

- يتضمن كل لقاء الأهداف الخاصة باللقاء وخطة اللقاء والتقويم ويتم تزويدها بالمادة التدريبية والأنشطة والتمارين والتطبيقات اللازمة.

المرحلة الرابعة: تقويم التدريب الإلكتروني :

تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية، ومن هذه الأسس والمعايير: تحديد أهداف التدريب القريبة والبعيدة ووضوحها، شمول عملية التقويم واستمرارها، ترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها، تكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها، ويتم هذا من خلال نماذج التقييم المختلفة الخاصة بالمتدرب والمدرّب ومنسق التدريب.

كما يتم تطوير نظام قياس أثر التعلم لتحديد فعالية التدريب وعدم الاعتماد على قياس الاتجاهات فقط.

❖ الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي

التقليدي:

يمكن إظهار الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي التقليدي في الجدول التالي:

النظام التدريبي الإلكتروني	النظام التدريبي التقليدي
تدفق معلومات تفاعلي ذو اتجاهين	تدفق معلومات ذو اتجاه واحد
تدريب تعاوني	تدريب فردي
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي	تدريب إجباري من المحاضرات
البحث والتحرّي من خلال شبكة الإنترنت	تدريبات روتينية جامدة
الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية	سير العملية التعليمية وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين
المدرّب مشارك وأحياناً متعلم (مرشد)	المدرّب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة (ملقن)
المتدرب محور العملية التدريبية	المدرّب محور العملية التدريبية
المتدرب إيجابي (مشارك وأحياناً خبير)	المتدرب سلبي (مستمع ودوماً متعلم)
المحتوى المتغير	المحتوى الثابت
المعرفة عبارة عن (استفسار - ابتكار)	المعرفة عبارة عن (حفظ - تذكر - تراكم الحقائق)
الاهتمام بالكيف	الاهتمام بالكم
التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مكنها حقبة الاختبارات	التقدير معياري ويعتمد على الأداء
الوصول فوري	الوصول محدود
الكلفة نسبية	الكلفة عالية

جدول مقارنة بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي