**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 Indexc) Key Production Indicators4. 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 AllenNazwa: **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 WrightNazwa: **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 TeamNazwa: **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 KwakNazwa: **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 DublinNazwa: **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: TeachologyNazwa: **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 MoloneyNazwa: **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 |