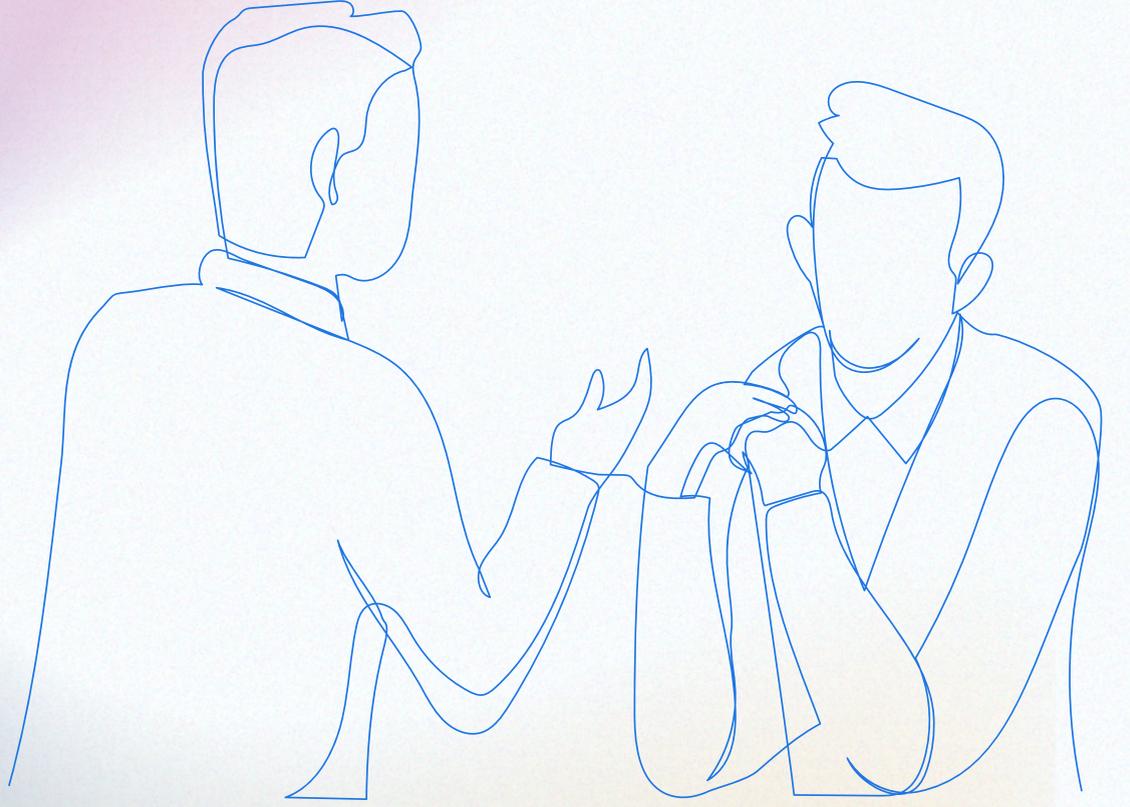




دليل مصطلحات التعليم والتدريب من إلهام



يقدم دليل مصطلحات التعليم والتدريب من إهام مرجعًا يعتبر الأول من نوعه للمصطلحات الأكثر بحثًا بين العاملين في مجال التعليم والتدريب، نسعى من خلاله لإثراء المحتوى العربي التعليمي.

