



التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر

ورقة عمل مقدمة الى

المؤتمر العلمي الدولي الثالث لمركز تنمية القدرات بجامعة بنها

20 - 21 مارس 2019 م

تطوير برامج التدريب في المؤسسات العربية
لمواكبة عصر الابتكار وريادة الأعمال

اعداد

اد جمال على الدهشان

استاذ اصول التربية
عميد كلية التربية جامعة المنوفية



منشور بالمجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير - المجلد ٢ - العدد ٤ - مركز تنمية قدرات
اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها - ابريل ٢٠١٩ .

الملخص :

انطلاقاً من أهمية الدور الذي يمكن ان يؤديه التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب والتغلب على المشكلات التي يعاني منها التدريب التقليدي، تسعى الى القاء الضوء على هذا الجانب الهام والمعاصر والذي يمكن ان يتسم بالأبداع لو احسن الاعداد له وكيفية الاستفادة منه في تطوير منظومة التدريب في مصر ، من خلال استعراض المبررات التي تدعو الى ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني ، وكذلك مفهومه وخصائصه وفوائده والياتة والفرق بينه وبين التدريب التقليدي ، وابرار دوره في تطوير منظومة التدريب في مصر ، المتطلبات اللازمة للنجاح في تطبيقه والتحديات او المشكلات التي يمكن ان تواجه تطبيقه في مصر، من خلال تناول النقاط التالية :

- المبررات التي تدعو الى ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني في منظومة التدريب في مصر .
- المقصود بالتدريب الإلكتروني ، خصائصه ، اساليبه ، دوره في تطوير منظومة التدريب في مصر .

- ابرز الفروق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي .
- المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب الإلكتروني في مصر .
- التحديات او المشكلات التي يمكن ان تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في مصر .
الكلمات المفتاحية : التدريب ، التدريب الإلكتروني

Abstract:

Based on the importance of the role that electronic training can play in developing the training system and overcoming the problems of traditional training, it seeks to shed light on this important and contemporary aspect, which can be creative if it is well prepared and how to benefit from it in developing the training system in Egypt. , Through reviewing the justifications that call for the need to use electronic training, as well as its concept and characteristics, benefits and mechanisms and the difference between it and traditional training, and highlight the role in the development

of the training system in Egypt, the requirements for success in its application and the challenges or problems that It enabled its application to face in Egypt, by addressing the following points:

- Justifications that call for the need to use electronic training in the training system in Egypt.
- Electronic training, its characteristics, methods, its role in developing the training system in Egypt.
- The most prominent differences between e-training and traditional training.
- Requirements for the success of electronic training in the development of electronic training system in Egypt.

Challenges or problems that may face the application of electronic training - in Egypt.

Keywords : Training, E-Training

مقدمة :

فى ما نعيشه من ثورة وانفجار معرفى أصبح التدريب وإعادة التدريب سمة أساسية من سمات العصر، وجزءاً أساسياً في حياة الشعوب خاصة المتقدمة منها، وهو ليس ترفاً بل مطلباً أساسياً لمواجهة التحديات التي تواجه الإنسانية في مجالات العمل والمهن المختلفة، كما لا يعد التدريب مقتصرًا على أحد ولم يعد الحصول عليه أمراً معقداً فوسائل الاتصال وتوفرها وجودتها ألغت جميع الحدود سواء كانت ثقافية أو جغرافية أو زمنية.

حيث شهده العصر الحالي ثورة مذهلة في تقنيات نظم المعلومات والاتصالات في كافة مجالات الحياة، تمثلت في انتشار استخدامات الحاسوب وتقنياته العديدة ذات الإمكانيات الهائلة، وظهور شبكة الانترنت والتوسع في استخداماتها وتطبيقاتها، وإمكانية الوصول إلى تلك التطبيقات من خلال الأدوات المحمولة أو "المتنقلة"، وقد أدت هذه الثورة إلى ظهور آليات حديثة في طرق اكتساب المعارف والمهارات وفي وسائل ونقلها واستراتيجيات توليدها، بل وفي جميع العمليات التعليمية، خاصة ما يتعلق بطرائق التدريس وأساليب التدريب، وأصبح من السهولة بمكان توظيف تقنية الاتصالات والمعلومات وتطويرها للحد من هوة الفوارق الاجتماعية والثقافية، وتخفي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية، وهذا ما دفع بعض المهتمين في مجال التدريب إلى الدعوة إلى ضرورة توظيف هذه التقنيات في تطوير البرامج التدريبية وظهر ما يعرف بالتدريب الإلكتروني E- Training والتدريب الإلكتروني عبر الانترنت.

