

التدريب الإلكتروني والدوافع الافتراضية E-Learning and Virtual Motivation

د. علاء عبدالخالق حسين المندلاوي

جامعة بغداد / كلية العلوم الإسلامية

Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

بحث علمي لموقع مؤسسة العراقة للثقافة والتنمية

بتاريخ ٣٠ / ٨ / ٢٠٢٤

المستخلص:

التدريب الإلكتروني الجيد هو عنصر أساسي لنجاح الأفراد والمؤسسات، ويساعد على تحسين المعرفة والمهارات في العمل والحياة اليومية. وتصميم برامج التدريب بنحو مناسب يساهم في تطوير المعرفة والقدرات. يسعى هذا البحث إلى تقديم إطار عملي لمصممي البرامج التدريبية والمدربين بهدف زيادة دافعية المتدربين لتحقيق نتائج تدريبية أفضل. يتم ذلك عن طريق تعزيز العوامل المؤثرة في دافعية المتدربين وتقديم استراتيجيات تدريبية فعالة وعملية. وقد راجع الباحث الأدبيات السابقة ونتائج الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع وتحليلها.

توصل الباحث عن طريق الدراسات السابقة ونتائج الأبحاث إلى أن فهم دافعية المتدربين بنحو الأساس لتصميم برامج تدريبية فعالة. يمكن للمدربين زيادة حماس المتدربين عن طريق فهم نظريات الدافعية مثل نظرية ماسلو للاحتياجات ونظرية هيرزبرغ ونظرية تقرير المصير. وذلك يكون عن طريق تلبية احتياجات المتدربين وأهدافهم.

اختيار أساليب التدريب، سواء كان التعلم فردياً أو ضمن مجموعة، مهم جداً لنجاح البرنامج التدريبي. ينبغي أن تكون الأساليب المستخدمة متوافقة مع أهداف البرنامج واحتياجات المتدربين والموارد المتاحة.

ودراسة احتياجات التدريب خطوة مهمة في تصميم البرامج. عند التعرف على المجالات التي يحتاج المتدربون إلى تطويرها في معرفة أو مهارات معينة، يستطيع المدربون تصميم برامج تدريبية فعالة ومناسبة.

تستطيع التقنيات الحديثة مثل Virtual Reality و Augmented Reality و Machine Learning أن تعزز من تجربة التدريب الإلكتروني. يمكن الاستفادة من هذه التقنيات لتطوير بيئات تدريبية افتراضية مميزة وجذابة.

يقدم الباحث مجموعة من التوصيات، تتضمن:

١. استخدام خوارزميات الذكاء الاصطناعي لتحليل أداء المتدربين وتقديم مسارات تدريبية مخصصة لهم.
 ٢. دمج عناصر الألعاب والتحديات والمكافآت في البرامج التدريبية لتعزيز التفاعل والتعلم العميق.
 ٣. توظيف تقنيات الواقع المعزز أو الواقع الافتراضي على الأجهزة المحمولة لخلق تجارب تدريبية فعالة.
 ٤. توظيف علم النفس التدريبي في تصميم البرامج التدريبية عبر الإنترنت.
- الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، الدافعية، الدوافع الافتراضية.

E-Learning and Virtual Motivation

Dr. Alaa ABDULKHALEQ HUSSEIN

Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

Abstract:

Good training is an essential element for the success of individuals and organizations and helps improve knowledge and skills in work and daily life. Appropriately designed training programs contribute to the development of knowledge and capabilities. This research seeks to provide a practical framework for training program designers and trainers

to increase trainees' motivation to achieve better training outcomes. This is done by enhancing the factors influencing trainees' motivation and providing effective and practical training strategies. The researcher reviewed and analyzed previous literature and the results of studies related to this topic. The researcher concluded through previous studies and research results that understanding trainees' motivation is the basis for designing effective training programs. Trainers can increase trainees' motivation by understanding motivation theories such as Maslow's theory of needs, Herbert's theory, and self-determination theory. This is done by meeting the needs and goals of the trainees. The choice of training methods, whether individual or group learning, is very important to the success of the training program. The methods used should be compatible with the program objectives, the needs of the trainees and the available resources. Studying training needs is a significant step in designing programs. By identifying the areas in which trainees need to develop certain knowledge or skills, trainers can design effective and appropriate training programs. Modern technologies such as Virtual Reality, Augmented Reality and Machine Learning can enhance the e-learning experience. These technologies can be leveraged to develop distinctive and engaging virtual training environments. The researcher presents a set of recommendations, including:

1. Using artificial intelligence algorithms to analyze trainees' performance and provide customized training paths for them.
2. Incorporate gamification, challenges, and rewards into training programs to promote engagement and deep learning.
3. Employing augmented reality or virtual reality technologies on mobile devices to create effective training experiences.
4. Employing training psychology in designing online training programs.

Keywords: e-training, motivation, virtual motivations.

المحور الأول: مقدمة إلى التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية

التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية مكونان أساسيان في التعليم والتدريب الحديث، عن طريق التقدم التقني، لم تعد البيئات التدريبية تقتصر على القاعات التدريبية التقليدية، بل توسعت لتشمل المساحات الافتراضية الغامرة.

أهمية التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية:

إن التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية لهما تأثير كبير على التعليم والتدريب الحديث. فعن طريق التقدم التقني، أصبح من الممكن خلق بيئات تدريبية افتراضية غامرة وجذابة (سميث وآخرون، ٢٠١٩). لم يعد التعلم مقتصرًا على الفصول الدراسية التقليدية، بل يمكن أن يحدث في أي مكان وزمان، مما يوفر مرونة وراحة للمتدربين. (A. Halynska & Zhao Bingxu, 2022)

زيادة على ذلك، يمكن للتعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية تعزيز التعلم العميق والمشاركة. فعن طريق البيئات الافتراضية، يمكن للمتدربين التفاعل مع المحتوى التدريبي بطريقة تفاعلية وجذابة، مما يعزز دافعيتهم ومشاركتهم، للمتدربين الآن استكشاف المفاهيم المعقدة ومحاكاة المواقف الواقعية افتراضياً، مما يعزز فهمهم وتطبيقهم للمعرفة (جانجير وآخرون، ٢٠١٨).

العوامل المؤثرة على التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية، بما في ذلك:

١. التقدم التقني: لقد أدى تطور التقنية، مثل الإنترنت فائق السرعة، وأجهزة الواقع الافتراضي، والبرمجيات المتطورة، إلى تمكين التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية (موير وآخرون، ٢٠٢٠). فعن طريق هذه التقنيات، وخلق بيئات تدريبية افتراضية غامرة وجذابة.

٢. احتياجات المتدربين: إن فهم احتياجات المتدربين وأهدافهم هو أمر بالغ الأهمية لتصميم تجارب تدريبية فعالة. ينبغي أن يأخذ التعلم عبر الإنترنت والدوافع

الافتراضية في الاعتبار خلفية المتدربين التدريبية والمهنية، واهتماماتهم، وأهدافهم الشخصية (ريان وآخرون، ٢٠١٩).

٣. أهداف المنظمة: ينبغي أن يكون التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية متوائمين مع أهداف المنظمة واستراتيجياتها. (تشانغ وآخرون، ٢٠٢٠).

نظريات التعلم والدوافع الحديثة:

هناك العديد من نظريات التعلم والدوافع الحديثة التي تشكل أساس التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية. وهنا نسلط الضوء على بعض هذه النظريات:

■ النظرية البنائية: تركز النظرية البنائية على فكرة أن التعلم هو عملية نشطة وبناءة يقوم بها المتدربون (جانجير وآخرون، ٢٠١٨). في التعلم عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية، يمكن للمتدربين بناء معرفتهم الخاصة عن طريق التفاعل مع المحتوى الافتراضي واستكشافه.

■ التعلم القائم على الدماغ: يركز التعلم القائم على الدماغ على فهم كيفية عمل الدماغ في أثناء التعلم، ودمج مبادئ التعلم القائم على الدماغ في تصميم البرامج التدريبية الافتراضية لتعزيز التدريب الفعال.

■ نظرية الدافعية الذاتية: تركز هذه النظرية على أهمية الاستقلالية والذاتية في الدافعية في التدريب عبر الإنترنت والدوافع الافتراضية، يمكن تعزيز دافعية المتدربين عن طريق توفير الاستقلالية والاستكشاف الذاتي. (ديسي ورايان، ٢٠٠٠)

أفضل الممارسات لتعزيز دافعية المتدربين في البيئات الافتراضية:

١. خلق بيئة تدريبية افتراضية داعمة: إن خلق بيئة تدريبية افتراضية داعمة وودية هو أمر بالغ الأهمية لتعزيز دافعية المتدربين، ويشعر المتدربون بالراحة والأمان للمشاركة والاستكشاف وارتكاب الأخطاء.

٢. تشجيع التعاون والتفاعل: يمكن أن يعزز التعاون والتفاعل بين المتدربين دافعيتهم عن طريق خلق شعور بالانتماء والغرض المشترك يمكن للمدربين تشجيع التعلم الجماعي، ودمج الأنشطة التعاونية، وتسهيل التواصل بين المتدربين.

٣. ربط التعلم بالتطبيقات العملية: إن ربط المحتوى التدريبي الافتراضي بالتطبيقات العملية يمكن أن يعزز دافعية المتدربين، وللمدربين تقديم أمثلة واقعية، ودراسات حالة، وتطبيقات عملية، لتوضيح أهمية ما يتعلمه المتدربون.

٤. توفير التغذية الراجعة البناءة: إن تقديم التغذية الراجعة البناءة والمنتظمة للمتدربين يمكن أن يعزز دافعيتهم (كليي وآخرون، ٢٠١٩). ينبغي أن تكون التغذية الراجعة محددة وذات صلة، وأن تساعد المتدربين على فهم نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم.

المحور الثاني: فهم دوافع المتدربين في البيئات الافتراضية

الدافعية هي القوة التي تحرك سلوك المتدربين وتوجههم نحو تحقيق الأهداف التدريبية، فهي تشمل العوامل الداخلية، مثل الاهتمام، والأهداف، والثقة، التي تحفز المتدربين على المشاركة والاستثمار في عملية التعلم. في سياق التعلم الافتراضي، تصبح الدافعية أكثر أهمية، حيث ينبغي على المتدربين التغلب على التشتت والحوازر الافتراضية للبقاء ملتزمين ومشاركين. (أدير وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٦٧).

تعد الدافعية عاملاً حاسماً في نجاح التعلم الافتراضي. فعندما يكون المتدربون متحمسين ومهتمين بالموضوع، يكونون أكثر استعداداً لتجاوز التحديات الفنية والانخراط في الأنشطة التدريبية، زيادة على ذلك، تؤثر الدافعية على قدرة المتدربين على التغلب على العقبات الافتراضية، مثل مشكلات الاتصال أو التفاعل مع المحتوى

الافتراضي. (A. Halynska & Zhao Bingxu, 2022).