هناك مصطلح مفقود؟

شاركنا إياه على البريد الإلكتروني لتراه في النسخة القادمة من الدليل

hala@elham.sa

| م | المصطلح بالإنجليزية | المصطلح بالعربية | تعريفه | مرادفاته الشائعة |
|----|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 01 | Asynchronous learning | التعليم غير المتزامن | نمط التعلم الذي يتيح الفرصة للمتعلمين، لدراسة وتلقي المحتوى التعليمي في أوقات مختلفة، حيث يحدث التعلم غير المتزامن وفقاً لأوقات وجداول المتعلمين. | |
| 02 | Adaptive Learning | التعلم التكيفي | نمط التعلم الذي يعتمد على تطوير وتخصيص التجربة التعليمية لتتلاءم مع احتياجات المتعلم عن طريق البيانات التي تم جمعها مسبقاً أو من خلال الذكاء الاصطناعي. | |
| 03 | Attention span | مدى الانتباه | مقدار الوقت المستغرق في التركيز على مهمة ما قبل تشتت الانتباه. | فترة الانتباه |
| 04 | Accelerated Training | تدريب سريع / مسرّع | تدريب مكثف قصير المدى، يستهدف إكساب المتدربين مهارات أدائية تمكنهم من الانخراط في سوق العمل لتلبية متطلبات فرص عمل قائمة. ويستخدم هذا النمط التدريبي عادة لإعداد العاملين في مستوى "محدود المهارة/مهارة معينة". | تدريب مكثف |
| 05 | Blended Learning | التعلم المدمج | نمط التعلم الذي يتم فيه مزج أدوار المعلم التقليدية في الفصول التعليمية التقليدية مع الفصول الافتراضية والمعلم/المدرّب الإلكتروني. أي أنه تعلم يجمع بين التعلم التقليدي والتعلم الإلكتروني. | التعلم الهجين |
| 06 | Brainstorming | العصف الذهني | إحدى أدوات توليد الأفكار تقوم على الأخذ بأيدي الأشخاص لفهم موضوع ما، أو حل مشكلة من خلال مناقشة مكثفة وحرّة يتم فيها تشجيع كل عضو في المجموعة على التفكير والتعاون لاستخراج أكبر عدد ممكن من الأفكار بناءً على معارفهم وخلفياتهم. | |
| 07 | Cohort Learning | تعليم الدفعات | نمط تعلم يطلق على المجموعات التي تتشارك محتوى تعليمي موحد، في جدول زمني محدد، ويتعاون المتعلمون في المجموعة مع بعضهم البعض على تنفيذ الأنشطة والمهام لفهم المحتوى. | تعليم جماعي |
| 08 | Competency-based learning | التعلم القائم على الكفاءة | نمط التعلم الذي ينتقل فيه المتعلم من مستوى أو محتوى تعليمي جديد بناءً على المعرفة التي أصبح يمتلكها بغض النظر عن الدرجات أو العلامات. | |
| 09 | Collaborative Learning | التعلم التعاوني | نمط التعلم الذي يتضمن تعاون شخصان فأكثر للتعلم واكتساب المعرفة والمهارات من خلال المناقشات أو العمل على مهام تعليمية، ومشاركة المعرفة وتوضيح المفاهيم. | |
| 10 | Curricula Development | إعداد / تطوير مناهج | عملية مخططة وهادفة ومنهجية لإحداث تحسينات في النظام والمحتوى التعليمي لمواكبة وتلبية احتياجات المجتمع. | |

| م | المصطلح بالإنجليزية | المصطلح بالعربية | تعريفه | مرادفاته الشائعة |
|----|--------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 11 | Cross-skills | مهارات متعددة التخصصات | مجموعة من المهارات لا تندرج ضمن الدور الحالي للموظف لكنها مهمة للتعاون مع أقسام أخرى داخل المنظمة. | |
| 12 | Curriculum | منهج تعليمي | المعرفة أو مجموعة المهارات التي يتوقع من المتعلم تعلمها، والتي تشمل معايير التعلم أو أهداف التعلم التي يتوقع منه تحقيقها. | |
| 13 | Coping With Development | مواكبة التطور | متابعة لعملية التطوير والتنمية في مجال التخصص الوظيفي والعمل الذي تقدمه المؤسسة، لتكون المؤسسة ملزمة بتوفير المال والوقت حتى تقدم تطوير المجال المهني والعلمي. | |
| 14 | Discovery-Based Learning | التعلم القائم على الاكتشاف | نمط التعلم الذي يساعد المتعلم على إعادة تنظيم المعلومات المخزنة لديه وتكييفها بشكل يمكنه من التعلم بنفسه من خلال الاستنتاجات والاستقصاء والمعرفة الجديدة المكتسبة خلال عملية الاستكشاف. | |
| 15 | E-learning | التعلم الإلكتروني | "نمط التعلم الذي يُقدّم للمتعلم باستخدام التقنيات الحديثة، ويعتمد على بيئة إلكترونية رقمية متكاملة تعرض المادة التعليمية مثل (منصات التعلم، البريد الإلكتروني، المكتبات الرقمية، الموسوعات، الكتب الإلكترونية)" | |
| 16 | Experiential Learning | التعلم التجريبي | عملية اكتساب المعرفة من خلال الخبرة الشخصية أو العملية أو أثناء مشاريع العمل. | |
| 17 | Explicit Knowledge | المعرفة الصريحة | المعرفة التي يتم الحصول عليها بمساعدة الوثائق المكتوبة التي تم تدوينها. يمكن تخزينها بسهولة ونقلها من مكان إلى آخر ومن شخص إلى آخر. | |
| 18 | Employee journey | رحلة الموظف | المراحل التي يمر بها الموظف بدايةً من المعرفة المجردة للمنظمة مرورًا بتوظيفه فيها وانتهاءً بمغادرتها. | دورة حياة الموظف |
| 19 | Employee onboarding | تهيئة الموظف | العملية التي يكتسب من خلالها الموظف الجديد المهارات والمعرفة والسلوكيات المتماشية مع ثقافة المنظمة ليبدأ عمله بشكل صحيح. | |
| 20 | Employee Guide | دليل الموظف | وثيقة تحتوي على كافة الإرشادات والمعلومات الخاصة بالمنظمة والتي تمكن كافة الموظفين من التعرف على طبيعة عمل المؤسسة وسياساتها وإجراءاتها وثقافتها وما يجب على الموظف الانتباه له أثناء العمل. | كتيب الموظف |

| م | المصطلح بالإنجليزية | المصطلح بالعربية | تعريفه | مرادفاته الشائعة |
|----|----------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 21 | Employee experience | تجربة الموظف | الممارسات والأساليب داخل المنظمة التي تتضمن كافة التفاعلات التي تحدث أثناء دورة حياة الموظف وكافة الخبرات، وبيئة العمل ووسائل الترفيه وغيرها بحيث تكون هذه الممارسات إما عناصر جذب تساعد الموظف على البقاء في المنظمة أو النفور منها. | |
| 22 | Employee engagement | مشاركة الموظف | مستوى حماس الموظف داخل بيئة العمل والتزامه بمهام عمله. | اندماج الموظف |
| 23 | Employee development | تطوير الموظف | ممارسات منظمة من خلالها يتم توفير فرص مختلفة للموظفين لتطوير مهاراتهم والارتقاء بها. | |
| 24 | Employee thriving | ازدهار الموظف | الحالة النفسية التي يشعر خلالها الموظف بالحيوية والنشاط وبأنه قادر على التكيف والتطور. | الازدهار في العمل |
| 25 | Employee behavior | سلوك الموظف | الطريقة التي يستجيب بها الموظف لظروف أو مواقف معينة في بيئة العمل. | |
| 26 | Employee retention | الاحتفاظ بالموظف | الممارسات التي تقوم بها المنظمة وتعكس جهودها في الحفاظ على موظفيها من خلال بناء بيئة عمل تشجع وتحفز الموظفين على النمو والاستمرار مثل الحوافز المادية والمعنوية. | |
| 27 | Employee Involvement | إشراك الموظف | ممارسة تمنح الموظف/ين فرصة في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على وظائفهم وأمانهم الوظيفي بشكل مباشر. | |
| 28 | Elaboration Theory | النظرية التوسعية | مفهوم يطلق على تحديد الأفكار الرئيسية للتعليم وانطلاقه من البسيط إلى المركب، ومن العام إلى الخاص، وتحتوي على أفكار أساسية، تقود المتعلمين إلى المعلومات المعقدة. | |
| 29 | Formal Learning | التعليم النظامي | نمط التعلم الذي يُقدّم بشكل مدروس ومنهجي، بحيث يخطط له ويُقدّمه المدرّب، وعادةً ما يحدث وجهاً لوجه في بيئة العمل أو من خلال منصات التعلم الإلكترونية. | التعليم الرسمي |
| 30 | Flipped learning | التعلم المقلوب (المعكوس) | نمط التعلم التي يتم بها استخدام التقنيات الحديثة و شبكة الإنترنت بطريقة تسمح للمعلم بإعداد الدرس عن طريق مقاطع فيديو أو ملفات صوتية أو غيرها من الوسائط، ليطلع عليها الطلاب في منازلهم أو في أي مكان آخر باستعمال حواسيبهم أو هواتفهم الذكية أو أجهزتهم اللوحية أولاً قبل حضور الدرس. في حين يُخصص وقت المحاضرة للمناقشات والمشاريع والتدريبات. | التعلم المعكوس |

| م | المصطلح بالإنجليزية | المصطلح بالعربية | تعريفه | مرادفاته الشائعة |
|----|--------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 31 | Game-based learning | التعلم القائم على اللعب | استخدام الألعاب للوصول لهدف تعليمي أو اكتساب مهارة. | |
| 32 | Gamification | التلعبة - التلعيب | توظيف عناصر اللعبة وتقنيات التصميم الرقمي للألعاب في تحقيق أهداف وحل مشاكل مجالات أخرى، مثل التعليم، التسويق، الصحة. | |
| 33 | Hard Skills | المهارات التقنية | المهارات والخبرات المتخصصة ذات الصلة بوظيفة أو قطاع معيّن على سبيل المثال مهارات مرتبطة بتكنولوجيا المعلومات، ويصل صاحبها لدرجة الإتقان بعد الممارسة والتدريب المستمر. | |
| 34 | Homeschooling | التعليم المنزلي | نظام بديل للنظام التعليمي الرسمي، بحيث يتلقى الطالب تعليمه في المنزل بدون الذهاب للمدرسة بواسطة الآباء. | |
| 35 | Industrial-organizational Psychology | علم النفس التنظيمي | علم يدرس سلوك الأفراد في المنظمات والعلاقة بين الموظفين ومكان العمل. | |
| 36 | Instructional Design | التصميم التعليمي | عملية تحليل احتياجات وأهداف التعلم وتصميم المواد التعليمية بما يضمن استيعاب المحتوى المعرفي بسهولة. | تصميم النظم التعليمية |
| 37 | Icebreaker Activities | كسر الجليد | نشاط مصمم لتعريف المتعلم بأقرانه بسهولة ومساعدته على إزالة التوتر. | |
| 38 | Instructor-Led Training | التدريب بقيادة المدرب | عملية إجراء تدريب لمتعلم أو مجموعة من المتعلمين بقيادة المعلم أو المدرب شخصيًا أو عبر الإنترنت، ويكون لدى المتعلمين إمكانية الوصول في الوقت الفعلي إلى المعلم للملاحظات والمناقشة. | |
| 39 | Implicit Knowledge | المعرفة الضمنية | المعرفة التي يتم اكتسابها بدون إدراك أن عملية التعلم تحدث مثل معرفة كيفية المشي أو ركوب الدراجة أو السباحة. | |
| 40 | Knowledge Transfer | نقل المعرفة | عملية من خلالها يشارك الموظف ذو الخبرة معرفته وينقلها لموظفين آخرين. | نشر المعرفة |

| م | المصطلح بالإنجليزية | المصطلح بالعربية | تعريفه | مرادفاته الشائعة |
|----|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 41 | Learning culture | ثقافة التعلم | مجموعة من الممارسات والقيم والعمليات التنظيمية التي تشجّع النمو المستمر للموظف والسعي نحو تعلم كل جديد يستفيد منه داخل إطار العمل. | |
| 42 | Learning Management System - LMS | نظام إدارة التعلم | تطبيق أو نظام يدير العملية التعليمية بكل مشتملاتها. | بوابة التعلم |
| 43 | Learning Experience Platform - LXP | منصة تجربة التعلم | تطبيق أو نظام يركز على المتعلم في المقام الأول ويمكنه من التفاعل مع المحتوى التعليمي بسلاسة. | |
| 44 | Micro (bite sized) learning | التعلم المُصغّر | نمط التعلم الذي يقوم على تقسيم المنهج التعليمي إلى وحدات صغيرة ليسهل استيعابها. | |
| 45 | Micro-credentials | شهادات رقمية | دليل يُثبت بعض المهارات أو الكفاءات التي حصل عليها المتعلم كنوع من إظهار البراعة لأصحاب العمل والمنظمات. | |
| 46 | Nudge theory | نظرية التحفيز | تذكير أو إشارة أو تنبيه يساعد الأفراد على اتخاذ قرار ما، وغالبًا يكون ذلك التذكير إما لبدء سلوك أو قرار جديد، أو تعزيز سلوك حالي. | |
| 47 | Needs Assessment | تحليل الاحتياجات | عملية منهجية لتحديد وتقييم التدريب الذي لابد أن يخضع له فرد أو مجموعة من الموظفين. | تحليل الثغرات |
| 48 | Project-based Learning | التعلم القائم على المشروعات | نمط تعلم يركز حول المتعلم وفيه يمارس المتعلم المعرفة عن طريق مشاريع عملية بمواعيد تسليم محددة لتحاكي الواقع. | |
| 49 | Pre-onboarding | أنشطة ما قبل التهيئة | المواد أو المهام أو المسندة للموظف الجديد لإكمالها قبل يومه الأول في الوظيفة للمساعدة في تسهيل عملية التهيئة، وبحث يحصل على فكرة عامة حول ماهية المنظمة، ورؤيتها والخدمة أو المنتج الذي تقدمه. | |
| 50 | Persona | شخصية المتعلم | تمثيل مرئي قائم على الحقائق لمتعلم أو مجموعة من المتعلمين يساعد في تصور وفهم احتياجاته التعليمية. | المتعلم المثالي |

| م | المصطلح بالإنجليزية | المصطلح بالعربية | تعريفه | مرادفاته الشائعة |
|----|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 51 | Pre-test | اختبار قبلي | اختبار للمتعلم قبل بدء المحتوى التعليمي لتحديد مستواه أو لتحديد المهارات المطلوبة. | اختبار مُسبق |
| 52 | Psychological Safety | الأمان النفسي في بيئة العمل | قدرة الموظف على مشاركة الأفكار والمشاعر والاقتراحات داخل بيئة العمل دون الشعور بالخوف من الحكم عليه أو إساءة فهمه. | |
| 53 | Performance Measurement / evaluation | تقييم الأداء | عملية إدارية تحليلية تستخدمها إدارة المنظمات لتقييم الأداء وقياس مدى تحقيق الأهداف. | |
| 54 | Performance Management | إدارة الأداء | نظام إدارة أداء الموظفين وتحديد الأهداف وتتبعها، وتقديم مراجعات الأداء، وإدارة الترقيات والرواتب، وإنشاء وتنفيذ خطط تحسين الأداء. | |
| 55 | Performance Objectives | أهداف الأداء | وهي مجموعة من الأهداف التي تحددتها المنظمة للشخص الذي يشغل دور وظيفي فيها ويطلب منه تحقيقها ليتم تقييم أدائه بناءً عليها. | |
| 56 | Reskilling | إعادة تشكيل المهارات | عملية تعلم مهارات جديدة للتمكّن من القيام بدور أو وظيفة مختلفة كليًا. | |
| 57 | SMART obj | الأهداف الذكية | هي طريقة لتحديد الأهداف تمكن الموظفين والإدارة من التحكم بشكل أكثر دقة في إنشاء وتتبع واستكمال الأهداف قصيرة وطويلة الأجل. تتسم بأنها: واضحة، وقابلة للقياس، وواقعية، ومحددة بوقت زمني، ويمكن تحقيقها. | |
| 58 | Skill Gap | فجوة المهارات | الاختلاف بين مجموعة المهارات المطلوبة لوظيفة، والمهارات الحقيقية التي يملكها الموظف. | |
| 59 | 21st-Century Skills | مهارات القرن 21 | مصطلح يشير إلى بعض المهارات المطلوبة بشدة في القرن الحالي مثل العمل الجماعي- محو الأمية الرقمية. | |
| 60 | Soft Skills | المهارات الناعمة | مجموعة من المهارات الشخصية، والتي لا تكون مرتبطة بالمهام الوظيفية بشكل مباشر، ولكنها مهمة وضرورية لتحقيق أفضل النتائج الممكنة في العمل، مثل مهارات التواصل الفعال، إدارة الوقت، وغيرها. | |

| م | المصطلح بالإنجليزية | المصطلح بالعربية | تعريفه | مرادفاته الشائعة |
|----|----------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 61 | Skills Taxonomy | تصنيف المهارات | قائمة من المهارات المحددة على مستوى المنظمة توفر طريقة لإدارة وتحديد المهارات التي تجعل عملك المنظمة وموظفيها ناجحين | |
| 62 | Skill Development | تنمية المهارات | عملية تحديد فجوات في مهارة أو مجموعة مهارات، والعمل على سد هذه الفجوات بالتعلم والتدريب. | |
| 63 | Storytelling | السرد القصصي | استخدام السرد لتحفيز خيال المتعلم ونقل رسائل معينة من خلال القصة وتشجيعه على اتخاذ إجراء. | |
| 64 | Self-paced learning | التعلم الذاتي | نمط التعلم الذي يكتسب فيه المتعلم المعلومات والمهارات والخبرات بصورة فردية مستقلة وبالاعتماد على نفسه، وفي بعض الحالات يحدد المتعلم مصادر التعلم. | |
| 65 | Social Learning | التعلم الاجتماعي | نمط التعلم الذي يتم بالملاحظة والانتباه لسلوكيات وثقافة المجتمع المحيط أو من خلال أي سياق اجتماعي بين المتعلمين وبعضهم البعض. | |
| 66 | Synchronous learning | التعلم المتزامن | نمط التعلم الذي يتواجد فيه المتعلم والمعلم في نفس الوقت، لمناقشة وتعلم نفس المحتوى. يتضمن ذلك الفصول الدراسية، والمساقات التعليمية، والندوات المباشرة عبر الإنترنت. | |
| 67 | Simulation learning | التعلم بالحاكاة | إنشاء بيئة تعليمية واقعية. بحيث يمكن للمتعمم وضع المعرفة والمهارات الحقيقية موضع التنفيذ بدلاً من الاعتماد على التعلم النظري فقط، على سبيل المثال تدريبات قيادة السيارات في الواقع الافتراضي. | |
| 68 | Training Methods | طرق التدريب | الأساليب التي تمكن المتعلم من الحصول على التدريب الذي يحتاجه لتنمية مهاراته الوظيفية والتنظيمية والمعرفية. | أساليب التدريب |
| 69 | Training Strategy | إستراتيجية التدريب | دليل يُثبت بعض المهارات أو الكفاءات التي حصل عليها المتعلم كنوع من إظهار البراعة لأصحاب العمل والمنظمات. | |
| 70 | Training Plan | خطة التدريب | وصف مفصل يصف مجموعة عمليات وإجراءات التدريبات التي يتم تحديدها والتخطيط لها وفقاً للإمكانات المتاحة لتحقيق الأهداف المطلوبة للأفراد والمنظمات. وتكون ضمن ترتيب وجدول زمني محدد. | |

| م | المصطلح بالإنجليزية | المصطلح بالعربية | تعريفه | مرادفاته الشائعة |
|----|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 71 | Training of Trainers (TOT) | تدريب المدربين | تدريب يستهدف مساعدة المدربين على اكتساب مهارات فنية وتربوية، لتمكينهم من أداء مهام التدريب. | |
| 72 | Trainability | قابلية التدريب | استعداد الفرد وقدرته على تعلم المهارات اللازمة للقيام بعمل محدد. | |
| 73 | Training Program | البرنامج التدريبي | مفهوم يطلق على تحديد الافكار الرئيسة للتعليم وانطلاقه من البسيط إلى المركب، ومن العام إلى الخاص، وتحتوي على أفكار أساسية، تقود المتعلمين إلى المعلومات المعقدة. | |
| 74 | Training Inputs | مدخلات التدريب | الموارد المادية والبشرية الواجب توفيرها لتنفيذ عملية التدريب. | |
| 75 | Training Cost | تكلفة/كلفة التدريب | القيمة المالية (الرأسمالية والتشغيلية) المصروفة على التدريب والتأهيل، وقد تصاغ على أساس الكلفة السنوية، أو كلفة ساعة التدريب. | |
| 76 | Training Outputs | مخرجات التدريب | القيمة المضافة لعملية التعليم والتدريب من المعارف والمهارات، والتي يكتسبها المتدرب نتيجة عملية التدريب. | |
| 77 | upskilling | صقل المهارات | عملية رفع المهارات الحالية للموظف، من خلال توفير برامج التدريب وفرص التطوير التي توسع قدرات الموظف وتقلل من فجوات المهارات. | |
| 78 | Vocational Rehabilitation (VR) | تدريب تأهيلي | تدريب مصمم لتسهيل الدخول أو العودة إلى العمل مخصص للأشخاص ذوي الإعاقة أو الأشخاص الذين أصيبوا مؤخرًا بإصابة أو إعاقة، ويمكن تصميمه حسب احتياجات الفرد. | التدريب المهني |
| 79 | Workplace Learning | التعلم في بيئة العمل | التعلم الذي يتم في المؤسسة كجزء من العمل الإنتاجي للموظف. | التدريبات على رأس العمل |
| 80 | Webinar | ندوة عبر الإنترنت | ندوة تعليمية تقام افتراضياً عبر الإنترنت يمكن للمشاركين بها في مواقع وتوقيتات زمنية مختلفة رؤية وسماع مقدم العرض، وطرح الأسئلة، وأحياناً الإجابة على بعض استطلاعات الرأي. | |