وأصبح مصطلح التدريب الإلكتروني متداولاً في الآونة الأخيرة خصوصاً في مجتمعات الطلاب والمؤسسات التعليمية، كما صار شائعاً في أوساط الشركات والأعمال لتعدد استخدامه في تلك المجالات.

فالتدريب الإلكتروني يمكن تعريفه بأنه العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائله المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تفيد بحدود المكان والزمان، حيث يتم تقديم البرامج التدريبية

والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وباعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب ، أو بدون مدرب أو مزيج بين ذلك كله.

يُعرف التدريب الإلكتروني أيضاً بالتدريب على الحاسوب (Computer Based) (CBT Training ، وهو شكل من أشكال التعليم الذي يحدث على شبكة الانترنت بشكل كلي، ينطوي على مجموعة متنوعة من عناصر الوسائط المتعددة، بما في ذلك الرسومات والصوت والفيديو وروابط الويب Links، والتي يمكن الوصول إليها جميعها من متصفح الإنترنت، وتستخدم هذه العناصر بدلاً من مكونات الفصول الدراسية التقليدية، بالإضافة إلى عرض المواد التعليمية والمحتويات، يعطي التدريب الإلكتروني المتدربين فرصة التفاعل الحي وتقديم الآراء والمشاركة عن طريق الأسئلة والاختبارات القصيرة والمسابقات. ويجرى التفاعل بين المدرب والمتدربين أيضاً من خلال وسائل أخرى؛ مثل: النقاشات، والمدونات، والبريد الإلكتروني، وغيرها من أشكال التواصل على شبكة الإنترنت

وقد اشارت دراسات عديدة الى ضرورة الاستفادة مما يوفره التدريب الالكترونى من مزايا وفوائد عديدة ، يمكن ان تساعد رفع كفاءة البرامج التدريبية وجعلها اكثر تشويقا وجاذبية ، والقدرة على الوصول من خلاله لكافة الفئات دون القيد بحدود الزمان والمكان وخصائص المتدربين ، اضافة الى قدرته الهائلة على التغلب على مشكلات التدريب التقليدية.

لقد ازدادت فعالية التدريب الالكترونى (E-learning) وأصبح وسيلة هامة لتدريب الموارد البشرية بالمؤسسات العاملة بمختلف القطاعات لعدة عوامل، منها تطور التقنيات المستخدمة بشبكة المعلومات الدولية ومحتواها المتنوع الشامل للنصوص والكتب الالكترونية والصوت والفيديو والصور وغيرها من الوسائط المتعددة، كما أن تطور امكانيات الشبكات وسرعتها في نقل البيانات اثر ايجابيا على تقديم هذا النوع التدريب.

والورقة الحالية تسعى الى لقاء الضوء على هذا الجانب الهام والمعاصر والذي يمكن ان يتسم بالأبداع لو احسن الاعداد له وكيفية الاستفادة منه في تطوير منظومة التدريب فى مصر ، من خلال استعراض المبررات التي تدعو الى ضرورة استخدام التدريب الالكترونى ، وكذلك مفهومه وخصائصه وفوائده والياتة والفرق بينه وبين التدريب التقليدى ، وابرار دوره فى تطوير منظومة التدريب فى مصر ، المتطلبات اللازمة للنجاح فى تطبيقه والتحديات او المشكلات التي يمكن ان تواجه تطبيقه فى مصر، من خلال تناول النقاط التالية :

- المبررات التي تدعو الى ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني في منظومة التدريب فى مصر .
- المقصود بالتدريب الإلكتروني ، خصائصه ، اساليبه ، دوره فى تطوير منظومة التدريب فى مصر .
- ابرز الفروق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي .
- المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب الإلكتروني في مصر .
- التحديات او المشكلات التي يمكن ان تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني فى مصر .

اولا - المبررات التي تدعو الى ضرورة استخدام التدريب الإلكتروني في منظومة التدريب فى مصر .

يعد التدريب الإلكتروني من أهم أنواع التدريب في عالمنا المعاصر نظراً لشيوع وانتشار تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، ونظراً لأهميتها في سرعة وصول المعلومات والتعامل الذكي مع الجمهور ، وتيسير وصول الخدمات الى المستخدمين عبر تلك التقنيات ، ولذلك تهتم جميع دول العالم في الوقت الحالي بتوفير برامج تدريب الكترونية متقدمة لإعداد وتأهيل الافراد ممن يرغبون في تلقي خدمة التدريب الإلكتروني، وباعتباره يمكن ان يكون تدريباً ذاتياً ايضاً ، حيث اعتمد المدرب على ذاته في الحصول على الخدمة ودراستها والتدريب عليها .