وتؤثر الدافعية على نتائج التعلم على المدى الطويل. فالمتدربون المتحمسون والذين لديهم دافعية عالية يكونون أكثر قدرة على تذكر المعلومات وتطبيق المهارات التي

يتعلمونها ومن ثم، فإن فهم وتعزيز دافعية المتدربين هو أمر مهم جداً لضمان التدريب الفعال وتطبيق المعرفة في سياقات افتراضية وعملية. (ريان وآخرون، ٢٠١٩).

نظريات الدافعية وتطبيقاتها في البيئات الافتراضية:

١. نظرية ماسلو للاحتياجات:

تقترح نظرية ماسلو للاحتياجات وجود تسلسل هرمي للاحتياجات التي تحفز سلوك الأفراد (ماسلو، ١٩٤٣). في سياق التعلم الافتراضي، يمكن تطبيق هذه النظرية عن طريق تلبية الاحتياجات الأساسية للمتدربين وتعزيز دافعيتهم. على سبيل المثال:

الاحتياجات الفسيولوجية: في البيئة الافتراضية، ينبغي ضمان تلبية الاحتياجات الفسيولوجية الأساسية للمتدربين، مثل الراحة الجسدية والعقلية. ينبغي أن يكون المحتوى التدريبي مصمماً بطريقة مريحة ومراعية للمتدربين.

الاحتياجات الأمنية: ينبغي أن توافر البيئة الافتراضية شعوراً بالأمان والثقة للمتدربين. ينبغي أن يشعر المتدربون بالراحة في استكشاف المحتوى والتفاعل مع الآخرين دون خوف من الفشل أو النقد.

الاحتياجات الاجتماعية: يمكن تعزيز الاحتياجات الاجتماعية عن طريق تشجيع التفاعل والتعاون بين المتدربين. يمكن للمدربين تصميم أنشطة افتراضية تعاونية، مثل المشاريع الجماعية أو المناقشات الافتراضية، لتلبية هذه الاحتياجات.

احتياجات التقدير: يمكن للمدربين تعزيز احترام الذات والثقة لدى المتدربين عن طريق الاعتراف بإنجازاتهم وتقديم التغذية الراجعة الإيجابية. يمكن استخدام أنظمة المكافآت الافتراضية أو لوحات الإعلانات لتسليط الضوء على إنجازات المتدربين.

تحقيق الذات: يمكن للبيئات الافتراضية أن توافر فرصاً للمتدربين لاستكشاف اهتماماتهم وتحقيق أهدافهم الشخصية، مما يعزز حاجتهم إلى تحقيق الذات.

٢. نظرية هيرزبرغ للدافعية في العمل:

تركز نظرية هيرزبرغ على العوامل التي تحفز الأفراد في بيئة العمل (هيرزبرغ، ١٩٦٨). يمكن تطبيق هذه النظرية في سياق التعلم الافتراضي عن طريق تعزيز عوامل التحفيز وتجنب عوامل الإحباط:

عوامل التحفيز: يمكن للمدربين تعزيز عوامل التحفيز في البيئة الافتراضية عن طريق توفير الإنجاز، والاعتراف، والاستقلالية للمدربين. على سبيل المثال، يمكن تصميم أنشطة افتراضية تتيح للمدربين استكشاف اهتماماتهم وتحقيق الإنجازات.

عوامل الإحباط: تجنب عوامل الإحباط في البيئة الافتراضية، مثل السياسات الصارمة أو بيئة التعلم غير الداعمة. ينبغي أن يشعر المدربون بالدعم والتشجيع في استكشافهم للمحتوى الافتراضي.

٣. نظرية تقرير المصير:

تركز نظرية تقرير المصير على أهمية الاستقلالية والذاتية في الدافعية (ديسي ورايان، ٢٠٠٠). في سياق التعلم الافتراضي، يمكن تعزيز دافعية المدربين عن طريق توفير الخيارات والاستقلالية:

الاستقلالية: يمكن للمدربين تعزيز الاستقلالية عن طريق السماح للمدربين باختيار مسارات التعلم الخاصة بهم، واستكشاف الموضوعات التي تهمهم. يمكن لبيئات التعلم الافتراضية أن توافر مساحة للمدربين لتجربة وتجربة الخيارات التدريبية.

الذاتية: يمكن للمدربين تشجيع المدربين على ربط التعلم الافتراضي بأهدافهم الشخصية واهتماماتهم. عن طريق السماح للمدربين بتخصيص تجربتهم التدريبية، يمكن تعزيز دافعيتهم وحماسهم.

عوامل تعزيز دافعية المدربين في البيئات الافتراضية:

١. الاهتمام:

الاهتمام هو عامل مهم في تعزيز دافعية المدربين، عندما يكون المحتوى التدريبي الإلكتروني ذا صلة باهتمامات المدربين وخلفيتهم، يكونون أكثر فاعلية في التدريب

وهناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمدربين استخدامها لتعزيز اهتمام المتدربين: (موير، ٢٠١٨، ص ١٥٠).

جعل المحتوى ذا صلة: ينبغي أن يكون المحتوى التدريبي الافتراضي ذا صلة باهتمامات المتدربين وخبراتهم. على سبيل المثال، إذا كان المتدربون مهتمين بالتقنية، يمكن دمج أمثلة وتطبيقات عملية من هذا المجال.

تشجيع الاستكشاف: تشجيع المتدربين على استكشاف الموضوعات التي تهمهم، وتقديم خيارات متعددة للتعلم. على سبيل المثال، يمكن توفير موارد إضافية أو أنشطة اختيارية للمتدربين لاستكشافها.

تقديم أمثلة واقعية: ربط المحتوى التدريبي الافتراضي بتطبيقات عملية مرتبطة بالواقع العملي والاجتماعي الحقيقي، وعلى سبيل المثال، استخدام دراسات الحالة أو القصص الواقعية لتوضيح أهمية ما يتعلمه المتدربون.

٢. الأهداف:

الأهداف الواضحة والمحددة تعزز دافعية المتدربين، عندما تكون الأهداف التدريبية محددة وواقعية وقابلة للقياس، يكون المتدربون أكثر قدرة على التركيز وجهودهم أكثر فعالية (لوكاس وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٢٣). هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمدربين استعمالها لتحديد أهداف فعالة في التدريب ومنها:

إشراك المتدربين: أن يكون المتدربون جزءاً من عملية تحديد الأهداف. عن طريق إشراكهم في صياغة الأهداف، يكونون أكثر التزاماً بتحقيقها.

وضوح الأهداف: أن تكون الأهداف التدريبية واضحة ومحددة وقابلة للقياس. ويفهم المتدربون بالضبط ما هو متوقع منهم، وما هي المعايير التي سيُقَوَّمون على أساسها.

ملاءمة الأهداف: أن تكون الأهداف التدريبية ملائمة لمستوى المتدربين وخلفيتهم.

وأن تكون الأهداف تحدياً، ولكن ليس مستحيلاً، لضمان شعور المتدربين بالتحدي،

ولكن ليس بالإحباط.

٣. الثقة:

الثقة هي عامل أساسي آخر يؤثر في دافعية المتدربين. عندما يشعر المتدربون بالثقة بقدراتهم على التعلم ومواجهة التحديات الافتراضية، يكونون أكثر استعداداً للمشاركة والاستكشاف (ريان وآخرون، ٢٠١٩). هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمدربين استخدامها لبناء الثقة لدى المتدربين:

خلق بيئة داعمة: ينبغي أن تكون البيئة الافتراضية داعمة وغير تهديدية. ينبغي أن يشعر المتدربون بالراحة في تجربة الأشياء الجديدة وارتكاب الأخطاء دون خوف من النقد.

تقديم التغذية الراجعة البناءة: من المهم تعزيز ثقة المتدربين عن طريق تقديم التغذية الراجعة البناءة والمنتظمة. تركز التغذية الراجعة على نقاط القوة، وتسلط الضوء على التحسينات، وتقديم اقتراحات عملية.

تقديم أمثلة على النجاح: تعزيز ثقة المتدربين عن طريق تقديم أمثلة على النجاحات السابقة للمتدربين الآخرين، أو قصص عن كيفية مواجهة الآخرين للتحديات بنجاح.

٤. التحدي:

إن توفير مستوى مناسب من التحدي هو عامل أساسي في تعزيز دافعية المتدربين. عندما يواجه المتدربون تحديات مناسبة، يكونون أكثر حماساً ومشاركة في عملية التعلم (لوكاس وآخرون، ٢٠١٩). هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمدربين استخدامها لتوفير مستوى مناسب من التحدي:

توفير خيارات: يمكن للمدربين تقديم خيارات متعددة للأنشطة أو المشاريع الافتراضية، مما يسمح للمتدربين باختيار مستوى التحدي الذي يناسب قدراتهم واهتماماتهم.

التكيف مع مستوى المتدربين: أن يكون المدربون مرنين وقادرين على تكيف مستوى التحدي بناءً على مستوى المتدربين. ينبغي مراقبة مشاركة المتدربين وتعديل مستوى التحدي حسب الحاجة.

تقديم الدعم: ينبغي أن يكون المدربون متاحين لتقديم الدعم والتوجيه عند الحاجة، لضمان أن يشعر المتدربون بالتحدي، ولكن ليس بالإحباط.

أفضل الممارسات والاعتبارات لتعزيز دافعية المتدربين:

١. خلق بيئة تدريبية افتراضية داعمة:

إن خلق بيئة تدريبية افتراضية داعمة وودية هو أمر مهم لتعزيز دافعية المتدربين (ريان وآخرون، ٢٠١٩). وينبغي أن يشعر المتدربون بالراحة والأمان في استكشاف المحتوى الافتراضي والتفاعل مع الآخرين. هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمدربين استخدامها لخلق بيئة داعمة:

- الترحيب والتشجيع: أن يكون المدربون ودودين ومرحبين بالمتدربين. وأن يشجعوا المتدربين على المشاركة الفاعلة، وتقديم التغذية الراجعة الإيجابية.
- احترام التنوع: أن يحترم المدربون التنوع الثقافي والاجتماعي للمتدربين. وتكون البيئة الافتراضية شاملة وملائمة للمتدربين جميعهم.
- ضمان الخصوصية: أن يشعر المتدربون بالثقة بمشاركة أفكارهم واهتماماتهم. وأن يحترم المدربون خصوصية المتدربين وسرية معلوماتهم.

٢. تشجيع التعاون والتفاعل:

يعزز التعاون والتفاعل بين المتدربين دافعيتهم عن طريق توفير شعور بالانتماء والغرض المشترك (أدير وآخرون، ٢٠٢٠). هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمدربين استخدامها لتشجيع التعاون والتفاعل:

- الأنشطة الجماعية: تصميم أنشطة افتراضية جماعية، مثل المشاريع الجماعية أو مناقشات المجموعات الصغيرة. يعزز العمل الجماعي التواصل والتعاون بين المتدربين.
 - تشجيع التفاعل: تشجيع المتدربين على التفاعل والمشاركة في المناقشات الافتراضية. يمكن للمدربين طرح أسئلة مفتوحة، وتشجيع المتدربين على تبادل الأفكار ووجهات النظر.
 - توفير أدوات التعاون: استخدام أدوات التعاون الافتراضية، مثل لوحات المناقشة أو غرف الدردشة، لتشجيع المتدربين على العمل معاً وتبادل الأفكار.
٣. ربط التعلم بالتطبيقات العملية:
- إن ربط المحتوى التدريبي الافتراضي بالتطبيقات العملية يعزز دافعية المتدربين عن طريق مساعدتهم على فهم أهمية ما يتعلمونه (أرمسترونغ، ٢٠١٩). هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمدربين استخدامها لربط التعلم بالتطبيقات العملية:
- دراسات الحالة: تقديم دراسات حالة واقعية وذات صلة لتوضيح تطبيق المعرفة والمهارات في سياقات عملية.
 - أمثلة من الحياة الواقعية: تقديم أمثلة من الحياة الواقعية، وربط المفاهيم الافتراضية بالمواقف اليومية للمتدربين.
 - المشاريع التطبيقية: تكليف المتدربين بمشاريع تطبيقية، حيث يطبقون ما يتعلمونه في سياقات عملية.

توفير التغذية الراجعة البناءة:

- إن تقديم التغذية الراجعة البناءة والمنظمة للمتدربين يمكن أن يعزز دافعيتهم عن طريق مساعدتهم على فهم نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم (كليي وآخرون، ٢٠١٩). هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمدربين استخدامها لتوفير التغذية الراجعة البناءة:

التغذية الراجعة الفورية: ينبغي أن تكون التغذية الراجعة فورية لضمان فعالية التعلم. ينبغي أن يكون المدربون قادرين على رؤية نتائج أفعالهم وتلقي التوجيه في الوقت المناسب.

التركيز على النمو: ينبغي أن تركز التغذية الراجعة على النمو وتشجيع المتدربين على تحسين أدائهم. وتجنب النقد أو التغذية الراجعة السلبية التي قد تثبط دافعية المتدربين.

تقدير الإنجازات: على المدربين الاعتراز بإنجازات المتدربين وتقدير جهودهم. يمكن استخدام أنظمة المكافآت أو الشهادات الافتراضية لتسليط الضوء على إنجازات المتدربين.

المحور الثالث: تقويم احتياجات المتدربين وأهداف التدريب

يعد تقويم احتياجات المتدربين وأهداف التدريب خطوة رئيسية في تصميم البرامج التدريبية الافتراضية الفعالة. فعن طريق فهم احتياجات المتدربين وأهدافهم، يمكن للمدربين والمصممين التدريبيين في بناء تجارب تدريبية ملائمة وفاعلة.

أهمية تقويم احتياجات المتدربين وأهداف التدريب:

إن تقويم احتياجات المتدربين وأهداف التعلم هو أساس أي برنامج تعليمي افتراضي ناجح. فعن طريق فهم احتياجات المتدربين، يمكن للمدربين تصميم محتوى تعليمي ملائم ومشاركة، وتجنب الفجوات في المعرفة أو المهارات (كيلي وآخرون، ٢٠١٩). زيادة على ذلك، عن طريق تحديد أهداف واضحة وقابلة للتحقيق، لضمان أن البرنامج التدريبي الافتراضي يلبي هذه الاحتياجات بنحو فعال.

يعد تقويم الاحتياجات وأهداف التدريب عملية مستمرة لتقويم احتياجات المتدربين بنحو منتظم، وتعديل الأهداف حسب الحاجة، لضمان أن يظل البرنامج التدريبي الافتراضي ذا صلة وفعالية بمرور الوقت (أرمسترونغ، ٢٠١٩).

أدوات تقويم احتياجات المتدربين:

هناك العديد من الأساليب والأدوات الفعالة لتقويم احتياجات المتدربين، بما في ذلك:

١. الاستبانات: تعد الاستبانات أداة شائعة وفعالة لجمع معلومات حول احتياجات المتدربين وأهدافهم (سميث وآخرون، ٢٠١٩). يمكن تصميم استبانات دون ذكر معلومات المتدرب لتقويم المعرفة الحالية للمتدربين، ومهاراتهم، واهتماماتهم، وأهدافهم. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل الاستبانات أسئلة حول مستوى رضا المتدربين عن أدائهم الحالي، والمجالات التي يشعرون أنهم بحاجة إلى تحسينها، والأهداف التدريبية التي يطمحون إلى تحقيقها.

من المهم تصميم الاستبانات بنحو جيد لضمان الحصول على معلومات دقيقة وذات صلة. ينبغي أن تكون الأسئلة واضحة ومحددة، مع خيارات إجابة مناسبة. بالإضافة إلى ذلك تكون الاستبانات مختصرة قدر الإمكان لتشجيع المتدربين على إكمالها. يمكن إجراء الاستبانات عبر الإنترنت أو بنحو ورقي، مع ضمان سرية المعلومات التي يقدمها المتدربون.. (A. Halynska & Zhao Bingxu, 2022)

٢. المقابلات: توافر المقابلات فرصة للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً وشخصية حول احتياجات المتدربين وأهدافهم، ويمكن إجراء مقابلات فردية أو جماعية مع المتدربين، والمشرفين، ومديري الأقسام، وغيرهم من أصحاب المصلحة. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل المقابلات أسئلة مفتوحة حول التحديات التي يواجهها المتدربون، أو المهارات التي يشعرون أنها ضرورية لتحسين أدائهم، أو أهدافهم التدريبية والمهنية.

تسمح المقابلات للمدربين بفهم أعمق لاحتياجات المتدربين وتوقعاتهم. كما أنها توافر فرصة لتوضيح أي نقاط غامضة أو استكشاف قضايا قد لا يُتَطَرَّق إليها في الاستبانات، من المهم أن يكون الشخص الذي يجري المقابلات مدرباً متخصصاً وشخصية معرفة وموثوق، مما يشجع المتدربين على مشاركة أفكارهم واهتماماتهم بصراحة ووضوح. (U. But-Husaim et al., 2023)

٣. تحليل الأداء: يعد تحليل الأداء وسيلة لتقويم احتياجات المتدربين. فهو ينطوي على مراجعة بيانات الأداء، مثل تقويم الأداء، ومعدلات الإنتاجية، ومؤشرات الجودة، لتحديد المجالات التي يحتاج فيها المتدربون إلى تحسين (كلي وأخرين، ٢٠١٩). على سبيل المثال، قد يكشف تحليل الأداء عن وجود فجوة في مهارات التواصل لدى الموظفين الجدد، مما يشير إلى الحاجة إلى برنامج تعليمي افتراضي يركز على هذه المهارة.

فضلاً عن ذلك، إجراء تحليل للفجوات بين الأداء الحالي والأداء المطلوب لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. على سبيل المثال، إذا كانت المنظمة تهدف إلى زيادة المبيعات، يمكن تحليل فجوات الأداء لتحديد المهارات أو المعرفة اللازمة لتحقيق هذا الهدف.

٤. ملاحظات المشرفين: ملاحظات المشرفين مصدراً قيماً للمعلومات حول أداء المتدربين واحتياجاتهم التدريبية (سميث وآخرون، ٢٠١٩). فالمشرفون يعملون بنحو وثيق مع المتدربين، ولديهم فهم مباشر لقدراتهم وتحدياتهم. يمكن للمشرفين تقديم ملاحظات حول مجالات التحسين، أو المهارات التي يحتاج المتدربون إلى تطويرها، أو التحديات التي يواجهونها في بيئة العمل.

من المهم أن يكون المشرفون مدربين على إجراء ملاحظات دقيقة وموضوعية. ينبغي أن يكونوا قادرين على تحديد الفجوات في الأداء أو المعرفة، وتقديم اقتراحات بناءة لتحسينها. والمساعدة على تحديد الأهداف التدريبية التي تتوافق مع أهداف المؤسسة واحتياجات المتدربين.

تحديد أهداف التدريب الفعالة:

يعد تحديد أهداف التعلم الواضحة والقابلة للتحقيق خطوة مهمة جداً في تصميم البرامج التدريبية الافتراضية، وينبغي أن تكون أهداف التدريب محددة وقابلة للقياس وذات صلة باحتياجات المتدربين. هناك عدة اعتبارات ينبغي مراعاتها عند تحديد أهداف التعلم:

■ وضوح الأهداف: ينبغي أن تكون أهداف التعلم واضحة ومحددة لضمان فهم المتدربين لما هو متوقع منهم. ينبغي أن تصف الأهداف بالتفصيل المعرفة أو المهارات أو السلوكيات التي ينبغي على المتدربين اكتسابها أو تحسينها (كيلي وآخرون، ٢٠١٩). على سبيل المثال، بدلاً من هدف عام مثل "تحسين مهارات التواصل"، ينبغي أن يكون الهدف محدداً مثل "تحسين مهارات التواصل الفعال بين الموظفين الجدد بنسبة ٢٠٪، كما يقاس عن طريق تقييمات الأداء بعد ثلاثة أشهر من إكمال البرنامج التدريبي الافتراضي".

■ قابلية القياس: أن تكون أهداف التعلم قابلة للقياس لضمان القدرة على تقييم تقدم المتدربين وتحقيق الأهداف (سميث وآخرون، ٢٠١٩). ينبغي أن تكون هناك مؤشرات واضحة وقابلة للقياس لتحديد ما إذا كان الهدف قد حُقق أم لا. على سبيل المثال، يمكن استخدام الاختبارات، أو الاستطلاعات، أو تحليل الأداء لقياس مدى تحقيق الأهداف.

■ الواقعية والقابلية للتحقيق: أن تكون أهداف التعلم واقعية وقابلة للتحقيق ضمن الإطار الزمني والموارد المتاحة (أرمسترونغ، ٢٠١٩). ينبغي أن يأخذ المدربون في الاعتبار مستوى المتدربين الحالي، ووتيرة التعلم، والموارد المتوفرة. على سبيل المثال، إذا كان البرنامج التدريبي الافتراضي مدته أسبوعاً واحداً فقط، فإن هدف "تطوير مهارات متقدمة في التفاوض" قد لا يكون واقعياً أو قابلاً للتحقيق.

■ ينبغي أن تكون الأهداف طموحة بما يكفي لتحفيز المتدربين، ولكن ليس صعبة للغاية بحيث تصبح محبطة. ينبغي أن يكون هناك توازن بين التحدي والقدرات، لضمان شعور المتدربين بالتحدي، ولكن ليس بالإحباط.

مواءمة أهداف التعلم مع احتياجات المتدربين وأهداف المنظمة

من المهم مواءمة أهداف التعلم مع احتياجات المتدربين وأهداف المنظمة لضمان فعالية البرنامج التدريبي الافتراضي (كيلي وآخرون، ٢٠١٩). هناك عدة اعتبارات ينبغي مراعاتها عند مواءمة الأهداف:

- ملاءمة الاحتياجات: أن تكون أهداف التعلم متوافقة مع احتياجات المتدربين. ينبغي أن تعالج الأهداف أي فجوات في المعرفة أو المهارات التي حُدِّت خلال تقويم الاحتياجات (سميث وآخرون، ٢٠١٩). على سبيل المثال، إذا كشف تقويم الاحتياجات عن وجود فجوة في مهارات حل المشكلات لدى المتدربين، ينبغي أن يكون أحد أهداف التعلم هو "تحسين مهارات حل المشكلات المعقدة بنسبة ١٥٪، كما يقاس عن طريق اختبارات حل المشكلات بعد إكمال البرنامج التدريبي الافتراضي".
 - أهداف المنظمة: أن تكون أهداف التدريب متوائمة مع أهداف المنظمة واستراتيجياتها. ينبغي أن تساهم في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة، سواء كانت تتعلق بزيادة المبيعات، أو تحسين الجودة، أو تعزيز رضا العملاء، على سبيل المثال، إذا كانت المنظمة تركز على الابتكار، ينبغي أن تشمل أهداف التعلم تطوير مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات المعقدة. (U. But-Husaim et al., 2023).
 - الاعتبارات الثقافية والاجتماعية: أن تأخذ أهداف التعلم في الاعتبار الخلفية الثقافية والاجتماعية للمتدربين (كلي وآخرون، ٢٠١٩). وينبغي أن تكون الأهداف ملائمة لثقافة المنظمة وقيمها، فضلاً عن خلفية المتدربين التدريبية والمهنية. على سبيل المثال، إذا كانت المنظمة تركز على الاستدامة البيئية، ينبغي أن تشمل أهداف التعلم أفضل الممارسات في هذا المجال، ودمج مفاهيم الاستدامة في المحتوى التدريبي.
- أفضل الممارسات والاعتبارات في تحديد أهداف التدريب:**

التقويم المنتظم والتحسين: أن يكون تحديد أهداف التدريب عملية مستمرة، وينبغي أن يكون المدربون مستعدين لتقويم أهداف التعلم بنحو منتظم، وتعديلها حسب الحاجة، لضمان ملاءمتها لاحتياجات المتدربين المتغيرة وأهداف المنظمة.

مراعاة مستوى المتدربين: أن تكون أهداف التدريب ملائمة لمستوى المتدربين وخلفيتهم التدريبية والمهنية (كلي وآخرون، ٢٠١٩). وأن يأخذ المدربون في الاعتبار مستوى المعرفة الحالي للمتدربين، وخبراتهم السابقة، وقدراتهم. على سبيل المثال،

إذا كان المتدربون من خلفية تدريبية مختلفة، فقد يحتاجون إلى مزيد من الدعم والتوجيه في بعض الموضوعات. (Missouri Jé Et al., 2020)

التعاون مع أصحاب المصلحة: ينبغي أن يكون تحديد أهداف التدريب عملية تعاونية تشمل أصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك المتدربين، والمشرفين، ومديرو الأقسام، والمدرّبون (سميث وآخرون، ٢٠١٩). عن طريق التعاون والتواصل الفعال، يمكن تحديد أهداف تعلم واقعية وقابلة للتحقيق، وتلبية احتياجات جميع الأطراف المعنية.

المحور الرابع: تصميم المحتوى التدريبي الافتراضي التفاعلي

إن تصميم محتوى تعليمي افتراضي تفاعلي وجذاب هو أمر بالغ الأهمية لنجاح أي برنامج تعليمي افتراضي. فعن طريق خلق تجربة تدريبية فاعلة، يمكن للمدرّبين تعزيز دافعية المتدربين ومشاركتهم الفاعلة.

اختيار الموضوعات التدريبية الملائمة:

يعد اختيار الموضوعات التدريبية الملائمة الخطوة الأولى في تصميم المحتوى التدريبي الافتراضي الفعال. ينبغي أن تكون الموضوعات المختارة ذات صلة باحتياجات المتدربين وأهداف البرنامج التدريبي (كيلي وآخرون، ٢٠١٩، ص ٨٧). ينبغي أن يأخذ المدرّبون في الاعتبار نتائج تقييم الاحتياجات، وضمان أن المحتوى التدريبي يلبي الفجوات في المعرفة أو المهارات التي حُدِّدت.

على سبيل المثال، إذا كشف تقييم الاحتياجات عن وجود فجوة في مهارات التواصل لدى الموظفين الجدد، ينبغي أن يكون أحد الموضوعات التدريبية هو "مهارات التواصل الفعال". ينبغي أن يكون هناك ارتباط واضح بين الموضوعات التدريبية والأهداف التدريبية المحددة، لضمان أن يكون المحتوى التدريبي مركزاً وموجهاً نحو النتائج.

فضلاً عن ذلك، ينبغي أن تكون الموضوعات التدريبية ملائمة لسياق المنظمة وثقافتها. ينبغي أن يأخذ المدربون في الاعتبار القيم الأساسية للمنظمة، وأهدافها الاستراتيجية، والتحديات التي تواجهها على سبيل المثال، إذا كانت المنظمة تركز على الاستدامة البيئية، ينبغي أن تشمل الموضوعات التدريبية أفضل الممارسات في هذا المجال، ودمج مفاهيم الاستدامة في المحتوى التدريبي. (Igor Folvarochnyi, 2022).

تصميم المحتوى التفاعلي:

إن تصميم محتوى تعليمي افتراضي تفاعلي لتعزيز دافعية المتدربين ومشاركتهم. المحتوى التفاعلي هو الذي يشجع المتدربين على المشاركة النشطة، والتفكير النقدي، وتطبيق المعرفة (سميث وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٥٦). هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها لتصميم محتوى تعليمي افتراضي تفاعلي:

١. دراسات الحالة: تعد دراسات الحالة أداة مهمة لخلق محتوى تدريبي افتراضي تفاعلي. فهي تقدم للمتدربين مواقف واقعية وتحديات ينبغي عليهم تحليلها واقتراح حلول لها (كيلي وآخرون، ٢٠١٩). على سبيل المثال، يمكن تقديم دراسة حالة عن شركة تواجه صعوبات في زيادة مبيعاتها، وطلب من المتدربين تحليل الموقف واقتراح استراتيجيات لتحسين المبيعات.

تشجع دراسات الحالة المتدربين على تطبيق المعرفة والمهارات في سياق واقعي. كما أنها تعزز التفكير الناقد وحل المشكلات، وتوفر دراسات الحالة فرصاً للتعلم الجماعي، حيث يمكن للمتدربين مناقشة المواقف وتبادل الأفكار والتوصل إلى حلول مشتركة.

٢. التمارين العملية: التمارين العملية هي أنشطة مصممة لتعزيز التعلم عن طريق التطبيق العملي، فهي تسمح للمتدربين بتطبيق المعرفة والمهارات التي يتعلمونها في سياقات افتراضية واقعية. على سبيل المثال، بعد مناقشة مهارات التواصل الفعال، يمكن للمدرب تنظيم تمرين عملي حيث يعمل المتدربون في أزواج لمحاكاة محادثة بين موظف خدمة عملاء وعميل غاضب.

تعزز التمارين العملية التعلم عن طريق التجربة والخطأ. فهي تسمح للمتدربين بتجربة المفاهيم بأنفسهم، واكتساب الثقة بقدراتهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن توافر التمارين العملية تعليقات فورية، مما يسمح للمتدربين بتقويم أدائهم وتعديله حسب الحاجة.

٣. الأنشطة الجماعية: الأنشطة الجماعية هي تلك التي تتطلب من المتدربين العمل معاً في مجموعات لتحقيق هدف مشترك، فهي تعزز التعلم التعاوني والتواصل الفعال. هناك العديد من أنواع الأنشطة الجماعية التي يمكن استخدامها في البيئة الافتراضية، بما في ذلك:

■ مناقشات المجموعات الصغيرة: يمكن للمدرب تنظيم مناقشات المجموعات الصغيرة لمناقشة موضوع معين، مثل التحديات التي تواجهها المنظمة. وهذا يشجع المتدربين على تبادل الأفكار والاستماع إلى وجهات نظر مختلفة.

■ المشاريع الجماعية: يمكن للمدرب تكليف المتدربين بمشاريع جماعية، حيث يعملون معاً لتحقيق هدف مشترك. على سبيل المثال، يمكن للمدربين تكليف المتدربين بمشروع افتراضي لتطوير حملة تسويقية لمنتج جديد.

٤. ألعاب المحاكاة: يمكن للمدربين استخدام ألعاب المحاكاة لخلق مواقف افتراضية واقعية، حيث يمكن للمتدربين تطبيق المعرفة والمهارات في سياق عملي. على سبيل المثال، يمكن استخدام محاكاة لإدارة الأزمات، حيث ينبغي على المتدربين اتخاذ القرارات وحل المشكلات في بيئة افتراضية آمنة. (Igor Folvarochnyi, 2022).

دمج التقنيات الحديثة في المحتوى التدريبي الافتراضي:

تؤدي التقنيات الحديثة دوراً في العملية التدريبية في تعزيز تجربة التعلم وجعلها أكثر جاذبية وفعالية. هناك العديد من التقنيات التي يمكن دمجها في المحتوى التدريبي الافتراضي، بما في ذلك:

الواقع الافتراضي: الواقع الافتراضي هو تقنية غامرة تسمح للمتدربين بالتفاعل مع بيئات افتراضية ومحاكاة المواقف الواقعية، على سبيل المثال، استخدام الواقع

الافتراضي لتدريب الموظفين على التعامل مع حالات الطوارئ، أو إجراء العمليات الجراحية، أو استكشاف الفضاء. (Hsiu-Tin Wu et al., 2023).

فهو يسمح لهم بالتفاعل مع البيئة الافتراضية، واكتساب الخبرة العملية، واختبار العواقب في بيئة آمنة ومحكومة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام الواقع الافتراضي لخلق بيئات افتراضية تعاونية، حيث يمكن للمتدربين من مواقع مختلفة العمل معاً في مشاريع افتراضية (كيلي وآخرين، ٢٠١٩).

التدريب عبر الأجهزة المحمولة: التعلم عبر الأجهزة المحمولة هو نهج يسمح للمتدربين بالوصول إلى المحتوى التدريبي عن طريق الأجهزة المحمولة، مثل الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية، فهو يوفر المرونة للمتدربين، حيث يمكنهم التعلم في أي وقت، ومن أي مكان.

للتعلم عبر الأجهزة المحمولة تعزيز التعلم عن طريق توفير محتوى تعليمي قصير ومركز، يمكن الوصول إليه في أثناء التنقل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن دمج تقنيات الواقع المعزز أو الواقع الافتراضي في الأجهزة المحمولة لخلق تجارب تدريبية ممتعة وفاعلة (كيلي وآخرين، ٢٠١٩). على سبيل المثال، يمكن استخدام تطبيقات الواقع المعزز لخلق بيئات تدريبية افتراضية، أو استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي لخلق تجارب فاعلة للمتدربين.

التدريب والتعلم القائم على الألعاب: التعلم القائم على الألعاب هو نهج يستخدم عناصر الألعاب لتعزيز الدافعية والمشاركة، فهو يدمج مبادئ اللعب في تجربة التعلم، بما في ذلك الأهداف، والتحديات، والنقاط، والمكافآت. على سبيل المثال، تصميم برنامج تدريبي افتراضي على شكل لعبة، حيث يكمل المتدربون المستويات، ويكسبون النقاط، ويتنافسون مع زملائهم. (Igor Folvarochnyi, 2022).

للتعلم القائم على الألعاب تعزيز الدافعية والمشاركة، وجعل تجربة التعلم أكثر جاذبية وتفاعلاً. بالإضافة إلى ذلك، يساعد على تعزيز مهارات حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، والعمل الجماعي. يمكن دمج التعلم القائم على الألعاب في البرامج التدريبية

الافتراضية عن طريق تطبيقات الألعاب، أو المحاكاة، أو الألعاب الجادة (كلي وآخرون، ٢٠١٩).

أفضل الممارسات والاعتبارات في تصميم المحتوى التدريبي الافتراضي:

ضمان ملاءمة المحتوى: من المهم ضمان أن يكون المحتوى التدريبي الافتراضي ملائماً لسياق المنظمة وثقافتها، فضلاً عن مستوى المتدربين وخلفيتهم (كلي وآخرون، ٢٠١٩). ينبغي أن يكون المحتوى التدريبي ذا صلة باحتياجات المتدربين الحالية والمتوقعة، وينبغي أن يساهم في نموهم المهني وتطورهم.

على سبيل المثال، إذا كانت المنظمة تركز على الاستدامة البيئية، ينبغي أن يشمل المحتوى التدريبي أفضل الممارسات في هذا المجال، ودراسات الحالة ذات الصلة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يأخذ المدربون في الاعتبار خلفية المتدربين التدريبية والمهنية، وتصميم المحتوى التدريبي المناسب لمستواهم.

التركيز على التطبيق العملي: ينبغي أن يركز المحتوى التدريبي الافتراضي على التطبيق العملي للمعرفة والمهارات، وأن يهدف المحتوى إلى تزويد المتدربين بالمهارات التي يمكنهم استخدامها في بيئة العمل الافتراضية أو الواقعية. على سبيل المثال، بدلاً من التركيز فقط على النظريات والمفاهيم، ينبغي أن يشمل المحتوى التدريبي دراسات الحالة، والتمارين العملية، والأنشطة التي تسمح للمتدربين بتطبيق المعرفة في سياقات افتراضية واقعية. (Hsiu-Tin Wu et al., 2023)

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يشجع المحتوى التدريبي الافتراضي على التفكير الناقد وحل المشكلات. ويتعلم المتدربون كيفية تطبيق المعرفة في مواقف جديدة وتحليل المواقف المعقدة. وهذا سيساعدهم على تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات الفعالة.

التحديث المنتظم للمحتوى: أن يكون المحتوى التدريبي الافتراضي محدثاً وذا صلة بالموضوع (سميث وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٨٠). ينبغي مراجعة المحتوى التدريبي

بنحوٍ منتظم لضمان أنه يعكس أحدث التطورات في المجال، وأفضل الممارسات، والتقنيات. على سبيل المثال، إذا كانت هناك تطورات جديدة في مجال التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي، ينبغي تحديث المحتوى التدريبي ليشمل هذه التطورات. فضلاً عن ذلك يكون المحتوى التدريبي مرناً وقابلاً للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة للمنظمة والمتدربين. ينبغي أن يكون هناك آلية لتلقي التعليقات من المتدربين والمدرّبين، وتقويم فعالية المحتوى، وإجراء التحديثات حسب الحاجة.

المحور الخامس: اختيار استراتيجيات التدريب الافتراضية الفعالة

إن اختيار استراتيجيات التدريب الافتراضية الفعالة ضمان نجاح البرنامج التدريبي الافتراضي وملاءمته لاحتياجات المتدربين. هناك العديد من الاستراتيجيات المتاحة، بما في ذلك المحاضرات الافتراضية، والتعلم القائم على المشاريع، والتعلم التجريبي، وغيرها.

المحاضرات الافتراضية:

المحاضرات الافتراضية هي شكل من أشكال التدريب حيث يقدم المدرب المحتوى التدريبي للمتدربين افتراضياً، وأن تشمل المحاضرات الافتراضية عروضاً تقديمية، ومناقشات، وأنشطة تفاعلية. يمكن للمدرّبين استخدام أدوات افتراضية، مثل لوحات المناقشة أو غرف الدردشة، لتشجيع المتدربين على المشاركة والتفاعل.

مزايا المحاضرات الافتراضية:

الكفاءة: يمكن للمدرّبين الوصول إلى عدد كبير من المتدربين في الوقت ذاته، مما يجعلها فعالة من حيث الوقت والموارد.

المرونة: يمكن للمتدربين المشاركة من أي مكان، مما يوفر المرونة والراحة.

التفاعل: يمكن للمدرّبين استخدام أدوات التفاعل، مثل الاستطلاعات أو الاستبيانات، لتشجيع المتدربين على المشاركة والتفاعل.

عيوب المحاضرات الافتراضية:

الحد من التفاعل: قد يكون التفاعل محدوداً مقارنة بالتعلم القائم على المشاريع، حيث يكون التركيز على المدرب بنحوٍ أساسي.

محدودية التطبيق العملي: قد يكون هناك محدودية في تطبيق المعرفة والمهارات بنحوٍ عملي، حيث يكون التركيز بنحوٍ أساسي على نقل المعرفة.

محدودية التغذية الراجعة: قد يكون من الصعب على المدربين تقديم تغذية راجعة فردية للمتدربين، مما قد يؤثر في فهمهم للمفاهيم.

اختيار النهج المناسب: عند اختيار النهج المناسب، سواء كان المحاضرات الافتراضية أو التعلم القائم على المشاريع.

أهداف البرنامج التدريبي الافتراضي:

ينبغي أن تكون استراتيجية التدريب متوافقة مع أهداف البرنامج التدريبي الافتراضي. على سبيل المثال، إذا كان أحد الأهداف هو تعزيز مهارات حل المشكلات المعقدة، فإن التعلم القائم على المشاريع سيكون أكثر ملاءمة. من ناحية أخرى، إذا كان الهدف هو نقل المعرفة الأساسية، فإن المحاضرات الافتراضية قد تكون أكثر فعالية.

احتياجات المتدربين: أن يأخذ المدربون في الاعتبار احتياجات المتدربين وخلفيتهم. على سبيل المثال، إذا كان المتدربون يفضلون العمل بنحوٍ مستقل، أو إذا كانت خلفيتهم التدريبية تفضل التعلم الفردي، فقد يكون نهج المحاضرات الافتراضية أكثر ملاءمة. من ناحية أخرى، إذا كان المتدربون يفتقرون إلى مهارات التعاون الفعال، فإن التعلم القائم على المشاريع قد يكون أكثر فائدة. (Hsiu-Tin Wu et al., 2023)

الموارد المتاحة: أن يأخذ المدربون في الاعتبار الموارد المتاحة، مثل عدد المدربين، وحجم القاعة الافتراضية، والتقنيات المتوافرة وعلى سبيل المثال، إذا كان هناك عدد كبير من المتدربين، فقد يكون من الصعب إدارة التعلم القائم على المشاريع بنحوٍ فعال. في هذه الحالة، قد تكون المحاضرات الافتراضية أكثر ملاءمة.

بالإضافة إلى ذلك، مراعاة التقنيات المتاحة. على سبيل المثال، إذا كانت المنصة الافتراضية توافر أدوات للتعاون والتواصل، فإن التعلم القائم على المشاريع قد يكون أكثر فعالية. من ناحية أخرى، إذا كانت المنصة توافر أدوات للمحاضرات التفاعلية، مثل الاستطلاعات والاستبانات، فإن المحاضرات الافتراضية قد تكون أكثر ملاءمة.

طرائق التدريب الحديثة:

١. التعلم التعاون الإلكتروني:

يقسم المدرب المتدربين إلى مجموعات تعاونية عبر الإنترنت، حيث يتعاونون في مناقشة الموضوعات التي كلفهم بها المدرب عن طريق إنشاء مجموعات افتراضية. على سبيل المثال، بعد قراءة القصة، يُقسم المتدربون إلى مجموعات صغيرة لمناقشة ما يرونه كرسالة للقصة.

الإيجابيات: هذه الطريقة قد تكون أكثر متعة مقارنة بالاستماع فقط، حيث يحصل الجميع على الفرصة للتحدث والتفكير.

التحديات: من الممكن أن يقلل بعض المتدربين من انخراطهم، أو لا يشاركون بنحو نشط في النقاشات.

٢. التعليمات الاستقرائية:

التعلم عن طريق الأمثلة يتضمن استخراج القواعد أو الأفكار الأساسية منها. مثل: يظهر المدرب إلكترونياً عدد من الصور ويسأل، "ما هو القاسم المشترك بينهم جميعاً؟"

الإيجابيات: يشبه الأمر حل لغز، مما يجعله ممتعاً وجذاباً.

التحديات: قد يكون الوضع محيراً إذا لم تتمكن من إدراك النمط.

تشير الأبحاث إلى أن ذلك يمكن أن يقوي مهارات التفكير النقدي، مما يزيد كفاءة المتدربين في حل المشكلات.

٣. التعلم القائم على حل المشكلات:

البدء بمشكلة حقيقية والسعي نحو إيجاد حل لها. على سبيل المثال: اكتشاف كيفية تقليل النفايات في فناء مدينة سكن المتدربين.

الإيجابيات: تعكس هذه الطريقة الواقع وتجاربنا السابقة عوضاً عن كونها مجرد أفكار خيالية.

التحديات: قد تكون العملية معقدة؛ لأن المشكلات الحقيقية غالباً ما تحتوي على حلول متعددة.

الأبحاث تشير إلى: أنها تعزز مهارات التفكير، وتساعد على فهم العالم الواقعي.

٤. التعلم القائم على الاستقصاء:

يطرح المدربون الأسئلة، ويبحث المتدربون عن الإجابات.

مثال: بعد رؤية قوس قزح، يسأل المدرب "كيف تتشكل أقواس قزح؟"، ويتولى المتدربون مهمة التحقيق.

الإيجابيات: يتطلب الأمر الفضول والسعي لإيجاد الإجابات.

التحديات: في بعض الأحيان، قد يكون من الصعب العثور على الإجابة، وقد تحتاج إلى مساعدة.

تشير الدراسات إلى أن إمكانية طرح الأسئلة والبحث عن إجاباتها قد يساهم في جعل عملية التعلم والتدريب أكثر متعة واستمرارية.

الأفضل للمتدربين الذين يفضلون التعلم من خلال الرؤية وقراءة وكتابة النصوص.