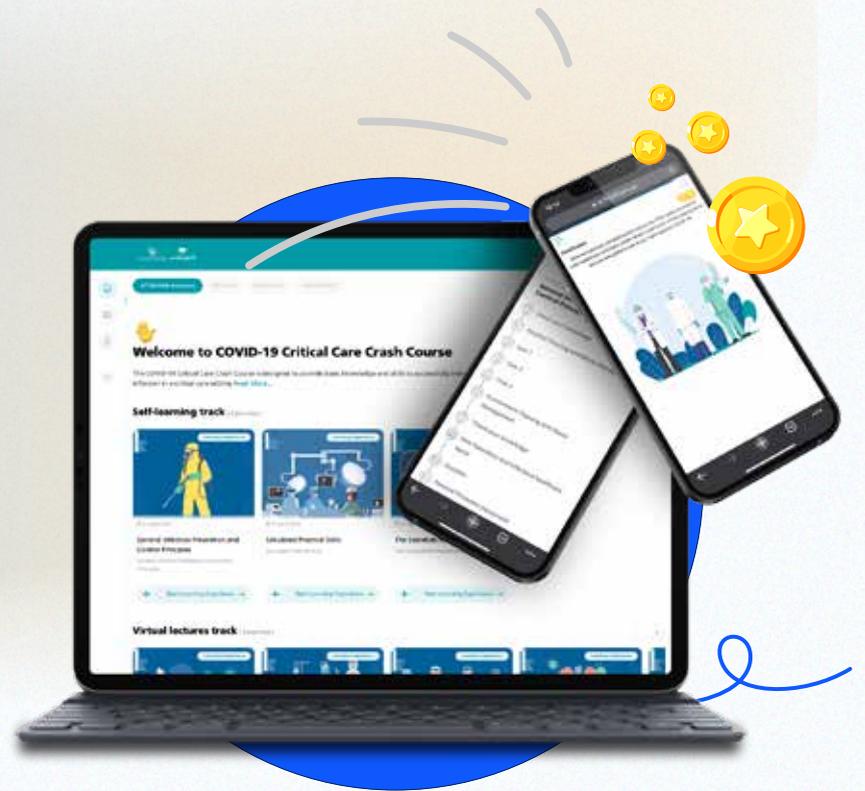
عن إلهام

نظام متكامل يسهل بناء وتصميم وإدارة البرامج التدريبية والتعليمية مع إمكانية إدارة ومتابعة كل ما يتعلق بتلك التجربة من بيانات.



خدماتنا

- بناء برامج تعليمية وتدريبية
مُخصصة حسب الاحتياج، ومنها:
- تهيئة الموظفين
 - تدريب وتطوير الموظفين
 - برامج تطوير الخريجين أو الطلاب.



المصادر والمراجع:

[E-learning industry](#)

[Harvard Business review Arabia](#)

[Microsoft](#)

[Forbes](#)

[Asana](#)

[Indeed](#)

[Mind Tools](#)

[Fast company](#)

[Every learner](#)

[MintHR](#)

[New educ](#)

[Spiceworks](#)

[Personio](#)