



التعلّم الإلكتروني في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي – الاجتماعي:

دليل إرشادي للتصميم والتنفيذ



**THE MHPSS
COLLABORATIVE**

المؤلفان:

كاثي ترانج وفيكاتور أوجو

المحررة:

لويز جول هانسن

الصور والرسوم التوضيحية:

الصور الواردة في الصفحة الأولى مأخوذة من Unsplash وتعود ل: آني سبرات وبريت جوردان وديفيد بينينجتون وإيميلي أندروورد وميريام جيسير ونسيم كشميري وباتريك بيركنز وتوماس ليفيفر.

شكر وتقدير!

دعمت أكاديمية القيادة الإنسانية عملية إنتاج هذا الدليل، وهي شريك تعاوني غالي.

نبذة عن منصة MHPSS Collaborative

تُعد منصة MHPSS Collaborative مركزاً عالمياً للبحث والابتكار والتعلم والمناصرة في مجالات الصحة العقلية والرفاهية النفسية الاجتماعية للأطفال والشباب والأسر الذين يمرون بظروف صعبة. نحن نبي روابط بين المجتمع المدني المحلي والجهات الأكاديمية والإنسانية الفاعلة الرئيسية لتوليد المعرفة وخلق طرق جديدة تحسّن الصحة النفسية والرفاهية للأطفال والشباب والأسر الذين يعانون من المحن. تستضيف منظمة أنقذوا الأطفال منصة MHPSS Collaborative.

لمعرفة المزيد، يرجى زيارة موقع: www.mhpsscollaborative.org

اقتباس مقترح:

MHPSS Collaborative: التعلّم الإلكتروني في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي - الاجتماعي: دليل إرشادي للتصميم والتنفيذ، كوبنهاغن، 2025

حقوق النشر والترجمة والتكييف

حقوق النشر والترجمة والتكييف

تم نشر هذا الدليل من قبل جمعية MHPSS التعاونية بموجب رخصة المشاع الإبداعي [BY.NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). لك الحرية في:

المشاركة (نسخ المادة وإعادة توزيعها بأي وسيط أو تنسيق) والتكيف (إعادة مزج المادة وتحويلها والبناء عليها) لأغراض غير تجارية. يجب عليك إعطاء الفضل المناسب، وتوفير رابط للرخصة، والإشارة إلى ما إذا تم إجراء تغييرات. إذا قمت بإعادة مزج المادة أو تحويلها أو البناء عليها، فيجب عليك توزيع مساهماتك بموجب نفس الترخيص مثل الترخيص الأصلي.

قائمة المحتويات

2	المصطلحات.....
3	مقدمة.....
4	التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم – ADDIE
4	التحليل Analyze
5	استخدام الشخصيات لتحديد الفئة المستهدفة.....
6	تحديد غايات التعلم والأهداف التعليمية.....
7	التصميم – Design
7	الأهداف التعليمية.....
8	أين يمكن العثور على مصادر موثوقة في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي؟.....
9	كيف ينبغي تصميم المواد التعليمية وعرضها؟.....
10	التطوير – Develop
10	كيف تنشئ ستوريبورد؟.....
11	قائمة تحقق للتوصل إلى ستوري بورد.....
12	التماس الملاحظات من أصحاب المصلحة المعنيين.....
12	التصميم في سبيل قابلية التوسع والتعلم.....
13	التكييف – Adapt
13	الاعتبارات الرئيسية لتكييف المواد.....
15	التنفيذ – Implement
16	التقييم – Evaluate
19	خلاصة.....

المصطلحات

سنوات العمر المعدلة حسب الإعاقة	إجمالي سنوات العمر المفقودة بسبب التعايش مع ظروف صحية صعبة أو بسبب الإصابة بإعاقة، أو بسبب الوفاة المبكرة ¹
البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل	مجموعة من البلدان تتراوح فيها حصة الفرد من الدخل القومي الإجمالي بين 1,136 دولاراً و4,465 دولاراً أميركياً ²
مساق تعليمي رقمي مفتوح أو موك	برنامج تعليمي رقمي متاح لأي كان ³
الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي	أي نوع من أنواع الدعم الذي يركز على رعاية وتعزيز الرفاهية النفسية والاجتماعية، مع التعامل مع التحديات التي تواجه الصحة العقلية بشكل فعال ⁴
نموذج أولي	نسخة مكتملة من المخطط أو الستوريورد وقد صممت بهدف اختبارها وتقييمها قبل العمل على النسخة النهائية من دورة التعلم الإلكتروني. ⁵
المحاكاة	أداة تعليمية تستعين بنماذج أو مواقف واقعية لتتيح للمتعلمين والمتعلمات إمكانية توظيف معارفهم في بيئة آمنة ومضبوطة للتعامل مع سيناريوهات واقعية ⁶
أصحاب المصلحة	أفراد أو مجموعات من الأشخاص أو منظمات متأثرين أو مستفيدين من مشروع أو نشاط أو قرار معين أو منتفعين منه ⁷
المخطط (الستوريورد)	طريقة/أداة عرض تحتوي على نصوص ورسومات وتساعد مصممي ومصممات المادة التعليمية على نقل المحتوى بطريقة عامة ⁸
تحويل المهام	إعادة توزيع المهام بين العاملين والعاملات من نفس المؤسسة أو الفريق العامل بقطاع الرعاية الصحية ⁹
مجموعة الأدوات	مجموعة من الأدوات توفر المواد والمعلومات اللازمة والمصممة لمهام محددة ¹⁰

¹ منظمة الصحة العالمية. (2020). Global health estimates. طرق DALY 2019. منظمة الصحة العالمية. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/gho-documents/global-health-estimates/gh2019_daly-7_25009methods.pdf?sfvrsn=31b

² البنك الدولي. (غير مؤرخ). Middle-income countries overview. البنك الدولي.

<https://www.worldbank.org/en/country/mic/overview#:~:text=Lower%20middle%20Dincom%20economies%20are,Bank%20Country%20and%20Lending%20Groups>

³ McKay, E., & Lenarcic, J. (2015). Macro-Level Learning through Massive Open Online Courses (MOOCs): Strategies and Predictions for the Future. IGI Global.

⁴ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات الصواب الإرشادية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن الصحة النفسية والدعم النفسي - الاجتماعي في حالات الطوارئ. جنيف: اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

⁵ Arshavskiy, M. (2024). E-Learning design on a shoestring. ATD Press

⁶ Landriscina, F. (2013). Simulation and learning: A Model-Centered Approach. Springer New York

⁷ قاموس كامبريدج. (غير مؤرخ). Stakeholder. متاح على: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stakeholder>

⁸ Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). E-Learning and the science of instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning (4th ed.). John Wiley & Sons

⁹ منظمة الصحة العالمية. (2007). تحويل المهام: إعادة التوزيع الرشيد للمهام بين فرق الأيدي العاملة الصحية: Global Recommendations and Guidelines. منظمة الصحة العالمية، جنيف، سويسرا.

¹⁰ قاموس كامبريدج. (غير مؤرخ). Toolkit. متاح على <https://www.merriam-webster.com/dictionary/toolkit>

مقدمة

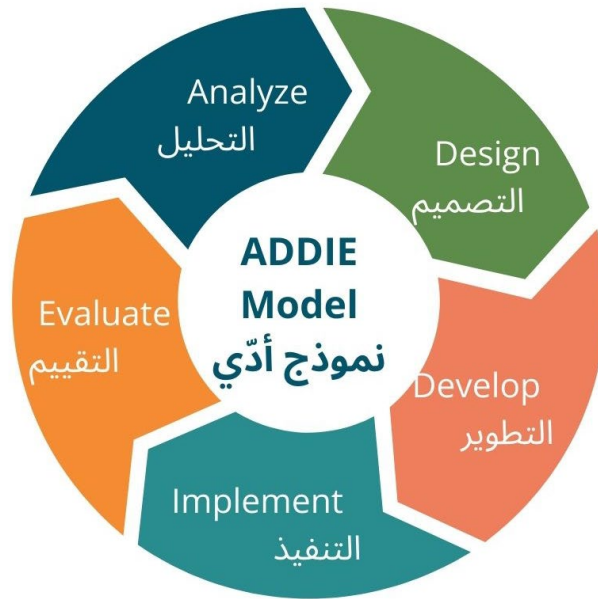
يعاني حوالي مليار شخص في جميع أنحاء العالم من أمراض عقلية، مما يؤثر على حوالي 7 من كل 1000 أسرة. كل 40 ثانية، يموت شخص منتحراً. تساهم الاضطرابات العقلية في 4.9% من سنوات العمر المعدلة حسب الإعاقة على مستوى العالم، وهو معدل لم يتغير على مدار الثلاثين عام الماضية. على الرغم من ذلك، تنفق الحكومات 2.1% فقط من ميزانيتها الصحية على الصحة العقلية. مما يترك دون علاج حوالي 85% من الأشخاص في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل ممن يعانون من اضطرابات عقلية وعصبية ومن يدمنون المخدرات.

يتركز التعليم والبحوث في مجال الصحة العقلية في الدول الغنية، في حين يعاني الناس في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل بسبب تردّي بنيتهم التحتية. يتلقى أقل من 2% من الأطباء والطبيبات والمرضى والمرضات في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل تدريباً في مجال الصحة العقلية، علماً أن هذه البلدان تشهد نقصاً قدره 1.18 مليون عامل في مجال الصحة العقلية. لمعالجة أكثر الاضطرابات العقلية أهمية دون سواها، يلزم 239,000 عامل وعاملة إضافيين في مجال الصحة العقلية وذلك في 58 بلداً. يساعد العاملون والعاملات الصحيون المجتمعيون - وهم أفراد محليون لم يتلقوا تدريباً رسمياً في مجال الصحة العقلية - على سد هذه الفجوة من خلال السماح للأخصائيين بالتركيز على الحالات الأكثر تعقيداً. تُظهر الأبحاث فعالية وجدوى تدريب العاملين والعاملات الصحيين المجتمعيين على تقديم الرعاية في مجال الصحة العقلية، حيث أن نتائج إيجابية تحققت جراء هذه العملية حتى في البلدان الغنية.

إلا أن التدريب لا يزال عاجزاً عن تلبية الاحتياجات الصحية. تُظهر التوقعات لعام 2030 نقصاً في عدد العاملين والعاملات الصحيين على مستوى العالم قدره 15 مليون شخص. في البلدان الأكثر ثراءً، ينتج هذا النقص عن ارتفاع الطلب على الرعاية الصحية في مجال الصحة العقلية بينما في البلدان الأكثر فقراً، فلطلب والعرض يشهدان ارتفاعاً شديداً البطء. ببطءٍ شديد. في البداية، كانت الموكات تُعتبر في حلاً لزيادة فرص التعليم حول العالم. إلا أن معظم المشاركين والمشاركات في هذه الدورات غالباً ما يكونون من المهنيين أصحاب التحصيل العلمي الواسع من بلدان غنية، يسعون إلى تعزيز معارفهم أو التقدم في حياتهم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، ينهي عدد قليل جداً ممن يبدأون الموكات الدورة التعليمية.

تجمع مجموعة الأدوات هذه جملة من المراجع اللازمة لتطوير وتكييف وتقييم التدريب في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي والاجتماعي، لا سيما الدورات التدريبية الرقمية الموجهة للأوساط منخفضة الموارد؛ وهي مصممة للموظفين والموظفات التنظيميين ومديري ومديرات البرامج والمعلمين والمعلمات ومصممي ومصممات البرامج التعليمية الذين يخططون لعقد موكات للعاملين والعاملات في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل. يقدم كل قسم النقاط الرئيسية الواجب أخذها بعين الاعتبار والموارد اللازمة للتخطيط وتنفيذ موكات، كما يطرح الممارسات المثلى في هذا المجال، إن وجدت. تساعد هذه الخطوات المستخدمين والمستخدمات على فهم كيفية تطوير دورات إلكترونية جديدة وتكييفها وتنفيذها وتقييمها.

التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم – ADDIE



الشكل 1. نموذج أدّي – The Addie Model

يعد نموذج أدّي أحد أكثر أطر العمل استخداماً في تصميم المناهج التعليمية. يقدم نموذج ADDIE – والقائم على التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم – نهجاً منظماً لتطوير وتقييم فعالية البرامج التعليمية؛ حيث يضمن توافق الأنشطة التعليمية مع أهداف عملية التعليم، ويعزز عملية اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات، ويسهل إنشاء تواصل فعال بين الجهات المعنية.

من خلال التركيز على التحسين المستمر، يسمح نموذج ADDIE بتحسين التجارب التعليمية بشكل متكرر، مما يساعد على استحداث برامج تعليمية فعالة ومؤثرة. فيما يلي شرح موجز لكل مرحلة من مراحل نموذج ADDIE، إلى جانب الأطر والمناهج الأخرى ذات الصلة واللازمة لتصميم المناهج التعليمية وتقييمها. هذا وقد جرى ذكر الموارد اللازمة لتنفيذ كل مرحلة من المراحل. تتبع الخطوات الموضحة عملية تصميم عكسية،¹¹ حيث توضع غايات التعلم في المقام الأول، فتكون بمثابة وسيلة لتنظيم عملية تصميم مواد التعليم والتقييم. يقترن هذا النهج بنتائج أفضل بالنسبة للمتعلّمين والمتعلّمات.¹²

التحليل Analyze

في مرحلة التحليل، يتمثل هدفك في تحديد المشكلة بوضوح وما إذا كان التدريب هو الحل المناسب، وجمهورك المستهدف ومتطلبات تصميم المنهج التعليمي.

تشير المشكلة إلى الفجوة المائلة بين المستوى الحالي والمتوخى للمجموعة فيما يتعلق بمستوى معرفة هذه الأخيرة أو أدائها. وحده تحديد المشكلة يمكنك من تقييم ما إذا كان المساق التعليمي الرقمي المفتوح أو ما يُعرف بالموك (MOOC) يمثل حلاً مناسباً. لتحديد المشكلة، يمكنك إجراء تقييم يتضمن تحديد احتياجات الأداء لمعرفة الثغرات وإيجاد الخطوات اللازمة لمعالجتها. يتضمن تقييم احتياجات الأداء الخطوات التالية:

- تحديد الأداء المنشود: تحديد ما يجب أن يكون المتعلمون والمتعلمات قادرين على القيام به في أدوارهم الوظيفية وفي ظل ظروف محددة.

¹¹ Wiggins, G. (2005). Understanding by design. Association for Supervision and Curriculum Development

¹² Richmond, A. S., Boysen, G. A., & Guring, R. A. (2021). An evidence-based guide to college and university teaching: Developing the model teacher. Routledge

- وصف الأداء الفعلي: تقييم الأداء الحالي للمجموعة المستهدفة بغية تحديد الفجوة.
- تحديد الأسباب: إجراء مقابلات مع أصحاب المصلحة مثل مقدمي ومقدمات الخدمات والمشرفين والمشرفات والعلماء والعمليات للتحقق من الأسباب الكامنة وراء تفاوت الأداء.
- اختيار التدخلات: تحديد الحل الأفضل لمعالجة هذا التفاوت إذا كانت المشكلة نابعة من عدم كفاية المهارات أو المعرفة، فقد يكون التدريب هو التدخل المناسب، أما إذا كانت المشكلة متجذرة في مشاكل أكثر هيكلية (مثل نقص التمويل)، فقد يكون من الضروري إيجاد حلول أخرى.

استخدام الشخصيات لتحديد الفئة المستهدفة

في هذه المرحلة، عليك أيضاً تحديد المجموعة المستهدفة من الموك على سبيل المثال، قد تكون الفئة المستهدفة هم العاملون والعاملات الصحيين المجتمعيين أو الأطباء والطبيبات أو المرضين والمرضات أو المعلمين والمعلمات ممن لم يتلقوا تدريباً متخصصاً في مجال الصحة العقلية. لفهم الفئة المستهدفة، يمكن خلق شخصيات - أي ملفات تعريفية لتعلمين ومتعلمين محتملين تعكس خلفياتهم المختلفة ومعرفة ومهاراتهم وخبراتهم السابقة وتفضيلاتهم التعليمية.

لإنشاء شخصية، عليك أولاً فهم خصائص المستخدمين والمستخدمات المحتملين، وهذا يتطلب بحثاً. يمكنك إجراء مقابلات مع أفراد الفئة المستهدفة أو إجراء استطلاع للرأي. يمكنك أيضاً مراجعة مصادر بيانات أخرى (مثل سجلات الأداء) لكي تسترشد بها عند تكوين الشخصيات المحتملة. بالإضافة إلى خصائص الشخصية، من المهم فهم العوامل الظرفية التي قد تؤثر على مشاركة المتعلمين وعلى نتائجهم في الدورة.