٥. القاعات التدريبية المقلوبة:

تعلم في المنزل (كالقيام بمشاهدة مقاطع الفيديو)، ثم الانتقال إلى الأنشطة في القاعة الافتراضية. على سبيل المثال، يمكنك مشاهدة مقطع فيديو حول موضوع معين في

المنزل، ثم العمل على حل ألغاز الكسور مع زملائك في الدورة الإحصائية في اليوم التالي.

من الجوانب الإيجابية لهذه الطريقة أنك تستطيع التعلم بالوتيرة التي تناسب المتدرب في المنزل، ثم طلب المساعدة من المدرب إذا احتاج المتدربون لذلك.

التحديات: إذا لم يستطع المتدرب فهم الفيديو في أثناء تواجده في المنزل، فقد يشعر بالارتباك عند المشاركة في الفصل الافتراضي.

٦. رسم خرائط المفاهيم:

رسم المخططات هو وسيلة لربط الأفكار. على سبيل المثال، يمكنك إنشاء شبكة تحتوي على "الغابات المطيرة" في المركز، مع فروع مثل "النباتات" و"المناخ".

من الفوائد: يساعد على فهم كيفية ارتباط الأشياء ببعضها، مما يسهل عملية التعلم، أما التحديات: قد يكون الأمر صعبًا إذا كنت غير متأكد من نقطة البداية، أو ما ينبغي ربطه، أو إذا كنت تفتقر إلى المعرفة الكافية حول الموضوع.

تشير الدراسات إلى أن هذه الوسيلة تعمل على تحسين تنظيم الأفكار، وتسهم في تعزيز القدرة على تذكرها بشكل أكثر فعالية.

٧. التعلم القائم على الألعاب:

استخدام الألعاب كوسيلة للتعلم يعني الاستفادة من عناصر اللعب لتحفيز التعلم، حيث يمكن أن تقدم الألعاب جوائز وحوافز تشجع على الاستمرار في التعلم. على سبيل المثال، يمكن للعبة حاسوب تتعلق بإدارة مزرعة افتراضية أن يساعد على فهم دورات نمو النبات، ومن الإيجابيات أنها تجربة ممتعة، مما قد يجعل الشخص غير مدرك لعملية التعلم التي تحدث. ومع ذلك، قد يواجه البعض تحديات مثل الانشغال باللعبة نفسها عوضاً عن التركيز على التعلم. تشير الأبحاث إلى أن الألعاب يمكن أن تعزز الدافع لدى المتدربين، وتسهّل فهم الموضوعات الصعبة.

٨. التعلم التجريبي:

التعلم من خلال العمل يعني الانخراط في نشاط معين ثم التفكير في الدروس المستفادة. على سبيل المثال، يمكنك زراعة حديقة وتدوين ملاحظات حول نمو النباتات. من المزايا أنه يتيح تجربة حقيقية ومفيدة. لكن من التحديات التي قد تواجهها هو أنه يحتاج إلى وقت، وقد لا تسير الأمور على النحو المتوقع. أظهرت الأبحاث أن هذه الطريقة تعزز الفهم العميق، وتساعد على ربط المفاهيم الجديدة بالواقع.

٩. لعب الأدوار:

ما هو: يتصرف المتدربون في السيناريوهات أو المواقف أو التفاعلات. مثل: يمثل مشهد تاريخياً وتصويرها وعرضها إلكترونياً حول موضوع الدورة. إيجابيات: إنه ممتع ويجلب القصص إلى الحياة. التحديات: قد يواجه البعض مشاعر الخجل أو عدم الثقة بما يتعلق بالتمثيل. تظهر الأبحاث: يساعد على تذكر التفاصيل ورؤية وجهات النظر المختلفة.

١٠. بانوراما التعلم:

يتعلم كل فرد جزءاً معيناً من هدف تعليمي أكبر أو موضوع محدد، ثم تتعاون المجموعات لتبادل المعلومات وتكوين صورة شاملة. على سبيل المثال، في مجموعة تدرب الضفادع، قد يتعلم أحد المتدربين عن مواطنها، بينما يدرّب آخر غذائها، ثم يتبادلون المعرفة. من الإيجابيات أن يصبح الجميع متخصصين في مجال معين. ومع ذلك، تكمن التحديات في أنه إذا لم يتقن أحد الأفراد دوره جيداً، فقد تواجه المجموعة صعوبة. تشير الأبحاث إلى أن هذه الطريقة تعزز من حس المسؤولية، وتساعد المتدربين على الاعتماد المتبادل.

١١. العصف الذهني:

هو عبارة عن تجميع للأفكار أو الحلول حول موضوع محدد. مثل: تقديم كافة الاستخدامات المحتملة لمشبك الورق.

الإيجابيات: لا توجد إجابات خاطئة، وهو يعزز الإبداع.

التحديات: قد يشعر البعض بأن أفكارهم غير ملائمة أو غير مشتركة.

تشير الأبحاث: إلى أنه يعزز الإبداع، ويساعد على استكشاف وجهات نظر متعددة.

١٢. التعلم الموجه ذاتياً:

ما هو: اختيار ماذا؟ وكيف تريد أن تتعلم، مثل: اتخاذ قرار بالتعرف على النجوم وقراءة الكتب ومشاهدة مقاطع الفيديو ومراقبة سماء الليل.

إيجابيات: أنت المسؤول، والأمر يتعلق بما تريد.

التحديات: بدون توجيه، قد تفوتك أجزاء مهمة.

١٣. المقارنات والاستعارات:

هو توضيح موضوع عن طريق مقارنته بموضوع آخر. مثال: مقارنة القلب بمضخة لتفسير كيفية ضخ الدم. من المزايا: يسهل فهم الأفكار المعقدة. اما التحديات: بعض المقارنات قد تكون غير واضحة إذا لم تُشرَح بشكل جيد. وأظهرت الدراسات: أنه يعزز فهم وتذكر المفاهيم الصعبة.

١٤. النمذجة:

يعد الطريقة تعلمًا بالملاحظة، حيث يراقب المتدربون سلوك مدربيهم ويحاولون تقليده. على سبيل المثال، يشرح المدرب كيفية حل مسألة رياضية على السبورة، ثم يطبق المتدربون ما تعلمونه. ومن الإيجابيات، أن المتدربين يحصلون على نموذج صحيح للتقليد. ولكن من التحديات، قد يعتمد بعضهم بنحوٍ مفرط على هذا النموذج، ولا يفكرون بشكل مستقل، وتشير الأبحاث إلى أن هذه الطريقة تعزز الفهم الأولي وبناء الثقة.

١٥. التدريب المتبادل:

يُحوّل المتدربون إلى مدربين بالتناوب. على سبيل المثال، بعد دراسة موضوع معين، يقوم أحد المتدربين بتقديم تدريب إلكتروني للمجموعة، ثم يتولى متدرب آخر هذه المهمة. من إيجابيات هذه الطريقة أنها تعمق الفهم وتبني الثقة، بينما من التحديات أنها تحتاج إلى تحضير جيد، وقد يشعر بعض المتدربين بالخجل. تشير الأبحاث إلى أن هذه الطريقة تعزز الذاكرة، وتزيد المشاركة الفعالة.

١٦. الندوات السقراطية:

التدريب القائم على المناقشة مستوحى من طريقة استجواب سقراط. وبعد قراءة موضوع الدورة، يناقش المتدربون محتوياتها مستندين إلى أسئلة مفتوحة. إيجابيات: يعزز التفكير النقدي ومهارات التحدث.

التحديات: قد يكون الأمر مرعباً للمتدربين الذين يعانون الخجل، وتشير الأبحاث إلى أنه يسهم في تعزيز الفهم العميق والقدرة على التعبير الشفهي.

١٧. دراسات الحالة:

تحليل سيناريوهات واقعية أو افتراضية لفهم موضوع معين. على سبيل المثال، المتدربون في مجالات الأعمال يتناولون استراتيجيات النمو لشركات ناجحة. من الإيجابيات أنه يوافر سياقاً واقعياً وتطبيقاً عملياً، بينما من التحديات أنه قد يستغرق وقتاً طويلاً، ويحتاج إلى معرفة أساسية.

١٨. المناظرات:

يتناقش المتدربون حول جوانب متعددة من القضية. مثل: الحوار حول مزايا وعيوب التقنية الحديثة، من المزايا الطريقة يُعزز من مهارات الحديث والبحث والتفكير النقدي. التحديات: قد تتفاقم الأمور إذا لم تُدار بنحوٍ مناسب.

دور المدرب الافتراضي كمرشد وموجه للتدريب:

إن دور المدرب الافتراضي لا يقتصر على نقل المعرفة، بل أيضاً على تسهيل التعلم وتعزيز دافعية المتدربين (سميث وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٩٠). هناك العديد من المهارات والاستراتيجيات التي يمكن للمدرب استخدامها لخلق بيئة تدريبية افتراضية داعمة ومحفزة:

التيسير الفعال: أن يكون المدرب الافتراضي قادراً على تسهيل التعلم عن طريق طرح الأسئلة، وتشجيع المناقشات، وتوجيه المتدربين نحو اكتشاف المفاهيم بأنفسهم (أرمسترونغ، ٢٠١٩). ينبغي أن يكون المدرب مرشداً وموجهاً، يساعد المتدربون على استكشاف الأفكار وربطها بخبراتهم الخاصة.

على سبيل المثال، بدلاً من مجرد تقديم محاضرة افتراضية، يمكن للمدرب طرح أسئلة مفتوحة، وتشجيع المتدربين على مناقشة الموضوع، وتقديم أمثلة من خبراتهم الخاصة. وهذا يعزز التعلم النشط، ويشجع المتدربون على التفكير النقدي.

التغذية الراجعة البناءة: التغذية الراجعة البناءة هي أداة مهمة لتعزيز التعلم وتحفيز المتدربين (كيلي وآخرون، ٢٠١٩). ينبغي أن يكون المدرب قادراً على تقديم التغذية الراجعة التي تركز على النمو، والتي تساعد المتدربين على فهم نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم.

على سبيل المثال، بعد إكمال نشاط افتراضي، يمكن للمدرب تقديم تعليقات فردية للمتدربين، مع تسليط الضوء على ما قاموا به بنحو جيد، وتقديم اقتراحات للتحسين. وتكون التغذية الراجعة محددة، وذات صلة، وفي الوقت المناسب لضمان فعالية التعلم.

خلق بيئة تدريبية افتراضية داعمة: من الأساسيات التدريب الفعال أن يخلق المدرب بيئة تدريبية افتراضية داعمة وودية، حيث يشعر المتدربون بالراحة والأمان للمشاركة والاستكشاف (سميث وآخرون، ٢٠١٩). ينبغي أن يكون المدرب ودوداً ومتاحاً للمتدربين، ويشجعهم على طرح الأسئلة وتبادل الأفكار.

فضلاً عن ذلك، ينبغي أن يكون المدرب حساساً للاحتياجات الفردية للمتدربين. على سبيل المثال، إذا كان أحد المتدربين يواجه صعوبات في فهم موضوع معين، ينبغي أن يكون المدرب مستعداً لتقديم المساعدة والدعم الإضافي. ينبغي أن يشعر المتدربون بالثقة بقدراتهم، وأن يشعروا بالتحدي، ولكن ليس بالإحباط.

التقويم المنتظم والتحسين:

التحديات والاستراتيجيات في تصميم المحتوى التدريبي الافتراضي:

صعوبة خلق تجربة افتراضية فاعلة: قد يكون من الصعب خلق تجربة افتراضية غامرة وجذابة للمتدربين، خاصة إذا كانت الموارد محدودة، للمدربين استخدام تقنيات الواقع الافتراضي، مثل الواقع المعزز أو الواقع الافتراضي، لخلق بيئات افتراضية غامرة وجذابة. يمكن لهذه التقنيات أن توافر تجربة حسية غامرة، وتعزز مشاركة المتدربين. (Barbara Nuetzel, 2023)

محدودية الموارد: قد تواجه المنظمات محدودية في الموارد، مثل الميزانية أو الموظفين أو الوقت، لتصميم محتوى تعليمي افتراضي جذاب وفعال (كيليوآخريزن، ٢٠١٩، ص ١٢٠).

حيث يمكن استعمال أساليب فعالة من حيث التكلفة، مثل التعلم عبر الأجهزة المحمولة، أو التعلم القائم على الفيديو، أو التعلم القائم على النصوص. يمكن لهذه الأساليب أن توافر تجربة تدريبية غامرة دون الحاجة إلى ميزانيات كبيرة.

صعوبة تقويم التعلم المعقد: قد يكون من الصعب تقويم التعلم المعقد أو غير الملموس، مثل مهارات القيادة أو الإبداع (سميث وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٧٠).

يمكن للمدربين استخدام أساليب تقويم متنوعة، مثل الملاحظة، أو التقويم الذاتي، أو التغذية الراجعة من الأقران، لقياس التعلم المعقد. يمكن لهذه الأساليب أن توافر نظرة شاملة على فهم المتدربين وتطبيقهم للمعرفة.

أفضل الممارسات والاعتبارات في تصميم المحتوى التدريبي الافتراضي

ضمان سهولة الاستخدام: أن يكون المحتوى التدريبي الافتراضي سهل الاستخدام وبديهي للمتدربين، وينبغي أن يكون المحتوى التدريبي الافتراضي سهل التنقل، مع تعليمات واضحة وبديهية، وأن يكون المتدربون قادرين على الوصول إلى المحتوى بسهولة، والتنقل عبر المنصات، واستخدام الأدوات دون صعوبة.

التقويم المنتظم والتحسين: ينبغي أن يكون تصميم المحتوى التدريبي الافتراضي عملية ديناميكية ومستمرة، مع التقويم المنتظم والتحسين (كلي و آخرون، ٢٠١٩).

أن يكون المدربون مستعدين لتقويم فعالية المحتوى التدريبي الافتراضي بنحو منتظم، وتعديله حسب الحاجة. ينبغي مراقبة مشاركة المتدربين، وجمع التعليقات، وتقويم نتائج التعلم.

مراعاة الخلفية الثقافية والاجتماعية: أن يراعي المحتوى التدريبي الافتراضي الخلفية الثقافية والاجتماعية للمتدربين، وينبغي أن يكون المحتوى التدريبي الافتراضي ملائماً لثقافة المتدربين وخلفيتهم التدريبية. ينبغي أن يأخذ في الاعتبار قيمهم، ومعتقداتهم، وأي حواجز ثقافية قد تؤثر في تعلمهم.

المحور السادس: تقويم التعلم الافتراضي: قياس النتائج والأثر

إن تقويم التعلم الافتراضي هو خطوة بالغة الأهمية لضمان فعالية البرنامج التدريبي الافتراضي وتحقيق الأهداف المرجوة. فعن طريق التقويم، يمكن للمدربين والمصممين التربيين قياس نتائج التعلم، وتقويم أثر التدريب الافتراضي على أداء المتدربين، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

أهمية تقويم التعلم الافتراضي:

يعد تقويم التعلم الافتراضي أمراً بالغ الأهمية لعدة أسباب.

أولاً، يسمح تقويم التعلم الافتراضي للمدربين والمصممين التربيين بقياس نتائج التعلم، وضمان أن المتدربين قد اكتسبوا المعرفة والمهارات المطلوبة (أرمسترونغ، ٢٠١٩، ص ٢٠٠). وهذا يساعد على تحديد ما إذا كان البرنامج التدريبي الافتراضي

قد حقق أهدافه، وضمان أن المتدربين مستعدون لتطبيق ما تعلموه في السياقات الافتراضية أو الواقعية.

ثانياً، يوفر تقويم التعلم الافتراضي فرصة لتحسين البرنامج التدريبي بنحو مستمر. عن طريق تقويم نقاط القوة والضعف في البرنامج، يمكن للمدربين والمصممين إجراء التعديلات اللازمة لتحسين التعلم وتعزيز النتائج (كيلي وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٢٠). وهذا يضمن أن يظل البرنامج التدريبي الافتراضي ذا صلة وفعالية بمرور الوقت. فضلاً عن ذلك، يمكن أن يساعد تقويم التعلم الافتراضي في إظهار قيمة البرنامج التدريبي الافتراضي للمنظمة. عن طريق قياس أثر التدريب الافتراضي على أداء المتدربين، يمكن إقناع أصحاب المصلحة في المنظمة بالاستثمار في البرامج التدريبية الافتراضية وتطوير الموظفين، يمكن أن يوافر تقويم التعلم الافتراضي بيانات وأدلة ملموسة على فوائد التدريب الافتراضي، مما يسهم أعلى الحصول على الدعم والموارد اللازمة للبرامج المستقبلية. (Barbara Nuetzel, 2023)

أساليب تقويم التعلم الافتراضي:

هناك العديد من الأساليب الفعالة لتقويم التعلم الافتراضي، بما في ذلك:

الاختبارات الافتراضية: الاختبارات الافتراضية هي أداة شائعة وفعالة لتقويم التعلم. يمكن أن تشمل الاختبارات أسئلة متعددة الخيارات، أو الأسئلة المقالية، أو مزيجاً من الاثنين (سميث وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٦٠). يمكن أن تقيس الاختبارات فهم المتدربين للمعرفة والمفاهيم، وقدرتهم على تطبيق هذه المعرفة في السياقات الافتراضية.

من المهم تصميم الاختبارات الافتراضية بنحو جيد لضمان فعاليتها. ينبغي أن تكون الأسئلة واضحة ومحددة، وذات صلة بالأهداف التدريبية، بالإضافة إلى ذلك لا، ينبغي أن تغطي الاختبارات مجموعة متنوعة من الموضوعات، وأن تكون شاملة بما يكفي لقياس نتائج التعلم بنحو دقيق. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل الاختبارات

الافتراضية أسئلة حول المفاهيم الدورة، وتطبيق هذه المفاهيم في المواقف الافتراضية، وحل المشكلات المعقدة. (Barbara Nuetzel, 2023)

الملاحظة الافتراضية: الملاحظة الافتراضية وسيلة لتقويم مهارات المتدربين وسلوكياتهم للمدربين مراقبة وتقويم أداء المتدربين في أثناء الأنشطة الافتراضية، مثل التمارين العملية، والأنشطة الجماعية، ودراسات الحالة.

من المهم أن يكون المدربون مدربين على إجراء الملاحظات الدقيقة والموضوعية. ينبغي أن يكونوا قادرين على تحديد نقاط القوة والضعف في أداء المتدربين، وتقديم التغذية الراجعة البناءة، بالإضافة إلى ذلك لا، يمكن استخدام الملاحظة الافتراضية لتقويم مهارات التواصل، والعمل الجماعي، وحل المشكلات لدى المتدربين. على سبيل المثال، يمكن للمدرب مراقبة تفاعل المتدربين في أثناء نشاط جماعي، وتقويم قدرتهم على التعاون وحل المشكلات.

التقويم الذاتي من الأقران: التقويم الذاتي والتعليقات من الأقران هي أدوات قيمة لتقويم تعلم المتدربين (كيلي وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٣٠). وتشمل هذه الأساليب استطلاعات الرأي، أو الاستبانات، أو التقويم الذاتي التي يملؤها المتدربون حول فهمهم للمعرفة، ومهاراتهم، ومواقفهم.

يمكن أن يوفر التقويم الذاتي تعليقات صادقة وذات صلة من المتدربين. كما أنه يسمح لهم بتقويم نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم، وتحديد المجالات التي يحتاجون إلى تحسينها بالإضافة إلى ذلك لا، يمكن أن توافر التعليقات من الأقران منظور مختلف لتقويم التعلم. فعن طريق التعليقات من الأقران، يمكن للمتدربين تقديم تعليقات بناءة لبعضهم البعض، وتحديد المجالات التي قد لا تكون واضحة للمدرب.

تقويم أثر التدريب الافتراضي على أداء المتدربين:

إن تقويم أثر التدريب الافتراضي على أداء المتدربين مهم جداً لإظهار قيمة البرنامج التدريبي الافتراضي للمنظمة. هناك العديد من الطرائق لقياس هذا الأثر، بما في ذلك:

استطلاعات الرأي:

استخدام استطلاعات الرأي لقياس رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي الافتراضي، ومدى تطبيقهم للتدريب في السياقات الافتراضية أو الواقعية.

يمكن قياس أثر التدريب الافتراضي عن طريق تقييم أداء المتدربين قبل وبعد البرنامج التدريبي (أرمسترونغ، ٢٠١٩، ص ٢٢٠). على سبيل المثال، يمكن للمدربين مقارنة معدلات الإنتاجية، أو جودة العمل، أو رضا العملاء قبل وبعد البرنامج التدريبي الافتراضي، فضلاً عن ذلك لا، يمكن استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لقياس أثر التدريب الافتراضي. على سبيل المثال، إذا كان البرنامج التدريبي الافتراضي يركز على مهارات البيع، يمكن قياس أثر التدريب عن طريق مؤشرات مثل زيادة المبيعات، أو تقليل شكاوى العملاء، أو تحسين معدلات الاحتفاظ بالعملاء.

صعوبة عزو النتائج إلى التدريب الافتراضي: قد يكون من الصعب عزو النتائج الإيجابية بنحو مباشر إلى التدريب الافتراضي، خاصة إذا كانت هناك عوامل أخرى توفى الأداء المتدربين (كيلي وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٥٠).

الاستراتيجية: يمكن استخدام مجموعات التحكم والتجريبية، يقارنونه أداء المتدربين الذين تلقوا التدريب الافتراضي مع أداء أولئك الذين لم يتلقوه.

محدودية الموارد: قد تواجه المنظمات محدودية في الموارد، مثل الوقت، أو الموظفين، أو الميزانية، لإجراء تقييم شامل (سميث وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٨٠).

الاستراتيجية: يمكن استخدام أساليب تقييم سريعة وفعالة، مثل الاستبانات القصيرة، أو الملاحظة المركزة، أو تحليل البيانات الموجودة. يمكن لهذه الأساليب أن توافر نظرة عامة على نتائج التعلم دون الحاجة إلى موارد مكثفة.

أفضل الممارسات والاعتبارات في تقييم التعلم الافتراضي:

الموثوقية والصلاحية: من المهم ضمان أن تكون أدوات تقييم التعلم الافتراضي موثوقة وصلبة.

الاعتبار: ينبغي أن تكون أسئلة الاختبارات واضحة وغير مبهمة، وأن تكون نتائج الملاحظة دقيقة وموضوعية. ينبغي أن تكون أدوات التقييم صالحة ثقافياً وملائمة لخلفية المتدربين التدريبية والثقافية.

الصلاحية الثقافية: ينبغي أن تكون أدوات تقييم التعلم الافتراضي ملائمة ثقافياً واجتماعياً للمتدربين.

الاعتبار: ينبغي أن يأخذ المدربون في الاعتبار الخلفية الثقافية والاجتماعية للمتدربين، وضمان أن تكون أدوات التقييم ملائمة لهذه الخلفية. على سبيل المثال، إذا كان المتدربون من خلفية ثقافية معينة، ينبغي أن تكون أدوات التقييم حساسة الثقافة، آفة وتتجنب أي تحيز أو تمييز.

التقويم المنتظم والتحسين: أن يكون تقييم التعلم الافتراضي عملية ديناميكية ومستمرة الاعتبار: ينبغي أن يكون المدربون مستعدين لتقييم التعلم الافتراضي بنحوٍ منتظم، وتعديل البرنامج التدريبي حسب الحاجة. ينبغي مراقبة مشاركة المتدربين، وجمع التعليقات، وتقييم نتائج التعلم بنحوٍ مستمر. (Barbara Nuetzel, 2023)

استراتيجيات تعزيز الدوافع في التعلم عبر الإنترنت:

للمدربين استخدام استراتيجيات مختلفة لتعزيز دوافع المتدربين في بيئة التعلم عبر الإنترنت:

خلق مجتمع افتراضي: ينبغي على المدربين خلق مجتمع افتراضي داعم ومواتٍ. ينبغي تشجيع التفاعل، والتعاون، والتواصل. للمدربين استخدام أدوات التواصل الاجتماعي، ومنتديات المناقشة، وأنشطة التعلم التعاوني لتعزيز الشعور بالانتماء والغرض المشترك.

تقديم التغذية الراجعة الفورية: ينبغي على المدربين تقديم التغذية الراجعة الفورية والمنتظمة لتقييم فهم المتدربين، وتقديم التعليقات، وتشجيعهم على التفكير في إنجازاتهم.

دمج الموارد الغنية: ينبغي على المدربين دمج الموارد الغنية، مثل الفيديو، والمحاكاة، في تجربة التي. لهذه الموارد أن تعزز فهم المتدربين، وتغذي فضولهم، وتشجعهم على استكشاف أفكار جديدة.

تشجيع الاستقلالية: ينبغي على المدربين تشجيع المتدربين على العمل بنحو مستقل، واختيار الموارد التي تناسب اهتماماتهم، واستكشاف الأفكار الجديدة. إن الاستقلالية المعززة أن تعزز الثقة، ومهارات حل المشكلات، والرغبة في التعلم لدى المتدربين. تشجيع التفاعل الاجتماعي: ينبغي على المدربين تشجيع التفاعل الاجتماعي، والتعاون، والتواصل بين المتدرب. استخدام أدوات التواصل الاجتماعي، وأنشطة التعلم التعاوني، والمناقشات الجماعية لتعزيز الشعور بالانتماء، ومهارات التواصل، والقدرة على العمل الجماعي.

تقويم وتكييف: ينبغي على المدربين تقويم تجربة التعلم عبر الإنترنت بنحو مستمر، وتكييفها لتلبي احتياجات المتدربين. ينبغي مراقبة دوافع المتدربين، ومستويات مشاركتهم، وتفاعلهم، وتعديل أساليب التدريب، والموارد، والأنشطة حسب الحاجة.

المصادر والمراجع:

- ❖ إبراهيم، حمادة (٢٠١٥). فاعلية دمج أدوات بيئات التعلم الشخصية في نظم إدارة التعليم الإلكتروني في تنمية مهارات التصميم التعليمي لدى طلاب كلية التربية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٦٨ (٢)، ١٢٣-١٧٨.
- ❖ أبو سويرح، أحمد إسماعيل (٢٠٠٩). برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- ❖ الأحمد، أحمد حامد. (٢٠١٨). فاعلية استخدام الفصول الافتراضية القائمة على تطبيقات جوجل التربوية لتنمية مهارات إنتاج الدروس الإلكترونية لدى معلمي المرحلة الأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية، [رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة المنصورة. كلية التربية، مصر
- ❖ أرمسترونغ، دور (٢٠١٩). تصميم التدريب: نظريات ومبادئ، ط٤، سان دييغو، كاليفورنيا: برينتنيس هول.

- ❖ أمير، أم، جونز، تي، وتشو، إس. (٢٠١٩). "تقويم احتياجات المتدربين: نهج منهجي". مجلة تطوير الموظفين، ٣٠(٣)، ٩٣-١٠٥.
- ❖ تشانغ، إس، لي، جي، وجاكسون، دي. (٢٠٢٠). "تأثير أهداف المنظمة على تصميم البرامج التدريبية". مجلة إدارة الموارد البشرية الدولية، ٣١(١)، ٣٠-٤٥.
- ❖ جانجير، يو، لي، إس، وبارك، جي. (٢٠١٨). "تطبيق النظرية البنائية في تصميم البرامج التدريبية: دراسة حالة في التعليم العالي". مجلة التعليم العالي، ٨٠(١).
- ❖ الحابسين، محمد علي (٢٠١٨). أثر استخدام الفصول الافتراضية في تنمية مهارات استخدام الحاسب الآلي والإنترنت لدى طلاب المعهد العالي للدراسات النوعية. المجلة الدولية للتعليم بالإنترنت، ١٧(١)، ٦٢-١٢٣.
- ❖ الحميداوي، ياسر خضير (٢٠١٨). فاعلية الفصول الافتراضية الرقمية في تنمية مهارات استخدام الحاسوب لدى طلاب الصف العاشر بإقليم كردستان العراق، مجلة العلوم التربوية. ع. خاص، المؤتمر الدولي الأول.
- ❖ دبسي، آر، ورايان، آر. (٢٠٠٠). "نظرية تقرير المصير والاهتمام بالذات: اختبار التنبؤات المتضاربة". الشخصية وعلم النفس الاجتماعي، ٧٨(٥)، ٧٤٢-٧٥٠ ميامين، أم، جونز، تي، وتشو، إس. (٢٠١٩). "تقويم احتياجات المتدربين: نهج منهجي". مجلة تطوير الموظفين، ٣٠(٣)، ٩٣-سميت.
- ❖ الشريف، باسم بن نايف (٢٠٢٠). واقع اتجاهات طلبة الجامعة نحو توظيف المنصات الرقمية في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية: جامعة طيبة أنموذجاً. مجلة جامعة طيبة للأداب والعلوم الإنسانية، ٢٢(٢٢)، ٣٥٢ - ٤٠٦.
- ❖ الشهري، سامي مصبح. (٢٠١٩). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد نحو استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس الرياضيات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٨(٦).
- ❖ العرقان، العنود بنت، (٢٠١٨)، (٢٠١٨). فاعلية برنامج تدريبي قائم على الفصل الافتراضي في تنمية مهارات البحث العلمي لدى طالبات الدراسات العليا بكلية الشرق العربي. المجلة العربية للتربية النوعية، ٤(٤)، ٦٩-١٢٠.

- ❖ العمري، حسن محمد حسن. (٢٠١٧) أثر استخدام الصفوف الافتراضية في تنمية مهارات الحوار والتحصيل الدراسي والاتجاه نحو المقرر لدى طلبة كلية الشريعة في جامعة القصيم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٦(١٩).
- ❖ لوكاس، إس، أميث، أم، وتشانغ، جي. (٢٠١٩). "أهمية الأهداف الواضحة في تعزيز دافعية المتدربين". مجلة التدريب والتنمية، ٢٣(٤)، ١١٨-١٣٠.
- ❖ ماسلو، إيه. (١٩٤٣). "نظرية الدافعية البشرية". المراجعة النفسية، ٥٠(٤)، ٣٧٠-٣٩٦.
- ❖ موير، إس. (٢٠١٨). فن تحفيز المتدربين: استراتيجيات عملية للمدربين. سان فرانسيسكو: وايلي.
- ❖ موير، إس، لي، جي، وجاكسون، دي. (٢٠٢٠). "أهمية دافعية المتعلم في تصميم البرامج التدريبية". مجلة التعلم مدى الحياة، ٣٧(٢)، ١٥١-١٦٨.
- ❖ هيرشبرغ، أف. (١٩٦٨). "نظرية الدافعية في العمل". مجلة العلاقات الصناعية، ١١(٤)، ٤٢١-٤٣٣.
- ❖ Ryan Deck, Deck, Koestlerestner, R. (2019). "Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness". Guilford Press.
- ❖ Halynska, & Zhao Bingxu. (2022). THE CHARACTERISTICS OF CHINESE SPORTS PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT AND ITS APPLICATION IN TRAINING AND COMPETITION .
- ❖ E. Filho. (2018). Team Dynamics Theory: Nomological network among cohesion, team mental models, coordination, and collective efficacy .
- ❖ de Bruin, & R. Oudejans. (2018). Athletes' Body Talk: The Role of Contextual Body Image in Eating Disorders as Seen Through the Eyes of Elite Women Athletes .
- ❖ U. But-Husaim, & E. Varnel. (2023). HISTORICAL TRANSFORMATION OF THE ATHLETES PSYCHOLOGICAL SUPPORT SYSTEM AND PERSPECTIVES FOR ITS FURTHER DEVELOPMENT .

- ❖ Barbara Nuetzel. (2023). Coping strategies for handling stress and providing mental health in elite athletes: a systematic review .
- ❖ Mohamad Bakhtiar Bin Abdul Azid, Nur Shakila Mazalan, W. Munsif Wan Pa, Fathiyah Mohd Kamaruzaman, & Mohamad Nizam Nazarudin. (2023). Intrinsic and Extrinsic Motivation in Sports .
- ❖ Mohammed Abdul Razzaq Nema. (2022). Relationship between physical and mental abilities and the performance of the stabbing movement of fencing athletes .
- ❖ Verónica Gómez-Espejo, Aurelio Olmedilla, Lucía Abenza-Cano, A. Garcia-Mas, & E. Ortega. (2022). Psychological readiness to return to sports practice and risk of recurrence: Case studies .
- ❖ Лілія Арнаутова, & Тетяна Петровська. (2019). COPING STRATEGIES FOR OVERCOMING STRESS BY ATHLETES .
- ❖ Igor Folvarochnyi. (2022). Development of sport psychology in China.

