

سياسات وآلية للإجابة على استفسارات المتعلم، وتقديم التغذية الراجعة له بشأن المهام المنجزة بشكل مستمر

التعهد بوضع سياسة للتغذية الراجعة لجميع المهام والأنشطة والاختبارات التي يقوم بها المتدرب.

التعهد بوجود سياسة للرد على استفسارات المتدرب.

نحن، معهد السهم التصاعدي، نتعهد بتوفير آلية للرد على استفسارات المتدرب، وتزويده بتعليقات وتغذية مستمرة على المهام المنجزة خلال الفترة الزمنية للدورة الإلكترونية، مع توفير آلية واضحة لتقديم التغذية الراجعة والتقييمات عن عمل المتدرب إلكترونياً.

يحدد المدرب أدوات التواصل وآلية للرد على استفسارات المتعلمين في اليوم الأول من الدراسة، مع التركيز عليها من خلال أداة تحديد هوية الأعضاء وساعات العمل. يجب أن يوفر أيضاً تصوراً للمتعلمين من خلال تقديم ملاحظات التغذية الراجعة خلال فترة الدراسة بناءً على المهام المستندة إليهم.

سياسة وآلية الإجابة على استفسارات المتعلمين بشكل مستمر

- تحديد ساعات العمل للمدرب للالتزام بالرد على استفسارات المتعلمين.
- يتم إبلاغ المتعلمين بنوع الاستفسارات العاجلة التي سيتم الرد عليها على الفور، وسيتم تأجيل المواقف غير العاجلة.
- يتم الرد على المتعلم في غضون فترة زمنية لا تتجاوز 48 ساعة.
- أن يحترم المتعلم الأوقات غير المخصصة للإجابة على الاستفسارات. مثلاً: عطلات نهاية الأسبوع أو الأوقات المتأخرة من الليل.
- يتم تحديد أدوات الاتصال المعتمدة للاستفسارات العاجلة فقط.
- يقترح عدم التواصل مع الطلاب من خلال الهاتف الشخصي للمدرب.

أدوات الرد على استفسارات المتعلم في التعلم الإلكتروني:

- البريد الإلكتروني للمنصة التعليمية.
- رسائل عن المقرر في نظام إدارة التعلم قسم «أسئلة واستفسارات المتدربين».
- الفصول الافتراضية.
- مجموعات الطلاب على الواتساب المعتمدة في نماذج التواصل الخاص بنا مثل WhatsApp.

سياسة وآلية لتقديم التغذية الراجعة للمتعلمين بشأن المهام المنجزة بشكل مستمر

- المدرب ملزم بتقديم تعليقات على الأنشطة المقررة.
- يتم الالتزام بالتنوع في التعليقات والتعليقات المقدمة، في شكل نصوص أو مرفقات فيديو أو صوتية أو صور، من أجل تلبية الاختلافات الفردية للمتعلمين.
- تقديم تغذية راجعة فورية من خلال النظام لأنشطة التقييم الذاتي.
- يتم توفير نظام محادثة مباشرة في المنصة التعليمية.

الاستمرار في تقديم التغذية الراجعة والتعليقات إلى المتعلم من خلال عدد من أدوات التعلم الإلكتروني المتاحة في نظام إدارة التعلم لدينا مثل:

- الفصول الافتراضية:** من الممكن استخدام فصول افتراضية لتقديم ملاحظات التغذية الراجعة لجميع الطلاب ومناقشتها بشكل عام في حالة الارتباك أو عدم الفهم المناسب لتوجيهات المدرب.
- الرسائل:** يمكن للمدرب تقديم تغذية راجعة وملاحظات فورية من خلال استخدام اتصالات البريد الإلكتروني لمنصة التعلم الخاصة بنا.
- دفتر التقديرات:** يمكن الاطلاع على تقديرات جميع المهام للاختبارات والواجبات من خلال الوصول إلى دفتر التقديرات ومراجعة الملاحظات المقدمة من المتدرب، حيث ليس من المفترض فقط وضع الدرجة للمتعلم. يمكن للمدرب وضع الملاحظات على الأخطاء أو نقاط الضعف في صندوق الملاحظات بجوار الدرجة المستحقة في استمارة «تقييم الأداء من المحاضر».

- رابط استمارة تقييم الأداء من المحاضر:**

https://paacademy.net/wp-content/uploads/2022/10/استمارة_تقييم_الأداء_من_المحاضر.pdf

نظام كتابة الاستفسارات والتغذية الراجعة في الواجهة الأمامية لمنصتنا التعليمية (ما بين المتدرب والمدرّب / نظام المحادثة الفورية) - مثال يوضح كيفية إرسال رسائل عن المقرر في قسم نظام إدارة التعلم «أسئلة واستفسارات المتدربين». يتلقى المتدرب رداً وإجابة في نفس القسم من المدرّب. أيضاً في نهاية الصفحة ناحية اليمين يوجد زر لنظام محادثة مباشر في منصتنا التعليمية.



الوحدة 1

مقدمة

زر ارسال
الاستفسارات الي المدرس



د وخاصة بعد ظهور مصطلح العولمة، ظهرت المنافسة الشرسة بين الشركات الإقليمية والمحلية وخاصة فيما بين الشركات عملاقة، والشركات العابرة للقارات والمتعددة الجنسيات. هذه الشركات مهتمة بالاستثمار في تنمية الموارد البشرية، لأنه من الفعل أنه بغض النظر عن كيفية تقدم التكنولوجيا وتطورها، لا يمكن استبدال العامل البشري بالتكنولوجيا. العامل البشري هو المبدع والمبتكر والمطور. تمكن هذه الشركات من زيادة أو على الأقل الحفاظ على حصتها في السوق، يجب أن تقدم عالية الجودة وميزات خاصة تلبي احتياجات المستهلكين. وتعتقد هذه الشركات أن هذه الصفات والخصائص المميزة، لا تبقىها فقط من خلال التكنولوجيا ولكن أيضا من خلال الأفكار والمهارات والقدرات والموارد البشرية. وبالتالي، فإن زيادة حصة المنظمة في السوق، وبالتالي زيادة أرباحها لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال زيادة الاستثمار في العامل البشري والذي يساهم بشرف وغير مباشر في تحقيق زيادة في الأرباح.

في هذه الدراسة، أردنا أن نفهم القطاعات المرتبطة بالعوامل البشرية في أي منظمة (شركة، منشأة، إلخ). (وهي إدارة الموارد البشرية). ما هو هدف إدارة الموارد البشرية بين الأدوار الحالية والسابقة، أو بين الأدوار المعاصرة والتقليدية، أو بين الأدوار المتقدمة والبلدان النامية، وما هو البعد الاستراتيجي لهذا الهدف؟ هل تتطلب إدارة الموارد البشرية مهنيين مؤهلين؟

زر المحادثة
مع الدعم في المنصة التعليمية

🗨️ مرحباً ، كيف يمكنني المساعدة؟

معهد السهم التقدمي
PROGRESSIVE ARROW INSTITUTE

الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية
← رجوع إلى نقطة بداية هذا المقرر الإلكتروني

أسئلة واستفسارات المتدربين

سؤالي →

🔍

ة

ناصة بعد ظهور مصطلح العولمة، ظهرت المنافسة الشرسة بين الشركات الإقليمية والمحلية وخاصة فيما بين الشركات ذقة، والشركات العابرة للقارات والمتعددة الجنسيات. هذه الشركات مهتمة بالاستثمار في تنمية الموارد البشرية، لأنه من لي أنه بغض النظر عن كيفية تقدم التكنولوجيا وتطورها، لا يمكن استبدال العامل البشري بالتكنولوجيا. العامل البشري هو بع والمبتكر والمطور. تمكن هذه الشركات من زيادة أو على الأقل الحفاظ على حصتها في السوق، يجب أن تقدم ة الجودة وميزات خاصة تلبي احتياجات المستهلكين. وتعتقد هذه الشركات أن هذه الصفات والخصائص المميزة، لا ها فقط من خلال التكنولوجيا ولكن أيضا من خلال الأفكار والمهارات والقدرات والموارد البشرية. وبالتالي، فإن زيادة حصة نظمة في السوق، وبالتالي زيادة أرباحها لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال زيادة الاستثمار في العامل البشري والذي يساهم وغير مباشر في تحقيق زيادة في الأرباح.

سة، أردنا أن نفهم القطاعات المرتبطة بالعوامل البشرية في أي منظمة (شركة، منشأة، إلخ). (وهي إدارة الموارد البشرية). إدارة الموارد البشرية بين الأدوار الحالية والسابقة، أو بين الأدوار المعاصرة والتقليدية، أو بين الأدوار المتقدمة والبلدان نو البعد الاستراتيجي لهذا الهدف؟ هل تتطلب إدارة الموارد البشرية مهنيين مؤهلين؟

🗨️ مرحباً ، كيف يمكنني المساعدة؟

اكتب سؤالك هنا

أضف تعليق



خاصة بعد ظهور مصطلح العولمة، ظهرت المنافسة الشرسة بين الشركات الإقليمية والمحلية وخاصة فيما بين الشركات
كبرى، والشركات العابرة للقارات والمتعددة الجنسيات. هذه الشركات مهتمة بالاستثمار في تنمية الموارد البشرية، لأنه من
لأنه بغض النظر عن كيفية تقدم التكنولوجيا وتطورها، لا يمكن استبدال العامل البشري بالتكنولوجيا. العامل البشري هو
بذرة الابتكار والمطور. لتمكين هذه الشركات من زيادة أو على الأقل الحفاظ على حصتها في السوق، يجب أن تقدم
جودة وميزات خاصة تلبي احتياجات المستهلكين. وتعتقد هذه الشركات أن هذه الصفات والخصائص المميزة، لا
يتم فقط من خلال التكنولوجيا ولكن أيضا من خلال الأفكار والمهارات والقدرات والموارد البشرية. وبالتالي، فإن زيادة حصة
نظمتها في السوق، وبالتالي زيادة أرباحها لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال زيادة الاستثمار في العامل البشري والذي يساهم
وغير مباشر في تحقيق زيادة في الأرباح.

سنة، أردنا أن نفهم القطاعات المرتبطة بالعوامل البشرية في أي منظمة (شركة، منشأة، إلخ). (وهي إدارة الموارد البشرية).
إدارة الموارد البشرية بين الأدوار الحالية والسابقة، أو بين الأدوار المعاصرة والتقليدية، أو بين الأدوار المتقدمة والبلدان
تو البعد الاستراتيجي لهذا الهدف؟ هل تتطلب إدارة الموارد البشرية مهنيين مؤهلين؟

مرحباً ، كيف يمكنني المساعدة؟