

1. ما هي؟

هي إحدى تقنيات التدريب الناشطة. وهي تقوم على اختيار حالة حقيقية أو شبه حقيقية، متصلة بالواقع المعاش لدى المشاركين، بهدف دراستها وتحليلها من قبلهم.

ويمكن تقديم الحالة بعدة أشكال: "قصة، حادثة، فيلم، مسرحية قصيرة، شهادة حية، تقرير، ..."

2. فوائدها

- تقدّم مشكلة تقارب الواقع الذي يعيشه المتدربون،
- تستخدم المعارف والخبرات الموجودة عند المتدربين،
- تستثير دوافع المشاركين،
- تمرّن على تحليل المشكلات باستعمال التفكير والتحليل المنطقي والعقلاني،
- تؤدي الى تنظيم استخدام الخبرات السابقة لدى المشاركين،
- تؤدي الى مشاركة الجميع،
- تساعد المتدربين على تبيين الأوجه المختلفة للموضوع/المشكلة/الاشكالية،
- تساعد المتدربين على تبيين الحلول المختلفة للمشكلات المعقدة مما قد يزيد من قدرتهم على التصرف المناسب بالواقع كما أنها تزيد من درجة المرونة لديهم.

3. مجالات الاستخدام

- عندما يكون لدى الدارسين خبرة سابقة عن محتوى الحالة،
- عندما يكون لدى الدارسين الخبرة بأساليب تنظيم النقاش، والتفكير والتحليل المنطقي واستخلاص النتائج،
- في مجال تطبيق ودراسة التشريعات،
- في المشاكل التنظيمية،
- في المشاكل والمواقف السلوكية الفردية و/أو الجماعية،
- في تحديد المواقف و أو إعادة النظر على ضوء إشكالية معينة.

4. عوامل النجاح

- إعداد الحالة من واقع الحياة العملية للدارسين،
- الاستعانة عند الضرورة بخبراء متخصصين في المجالات المختلفة لإعداد الحالات،
- إعداد أكبر عدد ممكن من الحالات لإستخدامها في المواقف المختلفة ومع نوعيات الدارسين المتنوعة،
- أن تتضمن الحالة كافة البيانات اللازمة والمعلومات الكاملة الضرورية لفهمها والاحاطة بها،
- أن تدرس الحالة ضمن مجموعات عمل صغيرة على أن تتألف المجموعة من أفراد متنوعّي الاختصاصات والخبرات.

5. حدود أو نقاط ضعف استخدام دراسة الحالة

- الوقت الطويل الذي تستغرقه،
- قد يعتمد العديد من المشاركين على التعاطي مع الحالة كمشكلة خاصة أو فردية، بينما المطلوب هو تعميم النتائج على المشكلات المختلفة المماثلة،
- معالجة الدارسين للحالة من خلال أطر ضيقة،

6. مراحل التنفيذ

المرحلة	تفصيل المرحلة	الوقت
بناء الحالة	المدرّب و/أو فريق العمل هو الذي يبني الحالة. يركز المدرّب وفريق العمل ببناء الحالة على عناصر حقيقية ذات علاقة مباشرة بالواقع المعاش لدى المشاركين. يزود المدرّب المشاركين بكل ما له علاقة بالحالة من مواد وبيانات وملخصات.	قبل الدورة التدريبية
	المشاركون هم الذين يبنون الحالة بمساعدة المدرّب. يقوم المدرّب بالطلب من المشاركين باستعراض ما لديهم من مشاكل مرتبطة بالواقع الذي ستتم دراسته. بعدها، يتم اختيار إحدى هذه المشاكل ويعمل المشاركون على تطويرها لتصبح حالة.	خلال الدورة ويفضّل قبل دراسة الحالة بيوم
عرض الحالة	هنالك عدة طرق لعرض الحالة على المشاركين: قراءة الحالة من جانب المدرّب بينما يقوم المشاركون بأخذ الملاحظات وتوجيه الأسئلة الاستيضاحية، توزيع الحالة مكتوبة، عرض الحالة من خلال شريط تسجيل، عرض الحالة عبر شرائح مصوّرة تترافق مع شرح المدرّب أو شريط التسجيل، ويفضّل مناقشة الحالة مع الدارسين للتأكد من استيعابهم للمحتوى	20-30 د
تحليل المشكلة/الوضع في مجموعات العمل	على مجموعة العمل أن لا تتعدى العشرة أشخاص. يتم التعرف على المشكلة موضوع الحالة، ومن ثم إلى تحليلها ليصار من بعدها إلى إنتاج الحلول المختلفة، دراستها واختيار الأنسب من بينها. يفضّل أن تعمل المجموعة على تحليل المشكلة بناءً على شبكة تحليل يزودهم بها المدرّب. تكتب النتائج على ورقة بيضاء كبيرة.	30-45 د
عرض النتائج	تعرض كل مجموعة نتائج عملها وذلك بأن يتلو مقرر كل مجموعة الورقة على الجميع.	3-5 د/مجموعة
الخلاصة	يقوم المشاركون بإبداء التعليقات ومناقشة الأوراق المختلفة، أمّا المدرّب فيقوم بتأطير وتسهيل عملية النقاش وتبادل الأفكار بالإضافة إلى التصويب ودعم نتائج الحلول التي تم التوصل إليها.	30-60 د