

قصص نجاح

تطوير المهارات لأجل
فرص التوظيف
مع الشركاء الألمان

8 دراسات حالة
للحلول الرقمية لتدريب المدربين

قصص نجاح

تطوير المهارات لأجل فرص التوظيف مع لشركاء الألمان

8 دراسات حالة للحلول الرقمية لتدريب المدربين

المحتويات

8



الوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر
على الحرف اليدوية الماهرة (ZWH)
تأهيل مدربي التعليم والتدريب المهني المتكامل
(مدرب IVET)

6



مدارس إيكرت الدولية
التوأمة الرقمي لمرافق التدريب الألمانية

4



تمهيد

14



الدكتور المهندس بول كريستيان KG
تأهيل المدربين عبر الإنترنت بالتعاون مع غرفة
التجارة الكولومبية

12



THE MAK'ED TEAM
برنامج "تدريب المدربين" في مالي

10



أد فانسد ترينينج تكنولوجيز ذ.م.م. (ATT)
أفضل ما في الموقعين

20



ti communication GmbH
تدريب المدرب المباشر عبر الإنترنت

18



BAMIK
تنسيق التعلم الرقمي مع وحدة شخصية

16



برامج أكاديمية هاينز
المخصصة التي تدعم التطوير المستمر لأنظمة
التدريب والتعليم والتدريب المهني



تمهيد

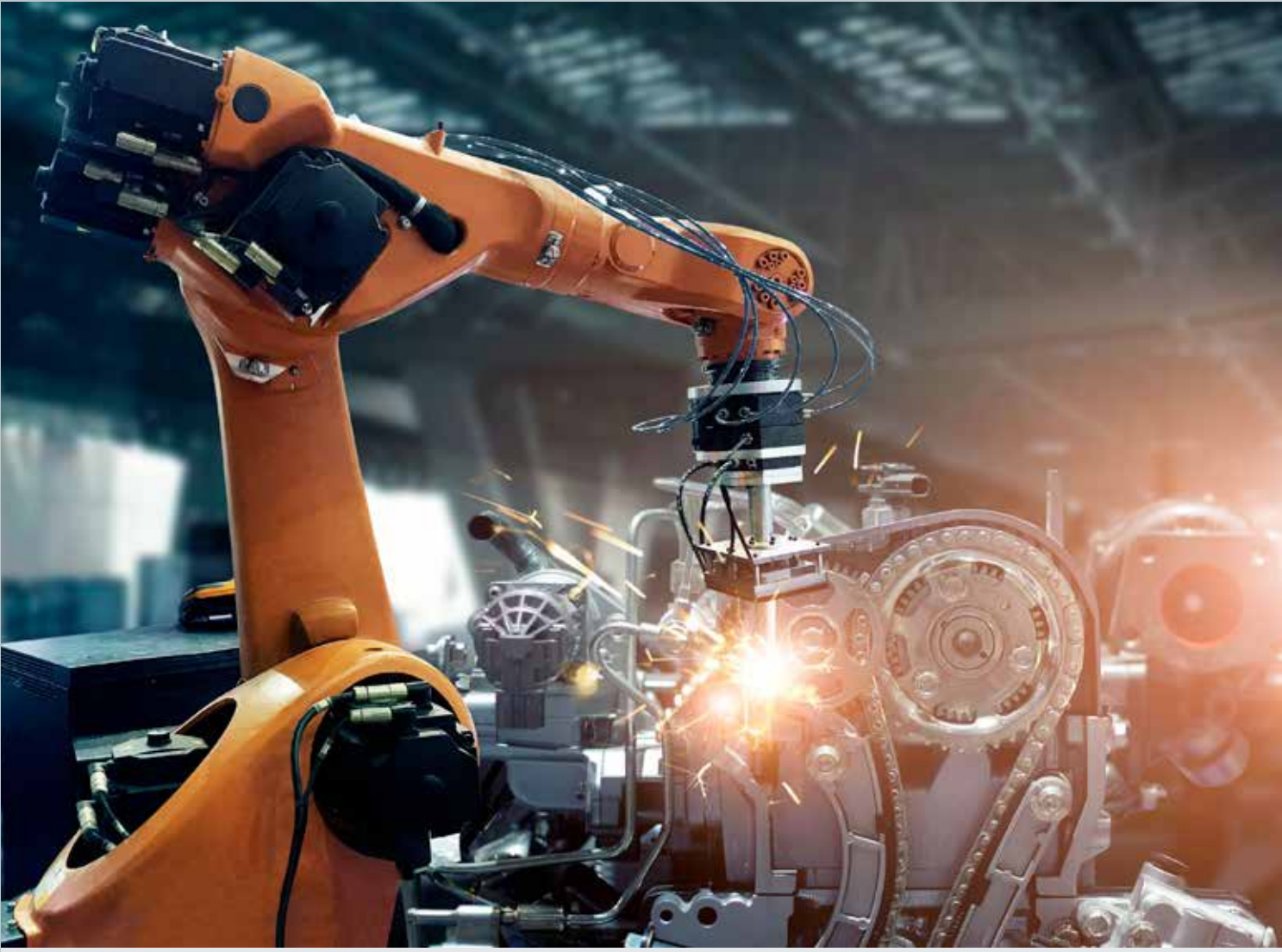
يمكنني تسهيل التعلم المشترك والموجه نحو الممارسة عبر مسافات كبيرة؟ كيف سيغير هذا من دوري كعضو في تدريب الموظفين؟

سيجد مصدرو التدريب الألمان إجابات على هذه الأسئلة وغيرها الكثير في شكل حلول تدريبية نود أن نقدمها لكم في هذا الكتيب. تمثل الأمثلة عينة تمثيلية للحلول الرقمية التي طورها قطاع التعليم الألماني لمجال العمل "تدريب المدرب".

ويتعزز النجاح الاقتصادي الذي حققته ألمانيا بفضل خبرتها في التعليم والتدريب المهني (VET) ونظامها التدريبي المزدوج. ويتمثل أحد المبادئ الرئيسية الخمسة لهذا النظام في التأكد من أن موظفي التعليم والتدريب المهني مؤهلون على وجه التحديد لنقل معارفهم من خلال التدريب. يوفر "التدريب - صنع في ألمانيا" المعرفة والجودة اللازمة من أجل زيادة القيمة المضافة للشركاء الدوليين. تتميز ألمانيا بتقاليد عريقة في هذا المجال وتتمتع بسمعة طيبة فيما يتصل

يستخدم العديد من الناس بالفعل تنسيقات التعلم الرقمي في حياتهم اليومية لبعض الوقت، ومع ذلك في أعقاب وباء فيروس كورونا، انتقل استخدام الأدوات الافتراضية من "يمكن" إلى "يجب". دفع وباء فيروس كورونا وقيود السفر المرتبطة به قطاع التعليم والتدريب وعملائه إلى واقع جديد حيث يكون التعلم عبر الإنترنت والتعلم المختلط هو القاعدة. وبغض النظر عن التطورات الأخرى المتعلقة بالوباء، فقد ترسخ هذا النهج الافتراضي على المدى الطويل كنوع من التدريب وسيظل يوفر إمكانات كبيرة للتعاون.

يشكل تطوير الكفاءة المنهجية الرقمية في البداية تحديًا لكل مدرب. تزدهر تجربة التعلم المثالية في التفاعل. وبينما يمكن للمشاركين الرؤية والسماع في الفضاء الافتراضي، إلا أنهم لا يستطيعون "الشعور". كيف يمكنني العثور على الأداة المناسبة عبر الإنترنت من بين مجموعة واسعة من العروض عبر الإنترنت، لإنشاء القرب والثقة، ولجعل التدريب مثيرًا وجذابًا، وللحفاظ على انتباه المتدربين ومستويات طاقتهم عالية؟ كيف



الرقمية، والتي تحققت في جهد مشترك من قبل الشركاء الألمان والدوليين. إن من شأن "التدريب - صنع في ألمانيا"، بفضل المجموعة الواسعة من البرامج التدريبية وتركيزه القوي على إمكانية التوظيف، أن يساهم بنجاح في عملية تصميم أنظمة التدريب في العديد من البلدان من خلال مشاريع التعاون عبر الحدود الوطنية.

نأمل أن تجد كتيبنا شيقًا ومثيرًا للاهتمام!

دكتور أندرياس ويرنر

(جامعة ساو باولو، البرازيل)

رئيس قسم iMOVE في المعهد الاتحادي للتعليم والتدريب المهني (BIBB)

بالتوجه العملي الذي تحركه متطلبات برامج التأهيل التي تنفذها. ويحقق التعاون في برامج تدريب المدربين نجاحًا خاصًا نظرًا لإمكانية تكييف هذه التجربة الألمانية دائمًا مع الاحتياجات المحددة لكل حالة على حدة. ويُعد تكامل الكفاءات المهنية والاجتماعية والمنهجية في طليعة ما يمكن للشركاء الألمان توفيره لك.

تتأسست iMOVE كمبادرة من وزارة التعليم والبحث الفيدرالية (BMBF) في عام 2001 من أجل تعزيز تعاون القطاع الخاص من جانب الجهات الألمانية العاملة في مجال التدريب مع المنظمات الدولية العامة والخاصة. وتتضمن خدمات iMOVE قاعدة بيانات متعددة اللغات تتضمن معلومات عن الجهات الألمانية العاملة في مجال التدريب والندوات والدورات التدريبية والمعارض التجارية في الخارج بالإضافة إلى سوق B2B، حيث يمكن توزيع طلبات دولية محددة عبر شبكة مقدمي iMOVE.

يسلّط هذا الكتيب الضوء على ثماني قصص نجاح لحلول تدريب المدربين



التوأم الرقمي لمرافق التدريب الألمانية

توأم رقمي

باستخدام توأم رقمي من مرافق التدريب، يمكن تدريب المشاركين مباشرة على المرافق في ألمانيا لموضوع "الصناعة 4.0/الإنتاج الذكي". ويمكن للمشاركين الوصول إلى البرامج اللازمة بعد التسجيل في شبكة التدريب لمدارس إيكيرت الدولية. على سبيل المثال، سيتم تزويدهم بمرفق افتراضي لنموذج الحياة الحقيقية لمصنع ذكي في مختبر مدارس إيكيرت في ريجينستوف. وسيجعل هذا من الممكن برمجة المنشأة الافتراضية باستخدام جهاز كمبيوتر، وتشغيل المنشأة ومراقبتها. خلال برنامج "تدريب المدربين عبر الإنترنت"، يمكن للمشاركين بعد ذلك تطوير مصنع ذكي قائم على الطلب مع متجر متكامل خاص به عبر الإنترنت. وستعرض جميع وظائف وعمليات المصنع الذكي أولاً وتُفحص باستخدام التوأم الرقمي. سيبنى المدربون المنشأة في المختبر في الحرم الجامعي في ريجينستوف وفقاً لمواصفات المشاركين. ويمكن بعد ذلك نقل المشروع إلى مرفق الحياة الواقعية واختباره باستخدام الأجهزة.

ويكفل البرنامج التدريبي عدم إلزام المشاركين بأماكن وأوقات محددة لمواصلة تعليمهم. وإذا مُنعوا، في حالات استثنائية، من المشاركة في الجلسات الحية، فستكون تسجيلات الفيديو للندوة عبر الإنترنت متاحة لهم على منصة التعلم لمشاهدتها وللإطلاع على الدرس ذي الصلة. كما تتوفر مواد تعليمية أخرى هنا.

وسيُساعد الجمع بين الوحدات التدريبية عبر الإنترنت وعمل المشروع غير المتصل بالإنترنت، في تمكين المشاركين من التفكير مرة أخرى فيما تعلموه عندما يطبقونه عملياً. وسيضمن هذا نجاح التعلم المستمر حيث يطور المدرسون الصينيون المشاركون في هذه المرحلة مواقف التعلم نفسها التي يمكنهم تنفيذها مباشرة مع تلاميذهم في الكلية المهنية في الصين.

تجارب للمشاريع المستقبلية

ينبغي التغلب على التحديات الهائلة في البداية عند تقديم البرنامج الجديد "تدريب المدربين عبر الإنترنت". كانت هناك حاجة إلى كفاءات محددة من أجل تحفيز وتفعيل المشاركين للتعلم من خلال التنسيق

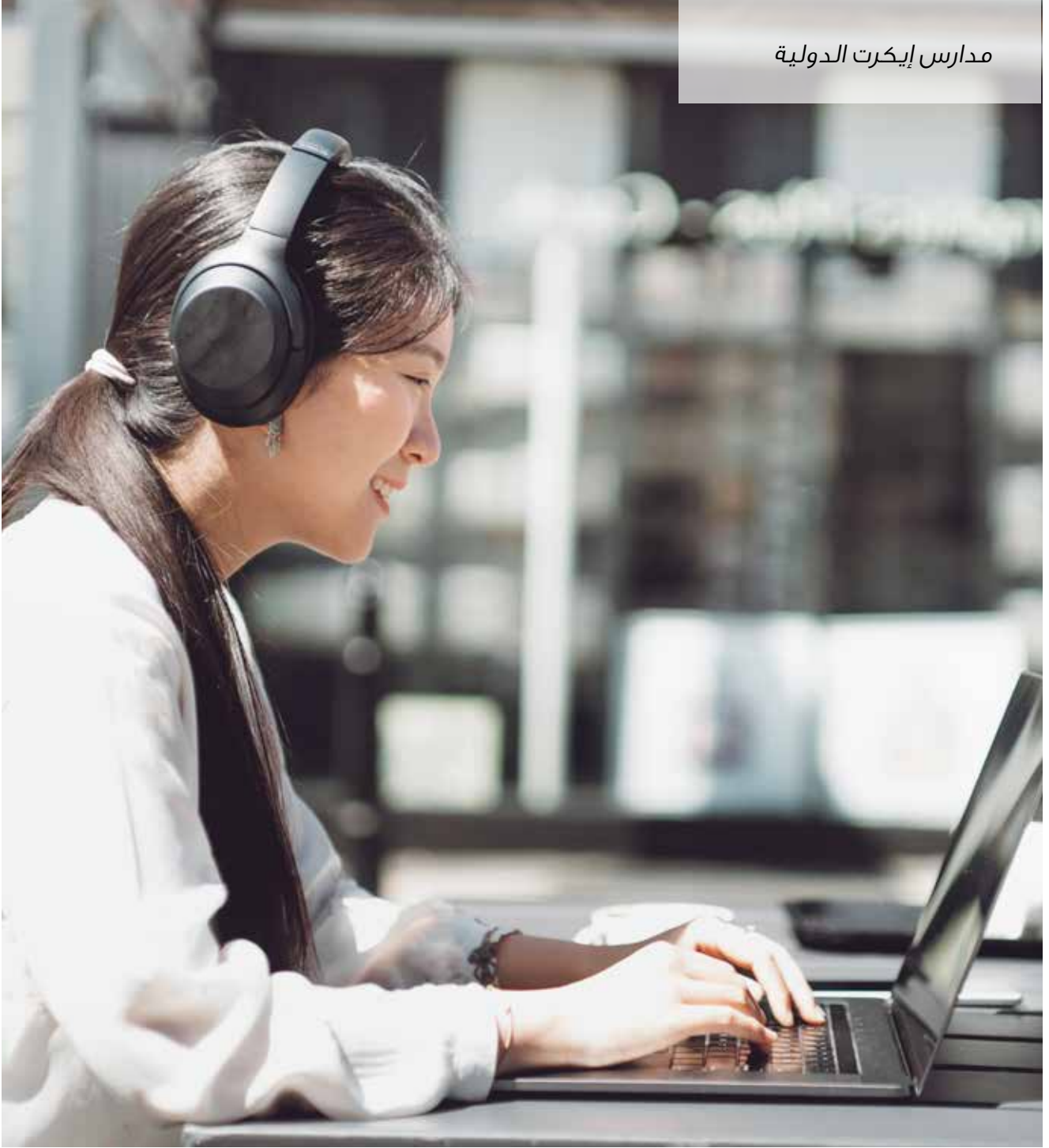
كان الطلب على برامج "تدريب المدربين" من مدارس إيكيرت الدولية كبيراً بالفعل قبل جائحة فيروس كورونا وتم تنفيذها في العديد من البلدان مثل الصين وفيتنام وماليزيا. في عام 2019 وحده، استضافت مدار إيكيرت الدولية 100 مدرس صيني في حرم Regenstauf حيث أكملوا المزيد من التدريب في مجموعة واسعة من المجالات. كانت مجالات التركيز الرئيسية هي نظام التدريب المزدوج بما يتماشى مع النموذج الألماني المعترف به، والدورات التدريبية في علم التربية وأساليب التدريس، فضلاً عن الخبرة المتخصصة في مجموعة من القطاعات والمجالات المهنية مثل الميكاترونك، وتكنولوجيا الأتمتة، وهندسة السيارات، واللوجستيات بالإضافة إلى صناعة الفنادق والسياحة.

جعل الوباء السفر من الصين إلى ألمانيا مستحيلًا مؤقتًا. ومع ذلك، فإن الطلب على "تدريب المدربين" عالي الجودة لا يزال مستمرًا. كجزء من عملية التحول الرقمي الشاملة للدكتور إيكيرت أكاديمي، استجابت مدرسة إيكيرت الدولية من خلال تطوير مفهوم يدعم تنفيذ برنامج "تدريب المدربين عبر الإنترنت" حول موضوع "الصناعة 4.0/الإنتاج الذكي". وقد تم بالفعل تنفيذ المفهوم بنجاح في مناسبات متعددة خلال عامي 2020 و2021.

مرونة جديدة

ومع ذلك، هناك ما هو أكثر من التدريب عبر الإنترنت من جميع المحاضرات التي يتم إرسالها ببساطة عبر الإنترنت وبشكل مباشر إلى الصين عبر Microsoft Teams. ولضمان نتيجة تعلم ناجحة، يجب التأكد من قيام جميع المشاركين بالتواصل والمشاركة بنشاط. يعني التنفيذ الفني للتدريب أن المشاركين ليسوا قادرين فقط على طرح الأسئلة وإجراء مناقشات مع المدربين الألمان أثناء التدريب بحد ذاته. في مساحة التدريب الافتراضية، من الممكن أيضًا التواصل والمناقشة مع أعضاء هيئة التدريس قبل وبعد الوحدات عبر الإنترنت.

يتيح استخدام برمجيات التطبيقات المتخصصة تطبيق تقنيات إبداعية مختلفة مثل العصف الذهني كما يتيح تطوير الحلول في مجموعات صغيرة. يمكن مراقبة نتائج التعلم من خلال اختبار عبر الإنترنت باستخدام "Microsoft Forms".



إقامة صلات طويلة الأجل بين موظفي التدريب الألمان والمشاركين الدوليين، وسيكفل ذلك تبادل الأفكار والخبرات على المدى الطويل. لا يزال الخبراء الألمان من مدارس إيكرت الدولية متاحين مع الدعم والمشورة لمتابعة التدريب عبر الإنترنت وحتى عند تنفيذ ما تم تعلمه في الكلية المهنية في الصين.

عبر الإنترنت. من الضروري أيضًا أن يتمتع المدربون بمستوى متميز من الخبرة الرقمية. وهناك حاجة أيضًا إلى مستوى عالٍ للغاية من المعدات التقنية لضمان تشغيل وحدات التدريب على الإنترنت بسلاسة.

ومن ناحية أخرى، هناك فوائد واضحة مرتبطة بالبرنامج الجديد للعملاء والمتقاعدين. وهذا ليس مجرد تجنب لتكاليف السفر. كان من الممكن

تأهيل مدرب التعليم والتدريب المهني المتكامل (مدرب IVET)

تستخدم الوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر على الحرف اليدوية الماهرة (ZWH) مدرب IVET لتقديم المعرفة التربوية المتخصصة للمهنة. هذه دورة الوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر على الحرف اليدوية الماهرة (ZWH) مبتكرة مع هيكل معياري يدعم التأهيل المشترك للمدرسين في الشركات، وموظفي التعليم والتدريب المهني في المدارس، ومديري مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الخارج. وقد تم بالفعل تشغيل مدرب التعليم والتدريب المهني والتقني (IVET) في بلدان أخرى مثل الصين ونيجيريا. ويضم في شكله الحالي 80 ساعة من التعليم التقليدي الشخصي في الفصول الدراسية، وهو ما يعادل عشرة أيام تدريبية. ومع ذلك، يمكن أيضًا تكييفها مع البيئة والمتطلبات المحددة للمشاركين. لذلك من الممكن أيضًا إعطاء أجزاء من مدرب IVET عبر الإنترنت.

ركز تجار البناء من كوسوفو على ما يلي كأهداف رئيسية مستمرة للتعليم والتدريب المهني:

- تطوير فهم أفضل لدور كل منهما في النظام المزوج للتعليم والتدريب المهني
- تعلم كيفية إتقان الجمع بين المحتوى النظري والتعلم العملي وبالتالي تحسين الكفاءة المهنية للمتعلمين
- التفكير في ما تم تعلمه وتجربته من أجل دعم عملية تعلم المتدربين في المستقبل بطريقة عملية المنحى
- اكتشاف كيفية التواصل والتعاون بشكل أكثر فعالية مع بعضهم البعض

وهذه الوحدات الفردية عملية المنحى في هيكلها وتهدف إلى بناء فهم لعناصر التعليم والتدريب المهني المزوج وإدماجها في الممارسة المهنية القائمة. يعمل المشاركون بشكل تفاعلي على كيفية إعداد التدريب وتنفيذه وإتمامه بطريقة عملية المنحى. كما يتم تطبيق المحتوى النظري حول موضوعات إدارة الموظفين والتواصل عمليًا في العمل الجماعي ولعب الأدوار.

في كوسوفو، بدأ التدريب بالوحدة الأولى من مدرب-IVET "مقدمة إلى نظام التعليم والتدريب المهني المزوج وأصحاب المصلحة في التعليم والتدريب المهني". ويرتبط هذا بالهدف الأول. تعزف تجار البناء

تنشط الوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر على الحرف اليدوية الماهرة (ZWH) على الصعيدين الوطني والدولي كمزود لخدمات التدريب للحرف اليدوية الماهرة وتمولها غرف المهن والحرف اليدوية (HWK)، والغرف الإقليمية لمجالس الحرف اليدوية والحرف الماهرة، والرابطة المركزية للحرف اليدوية الماهرة (ZDH). كانت الحرف اليدوية الماهرة المستقبلية - التعليم المستمر - هي المبدأ التوجيهي الذي يشكل الأساس لجميع أنشطة الوكالة المركزية للتعليم المهني والتدريب المستمر على الحرف اليدوية الماهرة (ZWH) منذ إنشائها في عام 1998. وتستفيد الوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر على الحرف اليدوية الماهرة من سنوات عديدة من الخبرة في تنفيذ مشاريع وعقود التعليم والتدريب المهني على الصعيدين الوطني والدولي. تمتلك الوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر على الحرف اليدوية الماهرة شبكة واسعة تمتد أيضًا إلى ما وراء تنظيم الحرف اليدوية والحرف الماهرة. ونتيجة لذلك، فإن لديها إمكانية الحصول على الخبرة في مجال التعليم والتدريب المهني المزوج المتميز، وتكفل نقل النتائج والمفاهيم عبر الحدود من النظام الألماني المزوج للتعليم والتدريب المهني.

في عام 2019، شاركت الوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر على الحرف اليدوية الماهرة في معيار تأهيل "تدريب المدرب" لتجارة البناء الماهرة في كوسوفو. وتشكل مهن البناء الماهرة أحد قطاعات النمو في كوسوفو، كما تستفيد التنمية الاقتصادية عمومًا من وجود تجار جيدين في قطاع البناء. ولذلك وافقت حكومة كوسوفو، بالتعاون مع الرابطة الحكومية لنقابات عمال البناء البافارية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، على تنظيم دورة تدريبية في التعليم والتدريب المهني مدتها ثلاث سنوات للبنائين تتماشى مع النموذج الألماني. كانت هناك حاجة إلى موظفين مؤهلين للتدريب على مستوى الشركة والمدارس لبدء التدريب في خريف عام 2019. وقد دربتهم غرف المهن والحرف اليدوية (HWK) والوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر على الحرف اليدوية الماهرة (ZWH) على الجوانب العملية والتربوية للمهنة كجزء من مشروع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) "التعليم والتدريب المهني على تجارة البناء الماهرة". بالإضافة إلى "الفحص وضمان الجودة"، سيكون أحد مجالات الخبرة الأساسية في الوكالة المركزية للتعليم والتدريب المهني المستمر على الحرف اليدوية الماهرة (ZWH) في التعاون الدولي في مجال التعليم والتدريب المهنيين هو توفير التدريب في التربية المهنية لموظفي التعليم والتدريب المهني في الخارج.

الوكالة المركزية للتعليم والتدريب
المهني المستمر
على الحرف اليدوية الماهرة (ZWH)



النقاط التي تم تعلمها مؤخرًا.

الوحدة الرابعة والأخيرة "القيادة والتواصل" هي ميزة فريدة من نوعها لمدرّب IVET مقارنة بتنسيقات "تدريب المدرّب" الأخرى. وتركّز هذه على إعطاء وتلقي التعليقات في الإدارة اليومية وكذلك إدارة المتدربين الشباب وإجراء مقابلات التقييم مع الموظفين. ولهذا، على وجه الخصوص، يتم استخدام نموذج التواصل غير العنيف، على سبيل المثال في شكل لعب الأدوار.

وبعد إنشاء وحدات تدريبية شاملة تغطي الممارسة المهنية والتربوية، وكذلك بعد إعداد وتنفيذ وحدة تعليمية صغيرة لتوحيد ما تم تعلمه، جرى في بريشتينا الامتحان النهائي للتدريب الإضافي بصفة "مدرّب مهني مؤهل لتجارة البناء الماهرة" في بريشتينا. واكتسب المشاركون في التدريب معارف وقدرات ومهارات متخصصة في ممارسة المهنة وطريقة تدريسها، وأكمل المشاركون في التدريب على الامتحان النهائي اختبارات عملية وشفوية مكتوبة. ركّز كل امتحان على إنشاء وتقييم هياكل البناء المختلفة وكذلك على موضوع تخطيط الدروس وتقييم الأداء في سياق التعليم والتدريب المهني.

على المبادئ الأساسية لنظام التعليم والتدريب المهني المزدوج، وعن مهام ومسؤوليات أصحاب المصلحة داخل النظام، بعد ذلك، في مهمة عمل جماعية، قارنوا نظامهم الخاص بنظام التعليم والتدريب المهني المزدوج، وشرحوا أيضًا فوائد وتحديات نظام التعليم والتدريب المهني (VET)، وفي الختام، تعرفوا على هيكل وإعداد التعاون بين أصحاب المصلحة في التعليم والتدريب المهني.

وأعقبّت الوحدة الأولى الوحدة الثانية "تخطيط وتنفيذ التدريب المهني". وانصب تركيز ذلك على فهم المشاركين أهمية دعم عملية التعلم لضمان تحقيق أهداف التدريب، وتطبيق مبادئ مثل التعلم العملي المنحى، وصياغة أهداف التعلم، واختيار محتوى التعلم وطرق التدريب عملية المنحى، وتحديد صعوبات التعلم وتطبيق الحلول لها. لهذا، اجتمع تجار البناء في سلسلة من المجموعات من أجل اختيار نشاط من ملف المتطلبات الذي أنشئ للسنة الأولى من التدريب على البناء ووضع خطة تدريب عملية المنحى.

بينما انصب تركيز الوحدة الثالثة بأكملها حول "استكمال امتحانات التدريب والتصميم". وأجرى المشاركون الكوسوفيون فحوصًا لنتائج التعلم، وأنشأوا مهام امتحانات عملية المنحى، واطلعوا على معايير التقييم ومزايا هذه المعايير وعيوبها. واستند هذا إلى العمل الذي قامت به المجموعة السابقة بشأن خطة التدريب عملية المنحى، وأضيفت

أفضل ما في الموقفين

التعلم بغض النظر عن الزمان والمكان. كل ما هو مطلوب لهذا هو جهاز نهائي مع إمكانية الوصول إلى الإنترنت ومتصفح. يصبح تعلم أساسيات الهيدروليك تجربة نشطة تستفيد بشكل كامل من الخيارات التفاعلية التي توفرها التكنولوجيا.

كما يتم استخدام طريقة تعلم مختلطة داخلية تجمع بين التعلم الرقمي والتدريب العملي المباشر. يتضمن ذلك تعلم المشاركين بشكل مستقل على أجهزة التدريب أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) بينما يتم تقديم المشورة الفنية والتفسيرات والمعلومات الأساسية والعديد من التمارين عبر التعلم الإلكتروني - بالتناوب المستمر مع استخدام الأجهزة.

إن وحدة Wi-Fi المثبتة تعني إمكانية ربط أجهزة HydroDidact التي طورتها أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) بأي جهاز طرف. لذلك يمكن عرض القيم المقاسة وتحليلها وتفسيرها رقميًا. كما هو الحال في الممارسة العملية. وهذا أمر ضروري لتحديد موقع العيوب، ولا سيما الأعطال الناجمة عن البلى في الأنظمة الهيدروليكية. يستفيد المشاركون من الخبرة وعلاقات العمل للعديد من الشركات التابعة لمجموعة SK، والتي تشكل أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) جزءًا منها أيضًا.

عائلة قوية

مجموعة SK (سابقًا: شميدت كرانز أند كو. GmbH) هي شركة عائلية تجمع بين الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي لها دورها وجود في 25 دولة. وإحدى هذه الشركات هي جي إتش إتش فاھرزويغ (GHH) في غلزنكيرشن. هنا، تخصصت الشركة في إنتاج المركبات تحت الأرض، والتي تستخدم أيضًا في جي إتش إتش فاھرزويغ (GHH) الهند. وقد أوجد ذلك الحاجة إلى مواصلة التعليم لنحو 200 من موظفي الخدمات العاملين في الموقع في أودايبور.

بمساعدة أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT)، بدأت جي إتش إتش فاھرزويغ (GHH) من خلال إجراء تحليل لمتطلبات التعليم والتدريب في الموقع وتمكنت بعد ذلك من تحديد المتطلبات وكذلك مستوى المعرفة الفعلي للموظفين. ويتعين عندئذ تعويض النقص المحدد

اجتمعت الشركتان جي إتش إتش فاھرزويغ ذ.م.م (GHH) وDEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH لضمان الجودة والصحة والسلامة المهنية في صناعة التعدين الهندية من خلال تطوير وتنفيذ التعليم والتدريب المهني الأولي والمستمر المعتمد والمعتمد من غرفة التجارة في الخارج (AHK). ويجري تنفيذ المشروع من خلال برنامج تمويل برنامج التنمية من خلال الشراكة بين القطاعين العام والخاص الذي توفره الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ). الهدف هو تزويد الموظفين الفنيين في جي إتش إتش فاھرزويغ (GHH) الهند في أودايبور، في ولاية راجستان الهندية، بمؤهل مزدوج إضافي موحد وتوفيره على المدى الطويل. كمزود خدمة لشركة جي إتش إتش فاھرزويغ (GHH)، طورت شركة أذفانسد ترينينج تكنولوجيا ذ.م.م. (ATT) مفهومًا داخليًا "لتدريب المدرب" لدعم المشروع. أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) هي شركة متخصصة في التعليم المهني المستمر. تعود جذور الشركة إلى التدريب وجها لوجه. وقد كانت مفاهيم التعلم الرقمي محط تركيز رئيسي لعدد من السنوات.

وبالنسبة لهذا المشروع، تتمثل إحدى أولويات مكوّن التعليم المستمر في صيانة وإدارة المركبات الموجودة تحت سطح الأرض. ويعكس مزيج التكنولوجيا المستخدمة في هذه المركبات بدقة المواضيع التي تغطيها محفظة أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT): التقنية الهيدروليكية والهوائية والتحكم. منذ أكثر من 30 عامًا، تستخدم أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) الأجهزة التعليمية التي تم تطويرها داخليًا لتقديم التدريب بنجاح في هذه المجالات بطريقة يسهل الوصول إليها. وهذا يتيح إعادة إنتاج كل حدث فيزيائي ممكن في نظام هيدروليكي وتحليله وحله. إن تفاعل المشاركين مع وحدة قائمة يجعل من الممكن، حتى في البداية، تعلم موضوع نظري بشكل أساسي بطريقة عملية. وقد بلورت أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) ذلك وطورت التعليم والتدريب المستمرين الرقمييين المناسبين لهذا الغرض.

التعلم الإلكتروني المتقدم

بادئ ذي بدء، تستخدم أذفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) أدوات التعلم الإلكتروني التي تمكن المشاركين في جميع أنحاء العالم من

أدفانسد ترينينج تكنولوجيا ذ.م.م. (ATT)

تستفيد أكاديمية التعدين في الهند من مفاهيم التعلم الرقمي www.sk-att.com

بمجرد الانتهاء من مجالات الهيدروليك والهيدروليك المتنقل وCAN Bus وتحليل الأعطال بنجاح، يتم اعتماد المشاركين من قبل أدفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT). بالإضافة إلى ذلك، يجب على المدربين أيضًا إكمال إحدى الدورات التعليمية التي تقدمها غرفة التجارة الهندية الألمانية.

إن التعليم والتدريب المستمرين على المستوى الدولي يدور حول وجود مدربين جيدين وأحدث التقنيات. لهذا السبب سافرت أدفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) إلى الهند مع أحدث جيل من معدات التدريب من أجل تدريب المدربين في الموقع. بالإضافة إلى أجهزة التدريب HydroDidact المذكورة بالفعل، تم أيضًا استخدام لوحات المهارات المنتجة داخليًا. استخدم المشاركون هذه، على سبيل المثال، لتعلم كيفية تركيب الخراطيم الهيدروليكية أو كيفية ثني الأنابيب بشكل صحيح - في جميع الأوقات بدعم من وحدات التعلم الإلكتروني التفاعلية ومقاطع الفيديو التعليمية التي يتم إنتاجها داخليًا بمساعدة فريق الفيلم. المحتوى متاح باللغات المختارة الألمانية والإنجليزية والهندية.

التعرّف السريع

وأبرز ما في التعليم والتدريب المستمرين هو مسار التدريب الداخلي الذي يجري إنشاؤه حاليًا والذي يمكن للمشاركين من خلاله ممارسة تشغيل المركبات بشكل حقيقي. يعني تقديم الوظائف في قمرة القيادة أن فترة التعريف قصيرة بشكل غير عادي ويستقر المشاركون بعد بضع دقائق فقط. لقد ثبت أن المتعلمين الذين تمكنوا سابقًا من التدريب يكتشفون فعليًا إمكاناتهم بشكل أسرع بكثير في الممارسة العملية من المتعلمين دون التدريب الافتراضي التمهيدي السابق.

والهدف من ذلك هو إتاحة هذه القيمة المضافة أيضًا للمؤسسات التعليمية ومنظمات التدريب الهندية الأخرى لكي تستفيد منها منطقة أودايبور بأسرها. تؤدي الصيانة المنتظمة التي يقوم بها فينو الخدمة المدربون تدريبًا جيدًا إلى زيادة العمر الافتراضي لخدمة النظم التقنية، وبالتالي إلى منع الأعطال، وذلك مثلًا بسبب التسرب من المكونات المعيبة. وبهذه الطريقة، لا يعمل مركز التدريب في أودايبور على تحسين القدرة التنافسية للمنطقة فحسب، بل يسهم أيضًا

في مستوى المعرفة المطلوب عن طريق تدابير التدريب المناسبة. ولهذا الغرض، تم تحديث محتوى مفهوم التدريب الحالي، وأضيف موضوع تكنولوجيا CAN-Bus (معيار الاتصال بين وحدات التحكم). تم تحديد ثلاثة مستويات تأهيل وطرق تعلم مناسبة لجي إنش إنش فاهرزويغ (GHH) الهند:

1. تقديم المعارف الأساسية باستخدام عدد من نمائط التعلم الإلكتروني التفاعلية
2. المبادئ المتقدمة والتمارين العملية باستخدام التعلم الإلكتروني والتعلم المدمج والتدريس الشخصي
3. تحليل عطل المركبات بالنسبة للخبراء

يحتاج المدربون إلى تدريب على المحتوى وكذلك منهجية التدريس لجميع المستويات الثلاثة.

التحديات في شبه القارة

أدت جائحة فيروس كورونا إلى تفاقم التحديات القائمة مثل المسافة الجغرافية والاختلافات الزمنية. ويلزم أيضًا مراعاة الثقافة التعليمية المختلفة وتباين المعارف السابقة للمدربين المحليين. لذلك اعتمدت أدفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) على تنفيذ مفاهيمها الداخلية مباشرة في الممارسة العملية وعلى استخدام التعلم الإلكتروني والتعلم المختلط والتعليم الرقمي الشخصي لتدريب المدربين. يعمل المدربون المستقبليون من خلال التدريب الفني كمشاركين ثم يكتسبون الأدوات التي يحتاجونها من حيث منهجية التدريس كجزء من عنصر "تدريب المدرب". يتضمن هذا البرنامج المكون من ثلاث خطوات ما يلي:

1. اكتساب فهم تقني ووظيفي مفصل للتطبيقات المحتملة لأجهزة التدريب HydroDidact
2. الدراسة الذاتية والعمل بشكل مستقل مع الأجهزة وإعداد وتقديم تسلسلات التدريب الأولية
3. تقديم دورات تدريبية أولية خاصة بدعم من مدربي أدفانسد ترينينج تكنولوجيا (ATT) ذوي الخبرة

برنامج "تدريب المدربين" في مالي

هذه المفاهيم بالتعاون مع مقدمي الخدمات وتنفيذها ويتولى إدارة الأكاديميات والمراكز.

وكان لمشروع المؤسسة في مالي هدفان. الأول هو دعم المسؤولين ومدير الموقع في إنشاء نظام إدارة التعلم Moodle بشكل فعال جنبًا إلى جنب مع استخدام تطبيق Zoom لجلسات الفيديو عبر الإنترنت. والثاني هو دعم المعلمين الذين يتقاضون مرتبات في تصميم وحدات ودورات للتعلم عن بُعد من أجل إنتاج دورات جذابة. ومن المهم في هذه الحالة إجراء التدريب باللغة الفرنسية.

الهدف هو أن يدعم المعلمون التغييرات منذ البداية

استمر المشروع بأكمله، بما في ذلك مرحلة التخطيط والإطلاق، من نوفمبر 2020 إلى سبتمبر 2021. بادئ ذي بدء، تم استبدال منصة تعلم قديمة بالنظام الجديد. ولكن منذ البداية كان التركيز على المدربين، إلى جانب وضع المعايير الفنية الأساسية. ويلزم تعريفهم بالتعليم والتعلم الافتراضي - وكذلك بالقضايا المتعلقة بالإمكانيات والنهج التقنية. وكذلك بتحفيز المعلمين ودعمهم. وكان الهدف من ذلك هو تطوير فهم أساسي للاختلافات بين الدورات التدريبية الشخصية والدورات التدريبية عبر الإنترنت. وبهذه الطريقة فقط سيتمكنون من تقديم العروض الرقمية الجديدة للتلاميذ بشكل فعال، وتطوير الندوات عبر الإنترنت والندوات الشخصية باستخدام مكونات افتراضية من ممارساتهم الخاصة، ودعم التغييرات منذ البداية.

المتطلبات الفنية والتوقعات المتصلة بالمحتوى

واجهت آن كاترين هاردينبرغ، الشريك الإداري في THE MAK'ED TEAM، سلسلة من التحديات أثناء الإشراف على هذا المشروع. "على الجانب الفني، هناك مشاكل في البنية التحتية للشبكة المحلية، ولا يمكن دائمًا ضمان الوصول إلى الإنترنت. يكاد يكون من المستحيل تغيير ذلك. وهذا يجعل الأمور صعبة، خاصة عندما يتعين عليك تنفيذ مشروع مثل هذا بالكامل من ألمانيا، كما كان الحال هنا. ومع ذلك، تمكنا من ناحية

ولمدرسة لحفظ السلام" (EMP-ABB) في عاصمة مالي في باماكو هدف واضح. إنها تسعى إلى تعزيز السلام في جميع أنحاء القارة، وبذلك فهي تزيد من قدرة البلد من الموارد البشرية من أجل دعم عمليات السلام الأفريقية وتعزيز ثقافة السلام. وتشكل المؤسسة التعليمية مركز امتياز دولي تابع للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (ECOWAS)، وهي ملحقه بوزارة الدفاع وشؤون المحاربين القدماء. وقد تم بالفعل تدريب أكثر من 32000 شخص هنا، بمن فيهم نشطاء السلام والطلاب والصحفيون وممثلو الرابطات والمنظمات غير الحكومية والشرطة والجيش.

كانت أزمة فيروس كورونا تعني الحاجة إلى تركيز المدرسة بشكل متزايد على التعلم عن بعد. إلا أن القدرات والكفاءات متاحة، في هذه المرحلة، لم تكن بالقدر الكافي على الصعيد المحلي لدعم ذلك. لهذا السبب، اتصل مدير الاتصالات والتطوير المؤسسي السابق للمدرسة بعد ذلك بـ iMOVE بحثًا عن شريك تدريب. تمكنت المدرسة بسرعة من تحديد عدد من مقدمي الخدمات في شبكة iMOVE والحصول على العروض - وفي نهاية المطاف إشراك THE MAK'ED TEAM كمزود مناسب.

تسهيل التعلم عن بُعد

THE MAK'ED TEAM هي شركة استشارية مقرها ألمانيا متخصصة في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم وتطور حلولاً مستدامة لإدارة الشركات وتطويرها. ويشمل عملها الشركات الخاصة والمؤسسات العامة على حد سواء. وقد حقق عمل الشركة تركيزًا دوليًا قويًا منذ تأسيسها في عام 2015.

تتمثل إحدى الكفاءات الأساسية لـ THE MAK'ED TEAM في إنشاء الأكاديميات التدريبية والتعليمية وتطويرها وإدارتها لدعم العمال المهرة على المستوى المحلي. وهنا يكتسب الشباب مؤهلات تتطابق مع متطلبات سوق العمل. وتنشأ البرامج التدريبية، العملية والتفاعلية للغاية، بالتعاون مع قطاع الأعمال. كما تخضع للتطوير بشكل متكرر مع الشركات الألمانية لضمان تلبية احتياجات الأعمال المحددة من حيث الموظفين المؤهلين. يعمل THE MAK'ED TEAM على تطوير



بأنفسهم بحيث يتسنى تسليمها بعد ذلك افتراضياً ولكي تمر بمراحل التنفيذ الأولية. وفي هذا الصدد، كان من الضروري في كثير من الأحيان ليس فقط التعويض عن الافتقار إلى الخبرة التقنية، وهذا هو الحال في معظم الأحيان، ولكن أيضاً شرح المصطلحات ومختلف أشكال التعلم باستخدام الوسائط الافتراضية. شاركت المدرسة بشكل كبير مع فريق الإدارة في مساعدتنا في هذا الأمر. في النهاية، حقق المشروع نوعاً من "التغيير في ثقافة التدريس" وفي التطوير التنظيمي. ويحدونا الأمل في استمرار هذا التطور في الأزياد وأن يتم تدريجياً استخدام نظام إدارة التعلم للعديد الكبير من الدورات المقدمة".

أخرى من تحسين المعايير التقنية الأساسية بشكل واضح. قمنا بتدريب مسؤول خلال المشروع. وهو مسؤول بالكامل عن رعاية نظام Moodle في الموقع وهو قادر أيضاً على تطويره. مع المسؤول والزملاء الآخرين، هناك فريق في متناول اليد لتقديم الدعم الفني للمعلمين".

ووفقاً لما ذكرته آن – كاترين هاردينبرغ، فإن إيصال المعرفة إلى المديرين على أرض الواقع يبرز مزيداً من الصعوبات. "معظم المديرين خبراء في حفظ السلام ويحظون باحترام واسع في المجتمع. وكان من المتوقع تزويدهم بوحدة تعليمية إلكترونية مكتملة يمكنهم استخدامها في المستقبل لتنظيم تدريسهم. ولكن هذا لم يكن الهدف. وبدلاً من ذلك، كان الهدف هو تمكينهم من إعادة تصميم وحداتهم الشخصية الحالية

أكثر من 1500 مشارك من ثمانية بلدان مختلفة
في أمريكا اللاتينية

www.christiani.de

www.empa.christiani.de



تأهيل المدربين عبر الإنترنت بالتعاون مع غرفة التجارة الكولومبية

المزدوجة لأمريكا اللاتينية (DHLA)، وشركة DIHK-Bildungs-GmbH، وبمساهمة من أكاديمية كريستيانى نفسها.

في أبريل 2018، أُطلق تعاون بين أكاديمية كريستيانى وغرفة التجارة في كولومبيا. ولا يملك معظم المدربين في الشركات المحلية المعرفة بكيفية نقل محتوى التدريب تعليميًا ومنهجيًا بما يتماشى مع الحياة العملية اليومية. هناك عدد قليل جدًا من فرص التدريب للمدربين في الموقع. إن الخصائص الجغرافية ذات المسافات الكبيرة بين مواقع الشركة تجعل التدريب وجهًا لوجه مستحيلًا. واستجابة لهذا الإطار، قُدِّم طلب لتنظيم دورة تدريبية شاملة عبر الإنترنت تُدرِّس الأسس المنهجية والتعليمية لممارسة التدريب بطريقة التعلم الذاتي وفي إطار زمني يمكن التحكم فيه، وكان أساس تنفيذ هذا المشروع هو الخطة الإطارية للمرسوم الألماني المتعلق بتأهيل المدربين (AEVD).

المرسوم الألماني المتعلق بتأهيل المدربين (AEVD) هو أداة تستخدم لاختبار وضمان المؤهلات الشخصية والمهنية للمدرب، أي مهاراته التربوية المهنية والحرفية ومعرفة وقدراته، ولإعدادهم للامتحان في غرفة التجارة والصناعة أو، كما هو الحال في كولومبيا، في غرفة التجارة، يستخدمون مجموعة من الدورات التدريبية التي تدرس محتوى أربعة مجالات من الأنشطة الموجهة لعملية التدريب: التحقق من متطلبات التدريب المهني وتخطيط التدريب المهني، وإعداد التدريب المهني والمساعدة في توظيف المتدربين وإجراء التدريب المهني وإكمال التدريب المهني.

كُتِّفت كريستيانى كامل محتوى المرسوم الألماني المتعلق بتأهيل المدربين (AEVD) إلى حد ما وصمته وفقًا للمتطلبات الكولومبية بحيث يمكن إكماله عبر الإنترنت في أقل من 20 ساعة. بعد التدريب في كل مجال من مجالات النشاط، هناك تحكم في نجاح التعلم. إذا أكملت بنجاح جميع مجالات العمل الأربعة لدورة الدراسة الذاتية، فيمكنك طباعة شهادة الإنجاز بعد اجتياز الاختبار النهائي عبر الإنترنت، والذي أنشئ خصيصًا لهذا الغرض.

وقد أتم عدد كبير من موظفي التدريب الجدد بالفعل بنجاح دورة التعلم عن بعد "تدريب المدربين" في كولومبيا، التي أعتها أكاديمية كريستيانى من الناحية التقنية ومن حيث المضمون. هناك أيضًا اهتمام كبير من البلدان الأخرى في المنطقة بهذا العرض عبر الإنترنت.

إن نجاح نظام التدريب المهني المزدوج في ألمانيا ليس من قبيل المصادفة. وهو يستند إلى نظام قانوني وتنظيمي حديث، ومؤهلات جيدة للموظفين لجميع المشاركين في التعليم والتدريب المهني، فضلًا عن الهياكل التي تعزز التعلم مع ترتيبات تعليمية وتعلمية مصممة خصيصًا لذلك، ولا يقل عن ذلك أهمية الترابط المهني - التربوي بين النظرية والممارسة. وفي البلدان التي لديها نسبة كبيرة جدًا من الشهادات الأكاديمية، على وجه الخصوص، هناك حاجة إلى اللحاق بركب التدريب الموجه نحو الممارسة.

ومن أجل إنشاء أساس مؤسسي راسخ للتعليم والتدريب المهني في هذه البلدان ولتحسين وضعه، ينصب التركيز على نظم التدريب التي أثبتت جدواها بالفعل. في أمريكا اللاتينية، كانت قصة نجاح نظام التدريب المهني المزدوج الألماني معروفة منذ عدة سنوات من خلال غرف التجارة الألمانية في الخارج (AHKS). ومن السمات المميزة لنجاح نظام التدريب الألماني هي الاقتصاد القوي والمستقر، وهو أمر مرغوب فيه أيضًا بالنسبة لبلدان أمريكا اللاتينية. ونتيجة لذلك، فإن القصد هو تنفيذ عناصر مزدوجة في نظامهم التدريبي الخاص، الذي تدعمه ماليًا الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) أو الجامعة المزدوجة لأمريكا اللاتينية (DHLA).

أنظمة مختلفة

هناك اهتمام كبير بالنظام الألماني للتعليم والتدريب المهني المزدوج في دول أمريكا اللاتينية، ولكن هذا يتطلب التدريس. لهذا السبب، بدأت الحكومة الألمانية في خلق حوافز لفرص التعاون قبل بضع سنوات، بما في ذلك الحوافز المالية لمقدمي التدريب الألمان. وموَّل المشروع الذي نُفذ في كولومبيا أيضًا بتمويل من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، الجامعة



الموجود في ألمانيا في شكل بدائي فقط أو لا يوجد على الإطلاق في بعض البلدان. فعلى سبيل المثال، كثيرا ما توجد نقابات عمالية أو قانون لحماية العمالة الشابة، ولكن في معظم الحالات لا يكون لهذه الحالات نطاق أو تأثير كافيين.

بعد عامين، تم الانتهاء من مشروع "تدريب المدرب" عبر الإنترنت بنجاح في أبريل 2020. وكانت تجربة أكاديمية كريستياني كمقدمة لدورات التعلم عن بُعد والتبادل الفعال للمعلومات مع غرفة التجارة في كولومبيا حاسمة لتحقيق نتيجة جيدة. في غضون ذلك، تستخدم العديد من غرف التجارة في أمريكا اللاتينية العرض عبر الإنترنت الذي تم إنشاؤه في التعاون.

الخبرة والتبادل الفعّال للمعلومات

ومن التحديات التي كان لا بد من التصدي لها في تصميم محتوى الدورة التدريبية عبر الإنترنت للفئة المستهدفة من المهنيين الكولومبيين: إلى جانب الاختلافات المؤسسية والقانونية، هناك أيضًا سمات خاصة بالثقافة، مثل البنية الاجتماعية غير المتجانسة والحواجز التي تعترض التعليم بسبب الجغرافيا أو المالية.

وتتفاوت المعايير التعليمية في بلدان أمريكا اللاتينية تفاوتًا كبيرًا. ولا تتعلق هذه الانحرافات بالخصائص القانونية واللغوية جزئيًا فحسب، بل تتعلق أيضًا بظروف إطار البنية التحتية. ويوجد نظام تعليمي مثل النظام

برامج مخصصة تدعم التطوير المستمر لأنظمة التدريب والتعليم والتدريب المهني (VET)

في تطبيق وصيانة الروبوتات الصناعية: الروبوتات، والميكاترونك، والهندسة الكهربائية". ومن المقرر إجراء مزيد من التدريب المتقدم كجزء من البرنامج.

بسبب أزمة فيروس كورونا، لم يعد من الممكن إجراء تدريب متقدم في الموقع في هامبورغ. لذلك، استنادًا إلى التعاون الناجح، ومع مراعاة احتياجات الزملاء الصينيين في مدارس التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET)، تم تصميم "البرنامج الرئيسي لتدريب المعلمين على التعليم والتدريب المهني والتقني" عبر الإنترنت لمدة 80 ساعة مع التركيز على التعليم والتدريب المهني والتقني والروبوتات. ويهدف البرنامج إلى توفير تدريب عالي الجودة للمعلمين في المدارس المهنية الصينية يركز على النظام المزدوج للتعليم والتدريب المهني الألماني، والتعليم في المدارس المهنية، وتصميم وتنفيذ وتقييم الدورات في سياق الصناعة 4.0.

تتضمن المواد الموجودة على منصة التعلم مزيًا من الوسائط التي تتضمن مقاطع فيديو مسجلة وملفات PDF وندوات مباشرة عبر الإنترنت واختبارات ودروس جماعية وتقييمات ووثائق وتطبيقات أخرى. وقد أنتجت جميع المواد باللغتين الألمانية والصينية، والمواد المرئية متاحة أيضًا باللغتين. إحدى النقاط الفنية البارزة هي المختبر عن بُعد. الروبوتات التي تحتاج إلى برمجة موجودة في ألمانيا ويتحكم فيها المشاركون في الصين. يتعلم المشاركون أولاً كيفية استخدام الروبوت. إنهم يطورون تمرينًا تعليميًا، كما لو كانوا معلمين ويخصصون هذا التمرين لمجموعة أخرى. ثم يعودون إلى دور المتعلم وينفذون التمرين الذي حددته المجموعة الأخرى.

العناصر الرئيسية في نجاح المشاريع الصينية

أنشأت أكاديمية هاينز فريق تطوير يتكون من معلمين مهنيين ذوي خبرة دولية تتمثل مهمتهم في التطوير المستمر لمفهوم المنهجية التعليمية الأساسية لأكاديمية هاينز. بناءً على هذا المفهوم، يتم تطوير عروض التدريب وتنسيقها بما يتماشى مع المتطلبات المحددة ولعملاء محددين.