قد تشمل هذه العوامل الظرفية، عبء العمل لدى الفئة المستهدفة، والمتطلبات العائلية، والدافع الذاتي، وإيمان الإدارة بالتدريب، وما إلى ذلك. يمكن تقييم

العوامل الظرفية التي تؤثر على التدريب بواسطة ورقة عمل العوامل الظرفية، والصادرة عن [Training Evaluation Framework and](#)

13. Tools

بعد إجراء البحث الأولي، تحتاج لتصنيف المستخدمين والمستخدمات المحتملين إلى مجموعات أكبر بناءً على الخصائص المشتركة بينهم مثل العمر والمهنة والغاية من التعلم والتوقعات، إلخ. يعد اختيار التصميم المناسب للملف التعريفي أمراً ضرورياً، بحيث يضمن أن تتبع جميع الشخصيات نمطاً متسقاً. يجب أن يتضمن كل ملف تعريفي اسماً وصورة جذابة بحيث لا تُنسى، وتفاصيل ديموغرافية وبعض الخلفيات والخصائص والمعلومات المتعلقة بالتعلم.

تتمثل إحدى المهام الرئيسية للشخصية في معرفة العوامل المحفزة والعوامل المثبطة التي تلعب دوراً في التعليم الإلكتروني والتي ستساعدك على معرفة ما يمكنك القيام به لتحسين الدورة التدريبية. من شأن إضافة سيرة ذاتية قصيرة للشخصية أن تساعد القيمين والقيمات على تطوير التعلم الإلكتروني على فهم احتياجات المستخدم (ة) / المتعلم (ة) بهدف اتخاذ قرارات أفضل تتعلق بالتصميم.

الشخصية (شخصية المستخدم)

<p>اقتباس</p>	<p>السيرة الذاتية</p>	<p>الاسم السن: الوظيفة مكان الإقامة: الدخل</p>
<p>التوقعات</p>	<p>الشخصية</p>	<p>الغايات التعليمية</p>
<p>معلومات أخرى</p>	<p>التأثير</p>	<p>الحافز</p>
	<p>الاهتمامات</p>	<p>مسببات الاحباط</p>

الشكل 2. مثال على شخصية

تحديد غايات التعلّم والأهداف التعليمية

بعد تحديد جمهورك المستهدف ستحتاج إلى تقييم الغايات والأهداف التعليمية المحتملة من دورتك. على الرغم من أن المصطلحين يبدو مترادفين، إلا أنهما مختلفان في الحقيقة.

تشير غايات التعلّم إلى المقاصد العامة الشاملة فيما يتعلق بما سيكتسبه المتعلمون والمتعلمات من المقرر الدراسي. من الأمثلة على غايات التعلّم، تطوير فهم أعمق للتغيرات التي تحدث خلال فترة المراهقة، أو تعزيز القدرة على إجراء بحوث في مجال الصحة العقلية تراعي الاعتبارات الثقافية.

أما الأهداف التعليمية، فتعرّف على أنها مخرجات قابلة للقياس تتماشى مع الغاية الشامل من التدريب وهي المهارات أو المعرفة المحددة الواجب على المتعلمين والمتعلمات اكتسابها أثناء التدريب. على سبيل المثال، قد تشمل الأهداف التعليمية معرفة المتعلمين والمتعلمات كيفية تصميم تقييم للاحتياجات، لتحديد متطلبات الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي في سياق معين بعد إنهاء الدورة.

بعد ذلك، ستحتاج إلى تقييم الأدوات اللازمة لتقديم التدريب، وما يتضمنه من ميزانية وأدوات تقنية وموظفين وقيود زمنية. قد يحتاج ذلك إلى عقد عدة اجتماعات مع الجهات المعنية لتحديد الميزانية والموظفين والوقت المخصص للموك. ستقيّد هذه العوامل ما يمكن القيام به في الخطوات اللاحقة. في إطار هذه

العملية، سوف تحتاج إلى تقييم طرق طرح التدريب (على سبيل المثال، عبر الإنترنت، أو بشكل شخصي، أو هجين، أو متزامن، أو غير متزامن) الأنسب بناءً على مواصفات المتعلمين والمتعلّمتات وغايات التعلّم ومدى توافر الموارد.

يمكن جمع البيانات المتعلقة بهذه العوامل بالاطلاع على المعلومات المتوفرة (مثل بيانات الأداء) وإجراء تقييم للاحتياجات مع الفئة المستهدفة، باستخدام مزيج من المقابلات واستطلاعات الرأي ومجموعات النقاش. يمكن للمقابلات ومجموعات النقاش أن تفيد في فهم ما تعتبره الفئة المستهدفة ثغرات رئيسية في تدريبهم الحالي تؤثر على أدائهم الوظيفي، ولفهم ما يعيق مشاركتهم في ورش العمل التدريبية و ما يبسّرها، ولفهم التفضيلات المتعلقة بتقديم أو تنفيذ ورشة العمل.

الأسئلة الرئيسية الواجب الإجابة عنها في هذه المرحلة:

1. ما المشكلة التي نحاول حلها؟
2. هل يمكن للتدريب أن يعالج هذه المشكلة بفعالية؟
3. من هي الفئة المستهدفة؟
4. ما هو التغيير أو النتيجة التي نطمح لها بعد التدريب؟
5. ما هي الموارد (الميزانية والأدوات والأشخاص) اللازمة لتحقيق ذلك؟

تشكل هذه المرحلة الأساس لتصميم برنامج تدريبي هادف وفعال.

التصميم - Design

في مرحلة التصميم سوف تحوّل النتائج المستخلصة من مرحلة التحليل إلى تصميم منسق لبرنامجك التدريبي. يشمل ذلك تصميم غايات التعلم، والأهداف التعليمية، وخطة طرح التدريب، والدروس، والمدة المتوقعة للدورة، وتقييم الطلاب، وعملية التغذية الراجعة. أثناء مرحلة التحليل، تكون قد باشرت في تقييم الغايات والأهداف المحتملة لعملية التعلّم والآن مع البيانات التي جمعتها، سوف تصوغ الأهداف التعليمية لتوجيه تصميم منهج المقرر وتقييمات المتعلمين والمتعلّمتات، وضمان توافرها مع المخرجات.

الأهداف التعليمية

يمكن صياغة الأهداف التعليمية بالرجوع إلى تصنيف بلوم. Bloom's Taxonomy. بحسب التصنيف الأصلي الذي استحدثه بلوم وزملاؤه، قُسمت¹⁴ الأهداف التعليمية ضمن تسلسل هرمي يضم ستة مستويات، تتراوح بين تذكر المعرفة الأساسية وصولاً إلى إجراء تحليل أكثر تعقيداً وانتهاءً بخلق عمل أصلي. كانت هذه المستويات الستة هي المعرفة (قاعدة الهرم)، والفهم، والتطبيق، والتحليل، والتركيب، والتقييم (قمة الهرم). عام 2001، نَقَّح أندرسون وكراثول¹⁵ هذا التصنيف، حيث ابتعدا عن الأسماء المدرجة في تصنيف بلوم واستعاضا عنها بكلمات فعلية لوصف كيفية تفاعل الطلاب مع المعرفة المدرّسة. فيما يلي أمثلة على الأفعال الواردة في كل مستوى:

- التذكور: استرجاع المعرفة والتعرف عليها واستردادها
- الفهم: إعطاء معنى للمواد المكتوبة والشفوية والمرئية من خلال التفسير أو الاستنتاج أو التصنيف أو التلخيص أو المقارنة أو الشرح
- التطبيق: إظهار المعرفة بالمادة من خلال تطبيقها أو تنفيذها أو استخدامها في بعض المهام

Bloom, B. S.: (1956). Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals; Handbook I: Cognitive domain. New York: David McKay¹⁴
Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives (Abridged edition). Allyn & Bacon¹⁵

- التحليل: تقسيم المادة إلى أجزاء مكونة وتحديد كيفية ارتباطها من خلال التفريق أو التنظيم أو الإسناد
- التقويم: الحكم على المادة بناءً على بعض المعايير
- الابتكار: ترتيب المعلومات بشكل متماسك وتوليد بعض الأعمال الجديدة بناءً على ما جرى تعلّمه.

سيحتاج مصمم أو مصممة التدريب إلى مواءمة أهداف التعلم مع فجوة الأداء بحيث يمكن لهذه الأهداف أن تسد الثغرات المحددة.

أين يمكن العثور على مصادر موثوقة في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي؟

يتعين على من يصمم الدورة التدريبية تحديد موارد موثوقة (مثل الكتيبات والكتب والتمارين) للاسترشاد بها في تصميم المنهج. من هذا المنطلق، يمكن تطوير المواد التدريبية أو تكيفها مع أدوات التقييم. إليك بعض المواقع الإلكترونية التي يمكنك تصفحها للحصول على موارد موثوقة في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي والاجتماعي:

- www.mhpss.net :MHPSS.net
- [/www.mhpsscollaborative.org/resources](http://www.mhpsscollaborative.org/resources) :The MHPSS Collaborative
- [/www.mhpsshub.org](http://www.mhpsshub.org) :المركز المرجعي للدعم النفسي والاجتماعي التابع لاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر
- www./interagencystandingcommittee.org/resources/iasc-products :اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات
- [https://wkc.who.int/our-work/health-emergencies/knowledge-hub/mental-health-psychosocial-support-\(mhpss\)/mhpss-related-guidelines](https://wkc.who.int/our-work/health-emergencies/knowledge-hub/mental-health-psychosocial-support-(mhpss)/mhpss-related-guidelines) :منظمة الصحة العالمية
- [/www.mhinnovation.net](http://www.mhinnovation.net) :Mental Health Innovation Network
- [/www.unitedgmh.org](http://www.unitedgmh.org) :United for Global Mental Health

كيف ينبغي تصميم المواد التعليمية وعرضها؟

يهدف تعزيز المشاركة النشطة في عملية التعلم، يجب عرض المواد التعليمية بصيغة أو طريق لفظية (نصوص) ومصورة (صور أو رسوم بيانية).¹⁶ من شأن استخدام جرافيكس تحويلية وتنظيمية مساعدة المتعلمين والمتعلمات على فهم المواد أكثر منه استخدام تلك الترينية أو أحادية الموضوع (انظر الأوصاف البيانية في الجدول 1). علاوة على ذلك، من الأفضل تجنب حشر الكثير من المعلومات في شريحة واحدة أو ضمن حصة تدريبية واحدة. يرى كلارك وماير،¹⁷ فائدة تعليمية في عرض نصّ بسيط مصحوب بتسجيل سردي صوتي أو في تجزئة المحتوى إلى مقاطع أصغر. هذا ومن شأن إدراج اختبارات تفاعلية وأنشطة تدريبية تعزيز مشاركة المتعلمين والمتعلمات بشكل كبير وتجربة التعلم بشكل عام.

الجدول 1. أنواع الرسوم أو الجرافيكس¹⁸

نوع الجرافيك	الوصف	مثال
تربيني	للجاذبية الجمالية أو الفكاهة	صور للآباء والأمهات والأطفال في دورة عن الأبوة والأمومة
تمثيلي	يوضح مظهر جسم ما	لقطة شاشة
تنظيمي	يلخص العلاقات النوعية بين المحتوى	مخطط الشجرة البيانية
علائقي	يلخص العلاقات الكمية بين المحتوى	رسم بياني شريطي
تحويلي	يوضح التغيرات في الزمن أو عبر المكان	فيديو يوضح مراحل نمو الطفل خلال فترة الحمل
تأويلي	يوضح نظرية أو سبباً ونتيجة	مخطط انسيابي يوضح خطوات عملية التدخل في الأزمات

يجب أن تكون دورات التعلم الإلكتروني مصممة لتلائم أكبر عدد ممكن من الأفراد، بما في ذلك من يعانون من صعوبات بصرية أو غيرها من صعوبات التعلم. يمكن الاستعانة بـ [Universal Design for Learning Guidelines](#)، الذي قدمته لأول مرة شركة CAST في عام 2008 لاستقاء الإلهام فيما يتعلّق بتصميم الدورة التعليمية. بناءً على هذه الإرشادات، يجب عرض الدورة التدريبية بوضوح وإيجاز وتجنب المصطلحات والجمل المعقدة، كما ينبغي إضافة أوصاف النص البديل إلى جميع الصور لنقل المحتوى إلى المتعلمين ذوي القصور البصري. يجب تنظيم المحتوى بواسطة عناوين رئيسية وفرعية. يجب إعطاء الأولوية للخطوط والألوان سهلة القراءة. على وجه التحديد، يُنصح باستخدام خطوط Sans-serif الكبيرة (مثل Arial وHelvetica) لزيادة سهولة القراءة.

إضافة إلى ذلك، ينبغي تجنب الألوان الزاهية (مثل الأصفر الفاتح أو الأخضر النيون)، وينبغي مراعاة تباين ألوان الخط والخلفية (على سبيل المثال، تجنب استخدام نص بني على خلفية حمراء)؛ حيث يوصى باستخدام لون فاتح للخلفية ولون داكن للنص. عند تقديم المعرفة، يجب توفير نصوص لجميع المحتويات المعروضة ضمن مقاطع فيديو حتى يتمكن من يعانون من صعوبات في السمع من المتابعة. يجب توفير المواد التعليمية بتنسيقات مختلفة، مثل PDF و HTML وتسجيلات صوتية لضمان قدرة الجميع على الوصول إليها.

¹⁶ Mayer, R. E. (2009). Multimedia learning (2nd ed 9780511811678https://doi.org/10.1017/cbo. مطبعة جامعة كامبريدج.
¹⁷ Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). E-Learning and the science of instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning (4th ed.). John Wiley & Sons
¹⁸ Clark, R.C., & Lyons, C. (2011). Graphics for learning (2nd ed 9780511811678https://doi.org/10.1017/cbo. مطبعة جامعة كامبريدج. سنن فرانيسكو: فايفر

التطوير - Develop

في مرحلة التطوير تُحوّل المخططات (الستوريورد) والنماذج الأولية الموضوعية أثناء مرحلتي التحليل والتصميم إلى محتوى ومواد تعليمية. غالباً ما يوضع الستوريورد في أولى محطات هذه المرحلة لتوفير مخطط مرئي للمنهج وحيث يمكنه أن يفيد في تحديد التدفق العام للمنهج وهيكله. وهنا بعض العناصر الرئيسية الواجب تضمينها في ستوريورد خاص بالتعلم الإلكتروني: عنوان يعطي وصفاً موجزاً لكل شريحة؛ وترقيم الشرائح باتباع أسلوب تسمية محدد حفاظاً على التجانس؛ ومحتوى يشمل النص الذي يظهر على الشاشة والتعليمات الموجهة للمتعلمين والمتعلمات؛ كما يشمل عناصر صوتية، منها تعليق صوتي أو مراجع الملفات؛ ولا ننسى إدراج في الستوريورد جرافيكس ورسوماً متحركة؛ وتعليمات تتعلق بعملية البرمجة الإلكترونية أو ملاحظات موجهة للمبرمج لكي يحوّل كل ما هو وارد في الستوريورد إلى مواد تعليمية.^{19,20} من شأن أدوات مثل باوربوينت PowerPoint أو تطبيق لوسيدتشارت Lucid chart وميرو Miro المساهمة في هذه العملية.

كيف تنشئ ستوريورد؟

لا توجد طريقة محددة أو مثالية لإعداد الستوريورد؛ إذ يمكن تعديل الخطوات والمحتوى حسب الاحتياجات التنظيمية. إلا أنه وفقاً لسلايد تلخص الخطوات الخمس الأساسية التي تُستخدم عادةً لتصميم ستوريورد للتعليم الإلكتروني كالتالي²¹:

1. جمع محتواك التعليمي وترتيبه: تجميع مواد الدورة التدريبية من مصادر أخرى والتعاون أهل الخبرة لمراجعة محتوى التعلم الإلكتروني. إنشاء مخطط تفصيلي لدورتك التدريبية لوضع رؤية واضحة حول طريقة تنظيم المحتوى و الانتقال بين الموضوعات.
2. اختيار شكل أو صيغة الستوريورد: تحديد طرقاً جذابة لعرض المحتوى والمواد، سواء كان ذلك من خلال ستوريورد نصي أو مرئي (انظر الجدولين 2 و3).
3. إعداد مسودة الستوريورد لتحويل الأفكار الأولية إلى مادة يمكن تطويرها وتحسينها لاحقاً.
4. مراجعة الستوريورد: يجب مشاركة الستوريورد مع أصحاب المصلحة المعنيين لكي يراجعوها، مع تحديد الجداول الزمنية المناسبة لإجراء جولات متعددة محتملة من المراجعة والتعديلات.
5. تحرير الستوريورد بعد الحصول على تعليقات من أصحاب المصلحة والخبراء في المجال.

