

التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي

د. صلاح عبد السلام ضو
كلية المحاسبة/ الرجبان - جامعة الزنتان
أ. سالمة مفتاح المصراطي
كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي
Salma.almasrite@uob.edu.ly Salahmabruk009@gmail.com

ملخص الدراسة:

برزت الحاجة إلى استخدام التدريب الإلكتروني في المؤسسات التعليمية من أجل مواكبة التقنيات الحديثة وتوفير الوقت والمال والجهد، أيضا كوسيلة حديثة يمكن استخدامها في إدارة وإعداد البرامج التي تحتاجها العملية التعليمية، استخدام التدريب الإلكتروني يمكن هذه المؤسسات التعليمية من التغلب على المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي من خلال الاطلاع على الجانب المهم والمعاصر الذي يتسم بالإبداع لو أمكن استخدامه الاستخدام الأمثل في تطوير العملية التعليمية في ليبيا.

بناء على ما سبق، كان موضوع هذه الدراسة حول الإجابة عن التساؤل التالي: كيف يمكن استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي؟ قدمت هذه الدراسة إطار نظري حول مفهوم التدريب الإلكتروني بكل جوانبه وأهم الإستراتيجيات التي يجب إتباعها ومدى مساهمتها في تطوير العملية التعليمية في ليبيا. حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي والاستنباطي من خلال عرض وتحليل الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة. أخيرا، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن التدريب الإلكتروني يعتبر وسيلة متطورة تعمل على تحقيق جملة من الأهداف مثل رفع وبناء القدرات وتطوير المهارات التطبيقية والذي ينعكس على تطوير العملية التعليمية. أيضا، أوصت الدراسة بضرورة تبني إستراتيجية واضحة للتحويل من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، كذلك استحداث وحدة للتدريب الإلكتروني في وزارة التعليم العالي تقوم بالإشراف والمتابعة وتوفير كل متطلبات استخدامه. الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني، التطوير، العملية التعليمية في ليبيا.

Abstract:

The need to use electronic training in educational institutions has emerged in order to keep pace with modern technologies and save time, money and effort, and using the electronic training enables these educational institutions to overcome the problems that traditional training suffers from through focusing on the important and contemporary aspect of creativity, and use it to make the best use in developing the educational process.

The subject of this study was: how can e-training be used as an input to develop the educational process in higher education institutions?

This study provided a theoretical framework on the concept of electronic training in all its aspects. This study relied on the inductive and deductive approach by presenting and analyzing previous studies related to the study variables.

The results of this study were: the electronic training is an advanced method that manages to achieve some goals such as raising and building capabilities and developing application skills, which can development of the educational process. also, the necessity of adopting a clear strategy to turn from traditional to electronic training, additional to, create the electronic training department in the ministry of higher education that provides all requirements for its use.

Keywords: Online Training, Development, Educational Process in Libya.

المقدمة:

لا يُوجد تاريخ واضح للتدريب الإلكتروني؛ فلقد ارتبط بظهور الحواسب الآلية على وجه الخصوص، حيث تم اصطناع أول حاسب على وجه التحديد في عام 1937 على يد العالمين "كليفورد بيرلي" و"جون اتاناسوف"، ومع ظهور تطبيقات متطورة تسمح بالتدريب الإلكتروني عبر المواقع الإلكترونية بدأت الفكرة تسود، ويشبه ذلك بمثال بسيط من قام بتصنيع الزجاج، والذي أستخدم في البداية من أجل رؤية البشر لأنفسهم، ومن ثم تهذيب الهيئة الخارجية، في مراحل متتالية تم استخدام الزجاج في عمل تابلوهات والرسم عليه، بالإضافة إلى كثير من الاستخدامات الأخرى (الوفاق، 2018). يتميز العصر الحالي بالكثير من التغييرات والتي فرضت على أغلب المؤسسات ضرورة التغيير المستمر والتطور السريع في كل الجوانب بما في ذلك قطاع التعليم والذي يرجع إلى التدفق المعرفي والاكتشافات الحديثة المتلاحقة وإلى التقنيات المتقدمة، إذ لم يشهد أي عصر من العصور السابقة تطوراً متسارعاً بهذا الشكل في مختلف مجالات تقنية المعلومات والاتصالات وكيفية استخدامها في ممارساتنا اليومية كما هو الحال في أغلب المؤسسات بالذات التعليمية في الوقت الحالي (المطيري، 2012). إحدى هذه التطورات التي حدثت ولازالت في تطور مستمر هي استخدام التعليم عن بعد بأنواعه المختلفة سواء كانت تعليمية أو تدريبية، حيث أصبحت برامج التدريب الإلكتروني واقعاً ملموساً ومحط أنظار العديد من المهتمين والممارسين وفي مختلف المجالات، إذ لم تعد البرامج التدريبية أساليب وطرق قابلة للتجربة خصوصاً بعد تطور تقنيات الاتصالات والمعلومات، حيث نالت الاهتمام الواسع من مختلف المؤسسات التعليمية والتدريبية، ومن أوجه ذلك الاهتمام إنشاء العديد من المراكز الخاصة بها، التي تعنى بشأنها منهجاً وتطبيقاً. لذلك ومن المسلم به، أن المؤسسات التعليمية والتدريبية أصبحت تبحث عن السبل والوسائل التي تساعدها في تقديم التعلم والتدريب بأنماط وأشكال مختلفة لتلبي الاحتياجات الحالية والتجدد، أيضاً، لتتغلب على بعض المعوقات التي تواجهها، ولتواكب أوجه التطور المتنوعة Abdul Karim, M. R. (2004) (& Hashim Y, 2004).

مجال التدريب الإلكتروني أصبح يشهد تنامياً واهتماماً كبيراً، حيث أكد باركلي وقوليك (2004)، أن فكرة التدريب الإلكتروني والتي تعتمد بصفة أساسية على الإنترنت أضحت ذات قيمة كبيرة في عالم

التعليم، حيث بدأت العديد من المؤسسات التعليمية والتدريبية تتحد للتشارك في المسؤولية، لبناء قوى عاملة مواكبة ومنافسة، يعد التدريب الإلكتروني وسيلة لتمكين هذه القوى العاملة بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتحقيق هذه المزايا. أيضا وحسب ما أشارت إليه مجلة التدريب (2006)، أن العديد من المنظمات التدريبية حولت اهتمامها من التركيز على المدرب وسيطرته على تقديم عملية التدريب إلى تصميم البرامج التدريبية وأنشطة الخدمات والدعم والمساندة، بالإضافة إلى أن حجم سوق التدريب الإلكتروني يصل إلى 15% من جميع أوجه وأنشطة التدريب المقدمة، والذي ارتفع بمقدار الثلثين منذ العام 2005. هذا المؤشر يؤكد على أهمية التدريب الإلكتروني الذي يعتبر تياراً سائداً ومتنامياً في منظمات التدريب المختلفة ومطلباً للعديد من المؤسسات التعليمية، في المقابل، فإن الاعتماد على قاعات التدريب التقليدية لتنفيذ عملية التدريب وجهاً لوجه انخفض من 70% إلى 62%.

مع تزايد الاهتمام بالتدريب الإلكتروني وفي الوقت الذي تنتوع فيه مثل هذه التقنيات والتي تشمل وسائط الاتصال والمعلومات التي تمخضت عن الثورة العلمية لتقنيات الاتصالات والمعلومات، فمن الأهمية بمكان استثمار هذا الاهتمام وهذه الوسائل الحديثة في إطلاق المشاريع التعليمية والتدريبية في مؤسسات التعليم العالي الليبية والتي تعتمد على توظيف التقنية لإتاحة مزيداً من الفرص للتدريب لمواكبة كافة الاحتياجات، وإمكانية التغلب على كافة المعوقات التي تواجه حقل التدريب. بالإضافة إلى ما سبق، لقد أثبتت التجارب والخبرات المتراكمة لدى الدول والمؤسسات المعنية بالتدريب الإلكتروني أن "التدريب التقليدي" لم يعد كافياً أو مجزياً لتحقيق الأهداف المرجوة منه في ظل الحاجات الفعلية المتجددة للمتدربين والذي أدى إلى الشعور بالملل من قبل المتدربين تجاه برامج مراكز تدريبية متكررة وذات روتين ثابت، لذا لابد من وجود الأسلوب الرديف وليس البديل للتدريب التقليدي، هذه البدائل قد تشمل مفاهيم منها "التدريب عبر الشبكات" based Web training أو "التدريب الرقمي" Digital training أو "التدريب على الإنترنت" training Online أو "التدريب عن بعد" training Distance (صالح، 2018). من جانب آخر، فإن تطبيق تلك البرامج التدريبية في العديد من المؤسسات التعليمية قد يشوبه بعض الصعوبات لعدم المعرفة الكاملة بمثل هذه البرامج ومنهجيات ومراحل التطبيق، خصوصاً للمؤسسات التعليمية الناشئة في هذا المجال، أو في بيئات التعلم التي تبحث عن تطبيق مثل تلك الوسائل التعليمية والتدريبية الحديثة بأفضل طريقة ممكنة (بيتس، 2007)، جاءت هذه الدراسة لطرح فكرة تقديم إطار نظري حول التدريب الإلكتروني من خلال سرد لأهم الأسباب التي تدعو إلى استخدامه والتي تشمل

مفاهيمه وخصائصه ومزايا استخدامه فضلا عن آليات تطبيقه، أيضا توضيح دوره في تطوير منظومة التعليم العالي الليبية والمتطلبات اللازمة لتطبيقه، وأبرز التحديات التي من الممكن أن تواجهه أثناء

تطبيقه، أخيراً سيتم عرض كيفية التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني والتي يمكن الاستفادة منها في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا.

مشكلة الدراسة:

نظراً للعديد من التطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلومات والاتصالات والتي أحدثت نقلة نوعية في العديد من المجالات أو ما يعرف بالتحويلات العالمية، هذه التغييرات أثرت في جميع مجالات التعليم والتي تشمل طرق التدريس والتدريب، حيث أدى إلى ظهور آليات حديثة في طرق اكتساب المعارف والمهارات (حسن، 2009)، هذا بالإضافة إلى أن التدريب التقليدي يكلف مبالغ مالية طائلة ووقت وجهد عالي، وبالرغم من أهميته إلا أنه أصبح يغلب عليه التكرار والتي لا تعكس الحاجة الفعلية للتدريب بالإضافة إلى بعض السلبيات الأخرى والتي تتزامن مع استحالة الاستغناء على الجانب التدريبي، فإن فكرة هذه الدراسة هي البحث عن حلول بديلة وتكون بمثابة الخيار الثاني للتدريب التقليدي الآ وهي التدريب الإلكتروني والذي سيكون خياراً واقعياً يمكن تبنيه من ضمن خطط مؤسسات التعليم العالي الليبية، في ضوء ما سبق تأتي فكرة هذه الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي:

* كيف يمكن استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف إلى أي مدى يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي الليبية، وذلك من خلال تحقيق جملة من الأهداف:

1. التعرف بمفهوم التدريب الإلكتروني من خلال عرض شامل للإطار النظري للتدريب الإلكتروني وأنواعه وخصائصه بالإضافة إلى مزاياه وكل ما يتعلق به.
2. التعرف على المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التعليم العالي في ليبيا.
3. التعرف على التحديات أو الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي الليبية.
4. الوقوف على مدى أهمية تطبيق التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير وتنمية العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية وقيمة العملية التدريبية نفسها ومساهمتها في تطوير الأداء وبناء القدرات، بما يكسب المؤسسات التعليمية القدرة على زيادة فعاليتها والرفع من مستوى جودة مخرجاتها، وذلك من خلال النقاط التالية:

1. تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة كونها تبحث في مفهوم التدريب الإلكتروني كأحد المفاهيم الحديثة في مجال الأدب الإداري المعاصر، والتي تساعد في تطوير وتنمية أداء المؤسسات.
2. أهمية دور التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي الليبية والتي تساهم في رفع مستوى أدائها.
3. حداثة موضوع التدريب الإلكتروني كمدخل من مداخل العلوم الإدارية المهمة والتي تساعد في التغلب على مشاكل التدريب التقليدي في المؤسسات التعليمية والتدريبية.
4. تقديم الاقتراحات والتوصيات الملائمة في هذا المجال.

الدراسات السابقة:

التعليم عن بعد بما يشمله من تقنيات حديثة أصبح من الضروريات في جميع مراحل التعليم الدراسية وذلك مع التقدم العلمي الذي يشمله العالم اليوم خاصة في مجال تقنية المعلومات واتساع آفاق تقنيات التدريب، استخدام هذه التقنيات من شأنه تسريع عملية التعليم وتطويره ومن أبرزها التدريب الإلكتروني (بلفقيه، 2006). يتم في هذا الجزء عرض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع أو بعض الجوانب المتعلقة به؛ لتكوين خلفية أكثر وضوحاً ودقة في تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها. أبرز هذه الدراسات تلك التي أجراها به المطيري (2102)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، وطبقت الدراسة على عينة بلغ عددها 115 مدرباً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كشفت نتائج الدراسة أن هناك توافر بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرّب وأن هناك معوقات تؤثر على مراكز التدريب.

بينما دراسة عبد المعطي وذراع (2012)، تناولت وضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي الدراسات الاجتماعية بمدارس التعليم الإعدادي بإدارات محافظة أسيوط البالغ عددهم (400) معلم، توصلت هذه الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني له دور مهم وفعال في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية في مجال التطور الذاتي والنمو المهني والتربوي والمجال الأكاديمي والتكنولوجي.

دراسة البريكية (2018)، التي أجريت في تطبيقه في مركز التدريب التربوي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، هذه الدراسة استهدفت معرفة دور التدريب الإلكتروني ومتطلباته ومعوقات تطبيقه، حيث تمثلت عينة الدراسة (302) من معلمات المجال الأول بمحافظة شمال الباطنة و (27) من العاملين بمركز التدريب التربوي، في ختام هذه الدراسة أكدت على ضرورة وضع معايير لضمان جودة التدريب الإلكتروني ووضع رؤية لتطبيق التدريب الإلكتروني، وكانت أبرز المعوقات التي توصلت إليها الدراسة هي عدم وجود قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لاستخدام التدريب الإلكتروني وارتفاع التكاليف الخاصة

ببرامج التدريب الإلكتروني، أوصت هذه الدراسة بنشر ثقافة التدريب الإلكتروني من خلال الوسائط والتقنيات المتاحة لدى المجتمع الدراسي. في حين دراسة، (1997,Maxwell)، حاولت رصد درجة استجابة المعلمين على التقنية والبحث في فرص تطوير أعضاء هيئة التدريس المتاحة للتدريب على استخدام التقنية والتي تشمل مدى إدراك المعلمين لفعالية التدريب واستخدام الإنترنت في العملية التعليمية، هذه الدراسة توصلت إلى مجموعة من النتائج وهي أن أغلب أعضاء هيئة التدريس لم يتلقوا تدريباً على الإنترنت وحتى الذين تدربوا لم يكن تدريبهم بالقدر الكاف، هذا بالإضافة إلى أن أغلبية المعلمين أشاروا إلى أن هناك متطلبات أساسية لا بد من توافرها لنجاح التدريب الإلكتروني والتي من أهمها فعالية استخدام الإنترنت في قاعة الدراسة وهي توافر السبل الممكنة من استخدام الإنترنت وكفاية الاستخدام وزمن التدريب.

للتعرف على مدى فاعلية النشاط التدريبي في ظل الانتشار والتطبيق الواسع لتكنولوجيا المعلومات بمؤسستين مصرفيتين بسكيدة، وتحليل طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب الحصر الشامل البالغ عددهم (40) فرد، وخلصت إلى نتائج عديدة أهمها وجود تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على النشاط التدريبي الإلكتروني. وقد اقترحت الدراسة الاستثمار الأوفر والتطبيق الأوسع لتكنولوجيا المعلومات حتى تصبح وسيلة أكثر فعالية في تحقيق وتنمية التدريب الإلكتروني من خلال تخفيض التكاليف وإمكانية الوصول للبرامج التدريبية في الوقت والمكان المناسب بما يتلاءم مع احتياجات المتدربين (حبيبه وفريده، 2018). أيضاً كانت هناك دراسة أخرى أجريت من أجل توضيح أهمية التدريب الإلكتروني في المؤسسات التعليمية، فقد بينت دراسة الدهشاني (2019)، أهمية دور التدريب الإلكتروني وكيفية الاستفادة منه في تطوير منظومة التدريب في مصر والتغلب على المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي، وذلك من خلال استعراض المبررات التي تدعو إلى ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني، كذلك مفهومه وخصائصه وفوائده وتوضيح أهم الفروقات بينه وبين التدريب التقليدي، بالإضافة إلى إبراز دوره في تطوير منظومة التدريب في مصر، ومعرفة أهم المتطلبات والتحديات التي يمكن مواجهه. توصلت هذه الدراسة إلى ضرورة الأخذ بالتدريب الإلكتروني في جميع المؤسسات وتوفير كل المتطلبات اللازمة لتطبيقه، كما أوصت بضرورة استبدال التدريب التقليدي والتحول إلى التقنيات التكنولوجية المتطورة واستخدام برامج التدريب الإلكتروني.

دراسة (Bartley, 2001)، هذه الدراسة تناولت درجة الإدراك لأعضاء هيئة التدريس حول تقبلهم للحاجة إلى التطوير وفق توجيه محدد في الولايات المتحدة الأمريكية والتي تندرج ضمن استخدام التكنولوجيا المتمثلة في التدريب الإلكتروني في مؤسسات التعليم، أهم نتائج هذه الدراسة هو التأكيد على أهمية استخدام التكنولوجيا في التعليم، ومجال الارتقاء بفن التدريس من أبرز المجالات التي توصلت إليها الدراسة إلى ضرورة إجراء مزيد من البرامج التدريبية لتنمية هذه البرامج. بينما دراسة (شايب، 2019)، استهدفت

معرفة دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية، بلغت عينة الدراسة (60) فرد، وتوصلت الدراسة الي نتائج أهمها: أن هناك علاقة بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في المؤسسة، وأن هذه المؤسسة تعتمد على التدريب الإلكتروني كوسيلة في تطوير منتجاتها، وليس أسلوبا لتنمية ورفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم. أما فيما يتعلق بفعالية التدريب الإلكتروني فقد هدفت دراسة (Ramaiah & other, 2012)، الي معرفة فعالية التدريب الإلكتروني في المؤسسات متعددة الجنسية الماليزية، ومعرفة أهم العوامل التي تزيد من كفاءة التدريب الإلكتروني، فقد تم استطلاع آراء 163 موظف، وتوصلت الدراسة بأن تشجيع المؤسسات على التدريب الإلكتروني يزيد من كفاءة التدريب والرضاء والاستمرارية في تطوير الذات، وقد أوصت بضرورة تقويم التدريب الإلكتروني بكل مراحل له ليتوافق مع متطلبات واحتياجات المتدربين.

آخر هذه الدراسات والتي أجريت لقياس مستوى جودة التدريب الإلكتروني، فقد تناولت دراسة حسني ومخولف (2013)، معرفة مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين، البالغ عددهم (75) متدرب ومتدربة، توصلت الدراسة بأن مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني جاء بدرجة كبيرة، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز علي نبدأ فرق العمل في تصميم البرامج التدريبية، والعمل علي تشجيع التدريب الموجه ذاتيا وغيرها من التوصايا الخاصة بدراسة.

بعد استعراض الدراسات السابقة والتي أجريت في بيئات مختلفة، يتضح أن جميعها تناولت متغيرات الدراسة الحالية ولكن من زوايا مختلفة، حيث نلاحظ أن هذه الدراسة تلتقي مع بعض الدراسات التي تناولت موضوع التدريب الإلكتروني في بعض المتغيرات والأبعاد، والمتتبع لهذه الدراسات يجد أن هناك ضرورة ملحة للتعرف على دور التدريب الإلكتروني في البيئة الليبية. لذا ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها تعتبر الدراسة الأولى في البيئة الليبية على حد علم الباحثان والتي تتناول التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في المؤسسات التعليم العالي الليبية.

الإطار النظري

أولا: المفاهيم الخاصة بالتدريب الإلكتروني

1. التدريب الإلكتروني بين النشأة والتطور

شهد القرن العشرين الكثير من الإنجازات العلمية وفي مختلف المجالات والتي من بينها الاتصالات Communication والذي حظي بالكثير من التغييرات، هذه التغييرات شملت ظهور العولمة Globalization والذي ساعد في تقريب المسافات بين مختلف القارات وبالتالي أصبحت كل الدول بمثابة دولة واحدة. التعليم والتدريب الإلكتروني كان لهما النصيب الأكبر من هذه التطورات حيث أصبحا سمة أساسية من سمات العصر وجزء أساسي في حياة الشعوب المتقدمة حيث أن التقدم التكنولوجي

الذي حدث مكن الكثير من المؤسسات التعليمية من تقديم برامجها عبر شبكات الأنترنت الداخلية والخارجية والذي وفر عليها الكثير من الوقت والجهد والتكلفة (كافي, 2009). إن العصر الحالي هو عصر التغيير السريع والمستمر والمرتبط بحدثة التطورات التكنولوجية والذي شمل كل جوانب الحياة بما في ذلك التدريب الإلكتروني كأحد جوانب التدفق المعرفي والاكتشافات التقنية الحديثة والذي فتح آفاقاً واسعة للتطور والتغيير وعلى جميع الأصعدة, التدريب الإلكتروني يعد أحد أساليب التدريب التي نالت حظاً من التطور التقني الذي حدث في مجال التعلم والتدريب منذ منتصف تسعينات القرن الماضي وحتى اليوم إذ استخدمت شبكة الأنترنت وتطبيقات الحاسوب لخدمة عملية التعليم والتدريب وتطوير وتأهيل القوى البشرية (صالح, 2018).

نظراً للتطور الكبير والذي شمل كل وسائل الاتصال والتطور التكنولوجي فإن زيادة وتوسع استخدام التدريب الإلكتروني في مختلف المجالات التنظيمية أخذ مجرى آخر. حيث شهد عام 2000 حقبة جديدة من النمو لعملية التدريب الإلكتروني، أول خطوات هذا النمو كانت مع أحداث 11 سبتمبر سنة 2001 حيث كان لها دور في تسارع عملية النمو والاهتمام بالتدريب الإلكتروني وذلك من خلال التدريب الافتراضي بديلاً للحضور الشخصي كنوع من الإجراءات الوقائية والأمنية (Tedeschi, 2001). على مستوى العالم وردت الكثير من قصص النجاح عن تحقيق الكثير من الشركات لوفورات مالية نتيجة التحول من أساليب التدريب التقليدية إلى التعليم والتدريب الإلكتروني، حيث بلغت الوفورات المالية التي حققتها شركة IBM مائتان مليون دولار أمريكي في سنة 1999 بالإضافة إلى توفير خمسة أضعاف التعلم في ثلث تكلفة أساليبهم السابقة (Strother, 2002).

أصبح مصطلح التدريب الإلكتروني متداولاً في الآونة الأخيرة خصوصاً في مجتمعات الطلاب والمؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى الشركات والأعمال لتعدد استخدامه في تلك المجالات, التدريب الإلكتروني أصبح وسيلة لخلق قيمة للمؤسسات ولم يعد مجرد تقنية عادية تستخدم في عملها (Bonk, 2002), وبالتالي فهو يعتبر شكلاً من أشكال التعليم اللاتقليدي الذي يتسم بالمرونة العالية ولا يرتبط بحدود زمنية أو مكانية والذي بدوره ساعد في تأقلمه مع الاعتبارات الجديدة للمعرفة وما نتج عنها من معطيات علمية وثقافية وإنسانية وحتى الاجتماعية (Bagnasoc&etl, 2003).

2. مفهوم التدريب الإلكتروني

استعرضت العديد من الدراسات مفهوم التدريب الإلكتروني وبصور مختلفة تتفق في مجملها على أنها واضحة وميسرة، حيث أشار الكردي (2013)، في مقاله عن أهمية التدريب الإلكتروني أن التدريب الإلكتروني هو " العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية". من جانب آخر أوضح الغامدي (2006)، مفهوم التدريب الإلكتروني في بحثه " فاعلية استخدام البث الفضائي

المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية"، أن التدريب الإلكتروني عبارة عن عملية تفاعلية يتم من خلالها نقل التدريب وإدارته عن بعد بين المدرب والمتدربين عبر وسائل الاتصال المناسبة بهدف توصيل الفكرة ومحتوى العملية التدريبية إلى أماكن تواجدهم. Zornada (2005)، أشار إلى أن التدريب الإلكتروني هو العملية التي يتم فيها التعليم بشكل معاصر والتي تعتمد على الاستفادة من النظم القائمة على الإنترنت لجعلها متاحة وبصورة ميسرة، من جانب آخر يرى هذا الباحث أن تعدد مفاهيم التدريب مثل "التدريب على الإنترنت، التدريب عن بعد، التدريب الافتراضي" لم يكن لها من التأثير على تغيير مفهومه عند أغلب الباحثين، لذلك فإن أغلب الدراسات اتفقت على أنه العملية المرتبطة بأداء العملية التدريبية عبر الوسائط الإلكترونية المتعددة. هناك تعريف آخر للتدريب الإلكتروني وهو التدريب على الحاسوب وهو شكل من أشكال التعليم الذي يحدث على الإنترنت بشكل تام، والذي يشمل مجموعة متنوعة من الوسائط بما في ذلك الفيديو والرسومات والصوت والتي تكون كبديل عن التدريب التقليدي وأكثر مرونة وتفاعل بين المدرب والمتدربين (الدهشان، 2019).

أخيراً يعرفه حسن (2009)، بأنه الأسلوب التدريبي الذي يعتمد على وسائل الاتصالات والتقنيات الإلكترونية المختلفة لإيصال المعلومات والمهارات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد ووقت وتكلفة.

3. خصائص التدريب الإلكتروني

أهم ما يميز التدريب الإلكتروني هو تقديمه لنمط تدريبي جديد متطور يعتمد بصورة أساسية على تقنية المعلومات ويجعل المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية من حيث الوقت والمكان والمتابعة والتكرار، كما يؤدي التدريب الإلكتروني بصورة تلقائية إلى زيادة معدلات التفاعل والمشاركين بين المتدربين الأمر الذي يعود بالفائدة وبشكل أعم وأشمل للجميع (الطبيلي، 2016)، أما فيما يتعلق بخصائص التدريب الإلكتروني على وجه التحديد يمكن حصرها في النقاط التالية (عبد الفتاح وعلاوي، 2018):

• سهولة التدريب في أي مكان أو زمان: حيث أتاح التدريب الإلكتروني إمكانية الحصول على المادة التدريبية في أي مكان وزمان عن طريق الوسائل التكنولوجية المتاحة مثل الحواسيب والكتب الإلكترونية وغيرها.

• تحقيق مبدأ المساواة بين الموظفين أو العمال: حيث تساهم عملية التدريب الإلكتروني في تحقيق مبدأ العدالة، وذلك لأن هذه العملية تتضمن الحقوق المشتركة لكل المتدربين للحصول على التدريب وبطريقة عادلة والذي يختلف تماماً عن الطرق التقليدية للتدريب.

- مُراعاة الفروقات الفردية بين فئة وأخرى: التنوع في التدريب الإلكتروني في المواد التدريبية وطريقة التدريب والذي يتيح لبعض الموظفين ممن ليس لديهم القدرة على مواكبة زملائهم الفرصة للفهم والتواصل مع البقية وذلك باستخدام أبسط الطرق وأيسرها.
- التكلفة المالية الأقل: مقارنة بالتكاليف المالية التي تحتاجها عملية التدريب التقليدي فإن منظومة التدريب الإلكتروني تكون تكلفته أقل وفي ذات الوقت الفائدة أكبر من خلال تأهيل الموظفين وبطريقة مباشرة من أجل تأدية وظائفهم بالطريقة المثالية.
- تجنب تعرض المتدربين لبعض المواقف النفسية الصعبة: حيث أن هناك الكثير من المتدربين ممن يعاني من ضغوط نفسية مثل الفشل والخجل وعدم القدرة على العطاء أمام الحضور عند استخدام التدريب التقليدي والذي يفرض على المتدرب الحضور الشخصي، على العكس فإن التدريب الإلكتروني يعطي الحرية التامة في تحديد الوقت للحضور عبر الوسيلة المستخدمة والذي بدوره يحقق الفاعلية في التدريب لهذه الفئة.
- أيضا هناك بعض الخصائص الأخرى حسب ما أشار إليها (عمر، 2017)، والتي تندرج تحت الإمكانيات المتاحة من جراء استخدام التدريب الإلكتروني والتي تشمل سهولة استخدام التدريب الموقع التدريبي من أيقونات وأشكال وروابط، التفاعلية بين العناصر الثلاثة المهمة في التدريب الإلكتروني وهي المدرب والموظفين بالإضافة إلى البرامج التدريبية، سهولة الحصول على التدريب طيلة أيام الأسبوع، وأخيرا تحقيق التدريب وفق الطرق التدريبية العديدة والمتنوعة في طرق تقديمها.

4. أهداف وأهمية التدريب الإلكتروني

العديد من الأهداف التي تسعى المؤسسات بشكل عام والتعليمية خاصة من تحقيقها في ظل دمج التدريب الإلكتروني ضمن العملية التعليمية، باعتبار أن التدريب الإلكتروني هو عملية تدريبية تهدف الى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة الأنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب و المدرب ، لأنه نوع التدريب الذي يختار فيه المتدرب من يتدرب و من يدرب و أين يتدرب و ماذا يتدرب ضمن حدود ممكنة، أيضا فإن أهمية لا تقل شأنًا عن أهدافه والتي من خلالها يتضح الدور الإيجابي لهذه التقنية في التقدم بهذه المؤسسات التعليمية، لمزيد من الإيضاح النقاط التالية توضح أهداف وأهمية التدريب الإلكتروني بشي من التفصيل (الحربي، 2019):

- بناء المعرفة الذاتية.
- التدريب غير مرتبط بالوقت ولا المكان.
- اكتساب مزيد من الثقة للمتدربين.
- مساعدة المتدربين على تعلم كيفية استخدام تقنية المعلومات والاتصال والشبكات المتاحة.

- إعداد المتدربين للحياة في عصر الثقافة المعلوماتية.
- التغلب على المشكلات التي تواجه المتدربين نتيجة استخدام التدريب التقليدي.
- تصميم البرامج التدريبية والمناهج الخاصة به ومقرراته بطريقة رقمية.
- بناء كوادر علمية متدربة قادرة على معرفة الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير منظومة التدريب.

أما فيما يتعلق بالأهمية الخاصة بالتدريب الإلكتروني في كل المؤسسات، فإن هذا الجزء يوضح بعض الإيجابيات التي يمكن تحقيقها من خلال استخدام هذه التقنيات (الحمادي، 2015):

- المتدربين هم المتحكمين في العملية التدريبية والتي من خلالها والذي يمثل دور إيجابي لهم.
- التدريب الإلكتروني ينشئ علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدرسين.
- تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين بالإضافة إلى تقليل تكلفة السفر لكليهما.
- يمكن المدرسين بالاحتفاظ بالسجلات الخاصة بالبرامج التدريبية والتي يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

5. أنواع التدريب الإلكتروني

نظرا لأن الأساس في تطبيق التدريب الإلكتروني هو الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، فإن ذلك فرض على مستخدمي هذه التقنية ضرورة اعتماد أنواع معينة وأنماط محددة للتطبيق وتمكين برامج التدريب الإلكتروني (عبد الرزاق، 2012)، من هنا يمكن حصر هذه الأنواع أو الأنماط في التالي:

1. التدريب الإلكتروني المتزامن:

هذا النوع من التدريب يتم مباشرة بين المدرب والمتدرب، ويشترط في ذلك التواجد من الطرفين لإتمام العملية التدريبية من خلال استخدام وسيلة الاتصالات المتاحة أو المعتمدة في البرنامج التدريبي، هذا النوع من التدريب لديه مزايا تتمثل في:

1. هذا النوع من التدريب يعتمد على شبكة الإنترنت والتي تضم بعض الأدوات التقنية التفاعلية الخاصة بتحسين المهارات التكنولوجية للمتدربين.

2. هذا النوع يوفر وينمي لدى عناصر التدريب الإحساس بالمشاركة الحية من خلال التفاعل المباشر بين المدرب والمتدربين والذي يضمن المحافظة على يقظة المتدربين وتدريبهم على الإلزام بالمواعيد والمشاركة والتفاعل المستمر مع أدوات الاتصال المستخدمة.

3. يوفر هذا النمط مصادر رقمية تفاعلية دون الحاجة إلى نسخها تبعا لأعداد المتدربين، بالإضافة إلى إمكانية توضيح جوانب المحتوى التدريبي نظرا لمشاركة المدرب للمتدربين أثناء التدريب عن تصفح المحتوى أو أثناء تشغيلهم للوسائط المتعددة.

4. يساعد هذا النوع من التدريب في دعم العلاقات الإنسانية الإيجابية بين المتدربين فيما بينهم وبينهم وبين المدرسين.

يُصاحب هذا النوع من التدريب بعض الصعوبات تتمثل في ارتفاع التكاليف مقارنة بالتدريب الغير متزامن لأنه يتطلب أدوات التي قد لا تكون متوفرة عند بعض المتدربين، أيضاً قد تواجهه عدم إمكانية توافر شبكة الأنترنت عند بعض المتدربين فضلاً عن عدم الرغبة في الانضمام لهذا النوع من التدريب.

2. التدريب الإلكتروني غير المتزامن

هذا النوع من التدريب يتم بطريقة التباعد أي بمعنى المدرب والمتدربين متباعدين ولا يشترط التواجد واللقاء المباشر بينهما، حيث تتم العملية التدريبية من خلال بث المحتوى التدريبي عبر الوسيلة التكنولوجية المعتمدة في هذا البرنامج والذي يساعد المتدرب في إمكانية الدخول إليه في أي وقت وفي أي زمان، هذا النمط من التدريب له مميزات تختلف عن النوع الأول والتي تجعل البعض يفضل على التدريب المتزامن، هذه المميزات هي:

1. هناك إمكانية لتنظيم وقت المتدرب والمدرب في التعامل مع البيئة الإلكترونية، والتحرر من قيود المكان والزمان. الموجودة في النوع الأول، كذلك هناك مرونة في هذا النوع في اختيار الوقت والمكان الملائم للتواجد والوصول إلى محتوى التدريب وذلك باستخدام وسائط تعليمية متعددة.
 2. توفير الكثير من الوقت حيث يستطيع المتدرب التحكم في تدفق المحتوى التدريبي، كذلك هذا النوع يتم بمعزل عن باقي المتدربين مما يعطي فرصة للمتدربين للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون الشعور بالحرج أمام البقية.
 3. أكثر سهولة في الوصول إلى المتدرب دون التقيد بأوقات التدريب الرسمية.
- بالإضافة إلى ما سبق فإن هناك الكثير من الصعوبات التي تواجه هذا النوع من التدريب مثل صعوبة التعبير المباشر عن الأفكار عند عرض المحتوى التدريبي عن بعد لدى بعض المتدربين، بالإضافة إلى صعوبة التخاطب المباشر مع المدربين وخاصة عند توزيع المهام والتكليفات على المتدربين والذي لا يمكن المدرب من متابعة العملية التدريبية والتعرف على سيرها من عدم، أخراً، غياب التغذية العكسية التي تمكن المدرب من معرفة مدى استيعاب المتدربين للمحتوى التدريبي وبالتالي تصعب معها عملية التقييم.

6. أساليب التدريب الإلكتروني

تتعدد أساليب التدريب الإلكتروني فمنها ما يعتمد على الحاسوب فقط والبعض الآخر يعتمد على شبكة الأنترنت بالإضافة إلى اعتماد البقية على الحواسيب وعلى شبكة الأنترنت، أيضاً هذه الأساليب منها ما تم عن طريق التدريب المخطط والذي يتيح للمتدرب استخدام تقنيات سمعية ومرئية يتم من خلالها الاطلاع على المواد التدريبية بالطريقة المخطط لها وتحليلها وفقاً للقدرات الذهنية للمتدرب، كذلك في هذا المجال تم الاستفادة من التقدم المستمر في أجهزة الحواسيب والأنترنت والشبكات (القضاة, 2017).

بشكل عام هناك مجموعة من الأساليب المعتمدة في التدريب الإلكتروني والتي لكل منها ميزات ومتطلبات يمكن سردها والتي يمكن سردها في النقاط التالية (عمر, 2016):

1. أسلوب التدريب بالاعتماد على الحواسيب: يتم التدريب باستخدام هذا الأسلوب من خلال تصميم برنامج تدريبي ويتم تشغيله في حواسيب المتدربين، هذا البرنامج يحتوي على الوسائط المتعددة المصممة وفق أحد النماذج التعليمية التي تتناسب مع قدرات المتدرب والمحتوى التعليمي أو التدريبي، بالإضافة إلى أجهزة الإدخال والإخراج المعروفة في الحواسيب مثل المكروفون والسماعات، هذا بالإضافة إلى ضرورة أن يمتلك المتدرب الخبرة الكافية للتعامل مع الحواسيب.

2. أسلوب التدريب الشبكي: يعتمد هذا الأسلوب على تصميم مقرر تعليمي من خلال تحميله على موقع إلكتروني خاص بحيث يحتوي هذا المقرر على الوسائط المتعددة، من جانب آخر استخدام هذا الأسلوب يحتاج إلى جهاز حاسوب وخط أنترنت بالإضافة إلى الخبرة البسيطة للتعامل مع الحواسيب.

3. أسلوب التدريب المتنقل: هذا الأسلوب يعتمد على الهواتف المحمولة الذكية وذلك باستغلال الخدمات التي تقدمها هذه التقنية مثل خدمة الرسائل القصيرة SMS وخدمة الوسائط المتعددة MMS وخدمة الواب بالإضافة إلى البلوتوث. هذا الأسلوب يحتاج إلى توفير متطلبات مثل توافر بنية تحتية قوية لازمة للتدريب المتنقل وبرمجيات المحتوى التدريبي.

4. أسلوب التدريب بالكتاب الإلكتروني التفاعلي: وهو عبارة عن تغيير للكتاب العادي من الصورة العادية إلى الصورة الإلكترونية مع إضافة بعض الوسائط المتعددة والنصوص، هذا الكتاب يحمل ميزة البحث والتعامل مع المعلومات. هذا الأسلوب يحتاج إلى محتوى تدريبي يتم تشغيله في جهاز القارئ الإلكتروني الخاص بالمتدرب.

7. عناصر التدريب الإلكتروني

تتكون عملية التدريب الإلكتروني من عدة عناصر تنتظم في حلقة واحدة، حيث يقوم التدريب الإلكتروني على ثلاثة ركائز رئيسية اتفق عليها المهتمون بهذا الشأن وصولاً إلى تحقيق الأهداف المحددة للعملية التدريبية، هذه الركائز هي (العامري, 2017).

1. المدرب: المدرب له دور أساسي في العملية التدريبية والذي بطبيعة الحال يختلف دوره عن المعلم، بناء على ذلك يجب اختيار المدرب بعناية والذي يجمع بين الخبرة العملية والمؤهل العلمي المناسب لمثل هذه الدورات التدريبية، ويكون قادراً على استخدام أساليب التدريب المتنوعة وبما يتناسب وقدرات المتدربين وطبيعة التدريب وأهدافه. لاختيار المدرب المناسب لا بد من توفر الرغبة في التدريب في المدرب وأن يكون قادر وملم بكل ما هو جديد في مجال عمله وأن يكون قادراً على زرع روح المحبة والألفة والتقارب بين المتدربين.

2. المتدرب: في الغالب المتدرب يكون ذو مؤهل علمي حتى يتسنى له التأقلم مع المحتوى التدريبي وبالتالي تحسين مهاراته وخبرته والرفع من مستوى آرائه، نجاح البرنامج التدريبي يتوقف على وجود المتدرب المقتنع بأهمية البرنامج التدريبي وبحاجته إليه، إلى جانب وجود متدربين يتشاركون في نفس الأهداف والخبرات والمستويات الوظيفية.

3. المادة التدريبية: لكل مادة تدريبية أسس نظرية لا بد للمتدرب الاطلاع والاستناد عليها قبل الدخول في البرنامج التدريبي، هذه المادة العلمية تكون في الغالب مختصرة وتختلف عملية تقديمها عن عملية التعليم لأنها تحتوي على تطبيقات وتمارين وحالات دراسية عملية يتم العمل عليها بين المتدربين أثناء العملية التدريبية، أيضا، يفضل أن تسند عملية الإعداد لهذه المادة التدريبية للمدرب الذي سيتولى البرنامج التدريبي والتي في الغالب تخضع لعملية تقييم من مجموعة من المدربين الآخرين للوقوف على مدى جاهزيتها كمادة تدريبية من عدمه (عودة، 2014).

9. إيجابيات وسلبيات التدريب الإلكتروني

أولاً: الإيجابيات

مع تعاضم ثورة المعلومات وتزايد كميتها والانتشار السريع لشبكات الإنترنت والكمبيوتر، نشأت فكرة التدريب الإلكتروني للاستفادة من الإمكانيات الهائلة للتكنولوجيا المعاصرة، مما يؤدي إلى التجديد في نظم التدريب التقليدية وتطويرها وعلى ما سبق، فإن التدريب والتعليم المعتمد على الشبكات العالمية للمعلومات تتميز بعدد من المزايا يمكن إجمالها في النقاط التالية (نبيل، 2012):

1. يعتبر طريقة جديدة في عملية التعلم حيث يعتمد أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في التدريب التقليدي.
2. عدم التقيد بالزمان والمكان حيث أن العملية التدريبية يمكن أن تتم في الوقت والمكان الذي يتحدد من قبل المتدرب، وذلك باستخدام وسائط تدريبية متعددة مثل المادة المطبوعة والأشرطة السمعية والبريد الإلكتروني والحاسوب وغير ذلك.
3. اختصار وقت التدريب بما يعادل من 20-80% نظراً لأن المتدرب يتحكم في سير العملية التدريبية والتي تمكنه من تخطي المحتوى الغير ضروري.
4. عند استخدام التدريب الإلكتروني يمكن مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، حيث أنه يتم بمعزل عن الآخرين يمنح الفرصة للمتدربين بالمحاولة والخطأ في نوع من الخصوصية.
5. استخدام التدريب الإلكتروني يساعد في توفير أساليب ووسائط تعليمية مغايرة لتلك المستخدمة في التدريب التقليدي.
6. تطوير ورفع كفاءة المتدربين وتحسين قدراتهم الذاتية للتكيف مع هذه التقنيات ويكونوا قادرين في المستقبل على التعامل مع كل أنواع التقنيات الحديثة.

بالإضافة إلى ما سبق، يمتاز التدريب الإلكتروني بكسر الحواجز التقنية واللغوية والنفسية عند بعض المتدربين، وإمكانية تبادل الأفكار والخبرات مهما تباعدت المسافات، فضلاً عن مرونة النظم التدريبية الحديثة التفاعلية، وبناء علاقات اجتماعية متنوعة مع ضمان ديمومتها.

ثانياً: السلبيات

لا شك أن التدريب الإلكتروني كغيره من التقنيات الجديدة لا يخلو من السلبيات، سلبيات هذا النظام تتمثل في الآتي:

1. قد يفتقر المتدرب إلى بعض الإيجابيات في تبادل الآراء والأفكار مع بقية المتدربين.
2. بعض الصعوبات التي قد تواجه المتدربين عند رغبتهم في التواصل مع المدرب.
3. صعوبات تتعلق بالمنهج الدراسي حيث من الممكن أن يواجه المدرب مثل هذه الصعوبات في عملية إيصال أفكارهم إلى المتدربين.
4. التدريب الإلكتروني والذي يتم عن بعد لا ينمي في المتدرب الإحساس بشعور الآخرين بالإضافة إلى انعدام شعورهم بالمسؤولية.
5. صعوبة تطبيق بعض الممارسات والمهارات التي قد يحتاجها المتدرب في البرنامج التدريبي.
6. الصعوبة في السيطرة على إجراء الامتحانات والتأكد من مصداقيتها بالإضافة إلى الصعوبة في عملية التقييم.

10. مراحل التدريب الإلكتروني

تتمثل مراحل التدريب الإلكتروني في مجموعة من المراحل المتوالية والتي يمكن توضيحها كالتالي (عبد الرزاق، 2011):

المرحلة الأولى: تخطيط التدريب الإلكتروني: تتطلب هذه المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين حتى يتم وضع الخطط والإستراتيجيات المناسبة لإشباعها من خلال تصميم البرامج التدريبية ذات المحتوى المناسب لاحتياجاتهم.

المرحلة الثانية: تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي: حيث تحتاج هذه المرحلة تحديد الطريقة التي من خلالها يمكن ترجمة الخطط والإستراتيجيات التي تم تصميمها في المرحلة الأولى لتحقيق أهداف التدريب، بالإضافة إلى تصميم أنشطة البرامج التدريبية.

المرحلة الثالثة: تنظيم التدريب: حيث تتطلب هذه المرحلة تحديد المدة الزمنية للتدريب المتضمن للمحتوى التدريبي والموضوعات التي يجب أن يغطيها المدرب خلال هذه الفترة، أيضاً، تتضمن هذه المرحلة مختلف المصادر والاختبارات التدريبية.

المرحلة الرابعة: تنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي: خلال هذه المرحلة يمكن الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني وتحميل المحتوى التدريبي، أيضا هذه المرحلة تشمل اختيار رئيس فريق التدريب ممن لديه القدرة والكفاءة على العطاء والتعامل مع المحتوى التدريبي المحدد سابقا.

المرحلة الخامسة: تقييم التدريب الإلكتروني: حيث يمكن من خلال هذه المرحلة تقييم المحتوى التدريبي بالاعتماد على مجموعة من الأسس والمعايير والتي يمكن من خلالها إجراء التعديلات اللازمة لتطوير نظام التدريب ورسم سياسته المستقبلية.

ثانيا: الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي

يختلف التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي في جوانب متعددة، الجدول التالي يوضح أهم الفروق بين هذين النوعين من التدريب (الأستاذ، 2019):

جدول رقم (1)، الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي، رضية الأستاذ، (2019)، وسائل التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد)، مجلة كويت جديدة، وزارة التربية، الكويت.

التدريب التقليدي	التدريب الإلكتروني
المدرّب هو المتحكّم في العملية التدريبية وهو الناقل للمعلومة للمتدرب.	المتدرب هو المتحكّم في العملية التدريبية أما المدرّب يكتفي بتوجيه المتدرب.
دور المتدربين سلبي	دور المتدربين إيجابي
المكان والزمان محددين مسبقا في قاعات التدريب	المتدرب يتلقى المعلومات بالطريقة التي يريدها في المكان والزمان المناسبين له
تفاعل قليل بين المتدربين	تفاعل مستمر ونشط بين المتدربين والمدرّب.
استخدام عدد قليل من الوسائل والاكتفاء بالشرح اللفظي.	استخدام كل ما هو متاح من وسائل وروابط مساعدة واستخدام أنماط مختلفة للتدريب.

من جانب آخر عدد الدهشان (2019)، الفروقات بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي في جملة من النقاط:

- في التدريب الإلكتروني تدفق المعلومات تفاعلي ذو اتجاهين المدرّب والمتدرب بينما في التدريب التقليدي ذو اتجاه واحد فقط.
- التدريب الإلكتروني تعاوني بينما التقليدي فردي.
- المتدربون في التدريب الإلكتروني مشاركون في العملية التدريبية بينما في التدريب التقليدي المتدربون فقط متلقون للمعلومة.
- في التدريب الإلكتروني المتدرب يتلقى المعلومة بالطريقة التي يريدها في الوقت والزمان المحددين، أما في التدريب التقليدي فالمكان والزمان محددان مسبقا.

• استخدام كل ما هو متاح في التدريب الإلكتروني أما في التقليدي فالوسائل محدودة والاكتفاء بالشرح اللفظي.

• أخيرا في التدريب الإلكتروني التكلفة نسبية أما في التقليدي عالية.

ثالثا: المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني

دمج تقنية التدريب الإلكتروني في كل المؤسسات وبالذات التعليمية يعتمد على توفر بعض المتطلبات الضرورية اللازمة لتطبيقه، من أهم هذه المتطلبات ما سيتم ذكره في الجانب التالي (اطمزي، 2014):

1. لابد من توافر خطط واضحة المعالم وواقعية تبين كيف يمكن دمج هذه التقنية وما هي مراحلها وكم تحتاج من موارد مالية لتفعيلها.

2. المتطلبات التقنية والتي تحتاج بنية تحتية تتعلق بالموارد التكنولوجية ذات سعة نطاق عالية وخدام قوي، بالإضافة إلى برامج إدارة المقررات وإدارة المحتويات.

3. نخبة من خبراء التدريب والتنظيم والتقنية ممن لهم القدرة على التعامل مع المحتوى التدريبي.

من جانب آخر، أشار بشر (2015)، إلى وجود مجموعة من المتطلبات الأخرى نذكر منها:

1. توافر برامج تدريبية تعتمد على الخدمات التدريبية والتنظيمية والتقنية بالإضافة إلى خدمات الطباعة.

2. تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني يتطلب بيئة افتراضية تتيح نوعا من المرونة والتفاعل والحرية في اختيار مكان وزمان التدريب.

3. فريق عمل متخصص في إعداد المحتوى الإلكتروني واختياره بطريقة تتناسب مع المحتوى التدريبي.

رابعا: المعوقات والتحديات التي يمكن أن تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني

عند إدخال أي تقنية جديدة لأي مؤسسة فإنها تواجه في البداية الكثير من الصعوبات خصوصا في المؤسسات التعليمية والتي كانت تعتمد على التدريب التقليدي، من هذه المعوقات (الدهشاني، 2019):

1. المعوقات الإدارية: حيث أن أغلب إدارات التدريب في المنظمات مازالت تعتمد على الهياكل الهرمية التقليدية التي لا تتماشى مع التطورات الحديثة في العصر الرقمي والتي تقف عقبة في تنفيذ التقنيات الحديثة وبالتالي تؤثر في تطوير منظماتها والاستفادة من معطياتها.

2. المعوقات التقنية: معظم المنظمات تواجه تحديات تقنية خاصة فيما يتعلق بضعف البنية التحتية اللازمة لتنفيذ عمليات التدريب الإلكتروني وصيانة تلك الأجهزة والمعدات، والمعوقات الخاصة بخدمة الإنترنت وقلة الوعي بالاستخدام الرشيد له، وعدم وجود قاعات مجهزة للقيام ببرامج التدريب الإلكتروني والعجز عن توفير برامج حماية الأجهزة من الاختراق الإلكتروني.

3. المعوقات المالية: من ضمن الاحتياجات التي يحتاجها التدريب الإلكتروني توافر الموارد المالية اللازمة لتغطية إدخال هذه التقنية إلى أي مؤسسة، نظرا لأن الاعتماد على مثل هذه التقنية يحتاج إلى

مقومات أساسية ومستلزمات أساسية للعمل بالمقارنة مع ارتفاع تكلفة التجهيزات المطلوبة لتحسين البنية التحتية للشبكات والاتصالات وصيانة الأجهزة.

4. المعوقات البشرية: لكل محتوى تدريبي خصائص معينة بالإضافة إلى المتطلبات التقنية، من بين هذه المتطلبات " البشرية" القادرة على العامل مع معطيات العصر الرقمي والتي تعتبر من أكثر العوائق التي قد تواجه تنفيذ هذه التقنية في مؤسسات التعليم العالي. بعض المعوقات الأخرى كما يصنفها العطار (2015)، تلك التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني:

1. قلة الخبرة عند الكثير من المتدربين عند استخدام الحاسوب كذلك عند استخدام بعض التقنيات الحديثة كالتصفح على الإنترنت وغيرها.
2. المقاومة الشديدة من جيل المحافظين من رجال التعليم، بالإضافة إلى صعوبة تطبيق الاختبارات الإلكترونية عن بعد ومنع الغش.
3. عدم قيام وزارة التعليم بتطبيق ودعم مشاريع التدريب الإلكتروني الأمر الذي يجعل تنبيه من قبل أغلب المؤسسات التعليمية صعبا للغاية.
4. عدم جاهزية أغلب الإدارات التعليمية وقابليتها على تبني ودعم التدريب الإلكتروني كأسلوب جديد في تدريب المعلمين.
5. عدم وجود البنية التحتية المناسبة والقادرة على تطبيق هذه التقنية في المؤسسات وتوفير أجهزة الحاسوب ومستلزماتها وتسهيل الاتصالات وتوفير مراكز لصيانة الحواسيب والشبكات.

خامسا: دور التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي الليبية

1. أهم المبررات التي أدت إلى ظهور التدريب الإلكتروني

قبل البدء في معرفة أهمية التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية العملية التعليمية، لابد من معرفة ما هي أهم المبررات التي تدعو إلى تطبيق التدريب الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، فإذا كانت تكنولوجيا المعلومات أحدثت تغيرات جذرية في مختلف جوانب الحياة، فإن قطاع التعليم عامة يجب أن يكون أكثر استجابة لهذه التغيرات الهائلة والتطورات المتسارعة (لموشي، 2016). ذلك لأن مخرجات التعليم العالي ما هي إلا مدخلات قطاعات أخرى في الدولة، مما يستدعي التوسع الكبير في استخدام تكنولوجيا المعلومات وخاصة في تفعيل أنظمة وإدارة التدريب الإلكتروني لما يحققه من مزايا في مجال التعليم العالي والارتقاء بمستوى الكفاءة والخبرة لجميع الموارد البشرية في العملية التعليمية. نظرا لحدثة الموضوع، وعدم وجود متخصصين وندرة الدراسات التي تتناول هذا الموضوع، فإن تطبيقه يسبب حالة من الارتباك الواضح في كيفية دمجها ضمن العملية التعليمية وفي كيفية التحول من

التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني. بالتالي فإن تطبيق التدريب الإلكتروني أصبح مطلباً أساسياً للنهوض بمستوى التدريب وحاجة ملحة للاستجابة للاحتياجات التدريبية للموارد البشرية على اختلاف مستوياتهم وأماكن تواجدهم، ومن هنا تزايد الاهتمام بالتدريب الإلكتروني واتجهت دول العالم إلى استخدام التدريب الإلكتروني والاستفادة من مخرجات التقنية الحديثة، حيث يمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية والتقنية فيما يرتبط بالتدريب (الحسين، 2014)، ليبيا تعتبر من الدول التي تسعى وراء التغيير في مجال التدريب وذلك عبر التدريب الإلكتروني لتحقيق التقدم والتطوير في جميع قطاعاتها.

بناء على ما سبق، يعتبر التدريب الإلكتروني من التقنيات الحديثة التي فرضت نفسها كنوع من التحول الرقمي للتمشي مع العصر التقني في مؤسسات التعليم العالي العربية بصفة عامة ومؤسسات التعليم العالي في ليبيا بصفة خاصة، لذلك فإن مبررات استخدامها تتمثل في (المطيري، 2012):

1. الرغبة في التحول المعرفي والتقني والذي فرض ضرورة مواكبته بإعداد المدربين للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة .

2. التقدم في شتى مجالات الاتصالات وسرعة نقل المعلومات والتطور في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.

3. الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين ورغبتهم في التدريب مما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد.

بالإضافة إلى ما سبق، وفي نفس هذا السياق، يذكر الدهشاني (2019)، أن هناك مبررات أخرى تدعو إلى استخدام التدريب الإلكتروني للاستفادة منها في جميع المؤسسات بمختلف المجالات ونذكر منها التالي:

1. ضرورة التماشي مع التطورات الحديثة في مجالات التقنية والاتصالات والمعلومات، والذي يؤدي إلى سرعة التأقلم مع كل جديد في مختلف المجالات سواء المهنية أو العلمية والأكاديمية.

2. العجز الواضح في المؤسسات التي تعتمد على التدريب التقليدي في تقديمها لفرص التدريب الخاصة بفئات معينة من المجتمع.

3. من خلال استخدام التدريب الإلكتروني يمكن تعميم عملية التدريب وإيصالها لكل المتدربين في مختلف فروع المؤسسات التعليمية، والذي يعطي الفرصة لكل الموظفين بالتدريب وفق نفس البرنامج التدريبي في الوقت والزمان المناسبين.

4. الاستفادة ستكون أفضل لأكثر عدد من المدربين ذوي الخبرة العالية، من خلال وضع البرامج التدريبية على الموقع التدريبي المخصص للعملية التدريبية.

5. ستكون الفرصة أكبر لتنفيذ أكبر عدد من الدورات التدريبية على مدار السنة، وعدم جعل التدريب موسمي.

6. علاج مشاكل التدريب التقليدي والمتمثلة في الاختيار بين الموظفين للاستفادة من البرامج المهنية.

7. توفير المبالغ المالية التي يتم صرفها على برامج التدريب التقليدي والمتمثلة في أجور المدربين وأجور قاعات التدريب والمعامل اللازمة لتنفيذ العملية التدريبية، أجور التنسيق المباشر مع المدربين، أجور الإعلانات واللوحات الحائطية لكل دورة تدريبية وغيرها.

2. واقع التدريب الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا

على الرغم من أن الدولة الليبية قد أبرمت عديد الاتفاقيات الدولية مع مجموعة من المؤسسات والمنظمات مثل اليونيسكو وشركة مايكروسوفت وسيسكو وساب وهواوي لدعم وربط الجامعات بشبكات اتصالات متقدمة وتوفير البرمجيات وغيرها من الخدمات التي تساهم في إدماج التقنيات المعلوماتية والحديثة ضمن الوسائل التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، إلا أن هذا الجهد لم ينعكس بالشكل المأمول على أداء التعليم العالي (منصور، 2013)، من جانب آخر فإن جل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية يتفوقون على أهمية استخدام الأنترنت في العملية التعليمية، حيث يساعد دمج التدريب الإلكتروني في المؤسسة التعليمية على التواصل بصورة أوسع وأسرع مع الطلاب والعكس، الأمر الذي ينعكس في توفير الوقت وسرعة وصول المعلومات والإعلانات حتى في فترة الإجازات والعطلات. كما يعتقد البعض الآخر انه يساهم في تسهيل الشرح ووصول المعلومة والفهم السليم ودعم عملية التعليم الذاتي والاستعداد للمستقبل الإلكتروني.

أيضا، تشير النتائج الخاصة بمعدلات استخدام الأنترنت في العملية التعليمية في ليبيا أن 75% من عينة الطلاب لم يسبق لهم التواصل مع أعضاء هيئة التدريس بواسطة الأنترنت وأن أعضاء هيئة التدريس وبمعدل أكثر من النصف لم يسبق لهم التعامل مع الطلاب باستخدام الأنترنت وأن استخدامهم للأنترنت اقتصر على تبادل المعلومات وإرسال التقارير العلمية المطلوبة وإعلام الطلاب بالمواعيد أو أي تغيير، (عزمي، 2016).

بالرغم من النمو الكبير في التعليم والتدريب، مازالت المجتمعات العربية عامة، وليبيا خاصة تفتقر إلى عدم توفير فرص التعليم والتدريب لفئات متعددة لكثير من الصعوبات والمحددات التي تعتبر حوافز لدراساتها والعمل على حلها، ومن أهم هذه الصعوبات (اطميري، 2014):

1. يحتاج بنية تحتية تكنولوجية قد لا تتوفر في بعض الأماكن مثل الأنترنت ومشاكل الكهرباء وغيرها.
2. سعة النطاق المحدودة للأنترنت قد تعيق عملية التدريب لا سيما في تحميل وتشغيل الوسائط المتعددة.

3. عدم اكتراث بعض أعضاء هيئة التدريس بالأمر وعدم القدرة على المواكبة، حيث أن البعض يحتاج لمعرفة مهارات الحاسوب والإنترنت.

4. تكلفة البداية تكون عالية، بالإضافة إلى أن البعض قد يشعر بالضيق والإرباك بشأن أنشطة التدريب.

5. شعور المتدربين بالعزلة عن إقرانه ومدربه، لذلك فإن بعض الدورات تحتاج تواصل شخصي.

3. دور التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية العملية التعليمية

يعد توظيف تقنية المعلومات والإنترنت في التدريب من أهم المؤشرات على تحول المؤسسات التعليمية إلى مؤسسات تعليمية معلوماتية، لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفعالية نظم التدريب المستخدمة في هذه المؤسسات وبالتالي بناء الكوادر المعلوماتية التي يتطلبها العصر الحالي (عبد المعطي وزارع، 2012): من هذه الأهداف ما يمكن سرده في النص التالي (الدهشان، 2019):

1. توفير فرص التعاون التدريبي والبحثي بين مختلف مؤسسات التدريب والذي سيساعد على إمكانية الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في تبادل المعلومات والتعاون العلمي.

2. المساهمة في رفع المستوى الثقافي والمعرفي والعلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام.

3. توفير فرصة التدريب لكل أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي مع استمرارية ومواصلة التدريب.

4. معالجة النقص وتصحيح الأخطاء التي أحدثتها مؤسسات التدريب التقليدية من خلال تقديم برامج وتخصصات جديدة تشبع حاجات المتدربين والمجتمع، بالإضافة إلى الاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة على شبكة الإنترنت.

5. المساهمة في إعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني ونشر ثقافة تقنية التدريب، من خلال استحداث وسائل وأساليب ووسائط تدريبية حديثة من أجل الرقي بالتدريب الإلكتروني وبالتالي تكون مغايرة عن الوسائل المستخدمة في التدريب التقليدي، وتغيير مفهوم التدريب التقليدي من أجل مواكبة التطور العلمي والثورة المعرفية.

6. تحقيق العدالة في فرص التدريب وجعل التدريب حقا مشاعا للجميع، فضلا عن تحريره من القيود المعقدة التي تحد من نشره وجعله أكثر مرونة، مع التغلب على مشاكل الأعداد الكبيرة للمتدربين.

7. دعم عملية التنمية المهنية للمتدربين والقيادات التربوية، وتدعيم مهارات التدريب الذاتي والتدريب المستمر.

من ناحية أخرى، ذكر حسونة (2015)، بأن التدريب الإلكتروني يرتبط بالعملية التعليمية بمجموعة من القدرات التي تزيد من الكفاءات في نقل المهارات وتنمية الاتجاهات نحو التكنولوجيا لدى المتدربين دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في المكان نفسه مع تحقيق التفاعل بين

جملة من العناصر مثل المحتوى التدريبي الرقمي، المتدربين، المدرب والمتدربين، وإدارة عملية التدريبية بأقل تكلفة وأسرع وقت. أيضاً، أشار الموسوي (2010)، بضرورة التحديث المتسارع في المناهج والمقررات الدراسية وتصميمها وأساليبها لكي تتيح فرصاً مرنة ومسيرة للقيام بذلك باستمرار من خلال التدريب على التكنولوجيا الحديثة، وتهيئة الطلبة للعمل في العملية التعليمية في ظل الثورة المعلوماتية وتطور قدراتهم من خلال التدريب المستمر، وقدرة المتدرب على التحكم في عملية التدريب، والتفاعل النشط بين المتدرب والمدرّب وتلقي المتدرب حسب وقت وموقع المتدرب، بالإضافة على أنه يساعد على إعطاء تغذية راجعة للمتدرب، وتقويم المتدرب ومراقبة أدائه.

4. كيفية التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني

كيفية التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني تحتاج مجموعة من المراحل، والتي يمكن تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي الليبية، فقد أشار حسن (2009)، أنه يمكن أن يتم ذلك عبر تطبيق ثلاث مراحل هي:

1. التخطيط لنظام التدريب والذي يعتبر في المقام الأول مسؤولية المؤسسات المستفيدة من هذا التدريب وما يجب أن تتضمنه من احتياجات وأنظمة ولوائح تقنن عملية التدريب وفق التوجهات والخطط التنموية وتحديد الأهداف العامة والخاصة له بدقة.
2. تنفيذ التدريب من خلال ترجمة السياسات والاستراتيجيات والإجراءات لتحقيق أهداف التدريب، ويجب أن يشكل فريق يتكون من مديري إدارات التدريب، ومصممي البرامج التدريبية، والفنيين المختصين بعملية التحول من مبرمجين وتقنيين وأكاديميين وتربويين، على أن تتم عملية التنفيذ في بيئة افتراضية وفق اختيارات محددة لعدد من البرامج، على أن يتم الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.
3. تقويم التدريب وفق أسس ومعايير ومؤشرات لتعديل وتطوير عملية التدريب ومن هذه الأسس تحديد الأهداف بدقة، وشمولية عملية التقييم واستمراريتها، وترابط منظومة التدريب وتكامل الجهود وجودتها. أخيراً، يمكن القول لكي ينجح موضوع تبني التدريب الإلكتروني وكذلك التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، فلا بد من إعداد خطة إستراتيجية للتدريب الإلكتروني، حيث توفر نقطة انطلاق واضحة للأنشطة والأولويات والسياسات اللازمة لضمان تطبيق فعال لمبادرات التدريب الإلكتروني، كما تحدد أهدافه وتشرح الخطوات التي من شأنها تحقيق تلك الأهداف، أيضاً تحديد المتطلبات والاحتياجات والتي تكون ضرورية لتنفيذ التدريب الإلكتروني بنجاح.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج

1. من خلال عرض الإطار النظري الخاص بالتدريب الإلكتروني وبكل مفاهيمه اتضح أنه في الأساس يعتبر وسيلة تعليمية متطورة تعمل على تحقيق جملة من الأهداف مثل رفع وبناء القدرات وتطوير المهارات التطبيقية والذي ينعكس على تطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي الليبية.
2. الاعتماد على التدريب الإلكتروني له الكثير من الميزات المتعلقة باستخدام الوقت بكفاءة وفعالية حسب رغبة المتدرب ودون أدنى تأثير على العملية التدريبية من حيث المتابعة والتقويم مما يجعل التدريب شيق وممتع ويتحقق بأعلى كفاءة مع جودة تعليم عالية.
3. اعتماد كل المؤسسات التعليمية الليبية على أساليب التدريب التقليدية، بالإضافة إلى نقص الوعي الثقافي والاجتماعي بأهمية الإنترنت وصعوبة التعامل مع البرامج التدريبية.
4. الندرة في الإمكانيات المادية والبشرية، بالإضافة إلى الفنية ذات العلاقة بالمدرسين في مجالات التكنولوجيا الحديثة وعدم وجود خطط إستراتيجية لتطبيق برنامج التدريب الإلكتروني في العملية التعليمية.
5. بالرجوع الى الدراسات المحلية السابقة وطبقا لمؤشرات التنافسية الدولية، فإن جودة النظام التعليمي التقليدي في ليبيا متدني ومتأخر جدا إقليميا ويعاني من ضعف في القدرة على الابتكار والتعاون التقني والبحث العملي.
6. في ظل التزايد الكبير في استخدام الأجهزة الذكية والتنوع في التطبيقات التكنولوجية، أصبح لزاما على المهتمين والمتخصصين في مجال التدريب الإلكتروني أن تطور أنظمتها التدريبية وتبتعد عن التقليدية، وأن تفكر بأنماط وأساليب حديثة تتسجم مع التحولات العالمية.
7. تقوم فلسفة التدريب الإلكتروني على توفير فرصة التدريب لكل من يرغب بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية، وهي تعتبر خطوة نحو توضيح دور التدريب الإلكتروني في تطوير العملية التعليمية في ليبيا.
8. يمكن التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي الليبية من خلال مجموعة من المراحل تتضمن التخطيط لنظام التدريب والتنفيذ بالإضافة إلى تقويم النظام التدريبي وفق أسس ومعايير ومؤشرات لتعديل وتطوير عملية التدريب.

ثانيا: التوصيات

1. ضرورة تبني إستراتيجية واضحة للتحول من التدريب التقليدي الي التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى استحداث وحدة للتدريب الإلكتروني في وزارة التعليم العالي الليبية، تقوم بالإشراف والمتابعة وتوفير كل متطلبات استخدامها في مؤسسات التعليم العالي.
2. إجراء الدراسات البحثية اللازمة التي من شأنها تحديد معوقات التدريب الإلكتروني ومتطلبات تنفيذه في مؤسسات التعليم العالي الليبية.

3. تقييم شامل وكامل لأهداف التدريب الإلكتروني، والعمل على وضع خطط طويلة الأجل للتحويل من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني وفق أسس ومعايير تكنولوجية حديثة وبما يتماشى مع واقع مؤسسات التعليم العالي الليبية.
4. العمل على نشر ثقافة التدريب الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا الحديثة في مؤسسات التعليم العالي، والاهتمام بتطوير المحتوى الإلكتروني بتنظيم الدورات والمحاضرات لتوعية مسؤولي التعليم العالي وذوي العلاقة بأهمية التقنية الحديثة.
5. توظيف وتهيئة الكفاءات العلمية والمدربين المؤهلين القادرين على التعامل مع مختلف الوسائل التكنولوجية المستخدمة في التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى إتقان كيفية التعامل مع المقررات الإلكترونية ومحتوياتها بشكل خاص.
6. العمل على دعم مؤسسات التعليم العالي لتطبيق برامج التدريب الإلكتروني، وتوظيف الكفاءات العلمية لتتولى هذه العملية، والتي تتضمن الاهتمام بالعنصر البشري والعمل على تنمية وتطوير مهارته بصفة مستمرة.
7. عقد المؤتمرات والمحاضرات وورش العمل بشكل دوري لتحفيز العاملين في قطاع التعليم وتعريفهم بمزايا استخدام الأنترنت في العملية التعليمية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

الكتب

1. بيتس، أ. و. طوني (2007)، التكنولوجيا والتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ترجمة وليد شحادة، الرياض، شركة العبيكان للأبحاث والتطوير.
2. حبيبه، بلحاج وفريدة، بوغازي (2018)، "مدى فاعلية النشاط التدريبي في ظل الانتشار والتطبيق الواسع لتكنولوجيا المعلومات"، دراسة ميدانية بمؤسستين مصرفيتين بسكيكدة، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد6، العدد10، ص 103-128.
3. حسن، شوقي محمد (2009)، "التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية"، مجلة التعليم الإلكتروني، 4، ص 10-11.
4. حسني، عوض ومخلوف، شادية (2013)، "مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين"، مجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد2، العدد3، ص ص 46-58.

5. الدهشاني، جمال علي (2019)، "التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد 2، العدد 4، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، جامعة بنها، ص 1-16.
6. رضية، الأستاذ (2019)، "وسائل التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد)، مجلة كويت جديدة، وزارة التربية، الكويت.
7. صالح، صلاح الدين حسين (2018)، "اتجاهات المتدربين نحو" التدريب الإلكتروني" دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر/الجامعة العراقية. مجلة الدنانير، 1(13)، 344-374.
8. عبد المعطي، أحمد وذراع أحمد (2012)، "التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية"، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربي المتحدة، العدد 31، ص 286-323.
9. عودة، فراس، (2014)، "التدريب الإلكتروني وتنمية الرأس مال الفكري"، المجلة الإلكترونية لمراكز التميز والتعليم المستمر، مجلة دورية، الجامعة الإسلامية، غزة.
10. مصطفى يوسف كافي، (2009)، التعليم الإلكتروني والاقتصاد المعرفي، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، ص 7.

المجلات والدوريات

المؤتمرات

- عبد الله، عوض الكريم حاج المختار (2013)، "برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان"، المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات، السودان، ص 2.

رسائل الماجستير والدكتوراه

1. البريكية، شيخة بنت علي (2018)، "دور التدريب الإلكتروني في التنمية المهنية لمعلمات المجال الأول والعاملين ومتطلباته ومعوقات تطبيقه في مركز التدريب التربوي بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
2. الغامدي، محمد بن عبد الله بن محمد (2006)، "فاعلية استخدام البث الفضائي المباشر والموجه في تدريب الطلاب عن بعد في المملكة العربية السعودية". رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الجامعة الأردنية (الأردن).
3. المطيري، حمد بن محيا (2012)، "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

4. شايب، أكرام (2019)، " دور التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على مؤسسات الصناعية الجزائرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد ضياف، الجزائر.
5. مها، بنت محمد علوي بلفقي (2006)، " التدريب عن بعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة الألوكة، المملكة العربية السعودية.
6. الأنترنت
7. آمنة الحمادي، (2015)، "التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية"، موسوعة التعليم والتدريب. متاح على الموقع: <https://www.edutrapedia.com> تاريخ الزيارة: 2-6-2020.
8. حسن، شوقي محمد (2009)، "التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية"، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد الرابع، جامعة المنصورة، الجمهورية المصرية. متاح على الموقع: <http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=13&page=news&task=show&id> تاريخ الزيارة: 30-5-2020.
9. سارة نبيل، (2012)، التدريب الإلكتروني، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية. متاح على الموقع: <https://hrdiscussion.com>
11. السعيد، السعيد عبد الرزاق، (2011)، مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الأنترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع. متاح على الموقع: <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=224&sessionID=23>
12. صهيب مصطفى القضاة، (2017)، التدريب الإلكتروني والأثر المأمول في تحسين كفاءة المتدربين، أخبار الإدارة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية. متاح على الموقع التالي: <https://www.arado.org/ManagementNews/archives>
13. طارق الأحمد الطيبي (2016)، أساليب توظيف التدريب الإلكتروني في المناطق النائية، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة طنطا، جمهورية مصر العربية. متاح على الموقع: <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=400>
14. عبد الفتاح، & علاوي. (2018). دور الإدارة الإلكترونية في تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مديري ومنسوبي شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران. متاح على الموقع: <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/17656>
15. عبد المحسن، الغديان، (2014)، "مبررات استخدام التدريب الإلكتروني"، مدونة تهتم بالتدريب الإلكتروني. متاح على الموقع: <http://electronictraining.blogspot.com> تاريخ الزيارة 11-6-2020.

16. عبد الرازق، السعيد السعيد (2013)، "أنماط بيئات التدريب الافتراضية"، موقع مجلة التعليم الإلكتروني. متاح على الموقع:
<http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=25&page=news&task=show&id=260>
17. تاريخ الزيارة: 2020-6-3.
18. الكردي، أحمد السيد (2013). أهمية التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية - موقع كنانة أون لاين. متاح على الموقع: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/127750>
19. محمد العامري، (2017)، "عناصر عملية التدريب"، موسوعة مقالات مهارات النجاح. متاح على الموقع: تاريخ
<https://sst5.com/readArticle.aspx?ArtID=1081&SecID=63> تاريخ
الزيارة: 2020/6/7.
20. محمد حميد حسن عمر، (2016)، "أساليب التدريب الإلكتروني"، مدونة الأنترنيت في التعليم. متاح على الموقع:
<http://kenanaonline.com/users/intnetinedu/posts/895546> تاريخ
الزيارة: 2020-6-12.
21. محمد حميد عمر، (2017)، التدريب الإلكتروني: الحل الأمثل لمشكلات التدريب التقليدي في المؤسسات والمنظمات، مجلة تعليم جديد، أخبار وأفكار تقنيات التعليم. متاح على الموقع:
<https://www.new-educ.com/contact>
22. مدونة الوفاق للدورات التدريبية والتدريب عن بعد، (2018)، التدريب الإلكتروني مفهومه وتاريخه وأهميته ومتطلباته وأسلوبه. متاح على الموقع: <https://www.alwafaak.com> تاريخ الزيارة: 2020-6-6.
23. معالي الحربي (2019)، "مفهوم التدريب الإلكتروني"، المعهد العالي للخدمات الإدارية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. متاح على الموقع:
<https://pprdportal.paaet.edu.kw/institutes/AR/InstituteOfSecretariatAndOfficeManagement/TechnicalSections/ComputerDepartment/SectionArticles>
تاريخ الزيارة 2020-5-30.
24. منصور ع، (2013)، دور التعليم الجامعي في توفير احتياجات سوق العمل الليبي في ضوء التغيرات المحلية والعالمية. متاح على الموقع:

http://www.journal.cybrarians.org/index.php?option=com_content&view=article&id=736:fatshan&catid=290:studies&Itemid=105

25. هشام محمود عزمي، (2016)، توظيف الإنترنت في مؤسسات التعليم العالي الليبية بين الواقع والتحديات، مجلة Cybrarians. متاح على الموقع:

http://www.journal.cybrarians.org/index.php?option=com_content&view=article&id=736:fatshan&catid=290:studies&Itemid=105

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Abdul Karim, M. R., & Hashim Y., (2004). The experience of the E-learning Implementation at the university Pendelikon Sultan Idris, Malaysia, [Electronic Version]. Malaysian Online Journal of Instructional Technology (MOJIT), Vol. 1, No. 1, pp50–59.
2. Bartley, S. J., & Golek, J., H., (2004). Evaluating the cost effectiveness of online and face-to-face instruction, Educational Technology & Society, 7 (4), 167–175.
3. Training Magazine (2006). Training Magazine. 2006 Industry Report. December, 20–32. Retrieved, September 9. 2009, from <http://www.trainingmag.com/managesmarter/images/pdfs/IndRep06.pdf>
4. Bartly, Jeanette Marie (2001). Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education. Pro Que s Dissertation Abstract. AAc3014904
5. Maxwell, D. Jackson. (1997). Connection: A Case Study of Technology Training for Teachers. Tennessee, U.S.A (ERIC Document Reproduction Service No. ED 416 193).
6. Tedeschi, B. (2001, November). Aftermath: Rethinking ‘place’ in business. Smart Business, 14(11), 30, 32, & 36. Retrieved January 1, 2002, from:
7. <http://www.smartbusinessmag.com/article/>

8. Zornada, M. (2005). E-learning and the changing face of corporate training and development (Doctoral dissertation, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management).
9. Ramayah T., Ahmad N., & Hong T. (2012). An Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia. *Educational Technology & Society*, 15 (2), 70–90.