شاركت أكاديمية هاينز في التدريب والتعليم المستمر للعمال المهرة الفنيين لأكثر من 80 عامًا. ويرجع هذا النجاح جزئيًا إلى استثمارات الشركة في البحث والتطوير في مفاهيم وأساليب التدريب الحديثة. يُعدّ وضع برنامجي التعليم والتدريب المهنيين "تدريب المعلمين" و"تدريب المدرسين" مع التركيز على الصناعة 4.0 من الكفاءات الأساسية على الصعيد الدولي. وكجزء من هذا العمل، تتعاون أكاديمية هاينز مع شركاء المشروع من جميع أنحاء العالم مثل الشركات ومراكز التدريب والمدارس في القطاع المهني.

يشمل مفهوم المنهجية التعليمية لأكاديمية هاينز التوجه نحو عملية العمل، والتوجه نحو الكفاءة، والتعلم التجريبي، والتعلم الفردي، ودعم عملية التعلم، ودمج التعلم مدى الحياة. وبالإشتراك مع الخبراء في المجال المتخصص المعني، يقوم الفريق التربوي بإعداد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والمدرسين مصممة بشكل فردي لتلبية احتياجات العملاء. قد تكون هذه الدورات بدورها بمثابة مصادر للإلهام ودفعة الابتكار في الدورات التدريبية الخاصة بالعميل. وتقدم أكاديمية هاينز الدعم على أساس نظري متين، يتمثل هدفه في اتباع نهج متوازن في وضع المناهج الدراسية وتوفير المعدات وتنمية المهارات لموظفي التعليم والتدريب.

مشاريع مع شركاء صينيين

تعمل أكاديمية هاينز مع المؤسسات الصينية منذ عام 2012، وكجزء من هذا التعاون، كان المشروع الأول حلقة عمل مدتها أربعة أسابيع لمعلمي المدارس المهنية في هامبورغ. وأسفرت حلقة العمل هذه عن زيادة اللجان وتوسيع نطاقها أكثر من أي وقت مضى في كل من هامبورغ والصين. مُنحت أكاديمية هاينز في عام 2019، نظرًا لخبرتها الواسعة، عقدًا لمشروع حكومي كبير مدته خمس سنوات لتدريب موظفي التعليم المهني والتدريب الصينيين. تم التعبير عن الاهتمام عبر iMOVE.

في عام 2019، وكجزء من هذا البرنامج، استضافت أكاديمية هاينز خمسة وفود تضم ما مجموعه 108 من خبراء التعليم والتدريب المهني الصينيين في هامبورغ لبرنامج تدريبي متقدم مدته أربعة أسابيع. كان موضوع التدريب المتقدم هو "الكفاءات التعليمية المتعلقة بالموضوع



3. الاستمرارية: تُصمّم المهام بحيث يقوم فريق التدريس في كل حالة بوضع سيناريوهات التعلم لفريق التدريس الآخر. وبالتالي فهم معلمون ومتعلمون.

وبالإضافة إلى الدورات التدريبية التقليدية، تقدم أكاديمية هاينز أيضًا دعمًا أطول أجلًا للمؤسسات التعليمية في تنميتها. وإلى جانب التدريب القائم بذاته بشأن مواضيع وقضايا محددة، يقدم الخبراء الدعم في الموقع مع الشركاء. وكجزء من عمليات النشر قصيرة الأجل، فإنهم يعملون جنبًا إلى جنب مع موظفي التدريب لتطوير الطرق التي يمكن بها تحقيق الأهداف الإنمائية. ويمكن هذا النهج من التطوير الفعال من حيث التكلفة والمنظم في المؤسسات الشريكة.

يطور المشاركون كفاءاتهم من خلال تنفيذ أوامر العمل الموجهة نحو الممارسة بما يتماشى مع مفهوم المنهجية التعليمية الأساسية. تنبع المعرفة والكفاءات المطلوبة من أوامر العمل ومعالجتها، بدلاً من التركيز فقط على تقديم المعارف المتخصصة.

ويهدف التدبير التدريبي إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية هي:

1. متخصص: البرمجة التعاونية للروبوتات
2. المنهجية التعليمية: وضع سيناريوهات للتعلم بغرض تدريس البرمجة التعاونية للروبوتات

تنسيق التعلم الرقمي مع وحدة شخصية

لجميع جنوب شرق آسيا، وبالتالي لم يكن القرار لصالح هذا الموقع مجرد قرار باختيار السوق في تايلاند ولكن أيضًا لمنطقة (جنوب) شرق آسيا بأكملها.

وحققت دورة "تدريب المدربين" في بانكوك نجاحًا هائلًا حيث اجتذبت أيضًا مشاركين من خارج الصين والهند واليابان وميانمار. وسافر عدد لا بأس به من الأشخاص من أوروبا وأمريكا الشمالية لإكمال دورتهم التدريبية المتعددة الثقافات المعنونة "تدريب المدربين" في بيئة غريبة جدًا عليهم بالمعنى الثقافي. ولهذا السبب، جعلت BAMIK من تجربة الثقافة التايلندية عنصرًا من عناصر التدريب، مما يعني أن بانكوك أصبحت الآن برنامجًا حقيقيًا مشتركًا بين الثقافات ولم تعد مجرد موقع.

التغير الرقمي بسبب فيروس كورونا

كان أزمة فيروس كورونا أيضًا تأثير هائل على سوق التدريب. فتح الانتقال إلى تنسيق التعلم الرقمي مع الاجتماعات الأسبوعية عبر تطبيق Zoom فرضًا جديدة تمامًا لدورة BAMIK متعددة الثقافات "تدريب المدرب". وأضيفت سوق جديدة إلى التدريب الشخصي الذي يجري في برلين وبانكوك. على الرغم من فارق التوقيت، نظمت BAMIK وحدات تعليمية انضم إليها المشاركون في وقت واحد من المكسيك وألمانيا والهند وماليزيا. حتى على هذه المسافات الهائلة، كان من الممكن تطوير العلاقة الجماعية بين المشاركين وهو أمر مهم للغاية لدورات "تدريب المدرب".

قررت BAMIK تقديم ما يقرب من 75 في المئة فقط من التدريب عبر الإنترنت. تظل ندوة مدتها ثلاثة أيام، والتي يمكن إجراؤها في برلين أو بانكوك، وربما أيضًا في وقت لاحق في الولايات المتحدة، عنصرًا ثابتًا وشخصيًا في التدريب. وذلك لأن مواضيع مثل الإحساس بالمساحة والقرب والأساليب المحددة لا يمكن توصيلها عبر الإنترنت.

تقدم شركة التدريب الألمانية BAMIK دورات "تدريب المدرب" في ألمانيا منذ عام 2010. ويستمر التدريب لما يقرب من 120 ساعة، ولذلك يصنف على أنه دورة مهنية "لتدريب المدربين". وبعبارة أخرى، لا يُنظر إليه على أنه برنامج كامل "لتدريب المدربين" يجب أن يشمل، وفقًا للمعايير الألمانية الحالية، ما لا يقل عن 240 ساعة. بل هو برنامج مصمم لمجال تدريب محدد. في حالة BAMIK، ينطوي هذا على موضوعي "التواصل بين الثقافات" و"التنوع والشمولية". وهذه مواضيع متخصصة يتزايد الطلب عليها باستمرار في ضوء العولمة المتزايدة والتركيز المتزايد باستمرار في المجتمع على معالجة التنوع في مكان العمل.

الاستجابات المختلفة لعرض التدريب بين الثقافات

يحلل المدربون المشتركون بين الثقافات كيفية تلقي عروضهم في ثقافات مختلفة. ويحددون الاختلافات الثقافية المحددة. في حين أن "التواصل بين الثقافات" يحدث في كل مكان، إلا أنه يتسم بطابع غربي إلى حد كبير في طبيعته كمجال للبحث والتدريب. وتأتي الغالبية العظمى من المؤلفات والنهج التدريبية من أوروبا وأمريكا الشمالية.

كما أن هناك تصورًا مختلفًا للحاجة إلى معالجة هذه المسألة وتطوير المهارات المشتركة بين الثقافات بوصفها مجالًا مستقلًا من مجالات الكفاءة. مع أن الانخراط النقدي في التأثيرات الثقافية الخاصة بك يُعد جزءًا مقبولًا من تدريب المشاركين في الغرب، فإن النهج المفضل في العديد من الثقافات الأخرى هو التركيز على قواعد السلوك التي يجب تدريسها باستخدام الأساليب التي يجب أن تكون ناجحة دوليًا. لذلك، عند الاضطرار إلى تدريب مدربين متعددي الثقافات على الصعيد الدولي، تعمل BAMIK بين الثقافات في منطقة ذات أولويات متضاربة للغاية فيما يتعلق بالتفاهم الثقافي والتحفيز.