ويقف وراء الدعوة الى استخدام التدريب الإلكتروني في عمليات التدريب في الوقت الحالي مبررات وفوائد عديدة من أبرزها :

- ١- مواكبة التطور الهائل في مجال التقنيات والاتصالات والمعلومات؛ ما يؤدي إلى سرعة الحصول على كل جديد في مختلف المجالات سواء المهنية أو العلمية والأكاديمية، حيث يمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية والتقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب، من خلال توظيف تقنيات وتطبيقات الانترنت و الحوسبة والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية التي تتم في بيئات التدريب التقليدي التي تستند إلى وجود المتدربين في ذات المكان والزمان.
- ٢- عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع : رغم النمو الكبير في التعليم و التدريب ، ما زالت المجتمعات العربية تعاني من عدم توفير فرص التعليم و التدريب لفئات متعددة للكثير من الأسباب ، و هذه الأخيرة قد تعود لأسباب اقتصادية أو عائلية أو صحية كالإعاقات الجسمية و الانفعالية ، أو سياسية كالاقتتالات و الإقامات الجبرية ، أو أسباب مهنية كحجب الانخراط في العمل في سن مبكر أو لأسباب جغرافية بعد الجامعة عن سكن الطالب أو مكان عمله، أو لأسباب اجتماعية كتطور المجتمع و تغيره و حاجة السوق للمهنيين و المتخصصين في مجالات مهنية مختلفة ،أو لحاجة صاحب العمل إلى مهارة فنية معينة لمواكبة ما يطرأ من تطور و تقدم علمي و تكنولوجي أو لحاجة تربية كعدم الإيفاء بحاجة الأفراد و المجتمع من التخصصات و المهارات الفنية المختلفة و للرغبة في الاستمرار في التعلم و تطوير الذات و تنويرها في حقول العلم و المعرفة و المهارات المختلفة مدى الحياة
- ٣- تعميم عملية التدريب وإيصالها لكل المتدربين في مختلف فروع المؤسسة، حيث بإمكان كل الموظفين التدرّب وفق نفس البرنامج التدريبي في أيّ وقت ومن أيّ مكان.
- ٤- استفادة أكبر من المدربين ذوي الخبرة العالية، من خلال وضع برامجهم التدريبية على الموقع التدريبي.

- ٥- تنفيذ أكبر قدر ممكن من البرامج التدريبية على مدار السنة، وعدم جعل التدريب موسمياً.
- ٦- علاج إشكالات التدريب التقليدي والمتمثلة في الاختيار بين الموظفين للاستفادة من البرامج المهنية، بدلاً من اختيار موظف أو اثنين من إدارة معينة يمكنهم التدرّب جميعاً؛ ما يساهم في تقليل الاستنزاف والتغيبات والإجازات بغرض التدريب، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، علاج مشكلة قلة الموظفين المؤهلين من الإدارة نفسها، العدالة في تدريب كل موظفٍ الإدارة ، تقديم برامج التدريب الإلكتروني بشكل مجاني يعزز من ثقة الموظفين بمؤسستهم، ويحفّز طاقات العمل لديهم، لاسيما إذا كانت المؤسسة رائدة في هذا المجال.

- ٧- توفير مبالغ مالية باهظة يتم صرفها على برامج التدريب التقليدي والمتمثلة في ، أجور المدربين ، أجور قاعات التدريب والمعامل، أجور التنسيق المباشر مع المدربين، أجور الإعلانات واللوحات الحائطية لكل دروة تدريبية، -أجور التغطيات الإعلامية لكل دروة تدريبية، أجور السفر عند ضرورة التدريب في الخارج، -أجور بدلات استقدام المدربين من الخارج عند الضرورة لذلك،

كل تلك الأجرور والنفقات وأجرور أخرى غيرها، يتم توفيرها عن طريق تفعيل واستخدام التدريب الإلكتروني لموظفي المؤسسة.

ثانيا : المقصود بالتدريب الإلكتروني ، خصائصه ، اساليبه ، دوره فى تطوير منظومة التدريب فى مصر .

يعرف بأنه " : ذلك النول من التدريب القائم على شبكة الحاسب وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها , World Wide Web ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية الراجعة , ويهدف إلى جذب المتدربين الذين لا يستطيعون تحت الظروف العادية الاستمرار ا في برنامج تدريب تقليدي

ويعرف كذلك بأنه نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدي يعتمد 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- المتدربين - المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.