الجدول 2. مثال عل ستوريورد نصي

#الشاشة	عنوان الشاشة	المحتوى	المقاطع الصوتية	الجغرافيكس والرسوم المتحركة	ملاحظات المطورة/

¹⁹ https://engineering.nyu.edu/sites/default/files/2018-11/Whats-a-Storyboard-OLC-PPT-Presentation-2016_2.pdf [عرض شرائح]. Dicht, L., & Jasmin, S. (2016). What's a storyboard? Walking faculty new to online education through the course design process

²⁰ Arshavskiy, M. (2024). E-Learning design on a shoestring. ATD Press

²¹ (Slade, T. (2020). The ELearning Designer's Handbook: A Practical Guide to the ELearning Development Process for New ELearning Designers (2nd ed

الجدول 3. مثال عل ستوريورد مرئي

#الشاشة	عنوان الشاشة:
النص الظاهر على الشاشة:	المقاطع الصوتية:
الجرافيكس والرسوم المتحركة:	مقاطع الفيديو:
ملاحظات المطور/ة:	

قائمة تحقق للتوصل إلى ستوريورد²²

- ✓ تصميم افتتاحية أو مقدمة جذابة للدورة التدريبية لخلق انطباع أولي إيجابي.
- ✓ تقديم محتوى متجانس وجيد الترتيب.
- ✓ تقسيم المحتوى إلى أجزاء أصغر.
- ✓ إعداد نصوص جذابة ومقنعة، بالاستعانة بصيغة المتكلم.
- ✓ إدراج بعض التفاعلات والأنشطة والتقييمات.
- ✓ إضافة صور أو جرافيكس أو أشكال تصويرية أخرى.
- ✓ تصميم انتقال سلس بين الوحدات التدريبية.
- ✓ ضمان الاتساق في الهوية التصميمية والمحتوى.
- ✓ إجراء تدقيق لغوي وتصحيح الأخطاء النحوية والإملائية.
- ✓ تقييم توقيت النصوص بعناية وتعديلها إذا لزم الأمر.

انطلاقاً من الستوريورد، يمكن تصميم نماذج أولية للمساعدة في اختبار الجدوى والوظائف. تتشابه النماذج الأولية مع الستوريوردات من حيث أنها توفر تصوراً لمحتوى المنهج، باستثناء أن كل شيء قابل للنقر. يمكن تضمين مواداً تفاعلية مثل الاختبارات ولوحات المناقشة والألعاب لتعزيز مشاركة المتعلمين والمتعلمات. في مرحلة النموذج الأولي، قد لا تعمل كل هذه الخصائص. على سبيل المثال، قد تكون الجرافيكس عبارة عن مسودات إصدارات؛ وقد لا يتم

²² Arshavskiy, M. (2024). E-Learning design on a shoestring. ATD Press

إنشاء مقاطع فيديو الدورة التدريبية، ولكن قد يتوفر نص. المهم هو إعطاء أصحاب المصلحة المعنيين عرضاً أولياً عن كامل الدورة التدريبية لتقييم الاستقبال الأولي.

يمكن في النهاية إنشاء المحتوى التفاعلي باستخدام منصات مثل 360 Articulate أو Adobe Captivate أو iSpring Suite. يمكن تصميم الجرافيكس والوسائط المتعددة باستخدام Canva أو Adobe Creative Cloud أو Powtoon. تضمن لك أدوات تحرير الفيديو مثل Final Cut Pro أو Adobe Premiere Pro أو iMovie الحصول على مواد بجودة احترافية. يمكن التحقق من إمكانية الوصول باستخدام أدوات مثل WAVE أو Axe أو ميزات إمكانية الوصول المدججة في برامج مثل Adobe.

التماس الملاحظات من أصحاب المصلحة المعنيين

بمجرد تطوير المنهج، يجب اختباره للتأكد من دقة محتواه وسهولة الوصول إليه والعرض التقديمي الجذاب وسهولة التصفح. بالنسبة للمقررات الدراسية عبر الإنترنت، يجب تقييم قابلية الاستخدام عبر الأجهزة (على سبيل المثال، الأجهزة المحمولة والأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر) والمنصات. من المفيد أن يقوم بعض من الجمهور المستهدف باختبار الدورة التدريبية وتقديم ملاحظاتهم. تشمل المجالات التي يمكن التماس الملاحظات بشأنها ما يلي:

- مواءمة محتوى المنهج مع أهداف التعلم وغاياته
- جدوى ووضوح أهداف التعلم
- سهولة الوصول إلى المحتوى ودقته وتدقيقه وملاءمته الثقافية
- التنقل عبر المنصة وإمكانية الوصول وسهولة الاستخدام
- تنسيقات بديلة لتعزيز إمكانية الوصول والرضا العام للدورة التدريبية
- مستوى المشاركة في تقييم ما قبل التدريب/ ما بعده، والمناقشات الجماعية وما إلى ذلك
- استراتيجيات تحفيز المتعلمين والمتعلمات واستبقائهم

التصميم في سبيل قابلية التوسع والتعلم

يعد النظر في قابلية الدورة التدريبية وتجربة دعم التعلم أمراً مفيداً عند تصميم وتنفيذ الموكات. استناداً إلى المساقات التعليمية الرقمية المفتوحة السابقة، استناداً إلى المساقات الإلكترونية المفتوحة عبر الإنترنت السابقة، ثمة جملة من الاستراتيجيات الموصى بها لتعزيز التفاعل بين الطالب/ة والمحتوى وبينه أو بينها وطالب/ة آخر و المعلم/ة. 23، 24، 25

وضع مهام تعليمية بتقنية المحاكاة تتيح رفع الملاحظات: يجب أن يضمن الموك اختبارات وألعاب ومحاكاة وأنشطة تعليمية أخرى مع تغذية راجعة تكوينية مفصلة للمتعلمين والمتعلمات لتذكر معارفهم، وفهمها، وتطبيقها. يجب أن تتضمن جميع الملاحظات معلومات لاختيار إجابة معينة وتوضيح سبب صحتها أو خطئها. بهذه الطريقة النشطة في التعلم، يمكن للمتعلمين والمتعلمات أيضاً تتبع تطوّرهم بمرونة خلال الموك.

1. اعتماد التعلّم المخصص: يجب تصميم الموك بناءً على سرعة تعلم كل طالب وهذا يجعل من الملائم لمعظم المتعلمين والمتعلمات متابعة دراستهم دون ترك أو التضحية بمهامهم الأخرى لإكمال الدورة التدريبية، وبالتالي زيادة معدل المشاركة في التعلم.

104054, 161 Julia, K., & Marco, K. (2021). Educational scalability in MOOCs: Analysing instructional designs to find best practices. Computers & Education 23

2834-2825, (5)13 ·Nujid, M., & Tholibon, D. A. (2024). A review of engagement strategies for massive open online courses. Int J Eval & Res Educ 24

Wei, W., Liu, J., Xu, X., X., Kolletar-Zhu, K., & Zhang, Y. (2023). Effective interactive engagement strategies for MOOC forum discussion: A self-efficacy perspective. Plos 25

0293668one, 18(11), e

2. تضمين أنشطة يتاح فيها للأقران مشاركة آرائهم: إلى جانب تقديم الآراء من المحاضرين، فإن تلقي الآراء من الأقران يعد أيضاً طريقة جيدة للتعلم. يجب أن تعطي الدورة التدريبية فرصاً للمتعلمين والمعلمين ليعطوا ملاحظاتهم لأقرانهم الآخرين من خلال أنشطة منهجية. احرص على إبلاغ المتعلمين والمعلمين بالموعد النهائي والمنهجية وإعطائهم بعض التلميحات بشأن إبداء الملاحظات.
3. إضافة موجّهات نقاش (*prompts*): شجع المتعلمين والمعلمين على مشاركة أفكارهم أو مناقشة أي موضوع في الدورة. يمكن أن يعزز ذلك من مشاركتهم في التعلم، إذ يشعرون بأنهم قيمون بدورهم على الدورة.
4. دعوة متحدثين أو متحدّثات ضيوف: في بعض الأحيان يحتاج المتعلمون والمعلمون إلى التعلم من أشخاص مختلفين للحصول على المزيد من وجهات النظر حول نفس المشكلة، لذلك يوصى أيضاً بدعوة خبير أو خبيرة لتدريس جزء صغير من وحدة تدريبية في الدورة أو مجرد الإجابة على بعض الأسئلة.

