

”
اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني:
دراسة استطلاعية في مركز التعليم
المستمر- الجامعة العراقية

أ.د. صلاح الدين حسين صالح
الجامعة العراقية- كلية الإدارة والاقتصاد

“

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى اتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية نحو التدريب الإلكتروني. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبانة لجمع البيانات، وزعت على عينة بلغ عدد أفرادها (75) فرداً استجاب منهم (65) فرداً ونسبة (86.7 %)، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (63) استبانة ونسبة (84%) من عينة الدراسة. استخدم في التحليل الإحصائي للبيانات عدة أساليب تضمنت المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أبدى كافة أفراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب من خلال الممازجة بينه وبين التدريب الإلكتروني. كما كشفت النتائج تفهماً وإدراكاً واضحاً من لدن المبحوثين لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين. توصلت الدراسة إلى توصيات عديدة منها أهمية أن تقوم المؤسسة المعنية بتبني استراتيجيات للتدريب تركز إلى المستجدات في حقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ما يتطلب ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي والتدريب والتعلم الإلكتروني..

الكلمات الدالة: التدريب التقليدي ، التدريب الإلكتروني.

Abstract:

This study aims to identify the attitudes of trainees at the Iraqi University Continuing Education Center towards electronic training. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was used to collect the data, distributed to a sample of (75) the number of responses was (65) and (%86.7). The number of questionnaires valid for the analysis was (63). In the statistical analysis of the data, several methods were used, including the means and the standard deviation. The study reached several results. All respondents expressed their desire to develop the training through the combination of it with the electronic training. The results also revealed a clear understanding and perception among the respondents about the importance of electronic training in increasing knowledge and upgrading the skills and abilities of the trainees. The study reached several recommendations, including the importance of the institution concerned to adopt training strategies based on developments in the field of information and communication technology, which requires the need to integrate in the training operations between traditional training, training and e-learning.

Keywords: Traditional training, Electronic training

أولاً: الاطار العام للدراسة:

1-المقدمة:

لم تعد الموارد البشرية وتنميتها أمراً سطحياً بالنسبة للدول، فرأس المال البشري هو مفتاح التقدم الاقتصادي وتكوين الثروة، وهو محور التنمية الوطنية وتطوير المؤسسات، وتعتبر الكوادر المؤهلة بالمعارف المهنية والعلمية والتكنيكية والخبرة الانتاجية والادارية عنصراً من اهم العناصر المحددة لعملية

الانتمية، وحيث ان عملية التنمية بكافة أبعادها تتوقف بدرجة حيوية على تكوين وتمكين القوى البشرية فان هذه الحقائق انعكست في زيادة الانفاق في التعليم والتدريب والتأهيل خاصة خلال السبعينات والثمانينات باعتبار ذلك عملية استثمارية منتجة ذات مردود عالي تتوخى تكوين العنصر البشري بكسب المعارف والخبرات والمهارات في مختلف المجالات وتراكم ذلك في تنمية قدرات رأس المال البشري في استيعاب التطورات التكنولوجية عامة وتكنولوجيا المعلومات خاصة، واستخدام الاجهزة الحديثة بفعالية وكفاءة.

أن عصرنا اليوم هو عصر التغيير السريع والمستمر الذي لم يستثن جانباً من جوانب الحياة الاً شملها التدفق المعرفي والاكتشاف التقني الذي فتح الافاق الواسعة أمام تطوير التعليم ومعالجة مشكلاته. ويُعد التدريب الإلكتروني أحد اساليب التدريب التي نالت حظاً من التطور التقني الذي حدث في مجال التعلم والتدريب منذ منتصف تسعينات القرن الماضي وحتى اليوم اذ استخدمت شبكة الانترنت وتطبيقات الحاسوب لخدمة عملية التعليم وتطوير وتأهيل القوى البشرية.

لقد أثبتت التجارب والخبرات المتراكمة لدى الدول والمؤسسات المعنية بالتدريب ان "التدريب التقليدي" لم يعد كافياً أو مجزياً لتحقيق الاهداف المرجوة منه في ظل الحاجات الفعلية المتجددة للمتدربين فلقد أصابهم الملل من برامج تدريبية ومراكز تدريب تكرر نفسها، لذا لا بد من وسائل رديفة ولا نقول بديلة للتدريب التقليدي، فظهرت في الوقت الحالي مفاهيم منها "التدريب عبر الشبكات Web based training" أو "التدريب الرقمي Digital training" أو "التدريب على الانترنت Online training" أو "التدريب عن بعد Distance training" وغيرها.

أن التطور المطرد لوسائل الاتصال والتطور التكنولوجي غير المسبوق ساهم بشكل مباشر في انتشار التدريب الإلكتروني في مختلف المجالات التنظيمية . لقد شهد عام 2000 حقبة جديدة من النمو للتدريب الإلكتروني كما ان أحداث 11 أيلول/سبتمبر 2001 سارعت هذا النمو، اذ انعكس في زيادة الجهود للتعلم الإلكتروني اذ تتحقق ميزة نفسية في حضور التدريب افتراضياً بدلاً من الحضور الجسدي، نظراً لمخاوف السفر ومتاعب الاحتياطات الامنية الاضافية (Tedeschi, 2001). وفي عالمنا المعاصر وريدت الكثير من قصص النجاح فقد حققت شركة IBM وفورات مالية نتيجة لتحويل أساليب تقديم التدريب التقليدية إلى التعلم الإلكتروني بلغت 200 مليون دولار أمريكي في عام 1999، وتوفير خمسة أضعاف التعلم في ثلث تكلفة أساليبهم السابقة. باستخدام مزيج من تكاليف التدريب على شبكة الإنترنت بنسبة (80 في المئة) والفصول الدراسية بنسبة (20 في المئة). (2002 Strother). ويحتل التدريب الإلكتروني مانسته (60 في المئة) من مجمل نفقات تدريب موظفي الشركات في الولايات المتحدة الامريكية. (Jurich, 2001)، اذ بلغ مجمل ما أنفقته تلك الشركات على التدريب والتعليم عام 2012 (164.2) بليون دولار (Michael, 2016).

وذكر (Dick، 1996: 63-55) أن التطور المتواتر في شبكة الانترنت وثورة الاتصالات قد ساهم في زيادة الاعتماد على الشبكة في توفير برامج التدريب والتنمية البشرية في الكثير من التخصصات العملية والعلمية وكشف (Herbert & Slott، 2006)، عن "أن التدريب الالكتروني قد أصبح مكمل لأساليب التدريب التقليدية في مختلف المهن مثل التربية والطب والهندسة والبرمجيات وغيرها من المهن المجتمعية" (صالح، 2011: 3)، بل أنه أفضل من التدريب التقليدي بما نسبته (-60% 70%) استنادا الى حقيقة أن هناك سيطرة أكبر على عملية التدريب. (Bachman، 2000)

إن "التدريب الالكتروني" هو أكثر من مجرد "بدعة" إذ أصبح وسيلة لخلق "قيمة" للمؤسسات (Bonk، 2002) وفي ظل عصر المعرفة يعد شكلاً من أشكال التعلم اللاتقليدي الذي يتسم بالمرونة العالية ولا تحدده قيود الزمان والمكان والمال ويتعاطى مع الاعتبارات الجديدة لثورة المعرفة وما أفرزته من معطيات علمية وثقافية بل وحتى انسانية واجتماعية غير مألوفة من قبل. إن تركيز بيئة التعلم الالكتروني في عالم اليوم ينطلق من التساؤل "how to learn" وليس من التساؤل "what to learn". (Bagnasoc&etl.، 2003).

وفي واقعنا المعاش يشهد بلدنا تدفقاً هائلاً لموجات متتالية من المد التقني شأنه شأن أي بلد آخر، إذ تزداد اعداد المتعاملين مع الشبكة العالمية يوماً بعد يوم ويزداد التعامل مع مستحدثات التقنية من قبل الصغار والكبار على حد سواء ولايكاد يخلو مكان للسكن أو العمل من أشكال التعاملات الالكترونية، مما يعني بأن البيئة العامة أصبحت مؤاتية وليست مضادة للعمل الالكتروني، وهذا يمهد السبيل للعمل على استيعاب مختلف الاساليب والادوات دون مقاومة كبيرة.

2- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تحتل مسألة الاعداد والتطوير المهني حيزاً كبيراً من اهتمام المؤسسات على اختلاف قطاعات العمل، وتُخصّص للأنشطة التطويرية المتمثلة بالتدريب على وجه التحديد مبالغ كبيرة، وكم هائل من ساعات العمل المستقطعة بسبب انخراط العاملين في البرنامج التدريبي. إلا أن السواد الأعظم من تلك البرامج هو تقليدي يغلب عليه التكرار والاجترار لمواضيع لاتعكس غالباً الحاجة التدريبية الفعلية، إضافة إلى ما يسجل على إدارة تلك البرامج من سلبيات عديدة. وفي ظل الحاجة المتصاعدة لهذا النشاط واستحالة الاستغناء عنه هذا من ناحية، وللظروف الاقتصادية والأمنية التي عاشها بلدنا من ناحية أخرى، انطلقت فكرة الدراسة عن بدائل أو حلول لهذه الاشكالية ويمثل "التدريب الالكتروني" أحد الخيارات الواقعية التي يمكن تبنيها. واتساقاً مع ذلك يمكن طرح التساؤلات الآتية:

- ما هو التدريب الالكتروني؟ وما أهميته؟ وما هي مبرراته؟ ومشكلاته؟
- ماذا تعني جاهزية "التدريب الالكتروني"؟

- ما مستوى تقبل الأفراد لاستخدام التدريب الإلكتروني في المؤسسة المبحوثة؟

3- أهمية الدراسة:

يمثل التدريب الإلكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، مجالاً خصباً للتنمية المهنية المستمرة، وذلك لما يحققه من مرونة في مكان وزمان التعلم ، وتنوع كبير في مصادر التدريب المتاحة ، وتوفير قدر كبير من التفاعلية والنشاط اثناء التدريب. بناءً على ذلك تنبثق أهمية الدراسة التي تتلخص بالنقاط الآتية:

- بالرغم من النتائج الضخم من الدراسات في مجال استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الا ان ما كتب عن استخدامها في التدريب والتطوير المهني مازال محدوداً.
- لم ينل "التدريب الإلكتروني" الاهتمام الكافي من لدن الباحثين والكتاب العرب المتخصصين في ادارة الموارد البشرية .
- تفتقر المكتبة العراقية الى دراسات متخصصة في موضوع التدريب الإلكتروني مقارنة بما كتب عن التدريب بشكل عام.

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى ما يأتي:

- توضيح الابعاد ذات انصلة بالتدريب الإلكتروني.
- بيان مدى جاهزية تقبل استخدام هذا الاسلوب في التدريب من وجهة نظر المتدربين في المؤسسة المبحوثة؟

5-التعريفات الاجرائية:

أ-التدريب التقليدي:مجموعة الاساليب التي يمكن من خلالها تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات في مجال معين، بما يؤدي الى زيادة كفاءتهم وفاعليتهم.

ب-التدريب الإلكتروني: أسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الإلكترونية بأشكالها المتنوعة لايصال المعلومات والمهارات والاتجاهات للمتدربين بشكل متزامناً وغير متزامن بأقل جهد وأكثر كفاءة وجودة.

ثانياً: منهجية البحث العلمي:

1-منهج البحث العلمي:

استخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المستند إلى الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً للأجابة على الأسئلة، كما تمت الاستفادة من المسح المكتبي للكتب والدوريات العلمية ذات الصلة لتغطية الإطار النظري والدراسات السابقة، وكذلك الاستفادة من شبكة الانترنت.

2-مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة المتدربين المشتركين في الدورات التدريبية التي تنفذ من قبل مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية. وقد توخى الباحث في المجتمع المبحوث الالمام الواضح بمقاصد الدراسة ذلك للارتباط المباشر بين موضوعها وبين التدريب الذي يخضع له أفراد ذلك المجتمع، مما يساعد في الحصول على بيانات تعكس الواقع بدقة عالية.

لأجل اختيار العينة الممثلة للمجتمع تم اختيار الدورات التدريبية التي نفذه المركز خلال الأشهر (شباط، آذار، نيسان، مايس) من عام 2017، ووزعت استبانة الدراسة اثناء انعقاد تلك الدورات وكالاتي:

جدول (1) الاستبانات الموزعة على مجتمع الدراسة

	تأريخ انعقاد الدورة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المسترجعة	الصالحة للتحليل	%
1	شباط 2017	20	19	17	
2	آذار 2017	20	18	15	
3	نيسان 2017	20	20	17	
4	مايس 2017	23	21	14	
		83	78	63	

3- وسيلة جمع البيانات:

تم الاستفادة في تطوير استبانة الدراسة من الاطار النظري والدراسات السابقة، وبخاصة دراسة (Busquets, Josep-Maria&Carmen Pacheco-Bernal-2013) ودراسة (Mercedes (González-Sanmamed, Pablo-César Muñoz-Carril, and Albert Sangrà, 2014

تألفت الاستبانة من جزأين: -الجزء الاول: يحتوي على فقرات المفاضلة بين التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي (1 - 23)، كما استخدمت فقرات الجزء الاول لتحديد مستوى اتجاه المبحوثين نحو خصائص التدريب الالكتروني من خلال مقياس ثلاثي للأجابة ب(نعم ، كلا ، محايد).

الجزء الثاني: يحتوي على الفقرات (23- 35) لتحديد مستوى اتجاهات المبحوثين نحو أهمية تطبيق التدريب الالكتروني من خلال مقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة، موافق، محايد، غير موافق ، غير موافق بشدة)

4-الصدق والثبات.

أ-الصدق: عرضت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المختصين في الموارد البشرية ،وذلك للتحقق من صدق محتوى الاستبانة ، وتم اجراء بعض التعديلات على صياغة الفقرات. كما وزعت الاستبانة على عينة اختبارية من أفراد مجتمع الدراسة للتأكد من وضوح فقراتها وسلامة محتواها.

ب-الثبات: أجري اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للأتساق الداخلي وكانت قيم ألفا كالآتي:

الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
23-1	.82
35-24	.75
35-1	.77

5-الاساليب الاحصائية:

أ-التكرارات والنسب المئوية.

ب-المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الاطار النظري: المبحث الاول: المدخل الى التدريب الالكتروني

أولاً-ماهو التدريب الالكتروني؟

يعرف بأنه: عملية التدريب عن بعد باستخدام الانترنت والانترنت لتوفير المعرفة الضرورية للأفراد حول مختلف الموضوعات المختارة او المتخصصة ، لرفع المستوى العلمي او لتحقيق اعادة التأهيل باستخدام الحاسوب،الصوت،الفديو، الوسائط المتعددة، الكتب الالكترونية،البريد الالكتروني، الدردشة، ومجموعات النقاش (Amara&Atia,2016). وهو: "عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والاجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الالكترونية لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية باتباع التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الاهداف التدريبية واتقان المهارات بناءً على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية" (الموسوي،2010)، ويقرن البعض بينه وبين عملية التعلم اذ يراه عبارة عن استخدام تقنيات الوسائط المتعددة والانترنت لتحسين جودة التعليم من خلال تسهيلات الوسائط وخدمات الوصول بالاضافة الى التبادلات والتعاون عن بعد (Akorful &Abaidoo,2014:398)

ويعرفه (عبد الرازق ، 2012) بأنه نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي، المدرب والمتدربين، وإدارة العملية التدريبية) بأسرع وقت وأقل تكلفة.

كما يعرف بأنه "العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة،التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله

مع مصادرها وذلك في اقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان (حسن، 2009)

كما يعرف (يماني، 2006) بأنه عملية تدريبية تهدف الى تقديم المحتوى التدريبي من خلال اي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من اجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرّب

كما ترى (الزنبقي، 2011: 18) بأنه ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الانترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولمواد او برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الالى وفيه يتمكن من الحصول على التغذية الراجعة.

ويعرفه (Huang, A.H. 1997:35) بأنه أحد أساليب التدريب التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في نقل المحتوى التدريبي الى المتدرب من خلال الحاسوب أو شبكة الانترنت، وهو اسلوب مكمل لاساليب التدريب التقليدية.

كما يرى (Dietinger, 2007:37) ان التدريب الالكتروني على نوعين: الأول: التدريب المتزامن والذي يلتقي فيه المتدرب مع المدرّب في وقت واحد، والثاني: غير المتزامن حيث يدخل المتدرب على المحتوى التدريبي في أي وقت دون الحاجة للاعتماد على المدرّب. كما يعرف التدريب الافتراضي - الإلكتروني - بأنه عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة كمبيوتر وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، فهو عبارة عن نظام تدريبي بين متدربين ومدرّبين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان. فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب متى يتدرب؟ وكيف يتدرب؟ وأين يتدرب؟ وماذا يتدرب؟ ضمن الحدود الممكنة (زين، 2012). ويعرف اجرائياً بأنه اسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الالكترونية بأشكالها المتنوعة لايعصال المعلومات والمهارات والاتجاهات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد وأكثر كفاءة وجودة. (المطيري، 2012: 7)

ثانياً-دواعي التدريب الإلكتروني : اختلفت اليوم بيئة الاعمال وأصبحت صناعة التدريب كغيرها من الصناعات تسعى لاستثمار تكنولوجيا المعلومات للوصول الى أعلى جودة ممكنة ، ومرونة لازمة للاستجابة السريعة للتغيرات في البيئة ولتحقيق أهداف المنظمة ورغبات العميل على حد سواء، فانتقل من مرحلة التدريب عند الحاجة الى مرحلة التدريب في الوقت المناسب

"Just-in-time", " Just-in-case

(http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/arado/"p.21 الغراب،

ويرى (Nisar,2002;ong et al.,2004) ان الهدف من التدريب الإلكتروني هو لضمان ان التكنولوجيا تسهم بشكل فعال في تنمية مهارات ومعرفة العاملين ولدعم التقدم في مساهمهم الوظيفي. كما يرى (Nisar,2002) ان التدريب الإلكتروني يتيح استجابة فعالة لتحقيق الاهداف المحددة التالية:1- تحديد الاحتياجات التدريبية ولتسهيل تطوير عمليات تدريب متخصصة.2- توفير التدريب والدعم لمن يحتاجه من العاملين، وإتاحة التفاعل الشخصي بين المدرب والمتدرب.3- التقييم المستمر من خلال التقنيات الرقمية لأهداف التدريب لتسهيل محاكاة المعرفة المكتسبة من قبل العامل.4- لإنشاء سجل وتسجيل فعال للتدريب ولتقييم كل مشارك أولاً بأول. ويتفق العديد من الكتاب والمتخصصين على ان من أهم الدواعي أو المسوغات للتدريب الإلكتروني تتمثل في (المطيري،2012:28-29):

- ١ - التطور المعرفي و التقدم التقني و ضرورة مواكبته بإعداد و تهيئة الأفراد للتعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة .
- ٢ - تقدم الاتصال و سرعة نقل المعلومات و التطور في التقنيات الرقمية و ضرورة إدماجها في عمليات التدريب .
- ٣ - الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب ، ما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد .
- 4- عدم التوازن الجغرافي للمؤسسات التدريبية فهناك مناطق تتوفر فيها مراكز تدريبية، فيما تفتقر بعض المناطق لمراكز تدريبية ما يضطر سكان المناطق البعيدة للهجرة للمدن لأغراض التدريب.
- 5- الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها، والحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.
- 6- صعوبات التنقل بين المدن والاماكن في بعض الدول لاسباب شتى منها السبب الامني مثلاً مما يجعل من التدريب الإلكتروني وسيلة مفضلة.
- 7- التكلفة العالية لبعض البرامج التدريبية مما يحول دون مشاركة الكثيرين لأسباب مالية .

ثالثاً-فوائد التدريب الإلكتروني:

تتميز المعرفة بالتقدم السريع والتطور المستمر ومن ناحية اخرى تحتاج المؤسسات لتحديث الكفاءات والتغلب على الثغرات في مهارات موظفيها لذا فإن نهج التدريب المتكامل هو الجواب الأكثر فعالية لهذه المطالب (Bagnasco&etl.,2003:55)

ومن أهم الفوائد التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني كما يذكر (إطميزي، 2007) أنه :

- يتمتع بالمرونة والملاءمة و سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار .

- يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتمارين مع سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث، والتحرير، والتوزيع.
 - مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثلاً أن يدرس بسرعة أو ببطء .
 - يقدم تسهيلات، وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل.
 - يُسهل متابعة المتدربين و لو كانوا كثر، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية .
 - الوقت: حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته بحيث يجدول تلقيه لدورته بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة كما و يتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها.
 - كلفة المال: حيث يخفض تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدرسين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.
 - الاتصالات و التفاعل: إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين التفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني و منتديات النقاش و غرف الحوار ونحوها .
- ويؤكد (pully,2005) ان التدريب الالكتروني هو الوسيلة الوحيدة التي تسمح للعاملين بالمشاركة في عملية التدريب من أماكن عملهم، ومن مواقع جغرافية مختلفة ومتابعة. ويرى (Childs et al., 2005) ان التدريب الالكتروني المتزامن أو غير المتزامن يجعل الوصول الى مصادر التعلم الممكنة 24 ساعة في اليوم و365 يوماً في السنة. بينما يجد (Zhang and Nunamaker, 2003) و (Ruiz et al. 2006) ان المهارات والمعرفة المستخدمة من قبل العامل اليوم ستكون عفا عليها الزمن في غضون 3-5 سنوات بينما يتيح التعليم الافتراضي للعامل استمرار الاحتفاظ بمهاراته نتيجة تحديثها أولاً بأول، كما أنه أكثر فاعلية في اكتساب مهارات ومواقف جديدة بالمقارنة مع منهجية التدريب وجهاً لوجه. ويضيف كلاً من (Shankar, 2007)، (Grollman & Cannon, 2003) أن ذلك يساعد المتدرب في (تكييف عملية التعلم) وفقاً لاحتياجاته، واختيار المواد التدريبية الأكثر ملاءمة. كما أن المحتوى الالكتروني يمكن المدرب من تحديث المحتوى على الفور وبسهولة من خلال الشبكة.
- ويذكر (العبادي، 2002: 19-23) جملةً من الفوائد للتدريب الإلكتروني مثل :
١. المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب، والمتدربون مشاركون في العملية التعليمية (تدرب إيجابي)، يمكن للمتدرب أن يصل إلى الحقيقة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له، ينشئ التدريب الالكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدرسين، باستخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة، تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين، يقلل من

تكلفة السفر للمتدرب والمدرّب، يشجع المتدربين على تصفح الانترنت من خلال استخدام الروابط التثقيبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس، يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الانترنت ما يساعده في مهنته المستقبلية، يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة بشكل ذاتي وزيادة ثقة المتدرب في نفسه، يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الالكترونية والانترنت، يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.

وتلخص (Training Industry, Inc)، مزايا التدريب الإلكتروني بصيغة أخرى وكالاتي:
Increased Avoidance of travel costs تجنب تكاليف السفر، و Convenience الملاءمة، و Interactivity التفاعل، و retention and productivity زيادة الاحتفاظ والانتاجية، و Security والامن، و Ease of preparation سهولة الإعداد، و Informal learning والتعلم اللارسمي، و Ease of reporting and analysis وسهولة اعداد التقرير والتحليل، و Accessible data وقابلية الوصول للبيانات، و Enhanced organizational productivity ودعم الانتاجية التنظيمية، و Measurable global impact وقابلية قياس التأثير العالمي.

ويستعرض كاتب آخر أهم نتائج البحث الذي توصل إليه (Harper) من فوائد للتدريب الإلكتروني وتمثل في مراعاة الاختلاف في مستويات سرعة و طرق التعلم و تنوع بدائل الاختيار أمام المتدرب و دعم و تعزيز دوافع التعلم المستمر و التغلب على مشكلات الوقت و المكان والمرونة و المساواة (المطيري، 2012: 29-30)، كما أنه يسهل التعامل مع الفروق الفردية بحكم التركيبة الواسعة من الموارد والأنشطة التي يمكن الاستفادة منها مثل الألعاب، الاختبارات، ممارسة التمارين، وغيرها (Shankar, 2007; Peretti, 2008).

رابعاً: سلبيات التدريب الإلكتروني :

ينفق العديد من المهتمين بحقل التدريب والتنمية البشرية على أن للتدريب الإلكتروني سلبيات تتمثل في ما يأتي :

- يواجه معضلة كيفية تحفيز الموظفين لدخول دورات كاملة على الانترنت .
- كيفية مساعدة العاملين على نقل ما تعلموه إلى مكان العمل (Fortune, 2000).
- افتقار مشاركة المتدرب إيجابياً في تبادل الآراء و الأفكار مع المدرّب من ناحية، ومع المجموعة المتدربة من ناحية أخرى .
- الصعوبة التي تواجه المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني، بالإضافة إلى أن المدرّب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط أو النائم أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل .

- تلاشي و إضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي و تعليمي مهم .
 - صعوبة تقييم المتدربين .
 - كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب، و عدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط .
 - بعض المتدربين قد يشعرون بالعزلة عن أقرانهم وعن المدرب .
 - صعوبة تطبيق بعض المهارات و الممارسات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية.
- (المطيري، 2012: 31-32).

المبحث الثاني: الجاهزية للتدريب الالكتروني

أولاً- دور تكنولوجيا المعلومات في التدريب الالكتروني:

يشهد عالم الاعمال استخدام سيناريوهات جديدة للتعلم تعدل كثيراً من وجهات النظر التقليدية للمؤسسات المتعلقة بالتدريب فالتغيرات السريعة في مجال الإدارة والتكنولوجيا، جنباً إلى جنب مع الاهتمام المتزايد في الرغبة للاحتفاظ بالموظفين، تتطلب التدريب والتعلم. (Bagnasco&etl.2003). ويمثل التدريب الالكتروني أحد أساليب التدريب التي تعتمد على المستحدثات التكنولوجية في تطوير المورد البشري، وبمنظرة تاريخية نجد أنه قد بدأ الاعتماد على الكمبيوتر الشخصي وشبكة الانترنت في أغراض التعلم والتدريب منذ منتصف التسعينات من القرن الماضي، وأصبحت مناهج التعليم الالكتروني العمود الفقري للتدريب بالنسبة للشركات والمؤسسات الحكومية والاكاديمية على حد سواء (www.trainingindustry.com) ولقد رصد (Zielinski, 1997) تزايداً مطرداً في الاعتماد على شبكة الانترنت وسيلة مساندة ومكملة في عمليات التعلم والتدريب في مختلف المجالات التعليمية والتأهيلية وأشار (Gilbert, 1996) إلى " ضرورة أن لا ينتظر المهنيون والمدربون أن يحل التدريب الالكتروني محل الأساليب التقليدية ولكن لا بد من تكييف الأوضاع التدريبية بما يواكب المستجدات التكنولوجية التي يمكن أن تفيد في عملية التعلم والتدريب، ويؤسس لتكاملية التقليدي مع المستحدث في مجال التدريب". (صالح، 2011: 2)

ويمثل التدريب الالكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية والتقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب، وقد أظهر كل من

(Sanger & Greenbowe, 2006)(Chang, 2002)(2005 Russell et all)

أن الاعتماد على الانترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات انجاز المتدرب ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية. كما أوضح (Mayer et al, 1992) أن تعدد وتنوع الوسائل التكنولوجية ساهم في تقليل التكلفة وزيادة العائد على المتدرب.

وكشف (Brusilowsky, 1998) عن أن تعامل المتدرب مع المحتوى التدريبي عبر شبكة الانترنت يسهم بشكل مباشر في صقل مهارات وتحسين خبرات المتدربين المستخدمين للشبكة بطريقة أكثر فاعلية من حيث التكلفة المكانية والزمانية. وأكد كلا من (Maurer & Dietinger, 1998) أن سهولة التنقل والتصفح عبر شبكة الانترنت يسهم في تطوير العملية التدريبية كما يسهم في إحكام عملية المتابعة ما بضمن عملية تدريبية فعالة. ويرى (Horton, 2005) على أن فاعلية التدريب الإلكتروني تتمثل في قدره المدرب على مواكبة المستجدات التكنولوجية بما يعبر عن الاحتياجات الفعلية للمتدرب. ولقد أوضح كل من (Collette & Collette, 1989) أن التزايد المطرد في الاعتماد على الكمبيوتر وشبكة الانترنت في العملية التدريبية يزيد من الدافعية والرغبة في التعلم بالاعتماد على التكنولوجيا لدى المتدربين. حيث يؤكد (Burns & Bozeman, 2005)، على أن الكمبيوتر وشبكة الانترنت تمكن من تحميل النصوص والصور والرسوم البيانية والمتحركة والأصوات ومقاطع الفيديو، بما يمثل محاكاة للبيئة التدريبية التقليدية والتي يطالها المتدرب في أي زمان ومكان (صالح، 2011: 5-6)

إن التطبيقات المبتكرة في تقديم المعلومات أسهمت في نقل التكنولوجيا في مجال التدريب الى مستوى تتكامل فيه التطبيقات الاربعة التالية (الموسوي 2010: 2):

1. تكنولوجيا التعليم instructional technology: وهي تطبيقات التكنولوجيا التعليمية مثل الاشرطة التعليمية الصوتية والمرئية والشرائح المصورة والشفافيات ...
2. تكنولوجيا المعلومات information technology: وهي تكنولوجيا قائمة على استخدام الشبكات والحواسيب لنقل المعلومات وضمان تدفقها.
3. تكنولوجيا الاتصال technologyCommunication: وهي تطبيقات قائمة على استخدام وصلات الاليف البصرية والمايكرويف والقوايل الناقلة للمعلومات والاقمار الاصطناعية والهواتف النقالة، وخدمات راديو الرزم العامة GPRS والاتصالات اللاسلكية قصيرة المدى Bluetooth وتقنية ارسال الوسائط المتعددة MMS.
4. التكنولوجيا الرقمية digital technology وهي التطبيقات القائمة على تحويل المعلومات من صورتها الاصلية في أي من التكنولوجيات الثلاث السابقة الى صورة يمكن التعامل معها وتخزينها واسترجاعها ونشرها وتحميلها وتنزيلها فيما يعرف بالرقمنة digitalization.

ثانياً: أنواع التدريب الإلكتروني :

تتحدد أنواع التدريب الإلكتروني بنوعين رئيسيين هما:

- التدريب المترامن: هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي ، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض بالنص أو الصوت أو

الفيديو. ومن إيجابياته ان المتدرب يستطيع الحصول من المدرب على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.

-التدريب اللامتزامن : في هذا النوع ليس من الضروري أن يحضر المدرب و المتدربون بنفس الوقت و لا أن يحضروا بنفس المكان، فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة الى المدرب يستفسر فيها عن شئ ما يجيب عليه المدرب في وقت لاحق.

فيما تصنف (الزنيقي، 2011: 18-19) نوعاً ثالثاً لأنواع التدريب الإلكتروني و هو :
- التدريب المتمزج أو المدمج : أي الدمج بين التدريب الشبكي online و التدريب الغير شبكي offline و هو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي و التدريب الإلكتروني أي تدريب خليط يمزج أدوار المدرب التقليدي في القاعات التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية والمدرب الإلكتروني.

ثالثاً: مراحل بناء برنامج التدريب الإلكتروني:

تضم مراحل بناء برنامج التدريب الإلكتروني ما يأتي:(عبد الرازق ، 2012):
المرحلة الأولى : تخطيط التدريب الإلكتروني: تتطلب تلك المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين للعمل على إشباعها وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب ، ووضع الاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين.

المرحلة الثانية : تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي: ويقصد بها الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة الاستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب بالإضافة إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية، كما تركز تلك المرحلة على عملية تصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الانترنت.

المرحلة الثالثة : تنظيم التدريب: تتمثل خطوات تنظيم التدريب فيما يأتي :

أ - تحديد المدة الزمنية للتدريب بحيث يتضمن كل أسبوع المواد والأنشطة التدريبية الخاصة به المحتوى التدريبي - موضوعات المحادثة الإلكترونية Chatting - المصادر الاثرائية -الاختبارات التدريبية

ب- الإشراف التدريبي: يتضمن الموقع نظام فعال للإشراف على التدريب يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي والحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات وكتابة التقارير.

ج- الدعم والمساندة : يضمن الموقع خدمة الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات حيث يتم الاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التعليمي من الناحية العلمية والتدريبية بالإضافة إلى تطوير الأهداف والأنشطة والأساليب وتتمثل طرق الدعم المتاحة بالموقع في: الدعم بالهاتف- الدعم بالبريد الإلكتروني -المحادثة الإلكترونية Chatting.

المرحلة الرابعة : تنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي

وتضمن الدخول إلى نظام التدريب الإلكتروني، وتنفيذ سيناريو التدريب كما تم وضعه في مرحلة التصميم.

المرحلة الخامسة : تقويم التدريب الإلكتروني

تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية.

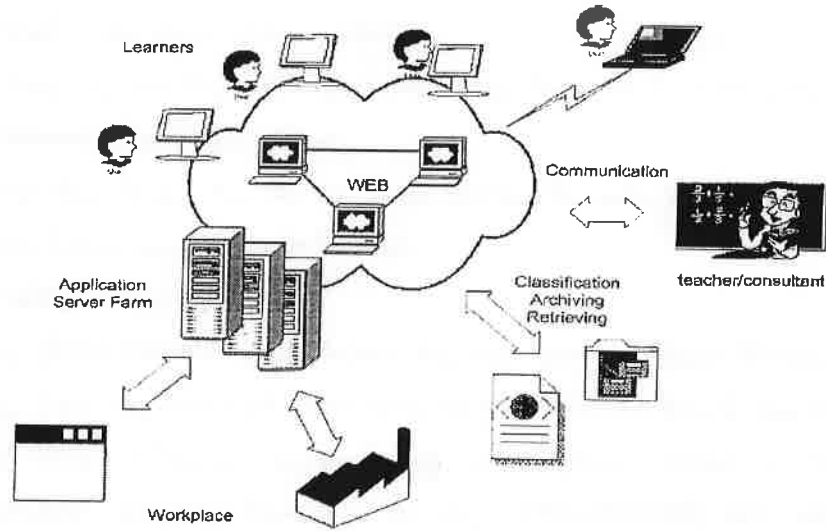
خامساً: الجاهزية للتدريب الإلكتروني:

أوضح (Anderson,2002) بأن المؤسسة التي لديها توجه نحو التدريب الإلكتروني ينبغي أن تتمكن من الإجابة على أسئلة ترتبط بخمسة عوامل نجاح حاسمة تتضمن قياس أو تقييم ثقافة المؤسسة وجاهزيتها للتدريب الإلكتروني، ومحتوى وبرامج محددة، والقدرات الداخلية أو البنية التحتية الإلكترونية، والكلفة، والموظفين المستهدفين. كما طرح (Bagnasco&etl) إطار مقترح للتدريب الإلكتروني وقضاياها الرئيسية المتمثلة بمعايير المحتوى والمرونة لتلبية احتياجات المتدربين وإن مستخدمي إطار التدريب هم:

المتدربين (الموظفون الداخليون، والموظفون من مؤسسات أخرى، والفنيون، والزبائن).
المدرسين (داخل وخارج المؤسسة) ، الخبراء والاستشاريين (من المؤسسات التدريبية داخل / خارج المؤسسة) ، مسؤولي النظام من منصة التدريب.
وينبغي لجميع هذه الفئات من المستخدمين أن تكون قادرة على الوصول إلى المنصة platform من أماكن العمل الخاصة بهم .

يواجه إطار التدريب الأهداف التعليمية التالية:

التعليم للمبتدئين، التعليم المستمر لتحديث الكفاءة والتكامل، مساعدة الزبائن ، دعم استراتيجيات ومنهجيات التعلم المختلفة: التعلم الذاتي، والفصول الدراسية الافتراضية، العمل الجماعي.



شكل (1) اطار عام للتدريب الالكتروني

Source: Bagnasco& etl."A model for an open and flexible e-training platform to encourage companies' learning culture and meet employees' learning needs,p.58-59.

وتمتلك المؤسسة القدرة على النظر في كيفية تحديد من تريد وتقرر من الذي ستعمل على تطويره، وما هي المواد، وأين وكيف سوف يكون التدريب (في أماكن العمل، وفي البيوت). وتبرز الحاجة إلى منصات التدريب الإلكتروني الجديدة المدعمة بأدارة المعرفة والاتصالات عبر الانترنت لتمكين المتدربين من الوصول ومن مواقع بعيدة باستخدام الوسائط المتعددة (Bagnasco&etl.,2003). ان المنصة عبارة عن أرضية للإدارة عن بعد قائمة على تكنولوجيا الويب، وهي بمثابة الساحة التي يتم بواسطتها عرض الاعمال وجميع ما يختص بالتدريب الإلكتروني وما تحتويه من نشاطات من خلالها تتحقق عملية التعلم باستعمال مجموعة من أدوات الاتصال والتواصل، وتمكن المتدرب من الحصول على ما يحتاجه من مواد المحتوى التدريبي (تسجيل ما يحتاجه من محاضرات وتخزينها على شكل ملفات فيديو ورفعها على نظام -Lecture Management System- بما يسهل من استيعاب مضمون المحاضرة. وكذلك عرض شرائح -Power Point- مع امكانية الشرح والتعليق عليها واطافة ملاحظات، بالإضافة الى تشغيل جميع ملفات الصوت والفيديو التعليمية بسرعة كبيرة. وإتاحة امكانية التحكم في جميع الاجهزة.

يمكن ان نستخلص مما تقدم وصفاً لبيئة التدريب الالكتروني وكما يأتي: (الزنبقي، 2011: 27-28)

أ- الكادر البشري:

1- المدرب ويتطلب توفر الخصائص الآتية:

- القدرة على التدريب واستخدام تقنيات التعليم الحديثة. - معرفة استخدام الحاسب الآلي بما في ذلك الانترنت والبريد الإلكتروني.

2- المتدرب ويتطلب توفر الخصائص التالية:

- مهارة التعلم الذاتي. - معرفة استخدام الحاسب الآلي بما في ذلك الانترنت والبريد الإلكتروني.

3- كادر الدعم التقني ويتطلب توافر الخصائص التالية:

- التخصص في الحاسب الآلي ومكونات الانترنت. - معرفة بعض برامج الحاسب الآلي

ذات العلاقة بالمنظومة بالإضافة الى المعرفة بتقنيات التدريب.

4- الكادر الفني المركزي. أكدت دراسات (Egan and Akdere (2005), Aydin

(2003).p.165, Salmon (2004), and Williams (2005) أهمية الدور التقني وإن المدرب

يجب أن يمتلك معرفة لاستخدام كاف للتكنولوجيا اللازمة وإيجاد ودمج البرامج التدريبية، إضافة الى القدرة على حل المشكلات الفنية البسيطة وتقديم مستوى من الدعم الفني للمتدربين.

5- الكادر الإداري المركزي. أكدت دراسات (Guasch, Alvarez and Espasa (2010) and

(2011 Baran, Correia and Thompson) بأن الدور الإداري يتطلب اهتماماً كبيراً لأنه ينطوي

على وضع قواعد ولوائح العمل وتنفيذ إجراءات التدريب المخطط لها، ومراقبة عملية التدريب، والتأكد من حسن سير العملية المؤسسية في سياق الانترنت.

ب- ما يتعلق بالتجهيزات:

1- الخادم. 2- موقع المدرب وتجهيزاته. 3- موقع المتدرب وتجهيزاته. 4- خدمة الوصول للانترنت:

بسرعة مناسبة وفي أي وقت ودون قيود على أعداد المتدربين ووجود كلمة سر للدخول الى مواقع

التدريب الالكترونية أو الى القاعات التدريبية الافتراضية.

سادساً: تكلفة التدريب الإلكتروني:

تبدو تكلفة هذا النوع من التدريب باهظة ظاهرياً لكنها تتضاءل أمام الوفورات والمكاسب التي تحقق، وما تعود به من ميزة تنافسية للمنظمة، وقد تكون التكلفة يسيرة في حال الولوج المتقن و المدروس في مجال يعد جديداً. وتتضمن التكلفة عناصر مثل (التكنولوجيا بما فيها من أجهزة وبرمجيات) و(الارسال بما فيها من استخدام لخطوط الهاتف أو الاقمار الصناعية أو الموجات فوق الصوتية) و(الصيانة من اصلاح وتحديث للأجهزة) و(البنية الأساسية من شبكات ونظم اتصالات) و(النفقات التشغيلية على الافراد ومتطلبات التطوير للبرامج ومصاريف ادارية وغيرها) إضافة الى العاملين للقيام بكافة الانشطة المذكورة. (الغزالي:32)

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

- دراسة (Curtis J. Bonk, 2002) وكانت استقصائية على شبكة الإنترنت ، وشملت (201) فرداً من المدربين على الانترنت ومن صناع القرار، تم استطلاع آرائهم حول تدريبهم على شبكة الإنترنت، والممارسات، والخبرات، وتفضيلات الأداة، والمناهج التدريبية، وأساليب التقييم، العوائق، وهياكل الدعم. تألف مجتمع البحث من مجموعة مؤسسات أمريكية تعمل في مجالات تكنولوجيا المعلومات، والخدمات المالية، والتعليم، والتصنيع، الحكومة، الاستشارات، والرعاية الصحية. ومن أبرز نتائجها كان هناك اهتمام أكبر بالتعلم الإلكتروني والالتزام به، ويؤكد الاستطلاع أن الويب يتسع دوره كآلية تقديم للتدريب. ومع ذلك، فإن أكثر من نصف المؤسسات التي شملتها الدراسة تستعين بمصادر خارجية في تلبية احتياجاتهم التدريبية على شبكة الإنترنت. وتجمع بين التدريب التقليدي والإلكتروني. حيث يتم استكمال التدريب على شبكة الإنترنت. وشخصت عوائق مثل الكلفة العالية، محدودية الدعم التقني.

- دراسة Horiguschi, Suzoki, & Nambu, (2004) Kanji ، التي أوضحت تفوق المجموعة التي تدربت عبر الإنترنت عن المجموعة التي تدربت باستخدام الأقراص المدمجة، و أن التدريب باستخدام الإنترنت له تأثير فعال في تحسين قدرات المتدربين، بغض النظر عن خبراتهم السابقة بالإنترنت.

- دراسة (المطيري، 2008) التي تناولت تأثير مدخل تكنولوجيا متكامل في التدريب الإلكتروني يضم المدرب، المتدربين، المحتوى، التكنولوجيا، السياق، في تنمية مهارات ادارة المقررات الالكترونية. توصلت الدراسة الى نتائج منها الى وجود علاقات ارتباط وتأثير بين متغيراتها ، مما يؤكد أهمية ذلك المدخل في ادارة المقررات الالكترونية باستخدام شبكة الانترنت.

- دراسة (Guasch, Alvarez and Espasa, 2010) أكدت أهمية الدور الاجتماعي أو العاطفي، بشأن العلاقات بين المتدربين والمدربين ، وان طرق التعبير عن العواطف على الإنترنت، يمكنها تحسين أجواء الفصول التدريبية عبر الإنترنت.

- دراسة (Ramayah & etl. 2012) أوضحت تطور التدريب الإلكتروني كطريقة ثورية للتعلم في المنظمات الماليزية بسبب النمو السريع في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات. وهدفت الدراسة الى تحديد العوامل الحاسمة التي تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني في الشركات متعددة الجنسيات في ماليزيا. تألفت عينة الدراسة من 163 موظفاً من تلك الشركات، واستخدمت طريقة المسح في جمع البيانات، وكشفت النتائج أن الدافع للتعلم، ودعم الإدارة ودعم المنظمات كانت مؤشرات هامة لرضا المستخدمين، وأكدت أهمية الكفاءة الذاتية، وسهولة الاستخدام، وتفتح توفير استثمارات كبيرة قبل واثناء وبعد التدريب.

- دراسة (Ying Chieh Liu, Yu-An Huang, and Chad Lin, 2012) تقدم الدراسة إطاراً يتناول كيف تؤثر العوامل التنظيمية على الجودة وخدمة أنظمة التعلم الإلكتروني وكيفية تأثير هذه العوامل على المزايا التنظيمية من وجهة نظر نموذج نجاح نظم المعلومات والنظرية القائمة على الموارد. شمل الاستبيان مسح (120) شركة تايوانية. وتظهر النتائج أن دعم الإدارة العليا، سياسة أمن المعلومات، والسياسات المؤسسية ترتبط بشكل إيجابي بخدمة النظام. إضافة إلى ارتباط خدمة النظام معنوياً بالمزايا التنظيمية. يوفر النموذج اثنين من قصص النجاح في دراسة التعلم الإلكتروني. الأولى لتساع نموذج نجاح نظام المعلومات بدمج أربع عوامل منظمية مؤثرة في جودة النظام وخدمة النظام. الثانية يوطر النموذج ويفحص على المستوى التنظيمي الذي يوفر وجهة نظر من أعلى إلى أسفل للمدير ينعند تصميم وتنفيذ نظم التعلم الإلكتروني في السياق التنظيمي.

- دراسة (Josep Busquets and Carmen Bernal, 2013) أجريت الدراسة لتحليل الإدراكات والاتجاهات بمسح على الانترنت لآراء (2000) من العاملين في بنكال مدخرات الأوروبي عن عادات التدريب، التصورات، الدوافع، ومعوقات من أو جزاء التدريب التقليدي أو الإلكتروني. كشفت النتائج أن الباحثين ينظرون إلى التعلم الإلكتروني باعتباره منهجية تدريبية أكثر مرونة وحديثة في تطوير المهارات والمعرفة. من ناحية أخرى، لا يزال التدريب التقليدي (وجهاً لوجه) ينظر إليه على أنه منهجية أكثر تحفيزاً بالمقارنة مع الافتراضي ويقدم تفسيرات أفضل من المدربين .

- دراسة (Dragan Gašević and etl., Nov. 2014)، أعدت الدراسة بإشراف جامعة أثينا كاسا الكندية. التي تشرف على إدارة كورسات تدريبية ضخمة على الانترنت MOOC، بلغت الطلبات المقدمة (266) في المرحلة الأولى، حلت بتطبيق طرق تحليل المحتوى التقليدية والمؤتمت. وكشفت نتائج البحث الرئيسة الموضوعات التي يمكن أن تشكل إطار البحوث (موك) في المستقبل: - اندماج المتدرب ونجاح عملية التعلم، - تصميم (موك) والمناهج التدريبية، - التعلم الذاتي والتعلم الاجتماعي، - تحليل الشبكات الاجتماعية والتعلم الشبكي، الدافعية، الموقف ومعايير النجاح.

- دراسة (نجيب، 2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "مجمع سونلغاز"، استخدمت الاستبانة في جمع البيانات. تألف المجتمع الدراسة، من العاملين في فروع مجمع سونلغاز والذين اجتازوا أحداً لبرامج التدريبية الإلكترونية المقدمة من قبل إحدى المؤسسات التدريبية. توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج كان أهمها إن مستوى التدريب الإلكتروني بالمؤسسة محل الدراسة جاء مرتفع بعد تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني، كما إن مستوى أداء العاملين جاء مرتفعاً أيضاً. ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني في تحسين أداء. ويمكن القول أيضاً أن التدريب الإلكتروني هو وجه من وجوه "تنمية الموارد البشرية" التي يقصد بها

تطوير المهارات العامة للعاملين ليصبحوا أكثر استعداداً لقبول متطلبات مهام جديدة انيطت بهم (Decenzo and Robbins, 2005:203).

الجانب العملي

أولاً: الإجابة على أسئلة المقابلات:

-السؤال الأول: ما هو نمط التدريب الذي تتلقاه حالياً في المركز التدريبي؟

جدول رقم (2) التكرار والنسبة المئوية لأنماط التدريب

التدريب التقليدي		التدريب الالكتروني	
التكرار	%	التكرار	%
63	100	-	-----

-السؤال الثاني: هل تفضل احلال نمط بديل عن (التدريب التقليدي) ؟

جدول رقم (3) التكرار والنسبة المئوية للأتجاه نحو بديل للتدريب التقليدي

نعم		كلا	
التكرار	%	التكرار	%
-----	---	63	100

تطوير (التدريب التقليدي)

-السؤال الثالث: هل تفضل

بإضافة أساليب جديدة؟

جدول رقم (4) التكرار والنسبة المئوية للأتجاه نحو تطوير التدريب التقليدي

نعم		كلا	
التكرار	%	التكرار	%
60	95.24	3	4.76

تكشف نتائج المقابلات التي أجريت مع عدد من أفراد مجتمع البحث عن الاجماع بأن التدريب التقليدي هو السائد حالياً ، ولا يفضل أي منهم استبدال النمط الحالي للتدريب بنمط جديد، ولكن يدعم غالبيتهم فكرة التطوير وذلك بالاستعانة بأساليب التدريب الالكتروني المستندة الى تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ثانياً: مستوى الاستجابات على فقرات الاستبانة :

جدول رقم (5) يوضح التكرارات والنسب المئوية لمستوى تفضيل المبحوثين لخصائص التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي

ت	الخصائص	التدريب الإلكتروني %	التدريب التقليدي %	الإجمالي %	معاً
1	تركيز عملي أكثر	19	30.2	22	34.9
2	إطار نظري شامل	20	31.7	22	34.9
3	ارتباط أكثر بمحتوى المهنة	22	34.9	18	28.6
4	تسهيلات تعلم	41	56.1	6	9.5
5	يسمح بإزالة الشكوك مع المدرب	26	41.3	22	34.9
6	تحفيز المتدربين	23	36.5	23	36.5
7	قابلة للتكيف مع طريقة تدريس المدرب	15	23.8	25	39.7
8	جداول وتوقيات زمنية مرنة	35	55.6	20	31.7
9	يسمح في المعرفة المتعمقة	24	38.1	18	28.6
10	تشجيع وتحفيز المشاركة الإيجابية في بيئة تدريبية صديقة	22	34.9	22	34.9
11	اقتراح أنشطة لتسهيل تنمية المعرفة بين المشاركين	22	34.9	17	27.0
12	يعطي تغذية راجعة عن تفاعل المتدربين .	14	22.2	19	30.2
13	انسيابية التدريب والتواصل المباشر	20	31.7	23	36.5
14	يلخص المدخلات من المتدربين في مناقشات جماعية	21	33.3	27	42.9
15	إبقاء المتدربين على معرفة حول مستوى تقدمهم في التدريب	23	36.5	21	33.3
16	إجراء ممارسات للتقييم	16	25.4	23	36.5
17	يضمن ان المتدربين يحققون اهداف البرنامج	22	34.9	14	22.2
18	تحقيق الاتصال مع بقية اعضاء الفريق التدريبي والمدربين	27	42.9	20	31.7
19	توفير المشورة والدعم التقني	30	47.6	16	25.4

20	توفير التوجيه بناء على حاجات المتدربين	23	36.5	17	27.0	23	36.5
21	تشجيع المتدربين لتبادل الافكار والنقاش مع زملائهم مباشرة	17	27.0	28	44.4	18	28.6
22	تجربة وتقديم مناهج تدريبية مختلفة	35	55.6	9	14.3	19	30.2
23	تشخيص وتقديم مواقف تدريبية وتعليمية متنوعة	28	44.4	10	15.9	25	39.7

توضح نتائج الجدول (5) أن ميل المبحوثين نحو أفضلية (التدريب الالكتروني) قد تركز بدرجة أكبر على الفقرات (4، 8، 18، 5) إذ بلغت نسبها المئوية (56.1، 55.6، 42.9، 41.3) على التوالي. إذ يقدم هذا النوع من التدريب تسهيلات التعلم، والجدول والتوقيتات الزمنية المرنة، وتحقيق الاتصال مع بقية أعضاء الفريق التدريبي والمدرسين، ويسمح بإزالة الشكوك مع المدرب. وكانت درجات التفضيل الأقل هي من نصيب الفقرات (12، 7، 16) بنسب مئوية بلغت (22.2، 23.8، 25.4) على التوالي. بينما كانت درجات التفضيل التي أعطاهها المبحوثين للتدريب التقليدي قد تركزت في الفقرات (14، 13، 6، 7، 14) على التوالي. إذ يتميز هذا النوع من التدريب بتلخيص المدخلات من المتدربين في مناقشات جماعية، والقابلية للتكيف مع طريقة تدريس المدرب، وانسيابية التدريب والتواصل المباشر، وتحفيز المتدربين. وحصلت الفقرات (4، 17، 11، 3) على نسب تفضيل أقل. وقد أعطى المبحوثين مستويات تفضيل لكلا النوعين من التدريب تركزت أعلاها في الفقرات (12، 17، 13) على التوالي، إذ يتسم نوعي التدريب بإعطاء تغذية راجعة عن تفاعل المتدربين، وضمان أن المتدربين يحققون أهداف البرنامج، وفي اقتراح أنشطة لتسهيل تنمية المعرفة بين المشاركين. كما نالت الفقرات (8، 14، 5، 4) أدنى مستويات اتفاق وتفضيل لكلا النوعين من التدريب معاً. تفسر نتائج الجدول أعلاه بشكل عام أن أي من نوعي التدريب لا يمكن أن يكون بديلاً عن الثاني وإن حاز أي منهما على درجات تفضيل أعلى في بعض الخصائص ودرجات تفضيل أقل في خصائص أخرى.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لاجابات أفراد عينة

البحث على فقرات متغير الاتجاه نحو خصائص التدريب الالكتروني

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجة الاتفاق *
	يوفر التدريب الالكتروني خصائص تميزه عن التدريب التقليدي مثل:				
1	تركيز عملي أكثر	2.0480	.81180	5	مرتفع
2	اطار نظري شامل	2.0159	.81304	8	مرتفع

اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر- الجامعة العراقية

3	ارتباط أكثر بمحتوى المهنة	2.0159	.85179	9	مرتفع
4	تسهيلات تعلم	1.6032	.87140	22	متوسط
5	يسمح بإزالة الشكوك مع المدرب	1.8254	.79392	18	متوسط
6	تحفيز المتدربين	1.9048	.79746	16	متوسط
7	قابلية للتكيف مع طريقة تدريس المدرب	2.1270	.77235	2	مرتفع
8	جداول وتوقيات زمنية مرنة	1.5714	.71198	23	متوسط
9	يسمح في المعرفة المتعمقة	1.9524	.85059	13	متوسط
10	تشجيع وتحفيز المشاركة الإيجابية في بيئة تدريبية صديقة	1.9524	.81178	12	متوسط
11	اقتراح أنشطة لتسهيل تنمية المعرفة بين المشاركين	2.0317	.86076	6	مرتفع
12	يعطي تغذية راجعة عن تفاعل المتدربين .	2.2540	.80258	1	مرتفع
13	انسيابية التدريب والتواصل المباشر	2.0000	.80322	10	مرتفع
14	يلخص المدخلات من المتدربين في مناقشات جماعية	1.9048	.75593	17	متوسط
15	إبقاء المتدربين على معرفة حول مستوى تقدمهم في التدريب	1.9365	.82056	15	متوسط
16	اجراء ممارسات للتقييم	2.1270	.79295	3	مرتفع
17	يضمن ان المتدربين يحققون اهداف البرنامج	2.0794	.88539	4	مرتفع
18	تحقيق الاتصال مع بقية اعضاء الفريق التدريبي والمدربين	1.8254	.81398	19	متوسط
19	توفير المشورة والدعم التقني	1.7937	.84546	20	متوسط
20	توفير التوجيه بناء على حاجات المتدربين	2.0000	.86136	11	مرتفع
21	تشجيع المتدربين لتبادل الافكار والنقاش مع زملائهم مباشرة	2.0159	.75117	7	مرتفع
22	تجربة وتقديم مناهج تدريبية مختلفة	1.7460	.89746	21	متوسط
23	تشخيص وتقديم مواقف تدريبية وتعليمية متنوعة	1.9524	.92333	14	متوسط
	الكلية	1.9427	.36883		متوسط

*تم تحديد مستوى الفقرة وفقاً للمتوسط الحسابي حسب المستويات التالية:

(1) أقل من 1 منخفض. (2) 1 - أقل من 2 متوسط (3) 2 فأكثر مرتفع.

يوضح الجدول - 6- مستوى الأهمية النسبية لتصورات عينة الدراسة نحو التدريب الإلكتروني. احتلت الفقرة (12) (يعطي التدريب الإلكتروني تغذية راجعة عن تفاعل المتدربين) الترتيب الأول وكان متوسطها الحسابي (2.2540). كما احتلت الفقرة (8) (جداول وتوقيات زمنية مرنة) الترتيب الأخير وكان متوسطها الحسابي (1.5714). أما درجة الاتفاق(*) فقد توزعت بين مستويين اثنين (مرتفع ، ومتوسط) وبلغت أعداد الفقرات حسب كل مستوى (11 ، 12) على الترتيب. يشير ذلك الى اتفاق

عام يتراوح بين متوسط ومرتفع بين أفراد عينة البحث على مستوى أهمية الخصائص التي تتوفر في التدريب الإلكتروني. وتحمل هذه النتائج اتجاهات إيجابية نحو خصائص التدريب الإلكتروني.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاتجاهات عينة البحث نحو مدى أهمية تطبيق التدريب الإلكتروني.

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	تقدير الفقرة
24	أطلع لأية فرصة للتدريب الإلكتروني تبادل بها دائرتي	4.2222	.86964	6	مرتفع
25	التدريب الإلكتروني سيقبل من الضغط في مسؤوليتي المهنية	3.9524	.74981	10	متوسط
26	للاحتفاظ بوظيفتي، التدريب الإلكتروني -المستمر- سيحول دون الاستغناء عني	3.9365	.98165	11	متوسط
27	التدريب الإلكتروني طريقة جيدة لتطوير مساري المهني	4.3016	.71018	5	مرتفع
28	اتاحة فرصة لمتابعة برامج التدريب الإلكتروني تجعلني اشعر بالارتباط أكثر بالمؤسسة	4.1429	.71521	8	مرتفع
29	أنا استمتع بكل ما هو جديد يرتبط بعلمي	4.5556	.56162	1	مرتفع
30	بالتدريب الإلكتروني أشعر ان المؤسسة لن تعد تلزمني للقيام بالتدريب التقليدي	3.7460	1.0467 8	12	متوسط
31	أعتقد ان كلا من التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي هو جزء من وظيفتي	4.1111	.90002	9	مرتفع
32	سوف يعطيني التدريب الإلكتروني الفرصة لمقابلة زملاء آخرين في مهنتي	4.1905	.85868	7	مرتفع
33	ان استخدام ICT-تكنولوجيا المعلومات والاتصالات- في التدريب يضيف قيمة لاثراء المهني	4.3333	.71842	4	مرتفع
34	التدريب الإلكتروني يساعد في تنمية معرفتي	4.4127	.66320	2	مرتفع
35	التدريب الإلكتروني يساعدني في اضافة مهارات جديدة في العمل الإلكتروني	4.3492	.74398	3	مرتفع
		4.1878	.41558		مرتفع

*تم تحديد مستوى الفقرة وفقاً للمتوسط الحسابي حسب المستويات التالية:

(1) أقل من 3 منخفض. (2) 3 - أقل من 4 متوسط (3) 4 فأكثر مرتفع.

تبين نتائج الجدول - 7- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لفقرات المتغير المؤلفة من (12) فقرة . لقد تراوح تقدير فقرات المتغير الاول بين مرتفع وكان عددها (9) فقرات

، ومتوسط وكان عددها (3) فقرات. نالت الفقرة (29) (أنا استمتع بكل ما هو جديد يرتبط بعملتي) أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.5556) ، بينما حلت الفقرة (30) (بالتدريب الإلكتروني أشعر ان المؤسسة لن تعد تلزمني للقيام بالتدريب التقليدي) في ترتيب الاهمية الاخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.7460) . تؤكد نتائج الجدول السابق مستوى الاهمية التي يعطيها المبحوثين للتدريب الإلكتروني في حال استخدامه كونه بشكل نقلة نوعية في تطوير الجوانب المعرفية والمهارية للمتدربين تضاف الى برامج التدريب التقليدية وليست بديلاً عنها.

الاستنتاجات:

توصلت الدراسة من خلال العرض النظري ونتائج الجانب العملي الى الاستنتاجات الآتية:

1. يشكل التدريب التقليدي النمط الوحيد للتدريب في المؤسسة المبحوثة. بل هو النمط السائد في كافة المراكز التدريبية والتطويرية في العراق.
2. يفضل غالبية أفراد العينة في المؤسسة المبحوثة بقاء التدريب التقليدي نمطاً رئيسياً في البرامج التدريبية، دون اغفال الحاجة للتدريب الإلكتروني.
3. أبدى كافة أفراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب من خلال الممازجة بينه وبين التدريب الإلكتروني.
4. كشفت النتائج تفهماً وإدراكاً واضحاً من لدن المبحوثين لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين.

التوصيات: بناءً على نتائج الدراسة والاستنتاجات المستخلصة. توصي الدراسة بالآتي:

1. أهمية أن تقوم المؤسسة المعنية بتبني استراتيجيات للتدريب تركز الى المستجدات في حقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يتطلب ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي والتدريب والتعلم الإلكتروني.
2. أن تتولى الادارة العليا التي ترتبط بها المؤسسة المبحوثة التنسيق مع شركات الاتصالات المسؤولة عن شبكة الانترنت للقيام بدعم كل ما له علاقة بموضوع للتدريب الإلكتروني بشكل عام.
3. مراعاة الجانب الانساني سواء ما يتعلق باتجاهات وإدراك المتدرب، لأن قبولهم أو رفضهم، رضاهم أو امتعاضهم، قدرتهم ورغبتهم سيكون لها الاثر الكبير في نجاح البرنامج أو فشله. لذا لا بد أن تكون المؤسسة على درجة من الوعي بالمتدربين واحتياجاتهم، ومدى ادراكهم لاهمية عملية التطوير لمسارهم الوظيفي، ونموهم المهني.
4. أهمية قيام المؤسسة المبحوثة بدراسة مدى استعدادها واستعداد أفرادها للتعلم عن بعد ، وذلك بتحليل المعوقات سواء كانت تقنية ، أو بيئية ، أو نفسية وغيرها من العوامل التي تؤثر في مستوى الجاهزية .

5. العمل على تهيئة مدربين يكونوا متقنين لاستخدام نظام إدارة التدريب الإلكتروني المستخدم في التدريب عامةً، وإتقان كيفية التعامل مع المقررات الإلكترونية ومحتوياتها بشكل خاص.
6. توظيف الكفاءات العلمية الجيدة لتتولى عملية التدريب الإلكتروني في التخصصات المختلفة، وتجهيز البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونية، وشبكات اتصال، وغيرها.
7. ضرورة أن تعير مؤسسات الدولة على اختلاف أنشطتها وتخصصها (التدريب الإلكتروني) الأهمية التي يستحقها.

المقترحات:

1. إمكانية الاستغناء عن الكثير من برامج التدريب خارج البلاد وإحلال برامج (التدريب الإلكتروني) محلها، ويتطلب ذلك مد جسور للتعاون مع المؤسسات التدريبية العالمية والإقليمية لتقديم تلك البرامج بكلفة أقل وكفاءة أعلى.
2. إمكانية الاستغناء عن المئات بل الآلاف من الإيفادات السنوية للموظفين بين المحافظات والعاصمة لأغراض التدريب التقليدي، الذي يستنزف مبالغ طائلة فضلاً عن الوقت والجهد.

المصادر العربية:

- 1- اطميزي ، جميل أحمد (2007) " التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية : "توعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات وتحديات"، رام الله، خلال الفترة من 16 و 17 ديسمبر-كانون أول .
- 2- العبادي، محسن بن محمد (1423) "التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي: ما هو الاختلاف؟"، مجلة المعرفة، ع (91) .
- 3- الزنبقي، حنان سليمان (2012) "التدريب الإلكتروني" ط1، عمان ،دار المسيرة.
- 4- السيد أبوخطوة، السيد عبدالمولى (2013) "فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس"، المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الرياض، <http://eli.elc.edu.sa/2013/eliarsession>
- 5- الغراب، إيمان محمد، "التعلم الإلكتروني-مدخل الى التدريب غير التقليدي"-
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/arado/unpan009591.pdf>
f,15-2-2017
- 6- المطيري، حمد بن محيا (2012) "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير في تقنيات التعليم، كلية التربية جامعة الملك سعود .

7- الموسوي، علي بن شرف (2010) "التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ندوة تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود للفترة من 12-14/4/2010،

<http://www.onlinetrainingnetwork.net/vb/showthread.php>

8- حسن، شوقي محمد (2009) "التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية"، مجلة التعليم الإلكتروني، 4.

<http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=13&page=news&task=show&id=140>

9- زين، محمد محمود (2012) "التدريب في البيئة الافتراضية، شبكة خبراء المناهج وطرق التدريس"، <http://www.almnahg.com/articles.php>

10- صالح، أحمد فاروق (2011) "اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية"، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية <http://www.fayoum.edu.eg/stfsys/stfPdf>

11- عبد الرازق، السعيد السعيد (2012) "مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت"، مجلة التعليم الإلكتروني جامعة المنصورة، العدد 8، <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=224>

12- المطيري، سلطان هويدي (2008) "أثر مدخل تكنولوجيا متكامل للتدريب الإلكتروني لتنمية بعض مهارات إدارة المقررات الإلكترونية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية التربية.

13- نجيب، سب (2017) "أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز" مجمع سونلغاز، رسالة ماجستير في علوم تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

12- يماني، هناء عبدالرحيم (2006) "التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، للفترة من 1-3 مايو 2006.

المصادر الأجنبية:

1-Amara, Naoual & Atia, Larbi (2016). E-Training and ITS role in human resources development, Global journal of human resource management, Vol.4, No.1, pp.1-12 (www.eajournals.org).

- 2- Anderson, T. (2002, January). Is e-learning right for your organization? LearningCircuits, American Society for Training & Development. Retrieved January 24, 2002.
from: <http://www.learningcircuits.org/2002/jan2002/anderson.html>
- 3- Andrea Bagnasco, Marco Chirico, Giancarlo Parodi and A. Marina Scapolla (2003), "A model for an open and flexible e-training platform to encourage companies' learning culture and meet employees' learning needs" Educational Technology & Society 6(1), DIBE University of Genoa.
- 4- Aydin, C. (2005). Turkish mentors' perception of roles, competencies and resources for online teaching. Turkish Online Journal of Distance Education, 6(3). Retrieved from <http://tojde.anadolu.edu.tr/tojde19/articles/caydin.htm>
- 5- Bachman, K. (2000). Corporate e-learning: Exploring a new frontier. Retrieved from <http://www.spectrainteractive.com/pdfs/CorporateELearningHamrecht.pdf>
- 6- Baran, E., Correia, A.P., & Thompson, A. (2011). Transforming online teaching practice: Critical analysis of the literature on the roles and competencies of online teachers. Distance Education, 32(3), 421-439.
- 7- Childs, S., Blenkinsopp, E., Hall, A., & Walton, G. (2005). Effective e-learning for health professionals and students – barriers and their solutions. Health Information and Libraries Journal, 22(2), 20-32.
- 8- DeCenzo and Robbins (2005), "Fundamentals of Human Resource Management, 8th Ed, John Wiley and Sons, India.
- 9- Dick, W. (1996), "The Dick and Carey model: Will it survive the decade?" Educational Technology Research and Development, 44(3).
- 10- Dietinger and Maurer (2005) "How Modern WWW Systems Support Teaching and Learning"; Proceedings of International Conference on Computers in Education 1997 (Ed. Z. Halim, T. Ottmann, Z. Razak), Kuching, Sarawak Malaysia, December 2-6,

- 11- Dragan Gašević, Vitomir Kovanović, Srećko Joksimović, and George Siemens, (Nov. 2014), "Where is Research on Massive Open Online Courses Headed? A Data Analysis of the MOOC Research Initiative, The international Review of Research in Open and Distance Learning, Vol. 15, No. 5.
- 12- Egan, T.M., & Akdere, M. (2005). Clarifying distance education roles and competencies: Exploring similarities and differences between professional and student-practitioner perspectives. *American Journal of Distance Education*, 19(2), 87-103. doi: 10.1207/s15389286ajde1902_3.
- 13- Fortune Magazine (2000, November). *E-Learning: Leading strategies for executive education and corporate training*. Special Section: S1-S42. Document originally retrieved at:
<http://www.fortunelearning.com/pdf/eLearning.pdf>
- 14- Grollman, W. K., & Cannon, D. (2003). E-Learning: A better chalkboard. *Financial Executive*, 19(8), 45-47.
- 15- Guasch, T., Alvarez, I., & Espasa, A. (2010). University teacher competencies in a virtual teaching / learning environment: Analysis of a teacher training experience. *Teaching and Teacher Education*, 26(2), 199-206. doi:10.1016/j.tate.2009.02.018
- 16- Huang, A. H., (1997, September), "Online training: A new form of computer- based training" *Journal of Education for Business*, 73(1).
- 17- J. Bonk, Curtis (Jan, 2002), "Online training in an online world",
<http://www.CourseShare.com/reports.php,pp.22-23>
- 18- Josep M. B. Busquets and Carmen P. Bernal, (March, 2013), "On-the-Job E-Learning : Workers' Attitudes and Perceptions", *The international Review of Research in Open and Distance Learning*, Vol. 14, No. 1.
- 19- Judith B Strother (2002), "An Assessment of the Effectiveness of e-learning in Corporate Training Programs", *JOURNAL HELP, OPEN JOURNAL SYSTEMS*, Vol. 3, No. 2, <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/83/160>

- 20- Jurich, Sonia (2001), "Corporate E-training: Three Examples from Across the World ", May/June, 2001 © Knowledge Enterprise, Inc. www.TechKnowLogia.org, p.29
- 21-Michael Beer, Magnus Finnstrom, Derek Schrader (2016), "The Great Training Robbery", Harvard Business School, Working Paper, 16-121.
- 22-Nisar, T. M. (2002). Organisational determinants of e-learning. *Industrial and Commercial Training*, 34(7), 256-262.
- 23-Pantazis, C. (2002). Maximizing e-learning to train the 21st. century workforce. *Public Personnel Management*, 31(1), 21-26.
- 24-Peretti, K. (2008). IT training - On the job. *Training Magazine*. Retrieved from <http://www.trainingmag.com/article/it-training%E2%80%94job>
- 25- Pulley, M. (2005). Corporate training blends technology with face time. *Sacramento Business Journal*. Retrieved from <http://sacramento.bizjournals.com/sacramento/stories/2005/07/04/focus2.html>
- 26- Ramayah, T., Ahmad, N. H., & Hong, T. S. (2012). (An Assessment of .8-E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia). *Educational Technology & Society*, 15(2), 125–137.
- 27- Ruiz, G. R., Mintzer, M. J., & Leipzig, R. M. (2006). The impact of e-learning in medical education. *Academic Medicine*, 81(3), 207-212.
- 28- Salmon, G. (2004). *E-Actividades: El factor clave para una formación en línea activa*. Barcelona: Editorial UOC.
- 29- Shankar, V. (2007). E-learning in the corporate world. Retrieved from <http://www.articlesbase.com/online-business-articles/elearning-in-the-corporate-world-133828.html>
- 30- Tedeschi, B. (2001, November). Aftermath: Rethinking 'place' in business. *Smart Business*, 14(11), 30, 32, & 36. Retrieved January 1, 2002, from: <http://www.smartbusinessmag.com/article/>

- 31-Training industry,Inc., "How to Promote the Value of Online Training Within Your Organization", www.trainingindustry.com
www.gotomeeting.com/corp.
- 32-Valentina Arkorful, Nelly Abaidoo(2014),The role of e-learning, the advantages and disadvantage of its adoption in higher education, International journal of education and research,Vol.2,No.12,p.398
- 33- Williams, P.E. (2003). Roles and competencies for distance education programs in higher education institutions. *American Journal of Distance Education*, 17(1), 45–57. DOI: 10.1207/S15389286AJDE1701_4
- 34-Ying Chieh Liu, Yu-An Huang, and Chad Lin,(oc.2012),"Organizational Factors' Effects on the Success of E-Learning Systems and Organizational Benefits: An Empirical Study in Taiwan",The international Review of Research in Open and Distance Learning,Vol.13,No.4.
- 35- Zhang, D., & Nunamaker, J. (2003). Powering e-learning in the new millennium: An overview of e-learning and enabling technology. *Information Systems Frontiers*, 5(2), 207-218.

