**Skrócony opis szkolenia (Training Fiche)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nazwa** | ***Jak zaangażować uczniów podczas szkoleń online*** | |
| **Słowa kluczowe** | szkolenie online, zaangażowanie uczniów, aktywna nauka, wirtualna klasa, środowisko uczenia się online, motywacja uczniów, interaktywne uczenie się, uczenie się oparte na współpracy, grywalizacja w szkoleniu online, aktywność uczniów podczas szkolenia online, szkolenie online skoncentrowane na uczniu, uczenie się z pomocą multimediów | |
| **Opracowanie** | CIT | |
| **Język** | angielski | |
| **Nazwa profilu zawodowego** |  | |
| **Profil kwalifikacji i celów szkolenia** |  | |
| **Czas trwania i zakres** | 45 minut | |
| **Warunki przyjęcia** |  | |
| **Struktura i moduły szkolenia** |  | |
| **Cele ogólne i szczegółowe** | Cele ogólne i szczegółowe niniejszego modułu szkolenia to:   * Zrozumieć znaczenie zaangażowania uczniów w szkolenia przeprowadzane online. * Określić strategię tworzenia angażującego środowiska do nauki online. * Uzyskać wskazówki, jak promować aktywne uczenie się. * Zrozumieć rolę technologii we wzbudzaniu zainteresowania uczniów z naciskiem na efektywne wykorzystanie narzędzi i platform technologicznych w celu promowania zaangażowania uczniów podczas szkoleń prowadzonych online. * Określić wyzwania/problemy związane z zaangażowaniem uczniów podczas nauki online i poznać ich rozwiązania. * Monitorować i oceniać zaangażowanie uczniów w szkolenia online. | |
| **Efekty uczenia się** | Główne efekty uczenia się wynikające z tego modułu szkolenia:   * Zwiększona świadomość znaczenia zaangażowania uczniów. * Szersza wiedza na temat skutecznych strategii zwiększania zaangażowania. * Lepsza umiejętność promowania aktywnego uczenia się. * Znajomość strategii pokonywania wyzwań i problemów. * Umiejętność monitorowania, oceny i ewaluacji zaangażowania uczniów. | |
| **Obszar kształcenia** | Cyfrowe umiejętności i komunikacja |  |
|  |  |
|  |  |
| **Spis treści** | Moduł: ***Jak zaangażować uczniów podczas szkoleń online***   * **Jednostka 1:** Angażowanie użytkowników i interakcje podczas szkoleń online * Podpunkt 1.1: Strategie angażowania użytkowników za pomocą treści cyfrowych podczas szkolenia online * Podpunkt 1.2: Monitorowanie zaangażowania użytkowników i zbieranie ich opinii * Podpunkt 1.3: Odpowiadanie na komentarze użytkowników i rozwiązywanie problemów * **Jednostka 2:** Analizowanie i ulepszanie sposobu prowadzenia szkoleń online * Podpunkt 2.1: Wskaźniki i narzędzia analityczne do mierzenia skuteczności szkoleń online | |
| **Rozwinięcie** | **Jednostka 1: Angażowanie użytkowników i interakcje podczas szkoleń online****Podpunkt 1.1: Strategie angażowania użytkowników za pomocą treści cyfrowych podczas szkolenia online** Istnieją różne łatwe i skuteczne strategie angażowania użytkowników za pomocą treści cyfrowych podczas szkolenia online, takie jak:   * **Treści interaktywne:** Jednym z największych wyzwań związanych ze szkoleniami online jest utrzymanie uwagi uczniów. W tym aspekcie niezmiernie istotne jest **włączenie elementów interaktywnych** do swoich szkoleń. **Elementy interaktywne mogą przybierać różne formy, takie jak quiz, sondaż, ankieta czy interaktywna symulacja**, które pozwalają uczniom aktywnie uczestniczyć w procesie uczenia się. Interaktywne elementy mogą pomóc uczniom **zdobywać wiedzę w przyjemny sposób** i **lepiej zapamiętywać informacje**. Quiz przeprowadzony po module szkolenia może pomóc uczniom skuteczniej go przyswoić, a gra symulująca **rzeczywistą sytuację** może pomóc w praktycznym wykorzystaniu zdobytej wiedzy. **Włączenie elementów interaktywnych zachęca do uczestnictwa, promuje aktywne uczenie się i zapewnia natychmiastową informację zwrotną, poprawiając ogólny odbiór procesu nauki.** * **Multimedia:** Szkolenie online w formie tekstowej może szybko się znudzić i być mało atrakcyjne. W tym aspekcie bardzo ważne jest **włączenie elementów multimedialnych** do swoich szkoleń. Multimedia mogą mieć formę **obrazów, filmów, animacji, infografik i klipów audio**, które sprawiają, że treść staje się atrakcyjna wizualnie i wciągająca. Dzięki zastosowaniu multimediów szkolenie jest nie tylko bardziej interesujące i angażujące, ale potencjalnie uczniowie także **lepiej zapamiętują kluczowe pojęcia**. Elementy multimedialne pomagają przełamać monotonię treści tekstowych i mogą stanowić skuteczną formę przekazu złożonych informacji w bardziej przystępny sposób. Zastosowanie różnych mediów, takich jak obrazy lub filmy, może ponadto **działać na uczucia osób uczących się**, wywołując silniejsze emocje związane z nauczanym tematem. **Nie bój się używać różnych sposobów prezentowania treści szkolenia, w tym za pomocą dźwięku, filmów wideo, obrazów, map koncepcyjnych itp.** * **Grywalizacja:** **Włączenie elementów gier**, takich jak **rankingi wyników, odznaki, wyzwania i nagrody**, sprawiają, że nauka jest przyjemniejsza i bardziej motywująca. **Grywalizacja wprowadza element rywalizacji, zachęca do śledzenia postępów i zapewnia poczucie dumy ze swoich osiągnięć**, co pomaga utrzymać zaangażowanie i motywację użytkowników do dalszej nauki. * **Personalizacja i adaptacja:** Personalizacja staje się coraz ważniejsza w szkoleniach online, ponieważ **pomaga uczniom poczuć większą więź z samym szkoleniem**. Dzięki personalizacji procesu nauki uczniowie są bardziej skłonni do aktywnego uczestnictwa i zapamiętywania informacji. Personalizację można osiągnąć poprzez **dostosowanie treści szkolenia do konkretnych potrzeb i zainteresowań użytkowników** czy zaoferowanie użytkownikom opcji indywidualnego dostosowania ich procesu nauki, np. możliwości **wyboru kolejności modułów lub tematów**, co okazuje się bardzo skuteczną metodą utrzymania zainteresowania uczniów. Personalizacja zwiększa zaangażowanie, gdyż treści nabierają większego znaczenia i sensu z perspektywy indywidualnych celów edukacyjnych poszczególnych uczniów. Formą personalizacji może być np. możliwość **wyboru ścieżki nauki** lub **dostosowania treści na podstawie indywidualnych preferencji**. Personalizację może również osiągnąć poprzez **włączenie przykładów z życia wziętych, znanych uczniowi z jego własnego otoczenia**. Stosowanie personalizacji pomaga uczniom poczuć większe zaangażowanie w naukę, co zwiększa szanse na zapamiętanie przekazywanych informacji. **Personalizacja może również pomóc zmniejszyć odsetek osób przedwcześnie przerywających naukę, ponieważ uczeń z większym prawdopodobieństwem ukończy kurs dostosowany do jego potrzeb i zainteresowań.** * **Małe porcje informacji:** Ważne jest **podzielenie treści szkolenia na mniejsze, łatwiejsze do przyswojenia części**. Warto korzystać z krótkich (10-minutowych) prezentacji audio i wideo. Krótsze prezentacje z wykorzystaniem różnych mediów mogą zoptymalizować zaangażowanie uczniów i ułatwić odświeżenie wiedzy w przyszłości. Krótkie moduły lub lekcje pozwalają dostarczyć wiedzę w określonych ramach czasowych. Takie podejście **pomaga zapobiegać przeciążeniu informacjami, poprawia zapamiętywanie informacji i uwzględnia fakt ograniczonej długości koncentracji uwagi**. * **Uczenie się w ramach społeczności i współpracy:** Uczenie się może być **procesem społecznym, który buduje poczucie wspólnoty i współpracy**, np. w ramach grupy lub społeczności. Istnieje szereg doskonałych sposobów na zbudowanie społeczności internetowej, aby skuteczniej współpracować z osobami uczącymi się. Fora są nadal szeroko stosowaną metodą angażowania uczniów i umożliwiania im interakcji między sobą. Dlatego do swojego arsenału warto dodać **fora dyskusyjne, zadania wykonywane w grupie lub wirtualne klasy, w ramach których użytkownicy mogą wchodzić w interakcje, dzielić się spostrzeżeniami i uczyć się od siebie nawzajem**. Dyskusje można też prowadzić na wybranych przez uczniów platformach społecznościowych. Grupy na Facebooku i grupy LinkedIn to jedne z przykładów takich społeczności. **Interakcje społeczne zwiększają zaangażowanie i stwarzają okazję do wymiany wartościowej wiedzy.