التكييف - Adapt

تسعى النهج الرامية إلى تكييف المواد الخاصة بمجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي بصورة متزايدة إلى تحقيق التوازن بين مراعاة الأمانة للمراجع الأصلية وبين عملية إضفاء طابع محلي للمحتوى. يسد هذا النهج الوسطي بين طرفين متطرفين: الرأي القائل بأن البرامج قابلة للتطبيق عالمياً دون تعديل، والاعتقاد بأنها برامج خاصة بالثقافة وغير قابلة للتعميم. كانت جهود التكييف الثقافي المبكرة غير منهجية في كثير من الأحيان، وتعرضت للانتقاد بسبب المخاطرة بالإخلاق والفعالية. بمرور الوقت، تم تطوير أطر أكثر تنظيماً لتوجيه عملية تكييف مواد الصحة والسلامة والصحة المهنية (إلى حد كبير، التدخلات).

في الإطار الذي قدمه برنال وسايز سانتياغو (2006)،²⁶ على سبيل المثال، يوصى بثمانية عناصر أساسية لإجراء تكييفات في المواد أو المحتوى الذي يتناول الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي:

1. اللغة، أو تكييف اللغة لتناسب مع الخلفية الثقافية واللغوية للمشاركين والمشاركات المستهدفين، مع مراعاة المجموعات الفرعية التي قد تكون موجودة.
2. الأشخاص، أو مراعاة وإدارة الاختلافات الثقافية المحتملة القائمة بين من يصممون و/أو يعقدون التدريب والمتعلمين/ات
3. الاستعارات، أو الرموز والمفاهيم المشتركة بين المجموعة الثقافية المستهدفة
4. المحتوى، أو تضمين المعرفة الثقافية حول القيم والعادات والتقاليد الخاصة بالمتعلمين/ين المستهدفين في جميع مراحل محتوى المنهج ومراحل تصميمه
5. المفاهيم، أو المفاهيم والقيم الأساسية للتدريب ودرجة توافقها مع مفاهيم وقيم المتعلمين/ات المستهدفين
6. الأهداف، أو وضع أهداف تعليمية يوافق عليها كل من المتعلمين/ات ومصممي الدورة التدريبية
7. الأساليب، أو الإجراءات الواجب اتباعها لتحقيق الأهداف التعليمية
8. السياق أو مراعاة السياق الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي الأكبر للمتعمّلين/ات

الاعتبارات الرئيسية لتكييف المواد

بالإضافة إلى ترجمة محتوى الدورة التدريبية إلى لغة أخرى، ما هي الأشياء الأخرى التي قد تحتاج إلى الترجمة لتناسب بشكل أفضل مع السياق الثقافي للجمهور المستهدف؟ من الناحية العملية، يعني ذلك إعادة النظر في المراحل السابقة التي استند إليها في تصميم المنهج بغية فهم المشكلة والجمهور المستهدف، والعوامل الظرفية التي تؤثر على الالتحاق بالدورة والتجربة وتوافر الموارد. قد يلزم تكييف أهداف وغايات التعلم لتلبية احتياجات الجمهور المستهدف، وذلك يتوقف على المشكلة.

132-121, (2)34, Santiago, E. (2006). Culturally centered psychosocial interventions. Journal of Community Psychology-Bernal, G., & Sáez²⁶

قد يكون الجمهور المستهدف للدورة التدريبية المعدلة مختلفاً تماماً عن جمهور الدورة التدريبية الأصلية، مما يتطلب بعض التعديلات على موادها. على سبيل المثال، ينبغي تعديل مواد دورة تدريبية تسعى لمساعدة عاملين وعاملات في مجال الرعاية الصحية على تمييز مشاكل الصحة العقلية ودعم الأقليات الجنسية حسب إن كانت تعقد لجمهور من الولايات المتحدة أن من الفيتنام. قد يتعين تعديل أهداف الدورة التدريبية والدروس والمحتوى بناءً على مدى معرفة العاملين والعاملات الفيتناميين وبناءً على الموارد المتاحة لهم لتقديم الرعاية، والطرق التي يُظهر بها الناس في فيتنام الضيق ويتغلبون على المشاكل.

خلال مرحلة التحليل، يجب استخدام طرق مختلفة مثل المناقشات الجماعية والاستطلاعات والمقابلات الفردية والاطلاع على المعلومات الموجودة لمعرفة المزيد عن من سيحضر الدورة التدريبية المعدلة. يمكن أن تساعد هذه المعلومات في تصميم الشخصيات، التي توضح ما يحتاجه ويريد أفراد الجمهور المستهدف.

أثناء مرحلتي التصميم والتطوير، من المهم مراعاة الاختلافات الثقافية عند شرح الأفكار وعرض مواد الدورة. يجب تكيف الدورة التدريبية بطرق هادفة وليس فقط بتغيير اللغة أو الصور. على سبيل المثال، قد لا تكون بعض الأمثلة أو المقارنات المستخدمة في المنهج الأصلي منطقية في ثقافة مختلفة ويجب تغييرها. يجب أن تتناسب الاقتراحات، مثل مكان الحصول على المساعدة، مع الثقافة المحلية والخدمات المتاحة.

على سبيل المثال في منهج عن الصحة العقلية، قد تختلف معتقدات المتعلمين والمتعلمات بشأن المرض العقلي عن مصممي أو مصمبات الدورة. إذا لم تتطابق الدورة التدريبية مع المعتقدات والممارسات المحلية، قد يفقدون اهتمامهم بها أو حتى يتعلمون و/أو يطبقون معلومات مضرّة كذلك، إذا اقترحت الدورة التدريبية حلولاً غير عملية، فقد يشعرون بالإحباط ويتوقفون عن المشاركة. للتأكد من أن الدورة التدريبية مفيدة وجذابة، يجب إشراك الأشخاص من الجمهور المستهدف في وقت مبكر من خلال المساعدة في تخطيط الدورة التدريبية أو تقديم الملاحظات أثناء تطويرها.

التنفيذ – Implement

تركز مرحلة التنفيذ على طرح المساق التعليمي (الدورة) وإدارته، بدءاً من الترويج له والتواصل مع الطلاب، و تقييمه، إن أمكن. تعدد العوامل الواجب أخذها في الاعتبار خلال هذه المرحلة والأدلة أو الكتيبات الإضافية التي قد تلزم لتوحيد طريقة طرح ، إذا كانت الدورة لا تعقد عن طريق الإنترنت. إذا كانت الدورة التدريبية عبارة عن موك، فالسؤال الذي يطرح نفسه هو كيف سيتم رصد الصعوبات التقنية وحلها أثناء التدريب. علاوة على ذلك، إلى جانب الدورة نفسها، هل يمكن تضمين أنشطة إضافية لتعزيز تجربة المتعلمين والمتعلمات؟ قد يشمل ذلك، على سبيل المثال، المناقشات الجماعية وأنشطة التأمل والتفكير وما إلى ذلك. ستحتاج أيضاً إلى اتخاذ قرار بشأن المنصة التي سوف تطرح المحتوى عليها. على الرغم من ضرورة وأهمية المواد التدريبية، إلا أنها، لوحدها، قلما تعطي تحسينات ملحوظة فيما يتعلق بالممارسة العملية.²⁷ وغالباً ما يتسم الإشراف على المتعلمين/ات باستخدام تقنيات التدقيق وتقديم الآراء أو الملاحظات (أي تقييم الأداء مقابل معيار وملاحظات موجزة) بفعالية أكبر، حيث يوفر لهم فرصاً لتحليل والعمل على مشاكل العالم الحقيقي في الوقت الفعلي وتلقي الملاحظات.^{28 29}

من بين أنظمة إدارة التعلم الشائعة الاستخدام للمؤسسات لطرح البرامج التدريبية وإدارتها وعرضها وتتبعها داخلياً: Moodle و Canvas و Blackboard Learn. تشمل المنصات التي تتيح للمنظمات إنشاء دورات تدريبية و/أو نشرها و/أو بيعها لجمهور أوسع في جميع أنحاء العالم Udemy و Teachable و Thinkific و Coursera. قد يوفر كل منها خيارات مختلفة لتتبع بيانات المتعلم أو المتعلمة السلبية والنشطة، بما في ذلك التفاعل مع المنهج (على سبيل المثال، الوقت المستغرق في كل درس، على مدار المنهج بأكمله) والأداء.

تشمل الاعتبارات الرئيسية لتقديم المواد التدريبية ما يلي:

- إرساء المصدقية و صونها: التأكد من أن المدرب أو المدربة أو المنصة موثوق به ومحترم.
- تدريب متجاوب وتعاوني: إشراك المتعلمين والمتعلمات بفعالية والتكيف مع احتياجاتهم.
- قيمة بيئة تعليمية داعمة: بناء جو إيجابي وشامل للتعلم.
- إسداء ملاحظات داعمة: تقديم مدخلات بناءة ومشجعة للمشاركين والمشاركات.
- تواصل وعرض تقديمي فعالان: تقديم المواد بوضوح وتيسير مناقشات هادفة.
- محفزات وتشجيع: تحفيز المتعلمين والمتعلمات على المشاركة وإكمال الدورة التدريبية.
- فرص للتطبيق العملي: تضمين تمارين عملية لتطبيق المعرفة.
- رصد التقدم المحرز في التدريب: رصد المشاركة والتفاعل والإقبال على الدورة لضمان فعاليتها.

أثناء مرحلة التنفيذ، من شأن سؤال المتعلمين والمتعلمات عما يأملون بتحقيقه جراء الدورة أن يولد لديهم نوع من الاهتمام الأولي في الدورة. تشير الأبحاث إلى أن المتعلمين والمتعلمات يتفاعلون بشكل إيجابي عندما تُطرح عليهم أسئلة من هذا النوع وعند إجراء محادثات صريحة حول كيفية مواءمة غاياتهم التعليمية مع أهداف التدريب. خلال فترة التدريب، من الممكن إعادة النظر في غايات ونتائج التعلم الأصلية.

²⁷ How can we achieve and maintain high-quality performance of health workers in lowresource settings? The Lancet 2005; 366: 1026-1035. Rowe, A.K., et al.

²⁸ Human resources for health: what have we learned?. Fritzen, S. A. (2007). 5, 9-12.

²⁹ HR and new approaches to public sector management: improving HRM capacity. In Workshop on Global Health Workforce Strategy (pp 9-12). Bach, S. (2001, December).

تشمل الأسئلة الرئيسية الواجب مراعاتها خلال هذه المرحلة ما يلي:

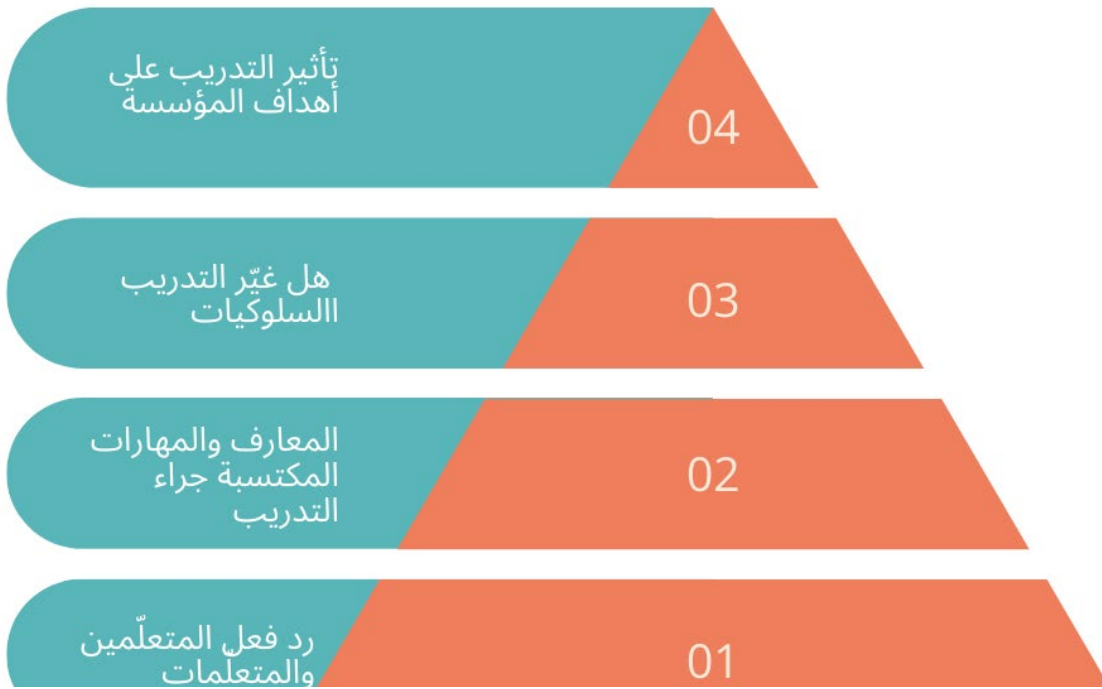
- هل هناك مدرّسون ومدربون مهنيون لإعطاء التدريب وهل المواد اللازمة لعقد الدورة جاهزة ومتاحة؟
- كيف يمكن تحسين تفاعل المتعلمين والمتعلّمتين ومشاركتهم؟
- ما هي الاستراتيجيات التي سيتم وضعها لمواجهة التحديات أثناء طرح الدورة؟
- هل من وسائل لجمع ملاحظات فورية حول الدورة التدريبية؟
- ما هي الموارد أو الدعم الذي سيحتاجه المتعلمون والمتعلّمتين بعد التدريب؟

التقييم – Evaluate

خلال مرحلة التقييم، ينصب التركيز على تقييم فعالية التدريب على نتائج التعلم. تُستخدم البيانات المستقاة من هذه المرحلة لتحديد ما إذا كان التدريب قد حقق الأهداف المرجوة منه وتحديد مجالات التحسين. خلال هذه المرحلة، عليك تحديد أهداف التقييم، أي ما هي جوانب التدريب عليك تقييمها. وتشمل الأمثلة ما إذا كانت الأهداف التعليمية قد تحققت، وما إذا كان المتعلمون والمتعلّمتين راضين عن التدريب الذي تلقوه، وما إذا كانوا قد احتفظوا بالمعرفة من الدورة التدريبية ويمكنهم تطبيقها عملياً. من أمثلة أساليب التقييم التي يمكن استخدامها في هذه المرحلة الاختبارات القبليّة والبعديّة، والملاحظات من 360 درجة، والتقييمات المعرفية، وملاحظات عن مشاركة وتفاعل المتعلمين والمتعلّمتين. بناءً على الأهداف التعليمية المحددة خلال مرحلتى التحليل والتصميم، قد تكون تقييمات معينة أكثر ملاءمة من غيرها.

ثانياً، من المهم استخدام إطار عمل لتوجيه التقييم. أحد أطر العمل الشائعة الاستخدام لوضع تصور للفعالية عبارة عن نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب ذو المستويات الأربعة.³⁰ يحدد هذا النموذج التأثيرات على أربعة مستويات.

³⁰ Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating Training Program—The Four Levels. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc



الشكل 3. تكيف نموذج كيركباتريك للتقييم المكون من أربعة مستويات

- في المستوى الأول وهو الأدنى، ينصب التركيز على كيفية استجابة المتعلم/ين مباشرة للتدريب - على سبيل المثال، ما مدى تقبلهم للمواد؟ في تصنيف بلوم (الذي تم استكشافه في القسم الفرعي الخاص بالتصميم)، قد يتوافق ذلك مع مستويي "التذكر" و"الفهم". يمكن تقييم هذه المستويات من خلال جعل المتعلمين والمتعلمات يسترجعون المعرفة، أو يتعرفون عليها، أو يتذكرونها من خلال اختبارات أسبوعية أو تأملات؛ أو جعلهم يناقشون الأفكار الرئيسية ضمن مجموعات، أو كتابة إجابات طويلة في إطار اختبارات أو حل جملة من المشكلات.
- ينصب التركيز في المستوى الثاني على المعارف والمهارات التي يكتسبها المتعلمون/ات خلال الدورة. يتوافق هذا بشكلٍ فضفاضٍ مع مستويات "التطبيق" أو "التحليل" أو "التقييم" أو "الابتكار" في تصنيف بلوم. أولاً، يمكن تقييم قدرة المتعلمين والمتعلمات على تطبيق المفاهيم التي تعلموها إما من خلال أنشطة تحفيزية، حيث يُطلب منهم الاستجابة سلوكياً لموقف وهمي قد يواجهونه في سياق عملهم، أو من خلال أنشطة مناقشة كتابية أو جماعية يفكرون فيها في كيفية تطبيق ما تعلموه في سيناريوهات مختلفة. ثانياً، يمكن تقييم قدرة المتعلمين والمتعلمات على تقييم المواد ونقدها استناداً إلى بعض المعايير وذلك يجعلهم على سبيل المثال ينتقدون المثال بروتوكولاً أو برنامجاً ما. ثالثاً، يمكن للمتعلمين والمتعلمات تقييم تاريخ منظماتهم أو تاريخهم الشخصي، عبر الانخراط في خط عمل معين (على سبيل المثال، العمل مع المراهقين أو المراهقات وتلبية احتياجاتهم). وأخيراً، يمكن للمتعلمين والمتعلمات الاستفادة مما تعلموه لإنشاء شيء ما أو توليده أو تعديله؛ ويمكن تقييم ذلك من خلال مشاريعهم الجماعية، أو مجموعات أعمالهم أو عروضهم التقديمية.
- في المستوى الثالث، يركز التقييم على التغيير الذي طرأ على سلوك المتعلمين/ات نتيجة للتدريب. ينصب التركيز هنا على تقييم التغيير في العالم الحقيقي، وهو ما يمثل تحدياً في كثير من الأحيان بالنسبة للموكلات. ثمة طريقة أخرى لتحقيق ذلك وتكمن في طرح سلسلة أسئلة كمية ونوعية بعد الدورة. أما الإمكانية الأخيرة فتتمثل في أن يقوم زملاء المتعلمين أو المتعلمات أو المشرفون/ات عليهم أو أقرانهم بإبداء ملاحظات حول التغيير السلوكي الملاحظ لدى هؤلاء. تنطبق هذه الوسيلة في حال كان الموك مدرج ضمن البرامج التدريبية لمنظمة ما أو يستهدفها. إلا أن غياب التغيير السلوكي لا يشير بالضرورة إلى عدم تكمل الدورة التدريبية بالنجاح؛ فقد تؤثر عوامل أخرى (مثل نقص الدعم البيئي) على تحويل التعلم إلى عمل يومي.

- يقيم المستوى الأعلى - المستوى 4 - تأثير أهداف المنظمة أو المجال بمشاركة المتعلمين/ات في الدورة التدريبية. تعتمد كيفية تقييم ذلك على ماهية المشكلة، أو الفجوة بين الأداء التنظيمي المطلوب والأداء التنظيمي الفعلي. على سبيل المثال، إذا تم إنشاء المؤك لتعزيز قدرة موظفي وموظفات الرعاية الصحية في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل على العمل بشكل أفضل مع المراهقين والمراهقات في السياقات المتأثرة بالكوارث، فيمكن تقييم هذا المستوى من خلال فحص التغييرات في المشاركة على مستوى المشروع مع المراهقين والمراهقات، وعدد وخبرات المراهقين والمراهقات المشاركين في تصميم البرامج، وما إلى ذلك.

بصرف النظر عن مستويات كيركاتريك الأربعة للتقييم والتي سبق استعراضها، يمكن استخدام طريقة برينكروهوف بشأن حالة النجاح³¹ لفهم التجارب القصوى (الأكثر والأقل نجاحاً) من الدورة التدريبية أي ما نجح وما فشل ولماذا. يمكن استخدام هذه المعلومات لإثراء المراجعات المستقبلية للمنهج. ثمة نموذج تقييم آخر وهو نموذج تقييم نقل التعلم - Learning Transfer Evaluation Model - LTEM ، والذي يركز على تطبيق المحتوى على التغييرات في أداء المتعلم أو المتعلمة في العالم الحقيقي، وقدرته على تحقيق الأهداف التنظيمية. إن مستويات التقييم الثمانية، بدءاً من مستويات التقييم الأكثر سطحية إلى مستويات التقييم الأكثر عمقاً هي الحضور (أي من يحضر التدريب)، والنشاط (المشاركة والمشاركة في التدريب)، وإدراك المتعلم للتدريب، وتذكر الحقائق والفهم المفاهيمي، واتخاذ القرارات في سيناريوهات واقعية من خلال دراسات الحالة أو المحاكاة على سبيل المثال، وكفاءة المهام المطلوبة في العمل، والانتقال إلى أداء العمل، والتأثيرات على النتائج الرئيسية التي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. يشبه ذلك نموذج تقييم التدريب رباعي المستويات الذي سبق ذكره. تتمثل الخلاصة الرئيسية في أنك ستعجب في تضمين مستويات متعددة من التقييم، اعتماداً على ما هو ممكن.

بصرف النظر عن تقييمات مخرجات المتعلمين والمتعلمات، ستحتاج أيضاً إلى التفكير في متى وكيف تطلب مهم رفع ملاحظاتهم وفي الإطار الزمني لدمج التغيير. بعد طرح الدورة التدريبية، من المرجح أن يحصل المتعلمون أو المتعلمات على ملاحظات فورية. إلا أن إمكانية أخذ هذه الملاحظات بعين الاعتبار في الدورة لإثراء المراجعات الفورية منوطة بالموارد المتاحة. بمجرد أن يتم نشر المؤك، قد يتعذر دائماً دمج الملاحظات التي يرفعها المتعلمون والمتعلمات. إلا أنه قد يلزم تحديث محتوى بعض المواد كل بضع سنوات بغض النظر عن الملاحظات. في هذه الحالة، يجب أن تفكر في كيفية تجميع الملاحظات في الوقت الفاصل بين الإطلاق الأولي للمؤك والمراجعة التالية وتقديمها إلى من سيشرف على تحديثه.

من بين الأسئلة الرئيسية التي يجب الإجابة عنها خلال مرحلة التقييم:

- هل حقق التدريب أهدافه التعليمية؟
- هل كان المتعلمون والمتعلمات متفاعلين وراضين عن التدريب؟
- هل المتعلمون والمتعلمات قادرين على تطبيق المهارات أو المعرفة بفعالية في بيئات العالم الحقيقي؟
- ما هو تأثير التدريب على النتائج الأكبر / الشاملة ذات الأهمية؟
- ما هي العوائق التي واجهها المتعلمون والمتعلمات عند متابعتهم بالدورة؟
- ما التحسينات الممكن إدخالها على النسخ الدورة المستقبلية لزيادة عدد المتعلمين والمتعلمين ممن يستوفون الأهداف التعليمية؟

101-86 (1)7, Brinkerhoff, R. O. (2005). The success case method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training. Advances in Developing Human Resources³¹

خلاصة

من شأن التعلم الرقمي الفعّال أن يفتح سبلاً جديدة للوصول إلى عدد أكبر من المتعلّمين والمتعلّمتات وأن يسهّل عليهم اكتساب قدرات أهم، لا سيما في البيئات منخفضة الموارد. تكتسي التصميمات التي تركز على سهولة الوصول والوعي الثقافي والمشاركة الحقيقية للمتعلّمين والمتعلّمتات أهمية خاصة. ثمة العديد من الأساليب والطرق والأدوات المتاحة ويمكن أن يؤدي الجمع بينها بشكل مدروس إلى تقديم وجهات نظر جديدة وتعزيز نتائج التعلم.

يعد تطوير وتنفيذ دورات التعلم الإلكتروني في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي مهمة ديناميكية تتطلب الإبداع والاهتمام بالسياقات المحلية. تغطي مجموعة الأدوات هذه المراحل الرئيسية في العملية وتوفر طرقاً لإنشاء تدريب رقمي ملائم وداعم ومستجيب للاحتياجات المتنوعة.

يحدونا الأمل الجماعي في أن يثير هذا المورد أفكاراً جديدة، ويشجع على الحوار ويؤكد التزامنا المشترك بتقديم تدريب متاح عالي الجودة في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي.