

الطريق إلى التميز في التدريب الإلكتروني: إرشادات عملية

لتصميم وتقديم برامج تدريب رقمية فعالة

د. علاء عبدالخالق حسين المندلاوي

Dr.ALAABDULKHALEQ HUSSEIN

رئيس اتحاد نقابات المدربين العرب

Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

دليل علمي منشور في مجلة الارتقاء العلمية الإلكترونية/

اتحاد نقابات المدربين العرب

بتاريخ ١٢ / ٧ / ٢٠٢٤

المقدمة:

في العصر الحالي الذي يتميز بالتقدم التقني، أصبح التدريب الإلكتروني وسيلة فعالة لتعزيز التعلم وتطوير المهارات. هدف هذا الدليل هو توافر خطوات عملية لتصميم برامج تدريب إلكتروني فعالة وجذابة، وذلك عن طريق اختيار الاستراتيجيات الملائمة وتصميم المحتوى الجذاب بنحو مبسط للجمهور، ستتمكن من خلق تجارب تعلم مميزة للجمهور المستهدف عبر تطوير مهاراتك ومعرفتك بأحدث التقنيات والاستراتيجيات التدريبية.

Federation of Arab Trainers Syndicates

فهم احتياجات المتدربين وتوقعاتهم أمر مهم جدًا في التدريب الإلكتروني. يمكنك تكييف المحتوى ومستوى الدورة التدريبية عن طريق تحليل خلفياتهم التدريبية والمهنية لضمان تجربة تعلم مناسبة. فضلًا عن ذلك، يمكنك تحسين مشاركة المتدربين ونتائج التعلم عن طريق دمج استراتيجيات التعلم النشطة مثل التعلم القائم على المشاريع أو التعاوني.

هذا الدليل سيقدم نصائح عملية وتوجيهات حول كيفية إنشاء برامج تدريب إلكتروني ديناميكية. سنتعلم أيضًا اختيار المنصات الموثوقة والأمنة وتصميم المحتوى الجذاب والتفاعلي. ستكتشف تقنيات التعلم الحديثة مثل التعلم التكييفي والواقع الافتراضي التي تعزز تجارب التعلم.

زيادة على ذلك، سنقدم إرشادات حول كيفية قياس فعالية برنامج التدريب الخاص بك عن طريق جمع التعليقات والملاحظات، وتقويم النتائج، واتخاذ الإجراءات الضرورية وفقاً

لهذه النتائج. عن طريق هذه الطريقة التحليلية، يمكنك ضمان تحقيق أهداف برامج التدريب الخاصة بك وتلبية احتياجات المتدربين. باتباع الخطوات المفصلة والنصائح العملية في هذا الدليل، ستكون قادرًا على تصميم وتقديم برامج تدريب إلكترونية فعالة ومشوقة تلبي أهدافك التدريبية، وتحقق احتياجات جمهورك المستهدف، لذا، استعد نحو أن تصبح مدربًا رقميًا ناجحًا، الأمر الذي سيترك تأثيرًا إيجابيًا على المتدربين، ويحفزهم نحو تحقيق أهدافهم التدريبية والمهنية.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، إرشادات عملية، برامج تدريب رقمية.

The path to excellence in e-training: practical guidelines for designing and delivering effective digital training programs

Dr.ALAA ABDULKHALEQ HUSSEIN

Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

The introduction:

In the current era characterized by technical progress, e-training has become an effective way to enhance learning and develop skills. The goal of this guide is to provide practical steps for designing effective and attractive e-training programs. By choosing appropriate strategies and designing attractive content in a simple way for the audience, you will be able to create distinctive learning experiences for the target audience by developing your skills and knowledge of the latest technologies and training strategies.

Understanding trainees' needs and expectations is very important in e-training. You can adapt the content and course level by analyzing their training and professional backgrounds to ensure a suitable learning experience. Moreover, You can improve trainee engagement and learning outcomes by incorporating active learning strategies such as project-based or collaborative learning.

This guide will provide practical tips and guidance on how to create dynamic e-training programs. You will also learn to choose reliable and secure platforms and design engaging and interactive content. You will discover modern learning technologies such as adaptive learning and virtual reality that enhance learning experiences.

Additionally, we will provide guidance on how to measure the effectiveness of your training program by collecting feedback, evaluating the results, and taking necessary actions based on these results. Through this analytical method, You can ensure that the objectives of your training programs are achieved and that the needs of your trainees are met. By following the detailed steps and practical tips in this guide, you will be able to design and deliver effective and engaging e-training programs that meet your training objectives and meet the needs of your target audience. So, get ready to become a successful digital trainer, which will leave a positive impact on your trainees and motivate them towards achieving their training and career goals.

Keywords: e-training, practical guidance, digital training programs.

الخطوة الأولى: تحديد الأهداف

تحديد الأهداف بجلاء وتحديد ما يحد أساساً أساسياً لتصميم أي برنامج تدريبي فعال. تساعد الأهداف المدربين في التركيز على النتائج المرجوة وتوجيه المحتوى وأساليب التدريس نحو تحقيق تلك النتائج. يجب أن تتبع مبادئ محددة عند تحديد الأهداف لضمان كفاءة برنامج التدريب الخاص بك.

مبادئ تحديد الأهداف الفعالة:

الوضوح والتحديد (النوعية):

وضح أهدافك بالضبط ومحدد، محددًا بجلاء ما يجب على المتدربين تحقيقه أو اكتسابه خلال البرنامج التدريبي. على سبيل المثال، بدلاً من التعبير عن "فهم مبادئ الإدارة الفعالة"، يمكنك تحديد الهدف بصورة أكثر وضوحاً على النحو التالي: "تطوير استراتيجيات لتعزيز مهارات التواصل والقيادة بهدف تعزيز كفاءة الإدارة".

القابلية للقياس (قابلية القياس):

تأكد من تحديد أهداف قابلة للقياس لبرنامجك التدريبي لتتمكن من تقييم نجاحه بنحو فعال. على سبيل المثال، يمكن أن يكون هدفك زيادة قدرة المتدربين على حل النزاعات بنسبة معينة، مثلاً ٢٠٪، وقياس ذلك عن طريق اختبار قبل وبعد التدريب.

القابلية للتحقيق (قابلية التحقيق):

تأكد من أن أهدافك ملائمة وواقعية، وتستطيع تحقيقها خلال المدة الزمنية المحددة لبرنامج التدريب. على سبيل المثال، تعلم لغة برمجة جديدة خلال أسبوع قد لا يكون هدفًا مناسبًا للتحقيق.

الملاءمة (الصلة):

تأكد من أن أهداف ذات صلة باحتياجات جمهورك المستهدف، وتتوافق مع أهدافهم المهنية أو التدريبية. على سبيل المثال، إذا كان جمهورك المستهدف من المهنيين العاملين، فركز أهدافك على تعزيز مهاراتهم العملية.

التوقيت (التوقيت):

حدد جدول زمني واضح لتحقيق أهدافك المحددة. على سبيل المثال، "بحلول نهاية مدة التدريب، ينبغي أن يكون المتدربون قادرين على...".

بنهاية هذا البرنامج التدريبي، ينبغي على المتدربين أن يكونوا قادرين على استخدام تقنيات التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي بفعالية لزيادة مشاركة العملاء بنسبة ١٥٪، مقارنة بالحملات السابقة. سيتم تحقيق هذا الهدف عن طريق تعلم كيفية إنشاء محتوى فعال، وتحليل البيانات، واستهداف الجمهور المناسب.

الخطوة الثانية: تحليل الجمهور المستهدف

فهم الجمهور المستهدف بنحوٍ شامل يعد عاملاً مهماً في تصميم برنامج تدريبي فعال. يمكن للمدرب، عن طريق تحليل خلفياتهم التدريبية والمهنية، وتوقعاتهم، واحتياجاتهم، تصميم محتوى وتجارب تعلم مناسبة ومشاركة. يمكن الاطلاع على دليل تفصيلي حول كيفية إجراء تحليل شامل للجمهور المستهدف.

تجميع المعلومات الديموغرافية:

قم بتحديد ملامح الجمهور المستهدف من حيث العمر، الجنس، المستوى التدريبي، والخلفية المهنية. يمكن الحصول على هذه البيانات عن طريق استبيانات قبل التدريب، أو نماذج التسجيل، أو المقابلات، أو حتى من تحليل البيانات المتاحة من إدارة الموارد البشرية في الشركة.

قيّم مهارات جمهورك الحالية في مجال التدريب، على سبيل المثال، إذا كان التدريب يتعلق ببرنامج برمجي جديد، فتحقق ما إذا كان المشاركون لديهم خبرة سابقة في برامج مشابهة أم لا.

فهم احتياجات المتدرب وتوقعاته:

قم بإجراء استبيانات أو مقابلات لفهم توقعات المتدربين من البرنامج التدريبي، مثل أهدافهم الشخصية والمهارات التي يرغبون في اكتسابها والتحديات التي يواجهونها. كمثال، يمكن للمتدربين أن يسعوا لتحسين فرص الترقية أو تعلم تقنيات جديدة لتعزيز إنتاجيتهم. وتركيزك يجب أن يكون على معرفة الفجوات في المهارات التي يرغب جمهورك في تطويرها، مثل تقنيات إغلاق الصفقات أو التعامل مع الاعتراضات أو البيع الاستشاري في حال كان التدريب يتعلق بمهارات البيع.

تحليل السياق الثقافي:

خذ بعين الاعتبار التأثيرات التي قد تكون للخلفيات الثقافية والسياس التنظيمي على تفاعل المتدربين مع المواد التدريبية. على سبيل المثال، بعض الثقافات تفضل التعلم الجماعي، بينما تركز ثقافات أخرى على التعلم الفردي. يجب أيضاً النظر في ثقافة المنظمة وهيكلها وأهدافها لفهم دوافع وتوقعات المتدربين.

ما هي الخلفيات التدريبية والمهنية للمتدربين؟

ما الآمال التي يضعونها في هذا البرنامج التدريبي؟

ما هي الفجوات المعرفية أو المهارية التي يرغبون في معالجتها؟

ما هي أساليب التعلم المفضلة لديهم؟ هل يفضلون التعلم البصري أو السمعي أو العملي؟

ما هي العوامل الثقافية أو التنظيمية التي قد تؤثر في تجربة تعلمهم؟

عن طريق الإجابة عن هذه الأسئلة، يمكنك تصميم محتوى وتجارب تعلم تتناسب بنحو أفضل مع احتياجات جمهورك المستهدف وتفضيلاتهم. على سبيل المثال، إذا كان جمهورك يرغب في التعلم العملي، يمكنك التفكير في تضمين المزيد من التمارين

والدراسات الحالة التطبيقية. وإذا كانوا يفضلون التعلم الذاتي، يمكنك تقديم المواد التي يمكن الوصول إليها عبر الإنترنت وفقاً لإيقاعهم الخاص.

الخطوة الثالثة: اختيار استراتيجيات وطرائق التدريب الإلكتروني

بعد تحديد الأهداف وفهم الجمهور المستهدف، يجب اختيار الاستراتيجيات والطرائق المناسبة للتدريب الإلكتروني. هناك العديد من الخيارات المتاحة، سنبحث في بعض الاستراتيجيات والطرائق الشائعة والفعالة.

أولاً: استراتيجيات التدريب الإلكتروني:

التعلم المدمج (التعلم المدمج):

الوصف: يجمع التعلم المدمج بين أفضل ما في التعلم عبر الإنترنت والتعلم وجهاً لوجه.

الخطوات:

قم بتصميم محتوى عبر الإنترنت لتقديم المفاهيم النظرية والأساسية. يمكن أن يشمل ذلك دروساً عبر الفيديو، ومواد تفاعلية، وقرارات.

خطط لجلسات شخصية لتطبيق المعرفة المكتسبة. يمكن أن تشمل هذه الجلسات التمارين العملية، ودراسات الحالة، والمناقشات الجماعية.

قم بتوحيد العنصرين بسهولة ويسر عن طريق ربط الأنشطة عبر الإنترنت مع الأنشطة الشخصية. يمكنك، على سبيل المثال، استخدام ورش العمل لتعزيز الفهم للمفاهيم التي شُرحت عبر الإنترنت.

التعلم الذاتي (التعلم الذاتي):

الوصف: في التعلم الذاتي، يعمل المتدربون عن طريق المواد التدريبية وفقاً لسرعتهم الخاصة.

الخطوات:

قم بتطوير محتوى تدريبي شامل يمكن الوصول إليه عبر الإنترنت في أي وقت. يمكن أن يشمل ذلك دروساً عبر الفيديو، ودروساً تفاعلية، واختبارات ذاتية.

تأكد من تنظيم المحتوى في وحدات أو أقسام، مما يسمح للمتدربين بإكمال كل جزء وفقاً لسرعتهم الخاصة.

قدم إرشادات واضحة وتوقعات لكل وحدة، وأخبر المتدربين بالوقت المتوقع لإكمال كل منها.

قم بتضمين عناصر التفاعل، مثل الاختبارات القصيرة، أو الاستبانات، أو التمارين العملية، لتعزيز مشاركة المتدرب.

التعلم التكيفي (التعلم التكيفي):

الوصف: يتضمن التعلم التكيفي استخدام منصات تعليمية ذكية تتكيف مع احتياجات كل متعلم.

الخطوات:

اختر منصة تعليمية تكيفية توافر محتوى وتجارب تعلم مخصصة.

قم بإعداد تقويمات أولية لتحديد مستوى مهارة المتدرب ومعرفته.

قم بتصميم مسارات تعلم متعددة بناءً على نتائج التقويمات الأولية. على سبيل المثال، قد يحتاج بعض المتدربين إلى تعزيز أساسياتهم، بينما قد يتقدم الآخرون إلى مفاهيم أكثر تقدماً.

استخدم البيانات التي تجمعها المنصة لتخصيص المحتوى، واقتراح الموارد، وتوافر التغذية الراجعة في الوقت الفعلي.

ثانياً: طرائق التدريب الإلكتروني:

التدريب القائم على الفيديو:

الوصف: يعد الفيديو وسيطاً فعالاً لتقديم المحتوى، وإثبات المفاهيم، وشرح الإجراءات.

الخطوات:

قم بإنشاء دروس فيديو جذابة وموجزة تركز على أهداف التعلم.
استخدم مزيجًا من اللقطات الحية، والرسوم المتحركة، والرسوم البيانية لتوضيح المفاهيم.
أضف عناصر تفاعلية، مثل الأسئلة أو الاستبانات القصيرة، خلال مقاطع الفيديو لضمان مشاركة المتدرب.

قدم نصائح ونصائح عملية يمكن للمتعلمين تطبيقها فوراً.

التعلم القائم على الألعاب:

الوصف: يزيد دمج عناصر اللعب في تجربة التعلم من المشاركة والتحفيز.

الخطوات:

قم بتصميم ألعاب أو محاكاة أو تحديات تعالج أهداف التعلم الخاصة بك.
أضف مستويات صعوبة، ومكافآت، وجدول قيادية لتعزيز مشاركة المتدرب.
تأكد من أن عناصر اللعب مرتبطة بالمحتوى وأهداف الدورة التدريبية. على سبيل المثال،
يمكن لمحاكاة اتخاذ القرار أن تعزز مهارات حل المشكلات لدى المتدربين.

التعلم القائم على المشاريع:

الوصف: في هذا النهج، يكتسب المتدربون المعرفة والمهارات عن طريق العمل على مشاريع عملية.

الخطوات:

قم بتصميم مشاريع تعكس تحديات أو مواقف واقعية قد يواجهها المتدربون.
قدم إرشادات واضحة وتوقعات لكل مشروع، بما في ذلك المعايير التي سيقم المشاريع على أساسها.

شجع التعاون الجماعي أو العمل الفردي، اعتمادًا على أهدافك التدريبية.

قدم التوجيه والدعم خلال عملية المشروع لضمان بقاء المتدربين على المسار الصحيح.

التعلم التعاوني:

الوصف: يشجع التعلم التعاوني التفاعل والمشاركة بين المتدربين.

الخطوات:

قم بتصميم أنشطة جماعية عبر الإنترنت، مثل المناقشات أو دراسات الحالة أو المشاريع الجماعية.

شجع المتدربين على مشاركة الأفكار، وحل المشكلات، والتعلم من بعضهم البعض.

قم بتيسير المناقشات عبر الإنترنت عن طريق طرح الأسئلة التحفيزية وتشجيع التفكير النقدي.

استخدم أدوات التعاون عبر الإنترنت، مثل لوحات المناقشة أو المؤتمرات عبر الفيديو، لتعزيز التفاعل.

الخطوة الرابعة: تصميم المحتوى

يعد تصميم محتوى تدريبي جذاب وفعال أمرًا بالغ الأهمية لنجاح برنامجك التدريبي الإلكتروني. يجب أن يكون المحتوى مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بالأهداف التي حددتها في الخطوة الأولى، وأن يكون مصممًا لتلبية احتياجات جمهورك المستهدف التي حددتها في الخطوة الثانية. فيما يلي دليل شامل لتصميم محتوى تدريبي فاعل:

تحديد هيكل المحتوى:

قم بتنظيم المحتوى في وحدات أو وحدات نمطية، مع كل وحدة تغطي موضوعًا أو مفهومًا محددًا. تأكد من أن كل وحدة لها أهداف تعليمية واضحة مرتبطة بالأهداف الشاملة لبرنامجك.

قم بترتيب الوحدات في تسلسل منطقي، بدءًا من المفاهيم الأساسية والانتقال إلى المواضيع الأكثر تقدمًا. تأكد من أن كل وحدة تبني على المعرفة والمهارات المكتسبة في الوحدات السابقة.

حدد مدة كل وحدة، مع مراعاة وقت المتدربين ومتطلبات الاهتمام. عادةً، يجب أن تكون الوحدات أقصر (١٥-٣٠ دقيقة) للمحتوى عبر الإنترنت، مع تضمين أنشطة تفاعلية لإشراك المتدربين.

تطوير المحتوى التفاعلي:

استخدم مجموعة متنوعة من الوسائط المتعددة، بما في ذلك النصوص، والرسوم البيانية، والرسوم المتحركة، ومقاطع الفيديو، لتعزيز التعلم متعدد الوسائط.

قم بتضمين الأنشطة التفاعلية، مثل الاختبارات القصيرة، والتمارين العملية، ودراسات الحالة، ومحاكاة الألعاب. تساعد هذه العناصر المتدربين على تطبيق المعرفة في سياقات واقعية.

شجع التعلم النشط عن طريق تضمين الأسئلة، والتفكير النقدي، وحل المشكلات. على سبيل المثال، يمكنك تضمين "لحظات إيقاف مؤقت" في مقاطع الفيديو الخاصة بك لطرح أسئلة تفاعلية.

استخدم القصص والسيناريوهات الواقعية لتوضيح المفاهيم. يساعد التعلم القائم على السيناريوهات المتدربين على ربط المحتوى بتجارب العالم الحقيقي.

توافر التوجيه والدعم:

قدم توجيهات وتعليمات واضحة لكل جزء، مع شرح الأهداف والتوقعات. قدم أمثلة وتوجيهات خطوة بخطوة، خاصة عند تعليم مهارات أو إجراءات جديدة.

قم بتضمين قسم "المساعدة" أو "الأسئلة الشائعة" لتوافر إجابات فورية على الأسئلة الشائعة.

شجع المتدربين على طلب المساعدة أو التوضيح عند الحاجة. قدم معلومات الاتصال الخاصة بك أو معلومات الاتصال بمدرّب آخر.

ضمان الجودة:

راجع المحتوى بحثاً عن الأخطاء المطبعية أو الأخطاء الفنية أو عدم الدقة. تأكد من أن جميع الروابط والوسائط تعمل بنحو صحيح.

اطلب من الزملاء أو الخبراء في المجال مراجعة المحتوى للحصول على ملاحظاتهم.

قم باختبار المحتوى مع مجموعة تجريبية من المتدربين وجمع تعليقاتهم لتحسينه.

تأكد من أن المحتوى يتوافق مع أي مبادئ توجيهية أو معايير ذات صلة بصناعتك أو مجالك.

تذكر أن المحتوى الجيد هو أساس تجربة تدريبية ناجحة. يجب أن يكون المحتوى جذاباً، وسهل الفهم، وذو صلة، ومصمماً لتلبية أهداف التعلم الخاصة بجمهورك.

الخطوة الخامسة: اختيار المنصة المناسبة

اختيار المنصة المناسبة للتدريب الإلكتروني هو قرار مهم، حيث يمكن أن يؤثر إلى حد بعيد على تجربة المتدربين وفعالية برنامجك التدريبي. هناك العديد من منصات التعلم الإلكتروني المتاحة، ويجب عليك اختيار واحد يناسب استراتيجيات وطرائق التدريب الخاصة بك. فيما يلي دليل لمساعدتك على اختيار المنصة المناسبة:

تحديد احتياجاتك:

قم بمراجعة استراتيجيات وطرائق التدريب التي حددتها. حدد المتطلبات الفنية لكل منها، مثل الفيديو، أو التفاعلات متعددة الوسائط، أو التعلم القائم على الألعاب.

فكر في عدد المتدربين الذين تديرهم في الوقت نفسه، ومدى تفاعلهم المتوقع، ومتطلبات التخزين للمحتوى الذي ستقدمه.

حدد ميزانيتك للمنصة، بما في ذلك تكاليف الاشتراك أو الترخيص، وتكاليف الإعداد، وأي تكاليف مستمرة.

تقويم ميزات المنصة:

ابحث عن منصات توافر أدوات لإنشاء محتوى تفاعلي جذاب. يجب أن تسمح لك المنصة بتضمين الوسائط المتعددة، وإنشاء أنشطة تفاعلية، وتصميم عناصر ألعاب التعلم.

إذا كنت تخطط لاستخدام التعلم التكيفي، فابحث عن منصات تقدم أدوات لتخصيص المحتوى بناءً على أداء المتدرب.

قم بتقويم أدوات إدارة المتدربين التي تقدمها المنصة. يجب أن تسمح لك بإدارة التسجيل، وتتبع تقدم المتدرب، وتوافر الشهادات عند اكتمال البرنامج.

إذا كنت تخطط لاستخدام التعلم المدمج، فتأكد من أن المنصة توافر وظائف لكل من التعلم عبر الإنترنت والتعلم وجهاً لوجه.

سهولة الاستخدام والوصول:

اختر منصة ذات واجهة مستخدم بديهية وسهلة التنقل لكل من المدربين والمتدربين.

تقويم توافق المنصة مع الأجهزة المختلفة، بما في ذلك أجهزة الحاسوب المكتبية والمحمولة والأجهزة اللوحية. تأكد من أنها تقدم تجربة مستجيبة لضمان إمكانية وصول المتدربين إلى المحتوى على أي جهاز.

فكر في إمكانية الوصول، واختر منصة تلتزم بمعايير إمكانية الوصول مثل WAG (المبادئ التوجيهية لإمكانية الوصول إلى محتوى الويب).

الأمان والخصوصية:

تأكد من أن المنصة توافر ميزات أمان لحماية بيانات المتدربين ومعلوماتهم الشخصية. ابحث عن تشفير البيانات، ومصادقة المستخدم، وحماية كلمة المرور.

راجع سياسات الخصوصية للمنصة للتأكد من أنها تلتزم بلوائح خصوصية البيانات، مثل اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) أو أي متطلبات محددة لصناعتك.

التكامل والدعم:

فكر في أي أنظمة أو أدوات خارجية قد تحتاج إلى دمجها، مثل أنظمة إدارة التعلم (LMS) أو أدوات التحليلات. تأكد من أن المنصة توافر واجهات برمجة التطبيقات (APIs) أو خيارات التكامل.

تقويم مستوى دعم العملاء المقدم. ابحث عن منصات تقدم وثائق شاملة، ودعم فني سريع الاستجابة، وموارد تدريبية لمساعدتك على الاستفادة القصوى من المنصة.

بعض الأمثلة على منصات التعلم الإلكتروني الشائعة تشمل:

Moodle: منصة مفتوحة المصدر شائعة الاستخدام في المؤسسات الأكاديمية والشركات.

Canvas: منصة LMS شاملة مع مجموعة واسعة من الميزات للتعلم عبر الإنترنت.

Blackboard: حل LMS معروف يستخدم على نطاق واسع في التدريب العالي.

Udemy: سوق شهير للدورات التدريبية عبر الإنترنت مع خيارات لكل من المدربين الأفراد والشركات.

الخطوة السادسة: التنفيذ والتطبيق

بعد اختيار المنصة المناسبة وإعداد محتوى تدريبك الإلكتروني، حان الوقت لتنفيذ استراتيجية التدريب الخاصة بك. يتضمن التنفيذ توجيه المتدربين خلال البرنامج التدريبي، وضمان فهمهم للمحتوى، وقدرتهم على تطبيق ما يتعلمونه. فيما يلي دليل لمساعدتك على تنفيذ برنامج التدريب الإلكتروني الخاص بك بسلاسة:

قبل بدء البرنامج:

قم بإعداد المتدربين عن طريق توافر معلومات واضحة حول البرنامج التدريبي، بما في ذلك الأهداف، والجدول الزمني، ومتطلبات الدورة التدريبية. أرسل لهم إرشادات حول كيفية الوصول إلى المنصة وأي متطلبات فنية.

شجع المتدربون على إعداد بيئة تعلم مثالية، بما في ذلك ضمان توافر الأجهزة والاتصال بالإنترنت بنحو موثوق.

قم بتزويد المتدربين بجدول زمني واضح، بما في ذلك التواريخ النهائية لأي مهام أو أنشطة.

توجيه المتدربين:

قدم إرشادات واضحة وتعليمات لكل وحدة أو نشاط. تأكد من أن المتدربين يفهمون التوقعات والأهداف.

استخدم مزيجًا من التواصل المتزامن وغير المتزامن. على سبيل المثال، يمكنك تقديم تعليمات مكتوبة، يليها جلسة أسئلة وأجوبة مباشرة عبر الإنترنت.

شجع المتدربون على التواصل معك ومع بعضهم البعض. قم بتعيين منسقين للمجموعات أو ميسرين لتعزيز التفاعل والمشاركة.

قم بتوافر موارد إضافية أو مواد تكميلية للمتعلمين الذين قد يحتاجون إلى دعم إضافي. يمكن أن يشمل ذلك روابط إلى مقالات أو مقاطع فيديو أو موارد أخرى ذات صلة.

تسهيل التعلم النشط:

شجع المتدربين على المشاركة النشطة في التعلم. قم بتصميم أنشطة وتفاعلات تشجع على التفكير النقدي وتطبيق المعرفة.

استخدم أدوات المناقشة والمنتديات عبر الإنترنت لتشجيع المناقشات والتعلم من الأقران. قم بتيسير هذه المناقشات عن طريق طرح أسئلة تحفيزية وتشجيع تبادل الأفكار.

قم بتضمين دراسات حالة أو سيناريوهات واقعية تتطلب من المتدربين تطبيق ما يتعلمونه في سياقات عملية.

قدم أنشطة تعلم تعاونية حيث يمكن للمتدربين العمل معًا لحل المشكلات أو إكمال المشاريع.

تقديم الدعم المستمر:

كن متاحًا للإجابة عن أسئلة المتدربين واستفساراتهم. قدم عدة وسائل للتواصل، مثل البريد الإلكتروني، أو الدردشة، أو المنتديات.

راقب تقدم المتدربين، وقدم التغذية الراجعة في الوقت المناسب. قم بتشجيعهم على مواصلة التقدم، وتقديم الإرشاد عند الضرورة.

قدم جلسات استفسارات منتظمة أو ساعات مكتبية افتراضية لتوافر المساعدة الإضافية ومناقشة المفاهيم الصعبة للمتدربين.

شجع المتدربون على مساعدة بعضهم البعض عن طريق التعلم التعاوني أو مجتمعات التعلم عبر الإنترنت.

عن طريق توجيه المتدربين ودعمهم بنحوٍ فعال، يمكنك تعزيز مشاركة المتدرب وضمان تحقيق أهداف التعلم. تأكد من الاستجابة السريعة لأسئلة المتدربين وشواغلهم لخلق تجربة تدريبية إيجابية.

الخطوة السابعة: التقويم والتحسين

التقويم النهائي والتحسين المستمر جزء أساسي من عملية التدريب الإلكتروني. عن طريق تقويم فعالية برنامج التدريب، يمكنك الحصول على أفكار قيمة لتحسين تجربة المتدربين ونتائج التعلم. يوجد دليل يساعدك على تقويم وتحسين برنامج التدريب الإلكتروني الخاص بك.

جمع التعليقات والملاحظات:

قم بإجراء استطلاعات الرأي بعد انتهاء البرنامج التدريبي لجمع تعليقات المتدربين وملاحظاتهم. اطلب منهم تقويم جوانب مختلفة من البرنامج، بما في ذلك المحتوى، وتصميم الدورة التدريبية، وسهولة الاستخدام، وأي جوانب أخرى ذات صلة.

قم بإجراء مقابلات أو مجموعات تركيز مع عينة من المتدربين للحصول على تعليقات أكثر تفصيلاً. يمكن أن توافر هذه المناقشات نظرة حول تجارب المتدربين واقتراحات للتحسين.

راجع بيانات استخدام المنصة، مثل معدلات إكمال الدورة التدريبية، ووقت النشاط، وأداء الاختبار. يمكن أن توافر هذه البيانات نظرة ثاقبة حول فعالية المحتوى ومشاركة المتدرب.

قياس النتائج:

قس مدى تحقيق أهدافك التدريبية عن طريق استخدام أدوات التقييم المناسبة. قد يشمل ذلك الاختبارات، أو الاستبيانات، أو المهام العملية، أو دراسات الحالة. قارن نتائج ما بعد التدريب مع نتائج ما قبل التدريب لقياس التحسينات.

قم بتقييم تطبيق المتدربين للمعرفة والمهارات في سياقات العالم الحقيقي. على سبيل المثال، إذا كان التدريب يتعلق بمهارات خدمة العملاء، فقم بتقييم أدائهم في التعامل مع العملاء الفعليين.

قم بتتبع مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) ذات الصلة ببرنامجك التدريبي. قد تشمل هذه المؤشرات معدلات إكمال الدورة التدريبية، ورضا المتدرب، وتأثير التدريب على أداء العمل.

تحليل النتائج واتخاذ الإجراءات:

قم بتحليل التعليقات والملاحظات وبيانات التقييم لتحديد مجالات القوة والضعف في برنامجك التدريبي. حدد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

قم بتحسين المحتوى بناءً على نتائج التقييم، مثل تبسيط الأجزاء المربكة أو تقديم أمثلة إضافية. يجب تنفيذ أفضل الممارسات، مثل تعديل المحتوى بناءً على بيانات تظهر أن مقاطع الفيديو القصيرة أكثر فعالية. قم بإشراك المتدربين في عملية التحسين عن طريق طلب آرائهم حول التغييرات المقترحة لإنشاء تجربة تعلم أفضل لهم.

الاستمرار في الرصد والتحسين:

واصل مراقبة أداء المتدربين وتطبيقهم للمعرفة بنحو دوري، حيث يمكن أن يساعدك ذلك في اكتشاف المجالات التي تحتاج إلى تعزيز أو صيانة للمعرفة. قم بتنفيذ تقويمات منتظمة لضمان استمرارية فعالية برنامج التدريب الخاص بك، سواء كانت سنوية أو نصف سنوية، أو بعد انتهاء الدورة التدريبية. حث المتدربين والمدرسين على تقديم التعليقات والاقتراحات يمكن أن يساهم في تبني ثقافة التحسين المستمر. عن طريق التقييم المستمر والتحسين، يمكنك ضمان بقاء برنامج التدريب الإلكتروني ذو فعالية واستجابة لاحتياجات الجمهور المستهدف.

نصائح عامة للمدربين:

أولاً: أنواع الاختبارات الإلكترونية:

تعد الاختبارات الإلكترونية وسيلة فعالة لتقويم مدى فهم ومعرفة المتدربين. يمكن تخصيصها لتقويم مهارات ومعارف متنوعة، وتشمل بعض الأنواع الشائعة:

الاختبارات متعددة الخيارات (اختبارات الاختيار من متعدد):

الاختبارات ذات الإجابات القصيرة (اختبارات الإجابة القصيرة):

١- قم بصياغة أسئلة تستدعي إجابات مختصرة، تتضمن كلمة أو عبارة أو جملة قصيرة، مع التركيز على المفاهيم الأساسية والتعاريف والمصطلحات.

٢- تحديد الإرشادات: يجب توضيح الطول المتوقع للإجابة، مثل تحديد الرد بكلمة واحدة أو جملة واحدة.

٣- التقويم بمهنية: عند تقويم الإجابات القصيرة، ركز على الدقة أكثر من الهجاء أو النحو. قم بتقويم ما إذا كانت الإجابة تنقل الفهم الصحيح للمفهوم.

٤- يُسمح بالتباينات: يجب عليك أن تتذكر أن الإجابات القصيرة قد تحتوي على اختلافات بسيطة، لذا يجب أن تكون مرناً في تقويمك. تركز على الفهم الصحيح عوضاً عن التنسيق الدقيق.

٥- قدم أمثلة: قدم أمثلة توضح الإجابات الصحيحة لتوقعاتك للمتدربين.

الاختبارات المقالية (الاختبارات المقالية):

١- إعداد أسئلة أو مواضيع: قم بصياغة أسئلة أو مواضيع تتطلب من المتدربين تقديم إجابات شاملة ومفصلة.

٢- تحديد المعايير: قدم للطلاب معايير واضحة لتقويم كتاباتهم، مثل الجودة والتنظيم والمحتوى والأسلوب والدقة.

٣- إعطاء وقت كافٍ: تأكد من أن المتدربين لديهم وقت كافٍ للتخطيط والكتابة، قد يستغرق ذلك وقتاً أطول من الاختبارات الأخرى.

٤- تقويم النص: عند تقويم الكتابات، التركيز على جودة المحتوى وشموليته ومنطقه، وتقويم قدرة المتدربين على تحليل الموضوع وتقديم حجج مدعمة.

٥-: تقديم تغذية راجعة بناءة: قدم تعليقات بناءة لمساعدة المتدربين على تحسين مهاراتهم في الكتابة والتحليل.

الاختبارات التفاعلية (الاختبارات التفاعلية):

١- استخدم منصة أو أداة لإنشاء اختبارات تفاعلية مثل السحب والإفلات والمطابقة.

٢- صمم تفاعلات جاذبة تعزز فهم المتدربين، مثل استخدام المحاكاة لاختبار مهارات حل المشكلات.

٣- قدم إرشادات واضحة حول كيفية التفاعل مع الاختبار، وتوجيه المتدربين خلال الخطوات الأولى.

٤- اختبر التوافق مع مختلف الأجهزة وتأكد من عمل التفاعلات بنحو صحيح.

٥- قيم نتائج الاختبار من حيث الإجابات ومهارات التعامل مع التفاعلات.

الاختبارات التكيفية (الاختبارات التكيفية):

Federation of Arab Trainers Syndicates

- حدد مستويات الصعوبة للأسئلة.

- قم بتصميم خوارزمية تكيف الاختبار.

- حدد عدد الأسئلة بعناية.

- اختبر سهولة استخدام الاختبار.

- قم بتحليل نتائج الاختبار وضعف المتدربين.

الاختبارات العملية (اختبارات الأداء):

١- اختيار المهام: اختر مهام يمكن للمتعلمين إكمالها لعرض مهاراتهم.

٢-توافر التوجيهات: قدم توجيهات واضحة ومتطلبات لكل مهمة.

٣- تقويم العمل: ركز على عملية المتدربين واختياراتهم.

٤- تقويم الجودة: قِيم جودة عمل المتدربين بدقة.

٥- تقديم التغذية الراجعة: قدم تعليقات لدعم تحسين مهارات المتدربين وتطبيق معرفتهم.

إعداد تجارب عملية:

إنشاء مواقف واقعية يمكن للمتعلمين مواجهتها في حياتهم اليومية.

صياغة أسئلة تحفز المتدربين على استخدام معرفتهم ومهاراتهم.

تقويم القدرة على التفكير النقدي وحل المشكلات.

تقديم تغذية راجعة توضح العواقب وتعزز الفهم.

إدراج مواقف متنوعة لاختبار قدرة المتدربين على التكيف مع الظروف المختلفة.

ثانياً: التقويم الإلكتروني

يتمثل التقويم الإلكتروني في جمع البيانات وتحليلها لقياس تعلم المتدربين وتقديمهم. تتضمن

بعض الأنواع الشائعة من التقويم الإلكتروني:

التقويم التكويني (التقويم التكويني):

التحليل الأول: حدد الأهداف التدريبية المحددة التي تود تقويمها عن طريق التقويم

التكويني. يمكن أن يشمل ذلك الفهم الصحيح للمفاهيم، ومهارات حل المشكلات، وتطبيق

المعرفة.

الخطوة الثانية: صياغة الأدوات: قم بتصميم أدوات تقويم تكويني، مثل الاختبارات

القصيرة أو الاستبانات أو المهام العملية. تأكد من أن تتمحور هذه الأدوات حول أهدافك

التدريبية.

الخطوة الثالثة: التقويم المتكرر: قم بإجراء تقويمات تكوينية بانتظام خلال عملية التعلم.

يمكن أن تكون هذه التقويمات بعد كل وحدة أو موضوع، أو قبل الانتقال إلى المفاهيم

الأعمق.

الخطوة الرابعة: تقديم التغذية الراجعة: قدم تعليقات فورية وبناءة للمتعلمين باستناد إلى نتائج التقويم التكويني. ساعد المتدربين في فهم نقاط قوتهم وضعفهم، وقدم لهم توجيهات للتحسين.

الخطوة الخامسة: التكيف والتحسين: استفد من نتائج التقويم التكويني لضبط وتحسين استراتيجيات التدريس الخاصة بك. على سبيل المثال، إذا كانت النتائج تظهر نقصاً في الفهم، فعليك تنظيم جلسات استعراض أو نشاطات تقوية.

التقويم التجميعي (التقويم الختامي):

تقويم التعلم الشامل يتم عادة في نهاية وحدة أو وحدة تعليمية، أو بعد انتهاء برنامج التعلم، بهدف فهم المتدربين بنحو تام.

تصميم اختبارات أو مشاريع أو مهام نهائية تقيم قدرة المتدربين على تطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة.

تقويم أداء المتدربين بناءً على المعايير أو الأهداف التدريبية المحددة مسبقاً، مثل معايير الكفاءة أو مستويات الإنجاز المتوقعة.

تقديم شهادات أو اعتمادات للمتعلمين الذين حققوا الأهداف بنجاح بناءً على نتائج التقويم.

تحليل نتائج التقويم لتقويم فعالية البرنامج التدريبي وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها في المستقبل.

التقويم التشخيصي (التقويم التشخيصي):

التقويم الأول: يُجرى التقويم التشخيصي لتقويم المعرفة الأولية والمهارات للمتعلمين.

تصميم الأدوات: تصميم استبيانات أو اختبارات لتقويم خلفية المتدربين.

تحديد الفجوات: تحليل نتائج التقويم لتحديد أي نقاط ضعف في المعرفة أو المهارات.

التدخل المبكر: تقديم أنشطة تعزيز أو مراجعة للمتعلمين الذين يحتاجون إلى دعم إضافي.

التخطيط الفردي: تخطيط مسارات تعليمية فردية وتلبية الاحتياجات الفريدة لكل متعلم.

التقويم البنائي يساعد المتدربين على بناء معرفتهم ومهاراتهم تدريجيًا عن طريق التعلم النشط وحل المشكلات وتطبيق المعرفة. يتضمن تصميم الأنشطة العملية والدراسات الحالة والتجارب التدريبية لتعزيز فهم وتطبيق المتدربين. يجب تقديم التوجيه والدعم للمتعلمين لمساعدتهم على بناء معرفتهم واستخدام الموارد المناسبة. يتطلب التقويم البنائي تقويمًا مستمرًا لتعديل أنشطة التعلم وتحسينها. يمكن استخدام نتائج التقويم لتعزيز تعلم المتدربين عن طريق توافر أنشطة تعزيزية أو مهام تطبيقية إضافية.

التقويم الأصيل يركز على تقويم قدرة المتدربين على تطبيق المعرفة والمهارات في الحياة الواقعية، عن طريق تصميم مهام ومشاريع تعكس هذه السياقات وتقويم تطبيقهم العملي ومهاراتهم العملية، مع تقديم - تقديم التغذية الراجعة لتحسين أداء الأفراد.

- تطبيق التقويم القائم على المعايير:

تحديد المعايير المهمة للتقويم.

مطابقة أهداف التعلم الخاصة بك مع المعايير المحددة.

إعداد وسائل التقويم، مثل الاختبارات أو المشاريع.

تقويم أداء الأفراد وتقويم مدى تحقيقهم للمعايير.

Federation of Arab Trainers Syndicates

ثالثاً: تصميم العروض التقديمية

لبرنامج باوربوينت أو أي أدوات تقديمية مماثلة أن تكون أدوات فعالة لنقل المعلومات والرسائل بنحوٍ فاعلٍ إلى الجمهور. سنقدم فيما يلي نصائح لتصميم عروض تقديمية جذابة وفعالة.

- تحديد الهدف هو الخطوة الأولى لتقديم عرض تقديمي ناجح. يجب عليك أن تعرف هدفك بجلاء لتوجيه تصميمك ومحتواك بنحوٍ صحيح.
- فهم جمهورك أمر أساسي لجذب انتباههم وتفاعلهم مع عرضك. عليك أن تأخذ في اعتبارك خلفية واحتياجات الجمهور لتكييف عرضك على نحو ملائم.

- إنشاء مخطط واضح لعرضك التقديمي يعد أمراً حيوياً. يجب تنظيم أفكارك بنحوٍ منطقي وإضافة مقدمة قوية وختام ملهم.
- اختيار الخطوط والألوان المناسبة يؤدي دوراً كبيراً في جعل عرضك متناسقاً وجذاباً. تجنب تعقيد الخطوط واختر مخطط ألوان يعكس هويتك على نحو ملائم.
- استخدم الصور والرسوم التوضيحية لتعزيز رسالتك بصرياً، وتأكد من جودة وصلات الصور المستخدمة. بإمكانك الحصول على الصور مجاناً أو شراءها من مواقع متخصصة.
- يتعين عليك تطبيق مبادئ التوازن والتناسق والتباين. يجب استخدام الألوان والترتيبات والمسافات بنحوٍ مناسب لإنشاء تصميم جذاب ومنظم، مع تجنب إفراط في الحمل البصري.
- ضمن العرض التقديمي نصاً موجزاً وواضحاً، استخدم النقاط والقوائم لتسهيل القراءة، وتأكد من سهولة فهم المحتوى. كما يمكنك تضمين عناصر تفاعلية مثل الاستبيانات أو الروابط التفاعلية لجذب اهتمام الجمهور وجعل العرض ديناميكياً.
- قبل تقديم العرض التقديمي، تأكد من اختباره على جمهور تجريبي للحصول على تعليقات.
- تحدث بجلاء وثقة عند تقديم العرض التقديمي، واستخدم الإيماءات المناسبة.
- ضبط التوقيت بعناية للحفاظ على العرض في الإطار الزمني المحدد.
- تذكر دائماً أن العرض التقديمي الناجح يجمع بين التصميم المناسب، والمحتوى الواضح، والتواصل الفعال.
- يمكنك خلق عروض تقديمية جذابة وفعالة عن طريق اتباع هذه النصائح وتحقيق أهدافك ومشاركة جمهورك.
- حافظ على التناسق في التصميم: استخدم مخطط الألوان والخطوط والتصميم العام في كل جزء من العرض لإنشاء مظهر احترافي ومتناسق.

- استخدم الانتقالات بحذر: يمكن للانتقالات مثل المسح أو التلاشي إضافة تأثير بصري، لكن استخدمها بحرص لتجنب إلهاء الجمهور عن رسالتك.
- كن حذرًا مع الرسوم المتحركة: يمكن للرسوم المتحركة إضافة ديناميكية، ولكن استخدمها بحذر لتجنب تشتت الانتباه.
- ركز على المحتوى: مع المحتوى في صميم العرض، واستخدم العناصر البصرية لتعزيزه دون تشتيت الانتباه.
- كن مرناً: كن جاهزًا للتكيف مع جمهورك وتعديل عرضك حسب الحاجة إلى توضيح النقاط أو إضافة الأمثلة.
- تدرب بانتظام: التمرن يصنع الكمال! قم بتكرار تقديمك لضبط التوقيت وتحسين أدائك وضمنان فعالية رسالتك.

رابعاً: نصائح للمدرب الرقمي

- يعد دور المدرب الرقمي دورًا أساسيًا في مجال التعلم الإلكتروني. هنا بعض النصائح لتساعدك على تحقيق النجاح في هذا الدور.
- كن متاحًا ومستجيبًا:
- قم بتوافر عدة وسائل للتواصل مع المتدربين، مثل البريد الإلكتروني، والردشة المباشرة، ووسائل التواصل الاجتماعي، وضع خطة للرد على استفساراتهم وأسئلتهم في مدة لا تتجاوز ٢٤ ساعة.
- عزز المشاركة:

تشجيع المتدربين على المشاركة الفعالة عن طريق طرح الأسئلة وتعزيز المناقشات ودمج الأنشطة التفاعلية يمكن أن يساهم في الحفاظ على انتباههم وتعزيز تعلمهم.

قدم تغذية راجعة في الوقت المناسب:

قدم تعليقات بناءة وسريعة للطلاب لمساعدتهم على تحسين أدائهم، وشرح نقاط قوتهم، وقدم إرشادات واضحة للتحسين.

كن مرناً:

تعديل البرنامج التدريبي ليلبي احتياجات الدارسين بنحوٍ فعال، وتوافر مواد تعليمية وتجارب قابلة للتكيف. يتضمن ذلك إمكانية الوصول إلى موارد ذاتية، وتخصيص المحتوى، وتقديم الدعم الإضافي حسب الضرورة.

استخدم أمثلة واقعية:

ربط المفاهيم النظرية بأمثلة ودراسات الحالة الواقعية يسهل على المتدربين فهم كيفية تطبيق المعرفة في الممارسة العملية.

ركز على التطبيق العملي:

ساعد المتدربون في فهم كيفية تطبيق المعرفة عملياً عن طريق تقديم مهام عملية وتحديات واقعية، مثل دراسات الحالة أو المحاكاة أو المشاريع.

راقب تقدم المتدربين:

استخدم أدوات التحليل لمراقبة تقدم المتدربين، وقدم الدعم أو التوجيه حسب الحاجة. يمكن أن يساعدك ذلك في تحديد المتدربين الذين يواجهون صعوبات وتقديم المساعدة على الوقت المناسب.

كن شغوفاً:

عرضت اهتمامك بموضوع الدورة التدريبية وحماسك لتعليم الآخرين. يمكن لهذا الشغف أن يكون دافعاً قوياً ويسهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية.

قدم تجربة مستخدم بديهية:

تحقق من سهولة تصفح واستخدام المنصة والمحتوى للمتعلمين، وتجنب الإضافات الزائدة غير الضرورية. قم بإجراء اختبار لتجربة المستخدم لضمان سلاسة الاستخدام.

واصل التعلم والتحسين:

ابق على اطلاع دائم على آخر الاتجاهات والاستراتيجيات في التدريب الإلكتروني. قم بمتابعة أفضل الطرائق، وشارك في الندوات عبر الإنترنت، واطلع على المقالات ذات الصلة لتحسين مهاراتك على نحو متواصل.

كن صبورًا وإيجابيًا:

تذكر أن المتدربين قد يمتلكون مستويات مختلفة من الخبرة أو الراحة في التعلم الإلكتروني. يجب أن تكون صبورًا وإيجابيًا في أثناء توجيههم ودعمهم.

قم بتوافر الموارد الإضافية:

قدم للمتدربين موارد إضافية مثل المقالات والفيديوهات والروابط والموارد الخارجية التي يمكن أن تعزز فهمهم وتعلمهم.

الخاتمة:

الدليل العملي حول تصميم وتقديم برامج التدريب الإلكتروني يتميز بأنه موجز وسهل الفهم. باتباع الخطوات وقراءة النصائح، يمكنك إنشاء تجارب تدريب إلكتروني فعالة ومميزة. يتطلب الأمر وجود دافعية وفهم عميق لاحتياجات الجمهور من أجل ضمان نجاح التدريب الإلكتروني.

Federation of Arab Trainers Syndicates

التدريب الإلكتروني ليس مجرد نقل للمعلومات، بل هو عملية تفاعلية. ينبغي تشجيع المشاركة النشطة وطرح الأسئلة ومناقشة الأفكار لتعزيز الاحتفاظ بالمعلومات وتطبيقها، ومواكبة التطورات التقنية واستكشاف التقنيات الحديثة كوسيلة لخلق تجارب تدريب ممتعة وفعالة، وينبغي متابعة تقدم المتدربين وتكييف البرنامج التدريبي لضمان تحديثه، ومواكبته لاحتياجات السوق، نطمح أن يكون هذا الدليل مفيدًا للمدربين والمؤسسات التدريبية، عن طريق تقديم توجيهات بطريقة مبسطة لإعداد برامج تدريبية فعالة ومجدية للجميع.

المصادر والمراجع:

❖ أبو عقل، إبراهيم. (٢٠١٤). واقع التدريب الإلكتروني ومعيقاته استخدامه في التدريب الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة الخليل. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، (٧)، ١-٤١.

- ❖ أحمد عبد العظيم سالم (٢٠١٩). برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء "نموذج التميز الأوروبي". مجلة كلية التربية- جامعة بنها، ١٦ (٨٩ ج ٢)، ٥٩-١٠٤.
- ❖ أحمد، عصام محمد (٢٠٢٠). فاعلية استخدام تقنية الواقع المعزز لعلاج صعوبات تعلم الكيمياء وتنمية الدافعية للإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية العامة، المجلة المصرية للتربية العلمية، ٢(٢٣)، ١٨٥-٢٤٦.
- ❖ بدير، كريم محمد (٢٠١٨). التعلم النشط، ط ١، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ❖ برنارد، آر إم، ولوندكويست، ج. (٢٠١٦). التصميم التدريبي: لماذا وكيف ومتى. روتليدج.
- ❖ بيتس، إيه دبليو، وبول، ج. (٢٠١٩). التدريس الفعال باستخدام التقنية: استخدام التقنية لتعزيز التدريب والتعلم. روتليدج.
- ❖ تامر فرح سهيل (٢٠٢٠). فاعلية برنامج تدريبي في أثناء الخدمة لتطوير الأداء المهني للمعلمين المتدربين في مجمع التربية الخاصة/ جامعة القدس المفتوحة. دراسات العلوم التربوية، ٤٧(٣)، ١٧-٣٤.
- ❖ جنش، زينب على. (٢٠١٠). التفكير وفن صناعة الأفكار (ط.٢). مكتبة مبارك.
- ❖ جنوبي، الأخضر. (٢٠١٥). رقمنة التدريب وبرمجته دراسة إجرائية على مستوى السنة.
- ❖ الحارثي، أحمد، يماني، هناء، السجيني، وليد، وشعبان، سيد. (٢٠٢٠). تقويم تجربة جامعة أم القرى في التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المتدربين خلال جائحة كورونا. مجلة تقنية التربية - دراسات وبحوث، (٤٥)، ١٤٧-١٩٦.
- ❖ حامد، نورالدين، ومونية، بن عربية. (٢٠١٥). دور الابتكار التقني في تحقيق التنمية المستدامة. دراسات وأبحاث، ٦(١٤)، ٧٦-٨٦.
- ❖ حامل، عبد الرحمن عبد السلام. (٢٠١٥). طرائق التدريس العامة ومهارات تنفيذ وتخطيط عملية التدريس. مكتبة دار المعرفة.
- ❖ الحسين، أ.، وكرونجي، جي سي (٢٠١٦). استراتيجيات التدريس الفعال عبر الإنترنت في التدريب العالي. المجلة الدولية لتقنية المعلومات والتدريب، ٦ (٣)، ٢١٢-٢١٧.
- ❖ حسين، أشرف عبد المنعم (٢٠٢٠). برنامج مقترح يركز على بناء وتقويم الحوافز التدريبية لتنمية التحصيل والاتجاهات، نحو الفيزياء لتلاميذ الصف الأول الثانوي، دكتوراه غير منشورة، كلية التربية: جامعة أسيوط.

- ❖ حسين، نجاه، وحشة، خديجة. (٢٠٢٢). واقع التدريب الإلكتروني في الجامعة الجزائرية. مجلة اللسانيات والترجمة، ٢(٣)، ٢٣٩-٢٤٧.
- ❖ حليف، م. (٢٠١٩). إمكانية الوصول الرقمي: تطوير التعاطف والتفاهم للمستخدمين جميعهم. البرية.
- ❖ راسل، جي دي (٢٠١٧). تحليلات التعلم: دليل للمعلمين. مطبعة كوروين.
- ❖ راملال، س. (٢٠٠٤). التعلم الإلكتروني: مفاهيم وتقنيات لتصميم وتطوير وتقديم وتقويم التدريب المعزز بالتقنية. في التعلم الإلكتروني: المفاهيم والتقنيات (ص ١-٢٤). نيويورك، نيويورك: روتليدج.
- ❖ رايزر، آر إيه، وديمبسي، جي في (٢٠١٢). الاتجاهات والقضايا في التصميم التدريبي والتقنية (٣ rd ed). نهر السرج العلوي، نيوجيرسي: بيرسون.
- ❖ رستم، رسمي عبد الملك. (٢٠١٩). التدريب الإلكتروني في مرحلة الطفولة المبكرة. مكتبة دار المعارف.
- ❖ روسية، أ. (٢٠٠٨). الخطوات الأولى في التدريب وتحسين الأداء. فايفر.
- ❖ روني كاهان، سي، وكهان، أي (٢٠١٨). التصميم التدريبي للتدريب: دليل عملي لتدريب المهنيين. روتليدج.
- ❖ سميت، بي إل، وراجان، تي جيه (٢٠٠٥). التصميم التدريبي (٣rd ed). هوبوكين، نيوجيرسي: جون وايلي وأولاده.
- ❖ سواتر، إن، وايلد، ج. (٢٠١٠). اختيار واستخدام وإدارة نظام إدارة التعلم: دليل للأكاديميين. روتليدج.
- ❖ سيمونسون، إم آر، مالدين، إس إي، أولبرايت، إم، وزفاسيك، إس إم (٢٠١٥). التدريب والتعلم عن بعد: أسس التدريب عن بعد (الطبعة ٦). بيرسون.
- ❖ الطيطي، محمد عبد الإله (٢٠١٧). واقع التدريب الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية في ضوء إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية: ٥(١٨)، ١٩٥-٢١٠.
- ❖ العباسي، دانية عبد العزيز (٢٠١٩). "أثر تقنية الواقع المعزز في إكساب المفاهيم العلمية وبقاء أثر تعلمها لدي أطفال ما قبل المدرسة"، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ٥(١٧)، ٣٠٩-٣٦٨.
- ❖ عبد الكريم، رغد. (٢٠١٩). مهارات التعلم: أدوات التقنية العصرية. مكتبة الشروق.
- ❖ عبد الهادي، محمد عمار. (٢٠١٧). التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت. مكتبة الأنجلو المصرية.

- ❖ العطار، عبد الرحمن حسن. (٢٠١٦). معوقات استخدام التطبيقات الرقمية في التدريب الإلكتروني بالمدارس التابعة لوكالة الغوث في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ❖ العقل، أماني صالح، على، إنعام عبد الحميد (٢٠١٧). فاعلية برنامج مقترح باستخدام التدريب الذاتي (الموديلات التدريبية) في تطوير الأداء المهني التدريسي لدى معلمة الروضة بدولة الكويت، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ٩٧(٣٢)، ٥١-٩٥.
- ❖ العمير، إيداد محمد. (٢٠١١). الحل الابتكار للمشكلات: تطبيقات عملية في تنمية التفكير. مكتبة ابن تيمية للنشر والتوزيع.
- ❖ غادة رفيق الفرا (٢٠١٣). تقويم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في التدريب الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- ❖ الغامدي، مريم بنت محمد (٢٠٢٠). رحلة التدريب والتعلم الذاتي، ط ١، الناشر.
- ❖ الفاضل، محمد محمود. (٢٠١٦). تقنية التدريب والتعلم في المؤسسات الإدارية والتربوية. مكتبة العبيكان.
- ❖ فرع، ر. م. (٢٠١٧). تقنيات مشاركة المتدربين: كتيب لأعضاء هيئة التدريس بالكلية. جوسي باس.
- ❖ قاصد، محمد إسماعيل. (٢٠٢٠). التدريب الإلكتروني. مكتبة الكويت الوطنية للنشر والتوزيع.
- ❖ كافي، مصطفى يوسف. (٢٠١٧). مجتمعات التعلم: نموذج لتحسين الممارسات المهنية في المدارس. مكتبة بيروت.
- ❖ كامل، عبد الناصر. (٢٠١٥). تطبيقات الشبكات المتنقلة المخصصة. دار العلوم للنشر والتوزيع.
- ❖ كلارك، آر سي، وماير، آر إي (٢٠١١). التعلم الإلكتروني وعلم التدريب: إرشادات مثبتة للمستهلكين ومصممو تعلم الوسائط المتعددة، فايفر.
- ❖ كيركباتريك، دي إل (٢٠٠٦). تقويم البرامج التدريبية: المستويات الأربعة. دار بيريت كوهلر للنشر.
- ❖ كيمب، جي إي (٢٠١٤). تصميم تعليمات فعالة: مجموعة أدوات للمعلمين. بيرسون.
- ❖ المبروك، فرج. (٢٠١٦). طرائق التدريس العامة (ط.٢). دار النشر المغربية.
- ❖ محمد أبو سليم (٢٠١٣). متطلبات اختيار الوسيلة التدريبية وفقاً لأسلوب النظم، مدونة تقنية التدريب.

- ❖ محمد، منتهى شوكت طعمة. (٢٠١٩). واقع التدريب الإلكتروني في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلياتها. مجلة كلية التربية جامعة واسط، ٣٦(١)، ٥٤٧-٥٨٠.
- ❖ المعاضيدي، سفيان صائب. (٢٠١٤). الموهبة العقلية والابتكار من منظور علم الشخصية نفسها. المنامة. أكاديمية الخليج العربي للدراسات التربوية.
- ❖ منظمة العمل الدولية. (٢٠١٦). تدريب المدربين: دليل عملي (الطبعة ٤). جنيف، سويسرا.
- ❖ المواجدة، رائد عبد الله. (٢٠١٠). التدريب المحوسب والابتكار الجذري. مكتبة الكويت الوطنية للنشر والتوزيع.
- ❖ مورينو، ر.، وماير، ر. إ. (٢٠٠٧). بيانات التعلم التفاعلية متعددة الوسائط. مراجعة علم النفس التربوي، ١٩ (١)، ٣٠٩-٣٢٦.
- ❖ مولر، ال، وهوية، ج. (٢٠١٩). اختيار نظام إدارة التعلم: دليل للمعلمين. اتجاهات التقنية، ٦٣ (٢)، ١٣٢-١٣٩.
- ❖ المومني، فاطمة موسى سلامة. (٢٠٢١). واقع التدريب الإلكتروني وأثره في التدريب في الأردن. مجلة الشرق الأوسط للعلوم الإنسانية والثقافية، ١(٢)، ٢٥٨-٢٨٨.
- ❖ نرجس قاسم العليان (٢٠١٩). استخدام التقنية الحديثة في العملية التدريسية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، تصدرها كلية التربية- جامعة بابل- العراق، ٢٧١، ٤٢، ٢٨٨.
- ❖ نشوان، يعقوب حسين. (٢٠١٨). إدارة التدريب الإلكتروني والتدريب الجامعي المفتوح. مكتبة الدار الأردنية.
- ❖ نضال بهجت الطعاني (٢٠١٠). إعداد حقيبة تعليمية وفق منحى النظم: دراسة تحليلية. مجلة التربية العملية، ١٣(٤)، ١٢٣ - ١٥١.
- ❖ نورا أحمد الزهراني (٢٠١٩). فاعلية بيئة تعلم كيفية في تنمية مهارات تصميم وإنتاج المستودعات الرقمية لدى طالبات دبلوم الحاسب الآلي بجامعة الباحة. مجلة كلية التربية، ٣٥(٨)، ٣٥٧-٣٧١.
- ❖ هاشم محييد ملوح. (٢٠٢٠). واقع التدريب الإلكتروني ومعوقات استخدامه في التدريب الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس-كلية التربية-جامعة بابل. مجلة العلوم التربوية، ٢١(٣)، ٤٠-٥٣.
- ❖ هويدا محمود سيد (٢٠١٥). فاعلية برنامج قائم على الحوسبة السحابية في تنمية مهارات التدريس التقني للرياضيات والاتجاه نحوها لدى المتدربات المعلمات بجامعة أم القرى. المجلة العلمية، تصدرها كلية التربية - جامعة أسيوط، ٣١ (٣ أجزاء أول)، ٩٨-١٤٦

- ❖ Abdel Hadi, Mohamed Ammar. (2017). E-learning via the Internet. Anglo-Egyptian Library.
- ❖ Abdul Karim, Raghad. (2019). Learning skills: modern technology tools. Al-Shorouk Library.
- ❖ Abu AKL, Ibrahim Muhammad. (2014). The reality of e-learning and the obstacles to its use in university education from the perspective of Hebron University students. Palestine University Journal for Research and Studies, (7), 1-41.
- ❖ Ahmed Abdel Aim Salem (2019). A proposed training program for the professional development of teachers in light of the “European Excellence Model”. Journal of the Faculty of Education - Ben ha University, 16 (89 Part 2), 59-104.
- ❖ Ahmed, Essay Mohamed (2020). The effectiveness of using augmented reality technology to treat difficulties in learning chemistry and develop motivation for achievement among high school students, Egyptian Journal of Scientific Education, 2(23), 185-246.
- ❖ Al-Abbasi, Dania Abdel Aziz (2019). “The effect of augmented reality technology on the acquisition of scientific concepts and the persistence of the effect of learning them among pre-school children,” Journal of the College of Education, Kafrelsheikh University, 5(17), 309-368.
- ❖ Al-Attar, Abdul Rahman Hassan. (2016). Obstacles to using digital applications in e-learning in UNRWA schools in the Gaza governorates, unpublished master’s thesis, Islamic University of Gaza.
- ❖ Albeit, Muhammad Delilah (2017). The reality of e-learning in Palestinian universities in light of knowledge management from the point of view of its faculty members. Albums Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies.5(18), 195-210.
- ❖ Algal, Amani Saleh, Ali, IPAAM Abdel Hamid (2017). The effectiveness of a proposed program using self-learning (educational models) in developing the professional teaching performance of a kindergarten teacher in the State of Kuwait, Journal of the College of Education in Again, 97 (32), 51-95.
- ❖ al-Ghamdi, Maryam bit Muhammad (2020). The Journey of Education and Self-Learning, 1st edition, publisher.
- ❖ Al-Harithi, Ahmed, Mani, Hanna, Al-Sayib, Valid, and Shaman, Stayed. (2020). Evaluating Umm Al-Nusra University’s experience in e-learning from the

students' point of view during the Corona pandemic. Journal of Educational Technology - Studies and Research, (45), 147-196.

- ❖ Al-Hussain, A., and Crone, J. C. (2016). Strategies for effective online teaching in higher education. International Journal of Information Technology and Education, 6(3), 212-217.
- ❖ Ally, M. (2019). Digital Accessibility: Developing empathy and understanding for all users. Wild.
- ❖ Al-Maadidi, Sudan Saab. (2014). Mental talent and innovation from the perspective of personality science itself. Manama. Arab Gulf Academy for Educational Studies.
- ❖ Al-Mabrouk, Farad. (2016). General Teaching Methods (2nd ed.). Moroccan publishing house.
- ❖ Al-Mawajda, Raed Abdullah. (2010). Computerized education and radical innovation. Kuwait National Library for Publishing and Distribution.
- ❖ al-Omari, Iyad Muhammad. (2011). Innovative solutions to problems: practical applications in developing thinking. In Taymiyyah Library for Publishing and Distribution.
- ❖ Al-Sadiq, Muhammad Mahmoud. (2016). Teaching and learning technology in administrative and educational institutions. Obama Library.
- ❖ Barges Qasim Al-Hasan (2019). Using modern technology in the educational process. Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences, issued by the College of Education - University of Babylon - Iraq, 42, 271-288.
- ❖ Bates, A. W., and Paul, J. (2019). Effective Teaching with Technology: Using technology to enhance teaching and learning. Routledge.
- ❖ Bernard, R.M., and Lundquist, J. (2016). Instructional design: why, how and when. Routledge.
- ❖ Branch, R. M. (2017). Student engagement techniques: A handbook for college faculty. Jossey-Bass.
- ❖ Camel, Abdel Nasser. (2015). Mobile ad hoc networking applications. DAR Al Plum for Publishing and Distribution.
- ❖ Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2011). E-Learning and Pedagogy: Proven Guidelines for Consumers and Multimedia Learning Designers, Fiverr.

- ❖ Ghada Radio al-Jarrah (2013). Evaluation of in-service teacher training programs in basic education in Ministry of Education schools and UNRWA schools: a comparative study, Master's thesis, College of Education, Islamic University of Gaza, Palestine.
- ❖ Hamed, Nouredine, and Mount, Ben Arabia. (2015). The role of technical innovation in achieving sustainable development. *Studies and Research*, 6(14), 76-86.
- ❖ Hashem Muhammed Fallout. (2020). The reality of e-learning and the obstacles to its use in university education from the point of view of faculty members - College of Education - University of Babylon. *Journal of Educational Sciences*, 21(3), 40-53.
- ❖ Hasid, Muhammad Ismail. (2020). *E-Learning*. Kuwait National Library for Publishing and Distribution.
- ❖ Howard Mahmoud Stayed (2015). The effectiveness of a program based on cloud computing in developing the technical teaching skills of mathematics and attitudes towards it among female student teachers at Umm Al-Nusra University. *Scientific Journal*, issued by the Faculty of Education - Assist University, 31 (3 parts one), 98-146
- ❖ Hussein, Ashraf Abdel Monad (2020). A proposed program based on building and evaluating educational portfolios to develop achievement and attitudes toward physics for first year secondary school students, unpublished Ph.D., Faculty of Education: Assist University.
- ❖ Hussein, Najat, Walsh, Khadija. (2022). The reality of e-learning at the Algerian university. *Journal of Linguistics and Translation*, 2(3), 239-247.
- ❖ International Labor Organization. (2016). *Training the trainers: a practical guide* (4th ed.). Geneva, Switzerland.
- ❖ Jens, Zainab Ali. (2010). *Thinking and the art of creating ideas* (2nd ed.). Mubarak Library.
- ❖ Kali, Mustafa Youssef. (2017). *Learning communities: a model for improving professional practices in schools*. Beirut Library.
- ❖ Kemp, J. E. (2014). *Designing effective instruction: A toolkit for teachers*. Pearson.
- ❖ Kirkpatrick, D. L. (2006). *Evaluation of training programs: the four levels*. Barrett Kohler Publishing House.

- ❖ Laser, R. A., and Dempsey, J. V. (2012). Trends and issues in instructional design and technology (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- ❖ Momani, Fatima Must Salami. (2021). The reality of e-learning and its impact on education in Jordan. Middle East Journal of Humanities and Cultural Sciences, 1(2), 258-288.
- ❖ Moreno, R., and Mayer, R. a. (2007). Multimedia interactive learning environments. Educational Psychology Review, 19(1), 309-326.
- ❖ Muhammad Abu Salim (2013). Requirements for choosing the educational method according to the systems approach, Educational Technology Blog.
- ❖ Muhammad, Montana Shaka Tome. (2019). The reality of e-learning at Al-Mustansiriya University from the point of view of faculty members in its colleges. Journal of the College of Education, Wait University, 36(1), 547-580.
- ❖ Muller, L., & Identity, J. (2019). Choosing a Learning Management System: A Guide for Educators. Technology Trends, 63(2), 132-139.
- ❖ Nadir, Kari man Muhammad (2018). Active Learning, 1st edition, Amman: DAR Al Mariah for Publishing and Distribution.
- ❖ Nash wan, Yacoub Hussein. (2018). Management of e-learning and open university education. Jordanian House Library.
- ❖ Noura Ahmed Al-Zahrawi (2019). The effectiveness of a how-to learning environment in developing the skills of designing and producing digital warehouses among female computer diploma students at Al Baha University. College of Education Journal, 35(8), 357-371.
- ❖ Pregnant, Abdel Rahman Abdel Salam. (2015). General teaching methods and skills for implementing and planning the teaching process. DAR Al-Ma'right Library.
- ❖ Racial, S. (2004). E-Learning: Concepts and techniques for designing, developing, delivering and evaluating technology-enhanced education. In E-Learning: Concepts and Techniques (pp. 1-24). New York, NY: Routledge.
- ❖ Rooney-Kahan, C., and Khan, A. (2018). Instructional design for training: a practical guide for training professionals. Routledge.
- ❖ Rostov, RAM Abdul Malik. (2019). Early childhood e-learning. DAR Al Maier Library.
- ❖ Russell, J. D. (2017). Learning Analytics: A Guide for Educators. Corwin Press.

- ❖ Russian, A. (2008). The first steps in training and improving performance. Pfeiffer.
- ❖ Simon son, M. R., Malden, S. E., Albright, M., and Vase, S. M. (2015). Distance teaching and learning: Foundations of distance education (6th ed.). Pearson.
- ❖ Smith, B. L., & Rajan, T. J. (2005). Instructional Design (3rd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- ❖ Southern, green. (2015). The digitization and programming of education is a procedural study at the year level.
- ❖ Tamer Farah Suhail (2020). The effectiveness of an in-service training program to develop the professional performance of trainee teachers at the Special Education Complex/Albums Open University. Educational Science Studies, 47(3), 17-34.
- ❖ Tidal Bahjat Altai (2010). Preparing an educational package according to the systems approach: an analytical study. Journal of Practical Education, 13(4), 123-151.
- ❖ Water, N., Wild, J. (2010). Choosing, using and managing a learning management system: a guide for academics. Routledge.