** * **Realistyczne scenariusze i studia przypadków:** Jedną z najlepszych strategii angażowania uczniów jest włączenie do szkolenia online **prawdziwych scenariuszy**, aby pokazać, jak omawiane koncepcje przekładają się na **rzeczywistość**. Powiązanie treści szkolenia z „prawdziwym światem” przyciąga uwagę i może służyć jako wprowadzenie do danego tematu (np. za pomocą klipów multimedialnych, filmów dokumentalnych, studiów przypadku). Wykorzystanie realistycznych sytuacji zwiększa prawdopodobieństwo zapamiętania informacji i zastosowania tej wiedzy we własnym życiu. Scenariusze „z życia wzięte” i studia przypadków pozwalają bowiem na zilustrowanie, jak treść szkolenia znajduje odzwierciedlenie w praktyce. Pomaga to użytkownikom **zrozumieć materiał**, a ponadto **stanowi okazję do zastosowania krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów, dzięki czemu nauka jest bardziej wciągająca i sensowna dla osoby uczącej się**. * **Format przyjazny dla urządzeń mobilnych:** W dzisiejszym świecie opanowanym przez urządzenia mobilne szkolenie online musi być zoptymalizowane pod ich kątem, tj. **układ poszczególnych stron musi być responsywny**, czyli dostosowywać się do różnych rozmiarów ekranów i urządzeń, w tym smartfonów i tabletów. **Zapewnia to pełną dostępność szkolenia i zwiększa jego elastyczność.** Układ przyjazny dla urządzeń mobilnych pozwala użytkownikom na interakcję z treścią w dowolnym miejscu i czasie, zwiększając wygodę. Szkolenia online przyjazne dla urządzeń mobilnych mogą również obejmować funkcje specyficzne dla urządzeń mobilnych, takie jak możliwość przesuwania lub dotykania ekranu w celu nawigacji lub korzystania z interakcji aktywowanych głosem. **Projektowanie kursów z myślą o użytkowniku urządzenia mobilnego może poprawić ogólne wrażenia, ponieważ upraszcza treść i koncentruje się na najważniejszych informacjach.** * **Możliwości ciągłego uczenia się:** Ważne jest, aby poza pierwotnym szkoleniem oferować trwale dostępne zasoby i możliwości dalszego uczenia się. **Zapewnienie dodatkowych materiałów**, zalecanych lektur lub dostępu do odpowiednich seminariów internetowych lub warsztatów może zwiększyć zaangażowanie uczniów i zmotywować ich do dalszej nauki. Zachęcanie do ciągłego uczenia się pomaga utrzymać zainteresowanie użytkowników i utrwalać wiedzę. * **Webinaria:** Innym innowacyjnym i skutecznym sposobem angażowania uczniów jest organizowanie **webinariów, które są przyjazne dla użytkownika i interaktywne**. **Transmisje na żywo, slajdy, grafiki i inne interaktywne opcje oferowane przez webinaria są niezwykle popularne wśród użytkowników.** Strategia ta pozwala nauczycielowi **nawiązać bardziej osobisty kontakt z uczniami**, a widok prowadzącego, który dostarcza treści w zabawny czy emocjonalny sposób, jest bardziej interesujący i wciągający niż czytanie tekstu online. Warto jest również **poprosić uczniów o czynny udział**, pozwalając im na komentowanie lub zadawanie pytań nauczycielowi **za pośrednictwem czatu lub poczty elektronicznej**, aby **zwiększyć zaangażowanie** i zachęcić do interakcji. Taki układ pozwala również na wykorzystanie **strategii współtworzenia**, która polega na tym, że szkolenie online praktycznie **powstaje dzięki interakcjom uczniów**, a przez to jest o wiele bardziej angażujące! Współtworzenie pomaga nawiązać znacznie silniejszą więź, a uczniowie **czują dumę ze swojego udziału**, dlatego ważne jest, aby **nagradzać ich pomysły i podkreślać wkład w proces szkolenia**.   Stosowanie tych strategii może sprawić, że szkolenie online stanie się bardziej wciągające, interaktywne i skuteczne w **przyciąganiu uwagi użytkowników**, promowaniu aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu ogólnej atrakcyjności. Znalezienie odpowiedniej strategii angażowania uczniów wymaga czasu, a **technologie informatyczne oferują wiele wspaniałych rozwiązań w zakresie prowadzenia interakcji online i zwiększania poziomu zainteresowania**. Dostępnych jest wiele bezpłatnych narzędzi i zasobów, które można testować podczas szkoleń online, aby wypracować plan lepszego angażowania i komunikowania się ze swoimi uczniami na rzecz skuteczniejszego uczenia się! **Podpunkt 1.2: Monitorowanie zaangażowania użytkowników i zbieranie ich opinii** Monitorowanie zaangażowania użytkowników i zbieranie ich opinii to dwa kluczowe zadania, które zapewniają efektywność szkolenia online. Istnieje szereg działań, które można podjąć **przed rozpoczęciem lekcji**, na przykład **upewnić się, że uczniowie posiadają podstawowe umiejętności** potrzebne do zrozumienia treści szkolenia. Warto upewnić się, że **terminologia jest dopasowana po poziomu** uczniów oraz dać im czas na zapamiętanie pojęć.  Po wejściu na stronę szkolenia online **uczniowie powinni czuć się komfortowo**, a **zadaniem prowadzącego jest stworzenie przyjaznej atmosfery**. Ważne jest, aby wziąć pod uwagę **sygnały niewerbalne**, jakie prowadzący może obserwować u swoich odbiorców, dlatego ważne jest **poproszenie uczniów o pozostawienie włączonej kamery**, aby monitorować ich zaangażowanie.  Sprawdzonym sposobem jest **rozpoczęcie szkolenia online od szybkiego przedstawienia prowadzącego**, w tym powiedzenie kilku słów o jego hobby, rodzinie czy zwierzętach, aby **nawiązać kontakt na poziomie personalnym**, a następnie, jeśli to możliwe, **dać uczestnikom możliwość przedstawienia się** w celu zbudowania społeczności. W tym celu można **wykorzystać ćwiczenie integracyjne**, aby zachęcić uczniów do zaprezentowania swojej osoby (np. dyskusja wprowadzająca, przygotowanie slajdu o sobie w formacie PowerPoint).  **Podczas lekcji** warto **zachęcać uczniów do udziału** w zajęciach i natychmiast **zbierać informacje zwrotne** za pomocą narzędzi informatycznych i ankiet (takich jak np. Padlet), aby umożliwić uczestnikom komunikowanie się ze sobą i dzielenie się swoimi spostrzeżeniami już podczas szkolenia. **Regularne sprawdzanie atmosfery** i pozyskiwanie informacji zwrotnych pomaga monitorować zaangażowanie słuchaczy.  **Po zakończeniu zajęć** warto korzystać z programów online, aby **utrwalić nabyte umiejętności** i uwypuklić ich zastosowanie w rzeczywistych warunkach.  Prowadzący może zapytać, **które tematy sprawiły uczniom najwięcej trudności**, i zaoferować dodatkowe wsparcie osobom, które tego potrzebują.  W przypadku szkoleń online niezwykle ważne jest uwzględnienie **funkcji śledzenia postępu**, która pozwala użytkownikowi monitorować progres i otrzymywać informacje zwrotne na temat jego wyników. Informacja zwrotna jest bardzo istotnym elementem uczenia się online. Dlatego ważne jest, aby zapewnić **mechanizmy zbierania informacji zwrotnych podczas szkolenia**, takie jak quizy, testy i inne działania mające na celu ocenę biegłości uczniów. **Jasne informacje zwrotne i wskaźniki postępu** motywują użytkowników i dają im poczucie spełnienia, gdyż sygnalizują ukończenie kolejnych etapów szkolenia. A z końcowych wyników warto **cieszyć się razem, bo sukces uczniów jest również sukcesem nauczyciela**!  Skuteczne angażowanie uczniów wymaga między innymi poświęcenia im czasu i wysłuchania ich. Nie wystarczy bowiem po prostu przekazać im treści szkolenia; trzeba **pokazać, że ich przemyślenia są doceniane** i że między prawdziwymi ludźmi w prawdziwym życiu również dochodzi do interakcji. **Należy przy tym odpowiadać zarówno na pozytywne, jak i na negatywne opinie.** Informacje zwrotne pochodzące od uczniów są szczególnie przydatne również w aspekcie ewentualnej przyszłej adaptacji szkolenia, aby mieć pewność, że naprawdę odpowiada ono na potrzeby uczestników.  **Informacja zwrotna może mieć postać kognitywną** (informacje o tym, jak uczniowie uczą się i rozumieją materiał), **behawioralną** (informacje o tym, jak uczniowie się zachowują, np. czy regularnie uczęszczają na zajęcia i odrabiają zadania domowe) lub **społeczną** (informacje o tym, jak uczniowie rozmawiają i współpracują z innymi uczestnikami szkolenia, czy włączają się do rozmów online i czy wspólnie pracują nad projektami). Ewentualne **interwencje prowadzącego powinny być delikatne**, aby uczeń mógł realizować ścieżkę szkolenia w swoim tempie, dając mu poczucie autonomii, a unikając poczucia zniechęcenia. **Podpunkt 1.3: Odpowiadanie na komentarze użytkowników i rozwiązywanie problemów** Odpowiadanie na komentarze użytkowników i rozwiązywanie ich problemów podczas szkoleń online jest niezbędne do stworzenia pozytywnego środowiska uczenia się i utrzymania zaangażowania uczniów. Oto kilka wskazówek, jak **skutecznie odpowiadać na komentarze użytkowników i rozwiązywać ich problemy**:   * **Szybka odpowiedź:** Na komentarze i problemy użytkowników należy reagować **bez zbędnej zwłoki**. **Szybka odpowiedź pokazuje, że ich opinia jest doceniania**, a prowadzącemu zależny na zaspokajaniu ich potrzeb. Pożądany czas reakcji to 24-48 godzin, w zależności od pilności sprawy. Nauczyciel powinien również pokazywać, że jest zaangażowany w swoje szkolenie i być obecny/dostępny dla uczniów kilka razy w tygodniu. * **Aktywne słuchanie:** Uważne przeczytanie komentarzy użytkownika pozwala dokładnie zrozumieć zgłaszany problem. **Dlatego warto poświęcić trochę czasu, aby poznać jego perspektywę** i trudność, z którą się mierzy. Należy przy tym unikać przyjmowania odgórnych założeń lub wyciągania pochopnych wniosków przed pełnym zrozumieniem kontekstu. * **Szacunek i empatia:** Na wszelkie uwagi użytkowników należy odpowiadać w sposób **pełen szacunku i empatii**. **Uprzejmy i wyrozumiały ton wypowiedzi daje uczniowi poczucie, że jego problem jest traktowany poważnie.** Empatia pomaga budować relacje i jest wyrazem zaangażowania nauczyciela w proces edukacyjny. * **Bezpośrednie reagowanie na problemy:** Na obawy zgłaszane przez użytkowników należy odpowiadać w sposób bezpośredni. Aby rozwiązać dany problem, można podać wymagane informacje, rozwiązania lub wyjaśnienia. Odpowiedź powinna być konkretna i zwięzła oraz skupiać się na praktycznych działaniach. * **Oferowanie rozwiązań:** W miarę możliwości należy zaproponować **realne rozwiązanie problemu użytkownika**. **Jasne instrukcje lub sugestie** pomogą użytkownikowi **stawić czoło wszelkim czekającym go wyzwaniom**. Można zaoferować dodatkowe zasoby, wskazówki lub alternatywne podejścia, które przydadzą się mu w procesie kształcenia. * **Personalizowanie odpowiedzi:** W miarę możliwości **odpowiedzi należy personalizować**, aby użytkownik czuł się doceniony i wysłuchany. **W tym celu można zwracać się do niego po imieniu, odwołać się do konkretnej poruszonej przez niego kwestii i dopasować swoją odpowiedź do jego specyficznej sytuacji.** **Dzięki personalizacji pogłębiona zostaje również relacja z użytkownikiem.