استخدام التقنيات الحديثة في تطوير وتنفيذ برامج تدريب المدربين المتميزين

Using modern technologies in developing and implementing programs to prepare distinguished trainers

د. علاء عبدالخالق حسين المندلاوي

Dr.ALAA ABDULKHALEQ HUSSEIN

جامعة بغداد / كلية العلوم الإسلامية

Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

مقال علمي منشور في موقع مؤسسة العراقة للثقافة والتنمية

بتاريخ ٦/ ٧/ ٢٠٢٤

المقدمة:

في عالم يتغير بسرعة ويتطور تقنيًا، أصبح استخدام التقنيات الحديثة ضروريًا لمواكبة متطلبات التدريب وتطوير الأداء البشري، حيث يعد توظيف التقنيات الحديثة في برامج تدريب المدربين مهمة لرفع كفاءة التدريب وتعزيز مهاراتهم. في هذا المقال العلمي المختصر، سنتحدث عن كيفية استعمال التقنيات الحديثة في تنفيذ وتطوير برامج تدريب المدربين.

الكلمات المفتاحية: التقنيات الحديثة، تطوير برامج التدريب، تدريب المدربين.

Using modern technologies in developing and implementing programs to prepare distinguished trainers

Dr.ALAA ABDULKHALEQ HUSSEIN

Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

the introduction:

In a rapidly changing and technologically developing world, the use of modern technologies has become necessary to keep pace with the requirements of training and developing human performance. Many

institutions have recognized the importance of employing modern technologies in trainer training programs to raise the efficiency of training and enhance their skills. In this review, we will reveal how modern technologies are used in the development and implementation of trainer training programs.

Keywords: modern technologies, development of training programs, training of trainers.

المحور الأول: تصميم برامج إعداد المدربين باستخدام التقنيات الحديثة:

الدمج بين التعلم التقليدي والافتراضي:

يقوم العديد من مصممي برامج تدريب المدربين بدمج الأساليب والطرائق التقليدية للتعليم مع التقنيات الافتراضية.

يهدف هذا الجمع إلى إنشاء بيئة تدريبية فاعلة ومتنوعة، تمكن المشاركون من الاستفادة من الفاعلية الشخصية في القاعات التقليدية، فضلاً عن الحصول على مرونة ووصول اشمل عن طريق منصات التعلم الافتراضي. (Duo et al., 2017).

التعلم المتكيّف:

تسمح التقنية الحديثة بإمكانية إنشاء مسارات تدريبية مخصصة لكل فرد يتدرب، باستخدام أنظمة إدارة التعلم، يُقَدَّم محتوى مخصص يتناسب مع مستوى مهارات وخبرات كل شخص يتعلم. هذا النهج يعزز من تجربة التعلم، ويجعل المتدربين يشعرون بالتحدي دون الشعور بالإحباط. (Kidd et al.، ٢٠١٩).

المحاكاة الافتراضية:

توافر المحاكاة الافتراضية بيئة آمنة ومتفاعلة للمدربين المتدربين لتطبيق مهاراتهم في مواقف واقعية. والدراسات تبين أن استخدام المحاكاة يساعد على تحسين ثقة المدربين الجدد وتطوير مهاراتهم في التعامل مع المواقف الصعبة.

المحور الثاني: تنفيذ برامج إعداد المدربين باستخدام التقنيات الحديثة

القاعات التدريبية الافتراضية:

يمكن للمدربين استخدام المحاضرات الافتراضية للوصول إلى جمهور واسع بدون الحاجة إلى السفر، وتوافر هذه المحاضرات تفاعلاً مباشرًا في الوقت الحقيقي، مما يعزز تجربة التدريب للمشاركين. فضلا عن ذلك، تسجيل هذه الجلسات الافتراضية واستخدامها مجددا كمصادر تعليمية.

(Means et al,2014).

التدريب عبر الأجهزة المحمولة:

برامج تدريب المدربين يمكنها الاستفادة من استخدام الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية لتقديم محتوى تعليمي، وهذا يسمح للمشاركين بتعلم المهارات في أثناء التنقل واستغلال الأوقات الفراغية لديهم لتطوير مهاراتهم. (Fracas et al.,2015).

الواقع الافتراضي والمعزز:

استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز لإنشاء تجارب تعليمية مليئة بالمغامرة للمدربين المتدربين. على سبيل المثال، يمكن إنشاء مواقف افتراضية لتجربة التعامل مع المتدربين الصعبين، أو لتجربة استراتيجيات التدريب المختلفة. (دالغارنو ولي، ٢٠١٠)

المحور الثالث: تقويم برامج إعداد المدربين باستخدام التقنيات الحديثة

تحليل التدريب:

توافر التقنيات الحديثة كميات كبيرة من البيانات حول أداء المتدربين وسلوكياتهم. وعن طريق استخدام التحليل العلمي، يمكن لمصممي البرامج تقويم فعالية البرنامج وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. كما يمكن استخدام هذه البيانات لتقديم تغذية

راجعة للمتدربين لمساعدتهم على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف (Siemens, 2013).

واستخدام تحليل البيانات في تقويم برامج تدريب المدربين مهم وفعّال. الأدوات الحديثة توافر طرائقاً سهلة لجمع البيانات وتحليلها، مما يساعدنا على اتخاذ قرارات مدروسة مبنية على أسس علمية رصينة حول برامج التدريب.

جمع البيانات:

توحيد أنظمة التعلم الإلكتروني مع أدوات تحليل البيانات لمتابعة تفاعل المشاركين مع المحتوى التدريبي، بما في ذلك مدى تقدمهم ومشاركتهم في الأنشطة التدريبية المختلفة.

فضلاً عن البيانات الكمية، يمكن أيضًا جمع البيانات النوعية. على سبيل المثال، قد تتضمن برامج التدريب جلسات تعليمية افتراضية حيث يمكن مراقبة مشاركة المتدرب ومهاراته في حل المشكلات.

تحليل البيانات:

يمكن لمصممي البرامج والمدربين استخدام أدوات تحليلية لفهم كيفية تعلم المتدربين، مثل تحديد المجالات الصعبة ومهارات التواصل والتفكير الناقد. وتحليل النتائج قد توضح اتجاهات مهمة، مثل علاقة المشاركة الكبيرة بالنجاح في الاختبارات.

عن طريق تحليل سلوكيات المتدربين، يمكن تحديد نقاط القوة والضعف الجماعية. وهذا يساعد المدربون على تكييف المحتوى أو أساليب التدريب لتحسين نتائج التعلم.

التغذية الراجعة والتكييف:

توافر التحليل العلمي فرصًا مهمة لإعطاء نصائح شخصية للمتدربين، على سبيل المثال، يمكن إعلام المتدرب الذي يقضي وقتاً طويلاً في وحدة معينة، ويحقق نتائج ضعيفة بضرورة تغيير طريقة تدريبية.

واستخدام البيانات لتحديد المتدربين الذين قد يحتاجون إلى دعم إضافي. على سبيل المثال، إذا كانت النتائج ضعيفة، فقد يكون هناك صعوبات في التعلم تحتاج إلى اهتمام فوري. (Fracas, 2018, p. 68).

واستخدام التحليل لتعديل المحتوى أو هيكل البرنامج. على سبيل المثال، إذا واجهت نسبة عالية من المتدربين صعوبة في وحدة معينة، فقد يلزم إعادة تقويم المحتوى أو تقديم موارد إضافية.

تقويم فعالية البرنامج:

استخدام تحليل البيانات لقياس فعالية البرنامج التدريبي وتحقيق الأهداف المحددة. يتم ذلك عن طريق مقارنة نتائج الاختبارات قبل وبعد البرنامج لتقويم التقدم المحرز. كما يمكن تحليل تطور الأداء على المدى الطويل لتقويم نجاح البرنامج على المدى البعيد، مثل تتبع أداء الخريجين في حياتهم المهنية.

المقارنة والمعايير المرجعية:

استخدام التحليل العلمي للبيانات لمقارنة أداء برنامج معين بالبرامج الأخرى. يمكن أن يساعد هذا في معرفة المجالات التي يحتاج البرنامج إلى تحسينها أو التي يتفوق فيها. المقارنات تكشف أيضًا عن أفضل الطرائق التي يمكن دمجها في البرنامج، وعلى سبيل المثال، يمكن لتحليل برنامج تدريب المدربين الناجح كشف استراتيجيات التدريب أو التقويم التي يمكن تكييفها مع البرنامج الحالي.

المحور الرابع: التكامل بين التدريب الرقمي والتدريب الحضوري

سنتحدث في هذا الموضوع عن كيفية دمج الأساليب التقليدية والتقنية في برامج تدريب المدربين، وتطوير طرائق تعلم متكاملة لتعزيز جودة التدريب.

التكامل بين التدريب الرقمي والتدريب الحضوري:

الجمع بين التدريب عبر الإنترنت والتدريب التقليدي أن يسهم في تعزيز جودة التدريب.

الجمع بين الأساليب التقليدية والرقمية:

يمكن للمدربين استخدام طرائق تدريبية متنوعة مثل المحاضرات والمناقشات التقليدية، وكذلك تقنيات التعلم الرقمية كالتعلم عبر الإنترنت والواقع الافتراضي. وبتوظيف هذه الأساليب المتنوعة، يتم تعزيز تجربة التعلم لدى المتدربين وجعلها أكثر تنوعا وتفاعلية. (Fracas, 2018, p. 60).

دمج التقنيات الحديثة بفعالية:

ينبغي دمج التقنية الحديثة بنحوٍ فعّال في أساليب التدريب التقليدية، على سبيل المثال، استخدام الواقع الافتراضي لتعزيز المحاضرات النظرية، أو استخدام التعلم عبر الإنترنت لتقديم محتوى إضافي للمتدربين. (Fracas, 2018, p. 62).

مراعاة احتياجات المتدربين:

من الضروري أن نأخذ في اعتبارنا احتياجات وقدرات المتدربين عند دمج الأساليب والطرائق التقليدية والتقنيات الحديثة. على سبيل المثال، إذا كان المتدربون لا يتقنون العمل على الأجهزة الرقمية، يمكن للمدربين تقديم التدريب الأساسي على كيفية استخدام التقنية قبل دمجها في التدريب. (Fracas, 2018, p. 64).

توفير الدعم والتوجيه:

ينبغي تقديم الدعم والتوجيه للمدربين عند استخدام الأساليب والطرائق التقليدية والتقنيات الحديثة، عن طريق تقديم الإرشادات وحل المشكلات التقنية وتشجيع الاستكشاف. هذا يساعد على تعزيز ثقة المدربين وقدرتهم على استخدام الأساليب والطرائق والوسائل المتنوعة بفعالية اكبر. (Fracas, 2018, p. 66).

تقويم فعالية التكامل:

يعدً تقويم كفاية الجمع بين الأساليب والوسائل والطرائق التقليدية والتقنيات الحديثة عن طريق الاستفادة من تجارب المدربين وآرائهم وتحليل بيانات الاستخدام وتقويم مدى تحقيق الأهداف التدريبية. (Fracas, 2018, p. 68).

فوائد التكامل بين الأساليب التقليدية والتقنية:

يتوافر التكامل بين الأساليب التقليدية والتقنيات الحديثة في التدريب العديد من الفوائد، بما في ذلك:

تعزيز التفاعل والمشاركة:

يعد أمرًا مهمًا في تطوير العلاقات وبناء الثقة بين الأفراد والمجتمعات، وتعزيز تفاعل المتدربين ومشاركتهم عن طريق تجميع المحاضرات والمناقشات التفاعلية والتعلم عبر الإنترنت والواقع الافتراضي، لإنشاء بيئات تدريبية فاعلة ومحفزة. (Fracas, 2018, p. 70).

الحصول على موارد:

الجمع بين الأساليب التقليدية والرقمية في التدريب يسهم في توافر مصادر تدريبية متنوعة ومتعددة. وبدمج الكتب التقليدية والمحاضرات مع الموارد الرقمية والمحتوى التفاعلي، لتحسين جودة التدريب. (Fracas, 2018, p. 72).

التخصيص والتكيف:

وتعديل المحتوى التدريبي لكل شخص عن طريق الجمع بين الأساليب التقليدية والرقمية، وتكييف المحتوى وفقًا لاحتياجات كل فرد ومستوى قدراته عن طريق دمج التعلم التكيفي والتعلم القائم على البيانات. (Fracas, 2018, p. 74).

المرونة في التعلم:

التكامل بين الأساليب التقليدية والرقمية يسمح للمتدربين بالتعلم في أي وقت، ومن أي مكان بسهولة. يمكن للمتدربين الاستفادة من المرونة التي يوفرها هذا التكامل عن طريق الجمع بين التعلم في القاعات الدراسية والتعلم عبر الإنترنت.

.(Fracas, 2018, p. 76)

تعزيز جودة المحتوى:

تحسين جودة المحتوى التدريبي عن طريق دمج الأساليب التقليدية مع الرقمية. عندما يتم دمج المحتوى النظري مع المحتوى العملي، والمحتوى الرقمي مع التفاعلي، يتعزز فهم واستيعاب المتدربين للموضوعات. (Fracas, 2018, p. 78).

نماذج التعلم المدمج لتعزيز فعالية التدريب:

تطوير نماذج التعلم المدمج لتعزيز فعالية التدريب عن طريق ما يلي:

الجمع بين المحاضرات والتعلم عبر الإنترنت:

دمج المحاضرات التقليدية مع التعلم عبر الإنترنت لتعزيز فهم المتدربين. على سبيل المثال، يمكن للمدرب أن يُقدم محاضرة تدريبية حول موضوع معين، ثم يُطلب من المتدربين إكمال وحدات تدريبية عبر الإنترنت لتطبيق المفاهيم.

الجمع بين الواقع الافتراضي والتدريب العملي:

دمج الواقع الافتراضي مع التدريب العملي لتعزيز مهارات المتدربين. على سبيل المثال، للمدرب إنشاء بيئة افتراضية واقعية؛ وبالتالي طلب من المتدربين تطبيق ما تعلمونه في بيئة عملية. (Fracas, 2018, p. 82).

الجمع بين التعلم المتنقل والتعلم في القاعات الدراسية:

الجمع بين التعلم في القاعات التدريبية والتعلم المتنقل يعزز المرونة في عملية التعلم. يمكن للمدرب، على سبيل المثال، تقديم المحتوى النظري في القاعة، ثم طلب من

المتدربين إكمال وحدات تدريبية قصيرة على أجهزتهم المحمولة في أثناء تنقلهم. (Liu & Caring, 2017, p. 24).

دمج التدريب القائم على المشاريع والتدريب عبر الإنترنت:

التدريب القائم على المشاريع والتدريب عبر الإنترنت يسهم في تعزيز التعاون والتعلم الجماعي عن طريق تكليف المتدربين بمشاريع عملية وتعاونية، واستخدام التعلم عبر الإنترنت لتبادل الأفكار والموارد. (Liu & Caring, 2017, p. 28).

دمج التعلم عن طريق المجتمعات عبر الإنترنت والمحاضرات التفاعلية:

يمكن دمج عمليات التعلم عن طريق المجتمعات الافتراضية عبر الإنترنت، كما "لينكدإن" (LinkedIn) و"ريديت" (Reddit)، عن طريق تنظيم محاضرات تفاعلية، يتم تعزيز التواصل والتعاون بين الدارسين، كما تُتَبَادَل المعرفة بنحوٍ أكثر فعالية. (Liu & Caring, 2017, p. 30).

أفضل الممارسات لتحقيق التكامل الفعال بين الأساليب التقليدية والتقنية:

تحديد الأهداف بوضوح:

ينبغي تحديد أهداف الجمع بين الأساليب التقليدية والتقنية بوضوح، وربطها بالأهداف التدريبية. يجب أن تكون هذه الأهداف واضحة وسهلة الفهم وقابلة للقياس والتحقق ومحددة بنحوٍ جيد وبجدول زمني.

اختيار الطرائق والوسائل المناسبة:

يوجد العديد من الطرائق والتقنيات والوسائل المتنوعة للتدريب، وعلى المدرب اختيار الأنسب وفقًا لأهداف التدريب والمحتوى العلمي. على سبيل المثال، يمكن أن تكون المحاضرات التفاعلية مفيدة لفهم المفاهيم بنحوٍ أفضل، بينما قد يكون التدريب عبر الإنترنت أكثر فاعلية في تقديم المحتوى الملحق. (Fracas, 2018, p. 82).

دمج الطرائق والاساليب بفعالية:

ينبغي دمج الطرائق التقليدية والتقنية بنحوٍ فعال في البرنامج التدريبي، مع مراعاة تسلسل المحتوى وأنشطة التدريب الأخرى. على سبيل المثال، استخدام المحاضرات لتوضيح المفاهيم النظرية، واستخدام التدريب عبر الإنترنت لتطبيق هذه المفاهيم في سياقات عملية. (Fracas, 2018, p. 84).

تشجيع التفاعل البشري:

تشجيع التفاعل بين المتدربين مهم، عن طريق تفعيل المناقشات والمشاريع الجماعية والأنشطة التفاعلية، لتعزيز التواصل والتعاون بينهم. (Fracas, 2018, p. 86).

تقويم فعالية التكامل:

يعد تقويم فعالية التكامل بين الأساليب التقليدية والتقنية أمرًا مهمًا، وذلك عن طريق جمع آراء المتدربين وتحليل بيانات استخدام الأساليب المختلفة، وتقويم تحقيق الأهداف التدريبية. (Fracas, 2018, p. 88).

لتحسين تجربة التعلم للمدربين المبتدئين عند استخدام تحليلات التعليم في تقويم برامج تدريبهم. يمكن لمصممي البرامج والمدربين استثمار البيانات لاتخاذ قرارات مدروسة لتحسين النتائج العملية التدريبية وتطوير مدربين فاعلين. باستعمال التقنيات بنحوٍ فعال، يمكن إعداد جيل جديد من المدربين القادرين على تلبية احتياجات التعلم في الوقت الراهن ومواكبة التقدم العلمي.

المصادر والمراجع:

- باريت، إتش سي (٢٠١٣). المحافظ الإلكترونية: طريقة هادفة لتقويم المعلمين قبل الخدمة. مجلة التعلم الإلكتروني ومجتمع المعرفة، ٩(٢)، ١٢٣-١٣٢.
- برنارد، آر إم، بوروخوفسكي، إي، شميد، آر إف، تميم، آر، وأبرامي، بي سي (٢٠١٤). تحليل تلوي لثلاثة أنواع من العلاجات التفاعلية في التعليم عن بعد. مراجعة البحوث التربوية، ٨٤ (٤)، ٥٨٨-٦٢٩.

- دالغارنو، ب.، ولي، إم جي دبليو (٢٠١٠). ما هي إمكانيات التعلم للبيئات الافتراضية ٣-D؟. المجلة البريطانية لتقنية التعليم، ٤١ (١)، ١٠-٣٢.
- فريتاس، إس دي، أوليفيرا، تي، ومارتينز، م. (٢٠١٥). التعلم المتنقل: مراجعة للقيود والمزايا. المراجعة الدولية للبحوث في التعلم المفتوح والموزع، ١٦ (٢).
- كيد، تي تي، هايدن، كيه إيه، وبينيت، س. (٢٠١٩). التعلم التكيفي: استخدام التقنية لإنشاء تجارب تعليمية مخصصة. مراجعة علم النفس التربوي، ٣١ (١)، ١٣٧-١٥٨.
- كو، واي سي، تشين، إن إس، لين، سي إتش، تشانغ، سي (٢٠١٧). التعلم المدمج: مراجعة للأبحاث الحديثة. تقنية التعليم والمجتمع، ٢٠ (٤)، ١٤٩-١٦١.
- يعني، ب.، باكيا، م.، ومورفي، ر. (٢٠١٤). التعلم عبر الإنترنت: ما تخبرنا به الأبحاث حول ما إذا كان ومتى وكيف. روتليدج.
- ميشرا، ب.، وكوهلر، إم جيه (٢٠١٩). معرفة المحتوى التربوي التقني: إطار لمعرفة المعلم. روتليدج.
- سيمنز، ج. (٢٠١٣). تحليلات التعلم: القضايا الحالية والآفاق المستقبلية. في وقائع المؤتمر الدولي الثالث حول تحليلات التعلم والمعرفة، ٨-١٢.
- Barrett, H. C. (2013). E-portfolios: A purposeful method for evaluating pre-service teachers. Journal of E-Learning and Knowledge Society, 9(2), 123-132.
- Bernard, R. M., Borokhovsky, E., Schmidt, R. F., Tamil, R., and Abrams, P. C. (2014). A meta-analysis of three types of interactive therapies in distance education. Review of Educational Research, 84(4), 588-629.
- Calgary, B., and Lee, M. J. W. (2010). What are the learning possibilities of 3-D virtual environments? British Journal of Educational Technology, 41(1), 10-32.

- Duo, Y. C., Chen, N. S., Lin, C. H., Zhang, C. (2017). Blended learning: A review of recent research. Educational Technology and Society, 20(4), 149-161.
- Fracas, S. D., Oliveira, T., & Martinez, M. (2015). Mobile learning: A review of limitations and advantages. International Review of Research in Open and Distributed Learning, 162.
- Kidd, T. T., Hayden, K. A., & Bennett, S. (2019). Adaptive Learning: Using technology to create personalized learning experiences. Educational Psychology Review, 31(1), 137-158.
- Means, B., Bacchic, M., and Murphy, R. (2014). Online learning: What research tells us about the if, when, and how. Routledge.
- Mishra, B., and Kohler, M. J. (2019). Technical pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. Routledge.
- Siemens, J. (2013). Learning analytics: current issues and future prospects. In Proceedings of the Third International Conference on Learning and Cognitive Analytics, 8-12.