاً على نطاق واسع باختصار ADDIE: التحليل، والتصميم، والتطوير، والتنفيذ، والتقييم. وكل مرحلة تُنتج شيئاً تستخدمه المرحلة التالية. واليوم، يستخدمه المدربون وفرق الموارد البشرية ومصممو التعلم الإلكتروني لبناء تدريب يحل مشكلات حقيقية.

1. التحليل

المرحلة الأولى هي التحليل: فهم المشكلة قبل التخطيط لأي تدريب. من المتعلمون، وماذا يعرفون الآن، وما الذي يجب أن يستطيعوا فعله؟ ونتحقق أيضاً مما إذا كان التدريب هو الحل فعلاً، لأن بعض المشكلات تأتي من الأدوات أو الإجراءات. والنتيجة صورة واضحة للفجوة التي يجب سدّها.

مثال: يريد حفيد أن يعلّم جدته مكالمات الفيديو، فيبدأ بالتحليل. فلديها جهاز لوحي، ونظرها ضعيف، ولها أمنية واحدة: أن ترى العائلة كل يوم جمعة.

في العمل: حاتم أخصائي تدريب في سلسلة متاجر، وعليه أن يدرّب أمناء صناديق جدداً. ويُظهر تحليله في ثلاثة متاجر أن معظم الأخطاء تحدث في عمليات استرداد المبالغ، وأن أمناء الصناديق لا يملكون وقتاً كافياً للتعلم.

2. التصميم

المرحلة الثانية هي التصميم: التخطيط للحل على الورق. فنكتب أهداف تعلم واضحة، ونختار الأساليب، ونحدد كيف سنتحقق من التعلم. والتصميم الجيد يشبه مخطط المهندس المعماري: تغييره الآن أرخص من تغييره لاحقاً.

مثال: في مرحلة التصميم، يضع الحفيد هدفاً واحداً: أن تبدأ جدته مكالمة الفيديو وحدها. ويخطط لدرسين قصيرين ومكالمة تجريبية في النهاية.

في العمل: يضع تصميم حاتم هدفاً واحداً: إتمام عملية الاسترداد بشكل صحيح في أقل من دقيقتين. ويخطط لجلسات تدريب قصيرة على صندوق تجريبي، مع فحص قصير في النهاية.

3. التطوير

المرحلة الثالثة هي التطوير: بناء المواد واختبارها. فيصنع المصممون الشرائح والفيديوهات والتمارين والأدلة التي يصفها التصميم. وقبل الإطلاق، تجرّب مجموعة صغيرة كل شيء، حتى تُصلَح المشكلات مبكراً. والمواد الجيدة قصيرة وواضحة وقريبة من العمل الحقيقي.

حقوق الطبع والنشر محمية © - أكاديمية أساسيات (شركة أساسيات للخدمات الاستشارية)

مثال: لتطوير الدرس، يصنع الحفيد بطاقة بخط كبير فيها ثلاث خطوات. ويجربها مع جدته مرة واحدة، ثم يكبّر الأيقونات على الشاشة.

في العمل: يطوّر حاتم فيديو مدته ثلاث دقائق، وصندوقاً تجريبياً، وقائمة تحقق من صفحة واحدة. ويجربها اثنان من أمناء الصناديق، فتُعاد كتابة خطوة غير واضحة في القائمة.

4. التنفيذ

المرحلة الرابعة هي التنفيذ: تقديم التدريب للمتعلمين. ويشمل ذلك الجدول، والقاعات أو المنصة الإلكترونية، وتجهيز المدربين. والتنفيذ الجيد يجهّز المديرين أيضاً، حتى يدعموا المهارات الجديدة في العمل.

مثال: ينفّذ الحفيد خطته يوم الثلاثاء بعد الظهر، عندما تكون جدته مرتاحة. ويتدربان معاً على مكالمة مع أخته.

في العمل: ينفّذ حاتم الدورة في المتاجر الثلاثة، بجلسات مرتبة حول نوبات العمل. ويُري المشرفين أيضاً كيف يدربون أمناء الصناديق عند الصندوق.

5. التقييم

المرحلة الخامسة هي التقييم: التحقق مما إذا كان التدريب قد نجح، ثم تحسينه. وبعض التقييم يحدث خلال كل مرحلة، وبعضه يحدث بعد الإطلاق. وغالباً ما تقود النتائج إلى مرحلة سابقة، وهذا يجعل ADDIE دورة لا خطاً مستقيماً.

مثال: يوم الجمعة، يقيّم الحفيد النتيجة: تبدأ جدته المكالمة وحدها، لكنها لا تجد زر الصوت. فيضيف خطوة رابعة إلى البطاقة.

في العمل: بعد شهرين، يقيّم حاتم النتائج: انخفضت أخطاء الاسترداد إلى النصف. ويطلب أمناء الصناديق أيضاً مساعدة في قسائم الهدايا، فيعود إلى مرحلة التصميم.

الخاتمة

وخلاصة القول، يقود نموذج ADDIE التدريب عبر خمس مراحل: التحليل، والتصميم، والتطوير، والتنفيذ، والتقييم. وكل مرحلة تبني على التي قبلها، والتقييم يُبقي العملية كلها في تحسن مستمر. وبعض الفرق اليوم تمر بالمراحل في حلقات أسرع وأقصر، لكن الأسئلة تبقى نفسها. ومع ADDIE، يبدأ التدريب من حاجة حقيقية وينتهي بنتائج حقيقية.

المصادر

• دون كلارك: نموذج ADDIE وتاريخه – https://knowledgejump.com/hrd/history/addie.html
• EBSCO Research Starters: نموذج ADDIE – https://www.ebsco.com/research-starters/education/addie-model
• روبرت برانسون وآخرون (1975): Interservice Procedures for Instructional Systems Development، مركز التكنولوجيا التعليمية في جامعة ولاية فلوريدا (أُعدّ للجيش الأمريكي وبقية القوات المسلحة).
• ملاحظة: استخدم نموذج 1975 خمس مراحل (التحليل، والتصميم، والتطوير، والتنفيذ، والضبط)، أما اسم ADDIE ومرحلة التقييم فقد شاعا لاحقاً.

حقوق الطبع والنشر محمية © - أكاديمية أساسيات (شركة أساسيات للخدمات الاستشارية)