التدريب الإلكتروني يعرف على انه العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة والتي تمكن الكادر التربوي في المدارس والادارات التعليمية من بلوغ احتياجات و أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان.

وهو عبارة عن كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة (مثل الحاسب الآلي , وشبكة الإنترنت , والأقراص المدمجة , والبرمجيات التدريبية , والبريد الإلكتروني وغيرها) وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص , وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً , بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله "

ويعتبر مفهوم التدريب الإلكتروني رديف للعديد من المفاهيم , منها التدريب على الخط online training الرقمي Digital training ، التدريب عبر الشبكات Web based training التدريب عن بعد Distance Training

اما فيما يتعلق بسمات ومميزات التدريب الإلكتروني

فيمكن حصر الكثير منها فى النقاط التالية :

- ١- سهولة تطوير وتحديث محتويات البرامج التدريبية.
- ٢- التحكم والإدارة لكل مراحل التدريب ، قبل وأثناء وبعد عملية التدريب.
- ٣- التقليل من تكلفة التدريب، مع زيادة عدد البرامج والدورات التدريبية.
- ٤- إعادة استخدام البرامج التدريبية بطريقة سهلة وسلسة.
- ٥- سهولة استخدام الموقع التدريبي ، واجهات، أيقونات، أشكال، روابط، انتقالات واضحة وسهلة....

- ٦- التفاعلية بين العناصر الثلاثة الأهم في عملية التدريب الإلكتروني ، المدرب، المتدربين ، البرنامج التدريبي.
- ٧- سهولة الوصول والحصول على التدريب، بنظام ١٧ \ ٢٤ ، اى أربعة وعشرون ساعة في اليوم، خلال سبعة أيام في الأسبوع.
- ٨- تنفيذ التدريب وفق نظريات التدريب الحديثة المعتمدة على التنوع في طرق تقديم المادة التدريبية ، نصوص، صور، صوت، فيديو.
- ٩- الاستمرارية والديمومة في التدريب الإلكتروني وذلك بـ: تصميم البرامج التدريبية وفق الاحتياج التدريبي فقط، التحديث والتطوير المستمر للبرامج التدريبية، وفق عناصر الجودة الشاملة في التدريب؟،تحسين جودة البرامج التدريبية المقدمة، عن طريق المقارنة المستمرة مع برامج تدريبية لشركات متخصصة في التدريب الإلكتروني ، مع مراعاة جانب الاختلاف في الاحتياج التدريبي والبيئة التدريبية والمتدربين، والظروف المحيطة، وجود مستشار ومتخصص في التدريب الإلكتروني مَهتمته الإشراف والمتابعة المستمرة لسير عملية التدريب وتقديم الأفكار النوعية، وإيجاد الحلول للمشكلات أو التحديات التي قد تواجه عملية التدريب الإلكتروني .
- ١٠- المرونة ، فالتدريب الإلكتروني بشكل عام هو تدريب ذاتي ومخصص لملاءمة حاجات الأفراد المختلفة، لذلك فمن الممكن إجراؤه في أي زمان أو مكان بتوفر الأجهزة الذكية أو الحاسوب وسرعة إنترنت جيدة، وهو بالتالي يساعد المستخدمين على الاستفادة من التدريبات بما يتناسب مع جدول أعمالهم اليومي، ويسمى هذا الشكل من التعليم الإلكتروني " تعلماً غير متزامن "، أي يتم دون التقيد بوقت نشر المواد التدريبية. في حين يسمى التعلم من خلال البث الحي المباشر على الإنترنت " تعلماً متزامناً "
- ١١- تجاوز عاملي الزمان والمكان، إذ يتيح الفرصة أمام المتدرب للاستفادة من المادة التعليمية دون الحاجة لمغادرة مكانه إلى موقع التدريب. ويمكنه مشاهدة المادة في الوقت الذي يناسبه بغض النظر عن موعد نشر المادة التعليمية. بذلك يتغلب على عوائق التدريب التقليدي مثل التنقل والسفر أو المرض أو ترك العمل أو الدراسة أو التكلفة المادية.
- ١٢- زيادة المنافسة بين المتدربين فبسبب التزايد المستمر في أعداد الدورات الإلكترونية ومحاولة كل عنصر مشارك في تقديمها النجاح في جذب أعداد أكبر من المتدربين، يزداد التنافس بين المدربين وبالتالي تصبح جودة المواد التعليمية المقدمة أفضل.
- ١٣- إمكانية تحديث المحتوى التدريبي مع ظهور أي تطورات أو تغيرات ليظل المتدرب على اطلاع بأخر المستجدات حول موضوع الدورة، في حين يصعب تحقيق ذلك في التدريب التقليدي.
- ١٤- عدم التقيد في التدريب الإلكتروني بأعداد المنضمين إلى الدورة الواحدة وبالتالي تعم الفائدة على أعداد أكبر من المهتمين.
- ١٥- يسمح التدريب الإلكتروني للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب بعدد المرات التي يحتاجونها وبما يتناسب مع قدراتهم لإتقان المهارات المطلوبة، ويكسر الرتابة والملل.
- ١٦- يمكن للمتدرب الاستفادة من خبرات متدربين آخرين إلى جانب خبرة المدرب الواحد بغض النظر عن الموقع الجغرافي لكل منهم.

أساليب التدريب الإلكتروني:

تتعدد اساليب التدريب الالكترونى وانواعه باختلاف اهدافه وطبيعة وظروف المتدربين وغالبا ما يتم تصنيف اساليب التدريب الالكترونى الى نمطين واسلوبين شائعين هما التدريب الالكترونى المتزامن وغير المتزامن

المتزامن (Synchronous) : هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة، ولكن ليس تواجداً فيزيائياً بنفس المكان، وهذا الأسلوب يضمن مرونة المكان وليس الزمان.

وهو تدريب الكتروني يجتمع فيه المدرب مع المتدربين في آن واحد ليتم الاتصال المتزامن بالنص أو الصوت والصورة , حيث تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما مثل تبادل الحوار من خلال المحادثة الفورية - الشات الدردشة ، ومن المزايا لهذا النوع من التدريب أن المدرب يستطيع أن يحصل على التغذية الراجعة من المتدربين بشكل مباشر.

اللامتزامن (Asynchronous) : في هذا الأسلوب، ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان. ومن الأمثلة على استخدام هذا الأسلوب: استخدام برمجيات إدارة المحتويات والبريد الإلكتروني ومنتديات النقاش.

وهذا التدريب لا يشترط فيه تواجد المتدربين والمدرّب في آن واحد على الشبكة، فهناك مادة معدة من قبل المدرّب يتم استعاضها من قبل المتدرب بحيث يتفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة إلى المدرّب للاستفسار عن مسألة ما، يتمكن المدرّب من وضع خطة تدريب وتقييم على موقع التدريب ويدخل المتدرب للاسترشاد بخطى المدرّب من أجل الوصول للمعلومة التي حددها المدرّب. ومن إيجابيات هذا النول أن المتدرب يأخذ تدريبه حسب الوقت المناسب له وفي المكان المناسب له، وكذلك يستطيع المتدرب إعادة دراسة المادة التدريبية والرجوع إليها الكتروني كلما احتاج ذلك.

وللتمييز بين التدريب الالكتروني المتزامن وغير متزامن، نجد أن التدريب المتزامن يفرض تواجد المدرّب مع المتدربين في نفس الوقت على الشبكة أثناء عملية التدريب، أما التدريب الالكتروني الغير متزامن فيسمح بتواجد المدرّب والمتدربون على الشبكة في أوقات مختلفة، وتلقي التدريب وتبادل الخبرات والتجارب دون الحاجة إلى الالتقاء في نفس الوقت على الشبكة.

إن التفاعل المباشر الذي يقدمه التدريب المتزامن يسهل من عملية التعاون وتبادل الأفكار بين المتدربين والمدرّب وكذلك بين المتدربين أنفسهم، والحصول مباشرة على التغذية الراجعة من المتدرب، مما يثرى عملية التدريب، كما أن التدريب المتزامن يحافظ على قدر مناسب من القدرة على إدارة المتدربين كون أن المدرّب قادر على مشاهدة المتدربين والتواصل الشفهي والكتابي المباشر معهم.

أما التدريب الالكتروني غير المتزامن فإنه يسمح للمتدرب بتلقي الدروس والمواد التدريبية دون الحاجة إلى الاجتماع مع المدرّب على الشبكة في الوقت نفسه، مما يسمح للمتدرب بالتدرب على المادة التدريبية في المكان والوقت الذي يناسبه بشرط توافر خدمة الانترنت، وإعادة دراسة المادة وقراءتها والرجوع إليها إلكترونياً كلما اقتضت الحاجة، وكل ذلك يؤدي إلى التخفيف من الاعتماد على المدرّب وترسيخ مفهوم التعلم الذاتي.

ويتطلب التدريب الإلكتروني غير المتزامن، تصميم منهج إلكتروني مناسب مع التوظيف الأمثل للنص و الفيديو والصوت والصورة وغيرها من الوسائط المتعددة.

وكذلك يتطلب التدريب غير المتزامن تصميم اختبارات إلكترونية تجريبية ونهائية، حيث بالإمكان بناء الاختبارات بالاعتماد على الاختيار المتعدد أو إكمال الفراغات أو الاسئلة المقالية. ويفضل أن تكون الاختبارات مبنية على الاختيار المتعدد لسهولة تصحيحها إلكترونيا وحصول المتدرب على النتيجة مباشرة فور الانتهاء من تقديم الاختبار.

ويفضل تقديم التدريب الإلكتروني غير المتزامن عبر شبكة المعلومات الدولية للسماح للمتدرب باختيار المكان والزمان الذي يناسبه، وإعطائه الحرية في تكرار مراجعة المادة التدريبية حتى الاطمئنان من استيعابها، وتمكنه من تقييم نفسه من خلال الاختبارات التجريبية.

إلا أنه في بعض الاحيان يتم تقديم التدريب الإلكتروني غير المتزامن عبر الشبكة الداخلية للمؤسسة أو الشركة وحصر التدريب بمبنى تلك المؤسسة، حيث يتم اللجوء إلى هذا الاجراء عند تحفظ المؤسسة على نشر المادة التدريبية لخصوصيتها.

ويمكن دمج التدريب الإلكتروني غير المتزامن مع التدريب التقليدي، مما يترتب عليه خفض اللقاءات والمحاضرات التي تقام وجها لوجه وطرح جزء من المواد التدريبية عبر شبكة المعلومات الدولية، كما يساهم التدريب الإلكتروني الغير المتزامن في علاج مشكلة تضارب أوقات المتدربين، وارتفاع تكلفة التكنولوجيا والأدوات المستخدمة في التعليم الإلكتروني المتزامن وتقديم دورات مكافئة للدورات التدريبية التقليدية من حيث الفعالية وبتكلفة أقل، وهو ما يعرف **بالتدريب المتمازج أو المدمج Blended learning** ، أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب غير الشبكي ، حيث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ويقصد به أيضاً التدريب الخليط، أي مزج بين أدوار المدرب التقليدي في القاعة التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية والمدرّب الإلكتروني. يتم التركيز في التدريب المدمج على مخرجات التدريب وليست مجرد المزج .

ويوضح الشكلين التاليين اليات واساليب كل من التدريب المتزامن وغير المتزامن

أنواع التدريب الإلكتروني





إن نجاح تطبيق التدريب الإلكتروني يستدعي أن يتمتع المدرب والمتدرب بقدر كافي من مهارات الحاسوب ولحسن الحظ فإن أغلب من ينتمي لفئة الشباب لديه امكانيات عالية في التعامل مع جميع التقنيات الحديثة، كما يتعين تصميم مناهج الكترونية تحقق أهداف التدريب، وأنشطة تحقق مفهوم التعلم الذاتي، والاستفادة الأمثل من التقنيات التي تقدمها شبكة المعلومات الدولية كالفديو والصوت والرسومات والنصوص، وغالبا ما يعتمد التدريب الإلكتروني على مجموعة من الاساسيات تتمثل في ضرورة توفير مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية .

- وفيما يتعلق بدور التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب في مصر ، فإن هذا الدور يمثل في تمكنه من تحقيق العديد من الاهداف يتمثل بعضها فيما يلي :
- ١- توفير فرص التعاون التدريبي والبحثي بين مؤسسات التدررب في العالم العربي والذي أصبح إمكانية الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في تبادل المعلومات والتعاون العلمي.
 - ٢- المساهمة في رفع المستوى الثقافي والمعرفي والعلمي والاجتماعي لدى أفراد المجتمع.
 - ٣- توفير فرصة التدريب لكل مواطن مع استمرارية ومواصلة التدريب.
 - ٤- معالجة النقص وتصحيح الأخطاء التي أحدثتها مؤسسات التدريب التقليدية من خلال تقديم برامج وتخصصات جديدة تشبع حاجات المتدربين والمجتمع ، الاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة على شبكة الانترنت
 - ٥- المساهمة في إعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني ونشر ثقافة التقنية بين الشعوب، من خلال استحداث وسائل وأساليب ووسائط تدريبية حديثة من أجل الرقي بالتدريب الإلكتروني تكون مغايرة عن الوسائل المستخدمة في التدريب التقليدي، وتغيير مفهوم التدريب التقليدي من أجل مواكبة التطور العلمي والثورة المعرفية

- ٦- تحقيق العدالة في فرص التدريب وجعل التدريب حقاً مشاعاً للجميع، تحريره من القيود المعقدة التي تحد من نشره وجعله أكثر مرونة، مع التغلب على مشاكل الأعداد الكبيرة للمتدربين.
- ٧- دعم عملية التنمية المهنية للمتدربين والقيادات التربوية، وتدعيم مهارات التدريب الذاتي والتدريب المستمر.

ثالثاً: أبرز الفروق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي :

يختلف التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي في جوانب متعددة يبرزها الجدولين التاليين :

التدريب الإلكتروني	التدريب التقليدي
تدقق المعلومات تفاعلي ذو اتجاهين	تدقق معلومات ذو اتجاه واحد
تدريب تعاوني	تدريب فردي
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي	تدريب إجباري من المحاضرات
المتدربون مشاركون في العملية التدريبية (تدرب إيجابي)	متدربون فقط متلقون (تدرب سلبي)
المتدرب يتلقى المعلومات بالطريقة التي يريدها و في الوقت و الزمان المناسبين له	المكان و الزمان محدّدان مسبقا في قاعة التدريب
استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة	استخدام عدد قليل من الوسائل المساعدة والاكتماء بالشرح اللفظي
المعرفة عبارة عن : استفسار- ابتكار	المعرفة عبارة عن: حفظ- تذكّر- تراكم الحقائق
الكلفة نسبية	الكلفة عالية

التدريب الإلكتروني	التدريب التقليدي
المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب	المدرب هو المتحكم في العملية التعليمية و هو الناقل للمعلومة للمتدرب
المتدربين مشاركون في العملية التدريبية (إيجابي)	دور المتدربين (سلبي)
المتدرب يتلقى المعلومات بالطريقة التي يريدتها في المكان و الزمان المناسبين له	المكان و الزمان محددين مسبقاً في قاعات التدريب
تفاعل مستمر و نشط بين المتدربين و المدرب	تفاعل قليل بين المتدربين
استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة و استخدام أنماط تدريب مختلفة	استخدام عدد قليل من الوسائل المساعدة و الاكتفاء بالشرح اللفظي

رابعاً : المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب الإلكتروني في مصر .

أن إنشاء منظومة التدريب الإلكتروني يحتاج العديد من المتطلبات المرتبطة بكافة جوانب العملية التدريبية ، بالبنية الأساسية والتكنولوجية وبتجهيزاتها، وبالبرامج والدورات التدريبية الإلكترونية وتصميمها، وبالقائمون بالتدريب (المدرسين)، وبالمتدربين ، و بأساليب وطرائق التدريب، وبأساليب ووسائل التقويم، وبالإدارة والإشراف، وبالجهات المشاركة في بناء منظومة التدريب الإلكتروني وقد حدد محمد حميد عمر تلك المتطلبات فيما يلي :

١- المتطلبات البشرية:

أ) الفريق الأول للتدريب الإلكتروني

ومهمته المتابعة والإشراف على عملية التدريب الإلكتروني ، ويتكوّن من أعضاء من الإدارات الرئيسية في المؤسسة إضافة إلى مختص التدريب الإلكتروني :

- عضو من رئاسة المؤسسة.
- عضو من إدارة الموارد البشرية، (و غالباً يكون رئيس قسم التدريب في المؤسسة).
- عضو من الإدارة المالية.
- مختص التدريب الإلكتروني.
- عضو من الموظفين (يتم اختياره بناءً على رغبته واهتماماته السابقة بالتدريب الإلكتروني).

ب) الفريق الثاني (التنفيذ المباشر)

ويتكون من مصممي البرامج التدريبية ومصممي الموقع التدريبي والمدربين ومديري الموقع الإلكتروني التدريبي.

2- المتطلبات المادية:

- أ) أجور تصميم وبرمجة الموقع التدريبي.
- ب) أجور تصميم الدورات والبرامج التدريبية.
- ج) أجور التنسيق مع الشركات المعنية والمتخصصة.
- د) أجور المدربين، و تُدفع مرة واحدة فقط، مع إمكانية إعادة الدورات مرة أخرى بشكل مجاني.
- هـ) أجور الاستضافة والخدمات الإلكترونية المصاحبة (الصيانة المستمرة، الحماية وتوفير الأمن الإلكتروني).
- و) أجور الإشراف العام من المختصين في التدريب الإلكتروني.

3- المتطلبات التقنية

- أ) موقع تدريبي متكامل وقابل للتحديث والتطوير المستمر. يتم تصميمه وفق أسس التصميم التعليمي والتدريب الإلكتروني
- ب) قاعات تدريب افتراضية، (صوتية ومرئية).
- ت) استوديو لتسجيل الدورات التدريبية.
- ث) اتصال سريع بشبكة الإنترنت.
- ج) صفحات باسم التدريب الإلكتروني لموظفي المؤسسة على شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك، تويتر، لينكدان، يوتيوب، فليكر،.....)