دورات "تدريب المدربين" الألمانية في بانكوك

بعد إدارة الدورات بنجاح في برلين لمدة ست سنوات، قدمت BAMIK دورات تدريب المدربين لأول مرة في بانكوك في عام 2016. تعد بانكوك مركزًا

BAMIK



تدريب المدرب المباشر عبر الإنترنت

استخدام الأدوات عبر الإنترنت كدعم إبداعي

بمجرد تحقيق جو تدريبي ممتع، توفر المساحة الافتراضية مجموعة واسعة من الأدوات عبر الإنترنت لجعل التدريب مثيرًا وجذابًا. ويرجع ذلك إلى أن هناك تحديًا آخر للتدريب عبر الإنترنت يتمثل في الحفاظ على دوافع المشاركين واهتمامهم ومستويات طاقتهم. يمكن تحقيق ذلك باستخدام مجموعة واسعة من الأدوات والوسائط سواء كانت للتصويت أو التسجيل أو العصف الذهني أو تنفيذ مشاريع التعلم التجريبية. يمكن تضمين مقاطع الفيديو والموسيقى وألعاب التعلم المختلفة والاختبارات.

ويمثل توحيد محتوى التعلم والعمل بشكل مستقل على المفاهيم عناصر رئيسية أخرى لبرنامج "تدريب المدرب المباشر عبر الإنترنت". في هذه الحالة، يُتاح مجال ضمن التدريب للمشاركين للالتقاء في مجموعات التعلم. يتم تحديد وقت كافٍ حتى يتمكن المشاركون من المناقشة والعمل معًا في مجموعات - خارج أوقات التدريب. يمكن استخدام الوقت الذي يجب السماح به للسفر في حالة التدريب الشخصي للتعلم في التدريب الافتراضي. وقد يكون التدريب عبر الإنترنت أكثر فعالية من التدريب الشخصي في هذا الصدد.

لا يوجد انخفاض في جودة التدريب

تم تطوير البرنامج بشكل أفضل خلال عام 2020. وما ظهر في الواقع هو تعاون مع شركة تعمل على الصعيد الدولي. كانت الخطة هي تدريب المتخصصين والمدربين في هذه الشركة من أجل التمكن من مشاركة معرفتهم وخبراتهم مع العملاء. انتشر المشاركون في جميع أنحاء العالم وكانوا يعملون في مجموعة من المواقع - ميلبورن وشنغهاي وبوغوتا وهونغ كونغ وهيوستن ودنفر - مما يمثل تحديًا آخر. وليست هناك حاجة إلى التنسيق فيما يتعلق بالمناطق الزمنية فحسب، بل أيضًا فيما يتعلق بالمسائل المشتركة بين الثقافات.

وكان من الضروري أيضًا تكيف البرنامج الخاص بالخبراء في الشركة المذكورة أعلاه وفقًا لذلك، ولتحقيق هذه الغاية، أجرت شركة ti communication مقابلات مع مجموعة من أصحاب المصلحة - العملاء ومدربي الشركات والموظفين من مختلف الإدارات مثل "التعلم" و"التطوير" و"الأكاديمية".

لقد نجحت ti communication في تقديم التدريب في مجال التواصل بين الثقافات والموظفين بالإضافة إلى التطوير التنظيمي لأكثر من 20 عامًا. في مارس 2020، بعد فترة وجيزة من بدء الإغلاق الأول، طوّرت الشركة برنامجها "تدريب المدرب المباشر عبر الإنترنت". وكان الهدف هو إعداد المدربين للعمل في العالم الافتراضي وتنفيذ التعلم التجريبي تقريبًا. هذا لأن مساحة التدريب الافتراضية توفر أيضًا العديد من الفرص غير المتوقعة لإشراك المشاركين، وإثارة اهتمامهم وتحفيزهم.

بالنسبة للدورات التدريبية الافتراضية، هناك بالطبع عيب رئيسي واحد مقارنة بالتدريب الشخصي. يتعدّد على المشاركين الإحساس بحضور المشاركين الآخرين على الرغم من أنهم قادرين على رؤية بعضهم البعض. يتمثل التحدي الرئيسي عند إجراء التدريب عبر الإنترنت في القدرة على توليد التقارب والثقة - في كل من المجموعة والمدرب - وهما أمران ضروريان للتدريب. وبالتالي، تكمن الخطوة الأولى في التغلب على هذه العقبة في تصميم التدريب على أنه تدريب "مباشر". وهذا يعني أن المجموعة تجتمع دائمًا في الوقت نفسه في موقع افتراضي. ويكون المدرب دائمًا موجودًا ويقوم بإدارة العملية.

الاعتدال والتنظيم الجيد هما مفتاح النجاح

هناك خطوة مهمة أخرى على طريق التدريب الناجح عبر الإنترنت وهي الاعتدال الجيد. لذلك يوجد جانب بالغ الأهمية من التدريب أيضًا في كيفية نجاح المدرب في خلق جو تعليمي ممتع في مساحة التدريب الافتراضية. ويتطلب هذا، قبل كل شيء، تنظيمًا جيدًا، وليس الحساسية فحسب. فمن الممكن، على سبيل المثال، تقسيم مجموعات أكبر إلى مجموعات أصغر وجعلها تجتمع في سلسلة من الغرف الفرعية. وبدلاً من ذلك، يمكنك التركيز على التحدث إلى الأفراد، بدءًا من محادثة صغيرة، وبهذه الطريقة تخلق جوًا ممتعًا.

في بعض الحالات، يمكن للمدرب أيضًا تحويل غرف الاستراحة المفتوحة الفردية إلى "مطبخ صغير" أو "منطقة حمام سباحة" أو "بار" حيث يتمكن المشاركون من الدردشة بشكل غير رسمي والحضور والذهاب كما يخلو لهم. تُظهر الدورات التدريبية التي تم تنظيمها حتى الآن أنه من المهم أن تكون مبدعًا وأن تحاول إعادة خلق جو التدريب الشخصي قدر الإمكان.



تطوير العلاقة الشخصية التي تحدث بشكل طبيعي تمامًا مع التدريب الشخصي على وجه التحديد للحدث الافتراضي. إذا نجح هذا، قد يكون التدريب الافتراضي أكثر تفاعلاً وتنوعاً من التدريب الشخصي. ويمكن أيضاً دحض التحفظات المعتادة بأن التدريب الافتراضي ممل ولا يقدم سوى القليل من حيث عمق التعلم بسهولة. لا يوفر التدريب بشكل "مدرّب مباشر عبر الإنترنت" الأدوات التي تحتاجها فحسب، بل يوفر أيضاً فهماً وإحساناً بكيفية تنفيذ الدورات التدريبية الافتراضية بشكل مفيد.

وبالتبع العمال المهرة الذين كان من المقرر أن يكملوا التدريب. كانت لديهم جميعاً احتياجات مختلفة وواقع عمل يومي مختلف والتحديات المتصلة بها. واستناداً إلى هذه المقابلات، صممت ti communication برنامج تدريب مصمم خصيصاً لهذا الغرض.

باختصار، يمكن القول إن التحول إلى التدريب الافتراضي لا يعني بالضرورة انخفاضاً في جودة التدريب. المتطلبات الأساسية للتدريب الناجح عبر الإنترنت هي الاعتدال والتنظيم الجيد. وعلى وجه الخصوص، يجب



حسّن قدرتك التنافسية استثمر في قوتك العاملة

اكتشف شبكتنا التي تضم أكثر من 200
مزود تدريب ألماني من ذوي الخبرة
لتقديم خدمات مصممة خصيصًا في:

- ← تصميم المنهج
- ← تدريب المدربين
- ← الأدوات التعليمية
- ← تحسين
- ← البنية التحتية للتدريب



www.imove-germany.de

دمغة الناشر

الناشر:

المعهد الاتحادي للتعليم والتدريب المهني (BIBB)
iMOVE: تدريب – صنع في ألمانيا

إدارة المشروع:

سيلفيا نيدريك

نص:

سيلفيا نيدريك مع مساهمات من منظمات مميزة

الصور:

iStock.com/Cecilie_Arcurs, Cover; iStock.com/ipopba pp.3, 4-5P
iStock.com/Bogdanhoda pp.3, 9; iStock.com/Luke Chan pp.3, 7
iStock.com/Hispanolistic pp.3, 15; iStock.com/PeopleImages pp.3, 13
iStock.com/Bogdanhoda pp.3, 19; iStock.com/marchmeena29 pp.3, 17
iStock.com/South_agency pp.3, 21; [في الأسفل] iStock.com/whyframestudio p.19
iStock.com/boonchoke p. 22

صور أخرى: المنظمات المساهمة

التصميم:

أندريا ويندler

طباعة:

باربرا بودريش فيرلاغ

يونيو 2022، © iMOVE. جميع الحقوق محفوظة.

تحظى iMOVE برعاية الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث.
iMOVE مسؤولة عن محتويات هذا المنشور.

:ISBN

ISBN 978-3-96208-347-2 [عبر الإنترنت]

ISBN 978-3-96208-348-9 [مطبوع]

يُرجى طلب منشورات iMOVE بإرسال بريد إلكتروني إلى
.info@imove-germany.de



iMOVE[®]

TRAINING – MADE IN GERMANY

AN INITIATIVE OF THE



Federal Ministry
of Education
and Research

bibb Federal Institute for
Vocational Education
and Training