** * **Zachęcanie do dalszej komunikacji:** Warto zachęcić użytkowników do **kontynuowania rozmowy, jeśli mają dodatkowe pytania** lub potrzebują dodatkowej pomocy. W tym celu można **podać dane kontaktowe**, takie jak adres e-mail czy adres forum, gdzie użytkownicy mogą uzyskać dalsze wskazówki. Niech wiedzą, że ich opinie są cenne i że zawsze jest dostępna pomoc. * **Konstruktywna informacja zwrotna:** Jeśli użytkownicy wyrażają krytykę lub mają sugestie dotyczące ulepszeń, **należy podziękować i wykazać się otwartym umysłem**. Należy **potwierdzić otrzymanie informacji zwrotnej** i dać użytkownikowi do zrozumienia, że jego **opinie są cenne w aspekcie poprawy procesu kształcenia**. Za wszelkie sugestie należy podziękować i zapewnić, że jego propozycje zostaną uwzględnione przy przyszłych aktualizacjach lub ulepszeniach szkolenia. * **Przejrzystość:** **Odpowiedzi muszą być przejrzyste.** Jeśli istnieją ograniczenia lub przeszkody, które uniemożliwiają natychmiastowe rozwiązanie problemu, należy **uczciwie poinformować o tym użytkownika**. Należy podać czytelne wyjaśnienie, a jednocześnie wyrazić swoje zaangażowanie w znalezienie alternatywnego sposobu rozwiązania danego problemu. * **Podejmowanie dalszych działań:** W stosownych przypadkach warto **sprawdzić, czy problem użytkownika zostały odpowiednio rozwiązany**. Można zapytać go, czy uzyskał wymaganą pomoc lub czy potrzebuje dalszej porady. Podejmowanie dalszych działań, pokazuje, że prowadzącemu zależy na zadowoleniu użytkowników i na ciągłym doskonaleniu.   **Każda interakcja użytkownika jest okazją do zapewnienia wyjątkowego wsparcia i poprawy ogólnej satysfakcji z procesu kształcenia.** Aktywne reagowanie na komentarze użytkowników i odpowiadanie na ich obawy pozwala **tworzyć pozytywną atmosferę w społeczności osób uczących się** i **budować zaufanie**. **Jednostka 2: Analizowanie i ulepszanie sposobu prowadzenia szkoleń online** **Podpunkt 2.1: Wskaźniki i narzędzia analityczne do mierzenia skuteczności szkoleń online** Mierzenie skuteczności szkoleń online wymaga zastosowania **odpowiednich wskaźników i analiz** do oceny różnych aspektów programu. Poniżej lista szeregu kluczowych wskaźników i analiz pomagających ocenić skuteczność i wpływ szkolenia online:   * **Wskaźnik ukończenia:** Można mierzyć **odsetek uczniów, którzy pomyślnie ukończyli program szkoleń online**. Wskaźnik ten ilustruje ogólne zaangażowanie i determinację osób uczących się, aby ukończyć szkolenie. * **Wskaźnik uczestnictwa:** Można również monitorować poziom uczestnictwa i zaangażowania w okresie całego programu szkoleń. Do mierzonych w tym celu wskaźników należy między innymi **liczba logowań**, **czas** spędzony na platformie i **ukończone zadania**. Dzięki temu można zyskać cenną wiedzę na temat stopnia zaangażowania ucznia i jego interakcji z treścią szkolenia. * **Wyniki sprawdzianów wiedzy:** Analizowane mogą być **wyniki uczniów w ramach testów, quizów czy innych sprawdzianów wiedzy**. Do monitorowanych w tym celu danych należy na przykład średnia liczba uzyskanych punktów, wskaźnik zdawalności i poprawianie wyników w miarę upływu czasu. W ten sposób można **ocenić skuteczność** szkolenia i stopień, w jakim uczący się przyswoili określoną wiedzę lub umiejętności. * **Zadowolenie osób uczących się:** Aby mierzyć zadowolenie uczniów z programu szkoleń online, można **zbierać ich opinie** za pomocą ankiet lub formularzy. Do badanych aspektów należy na przykład postrzeganie treści szkolenia, ocena metod prowadzenia, wrażenia użytkownika i ogólna skuteczność. Dzięki temu zdobyte zostają informacje na temat jakości szkolenia i obszarów wymagających poprawy. * **Wskaźnik kontynuacji nauki:** Kolejnym miernikiem może być **odsetek uczniów, którzy kontynuują program szkoleń w dłuższej perspektywie**. **Wyższe wskaźniki kontynuacji nauki wskazują na trafność i wartościowość treści szkolenia**, a także na skuteczność metod jego realizacji w aspekcie utrzymywaniu niesłabnącego zainteresowania osoby uczącej się. * **Śledzenie postępu:** Można monitorować **postępy poszczególnych uczniów w okresie całego programu szkoleń**. Do śledzonych danych należy tu wskaźnik ukończenia modułów, czas potrzebny na ukończenie każdego modułu i ogólny postęp w realizacji szkolenia. Pomaga to **zidentyfikować wszelkie „wąskie gardła” lub obszary, w których uczniowie mają trudności**, co pozwala z kolei na zastosowanie ukierunkowanych interwencji lub udzielenie odpowiedniego wsparcia. * **Praktyczne zastosowanie wiedzy:** Ocenie można poddawać **zdolność uczniów do zastosowania zdobytej wiedzy lub umiejętności w rzeczywistych sytuacjach**. Można tego dokonać w drodze **praktycznych zadań**, studiów przypadku lub oceny uzyskanych wyników. W ten sposób mierzony jest stopień, w jakim uczniowie potrafią skutecznie odnieść swoją wiedzę do praktycznych scenariuszy. * **Interakcje z innymi osobami uczącymi się:** **Analizowany może być poziom interakcji** i współpracy między uczniami. Do mierzonych wskaźników należy między innymi **udzielanie się na forach dyskusyjnych, przekazywanie informacji zwrotnej innym uczestnikom szkolenia czy pomyślne ukończenie wspólnie realizowanego projektu**. Wysoka wartość tych mierników wskazuje na skuteczność środowiska szkoleniowego online w aspekcie uczenia się od siebie nawzajem i dzielenia się wiedzą. * **Analiza procesów uczenia się:** Platformy lub narzędzia do analizy uczenia się można wykorzystać do **śledzenia zachowań uczniów, schematów angażowania się i wyników**. Analizowane dane obejmują **współczynniki klikalności, czas wykonania zadania, wykorzystanie zasobów lub interakcje w ramach społeczności**. W ten sposób uzyskiwany jest głębszy wgląd w preferencje uczniów, ewentualne wyzwania i możliwości doskonalenia. * **Wpływ biznesowy:** **Mierząc odpowiednie wskaźniki powiązane z celami organizacji, można oceniać wpływ programu szkoleń online na działalność.** Do wspomnianych wskaźników może należeć na przykład **stopień** **poprawy wydajności, produktywności, satysfakcji lub kluczowych wskaźników wydajności (KPI) powiązanych z celami szkolenia**. Pomaga to określić konkretną wartość programu szkoleń i zwrot z inwestycji.   **Mierzenie różnych aspektów szkolenia online za pomocą wskaźników jest koniecznością**, jeśli chcemy mieć pewność, że nauka online jest przydatna. Każda zdobyta w ten sposób informacja jest bowiem doskonałą okazją do wprowadzenia poprawek. | |
| **Słowniczek** | **Grywalizacja:** upodabnianie określonych czynności do gier, aby uczynić je bardziej interesującymi lub przyjemniejszymi.  Źródło: Cambridge Dictionary <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gamification>  **Responsywny:** używany tutaj termin „responsywny” oznacza przede wszystkim „responsywny design”. Oznacza to takie zaprojektowanie strony internetowej, aby była dostępna i miała prawidłowy układ na wszystkich urządzeniach: tabletach, smartfonach itp.  Zasada projektowania responsywnego jest realizowana poprzez kaskadowe arkusze stylów (CSS) i techniki programowania (HTML). Dzięki tym technikom można uniknąć konieczności kilkukrotnej integracji tych samych treści, ponieważ celem projektowania responsywnego jest automatyczne dopasowywanie się tego samego zestawu treści do różnych używanych technologii.  Źródło: atinternet.com  <https://www.atinternet.com/en/glossary/responsive/>  **Analiza procesów uczenia się (LA):** pomiar, gromadzenie i analiza danych związanych z kształceniem w celu zrozumienia i ulepszenia procesu uczenia się i edukacji w danej domenie.  Źródło: Maastricht University <https://www.maastrichtuniversity.nl/learning-analytics>  **Wskaźniki/mierniki:** zestaw liczb, które dostarczają informacji o określonym procesie lub czynności.  Źródło: Cambridge Dictionary <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/metrics>  **Kluczowy wskaźnik wydajności (KPI):** kluczowy wskaźnik wydajności (KPI) to wymierna docelowa wartość, która ilustruje, jak poszczególne osoby lub podmioty radzą sobie z osiąganiem swoich założeń. Przegląd i ocena KPI pomaga organizacjom określić, czy są na dobrej drodze do osiągnięcia wyznaczonych celów.  Źródło: Forbes  <https://www.forbes.com/advisor/business/what-is-a-kpi-definition-examples/> | |
| **Samoocena (pytania wielokrotnego wyboru z odpowiedziami)** | 1. Rankingi wyników, odznaki, wyzwania i nagrody:  **a) to przykłady grywalizacji.**  b) to przykłady personalizacji.  c) to przykłady multimediów.  2. Jaką długość powinny mieć treści online?  **a) Wszystkie odpowiedzi są poprawne.**  b) Warto korzystać z krótkich (10-minutowych) prezentacji audio i wideo.  c) Ważne jest podzielenie treści na mniejsze, łatwiejsze do przyswojenia części.  3. Angielski akronim KPI oznacza:  **a) Key Performance Indicators**  b) Key Performance Index  c) Key Production Indicators  4. Czym jest wskaźnik ukończenia?  **a) Odsetek uczniów, którzy pomyślnie ukończyli program szkoleń online.**  b) Odsetek uczniów, którzy zgłosili się do udziału w programie szkoleń online.  c) Odsetek uczniów, którzy przedwcześnie zrezygnowali z udziału w programie szkoleń online.  5. Czym są interakcje z innymi osobami uczącymi się?  **a) Wszystkie odpowiedzi są poprawne.**  b) Poziom interakcji i współpracy między uczniami.  c) Wskaźniki takie jak udzielanie się na forach dyskusyjnych, przekazywanie informacji zwrotnej innym uczestnikom szkolenia czy pomyślne ukończenie wspólnie realizowanego projektu. | |
| **Materiały referencyjne** | Autor: Blanche Allen  Nazwa: **6 Tips For Creating Engaging And Interactive eLearning Courses**  Publikacja: eLearning Industry (strona www)  Data publikacji: 22 kwietnia 2023 r.  URL: <https://elearningindustry.com/tips-for-creating-engaging-and-interactive-elearning-courses>  Autor: Shay Wright  Nazwa: **Seven creative ways to engage with your customers online**  Publikacja: bplans.com (strona www)  Data publikacji: nie dot.  URL: <https://thrivethemes.com/how-to-teach-online/>  Autor: Livestorm Team  Nazwa: **10 Online Teaching Tools & Platforms for Your Virtual Classroom**  Publikacja: Livestorm (strona www)  Data publikacji: 20 października 2020 r.  URL: <https://articles.bplans.com/seven-creative-ways-to-engage-with-your-customers-online/>  Autor: Jessie Kwak  Nazwa: **5 practical strategies for using digital tools to increase online student engagement**  Publikacja: everylearner (strona www)  Data publikacji: maj 2022 r.  URL: <https://www.everylearnereverywhere.org/blog/5-practical-strategies-for-using-digital-tools-to-increase-online-student-engagement/>  Autor: Maurice Kinsella, Niamh Nestor, John Wyatt – University College Dublin  Nazwa: **Monitoring student engagement via online teaching tools**  Publikacja: Times Higher Education (strona www)  Data publikacji: 12 lipca 2021 r.  URL: <https://www.timeshighereducation.com/campus/monitoring-student-engagement-online-teaching-tools>  Autor: Teachology  Nazwa: **How Do I Address Common Concerns with Online Course Development and Management?**  Publikacja: Teachology (strona www)  Data publikacji: nie dot.  URL: <https://www.teachology.ca/knowledgebase/how-do-i-address-common-concerns-with-online-course-development-and-management/>  Autor: dr Brendan Moloney  Nazwa: **Metrics To Use To Track Success In Your eLearning Courses**  Publikacja: eLearning Industry (strona www)  Data publikacji: 7 listopada 2018 r.  URL: <https://elearningindustry.com/track-success-in-your-elearning-courses-metrics-use> | |
| **Zasoby (filmy, łącza)** | Amtech training module\_How\_to\_engage\_students\_in\_online\_training\_EN.pptx | |