4- متطلبات أكاديمية

- أ) إصدار شهادات للمتدربين من مؤسسات تعليمية أو مراكز تدريبية مُعترف بها.
- ب) الحصول على تراخيص مزاولة التدريب الإلكتروني من الجهات الحكومية المعنية إن لزم الأمر، وهذه الخطوة تأتي ضمن الرغبة في التحول إلى التدريب الإلكتروني الخارجي للأفراد والمؤسسات والشركات الأخرى.

5- متطلبات أخرى: من تلك المتطلبات:

-متطلبات خاصة بالمتدربين:

- أ) مهارات أساسية في استخدام الحاسوب والإنترنت.
 - ب) مهارات التعلم الذاتي، بتوفير برنامج تحفيزي، (يُفضّل أن يكون أول برنامج تدريبي إلكتروني مرتبطاً بالتعلم الذاتي).
 - ج) مهارات في اللغة الإنجليزية (لبعض الموظفين وليس الكل).
- متطلبات التسويق الداخلي:** تتمثل في وجود خطة تسويق داخلي تشتمل بالدرجة الأولى نشر ثقافة التدريب الإلكتروني عند الموظفين.
- خامسا : المعوقات والتحديات التي يمكن ان تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني في مصر المجتمعات العربية .**

أشارت العديد من الدراسات والبحوث الى ان تطبيق التدريب الإلكتروني في مصر المجتمعات العربية يمكن ان تواجهه معوقات وتحديات عديدة امكن حصرها فيما يلي .

- 1- المعوقات الادارية : فالغالبية العظمى من ادارات التدريب في المجتمعات العربية مازالت تعتمد على الهياكل الهرمية التقليدية التي لا تتماشى مع التطورات في العصر الرقمي والتي تقف عقبة في تنفيذ التقنيات الحديثة.

- ٢- المعوقات التقنية : على الرغم من ان لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات دور فعال في تطوير الشعوب وتقدم في الدول المتطورة ,حيث يتم الاستفادة من تلك التقنية في توفير الوقت والجهد لتحسين عمليات التعليم والتدريب ، ولكن بعض الدول العربية لم تستفد من تلك التقنية نظر لوجود بعض المعوقات التقنية التي تقف عائق أمام تقدم النظم المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات، خاصة تلك المتعلقة بضعف البنية التحتية اللازمة لتنفيذ عمليات التدريب الإلكتروني وصيانة تلك الاجهزة والمعدات ، والمعوقات الخاصة بخدمة الانترنت وقلة الوعي بالاستخدام الرشيد له .
- اضافة الى قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني، العجز في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني وحماية الخصوصية .
- ٣- المعوقات المالية : يحتاج التدريب الإلكتروني إلى توفير أموال من أجل تنفيذه ,كونه يحتاج إلى مقومات أساسية ومستلزمات للعمل خاصة مع ارتفاع تكلفة التجهيزات المطلوبة لتحسين البنية التحتية للشبكات والاتصالات وصيانة الأجهزة وعجز بعض الحكومات والقطاع العام عن توفيرها الامر الذي يستلزم ضرورة مشاركة القطاع الخاص في الاستثمار والتمويل في هذا المجال.
- ٤- المعوقات البشرية : وتتمثل في النقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع معطيات العصر الرقمي ، وقلة عدد المدربين الخبراء في مجال التدريب الإلكتروني، والمقاومة من قبل الكثيرين للتغيير نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب.

وفي النهاية :

نرى ان الاخذ بالتدريب الإلكتروني لم يعد امر اختيار بل اصبح واقع تعيشه المجتمعات المعاصرة وينبغي على المجتمعات العربية ان تاخذ به وتوفر كل المتطلبات اللازمة لذلك ، في ظل تعاضم ثورة المعلومات وتزايد كميتها و الانتشار السريع لشبكات الانترنت والكمبيوتر للاستفادة من الامكانيات الهائلة للتكنولوجيا المعاصرة في استبدال اساليب التدريب التقليدي المعتمدة اعتمادا كليا على تواجد المدرب والمتدربين بنفس الوقت في القاعة الصفية بالتقنيات المرئية والسمعية المدعومة بالإنترنت والاقراص المدمجة والبرمجيات والحواسيب ذات السرعة العالية لتسهيل التفاعل بين المتدربين والمدرب وبالتالي اكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لقيامهم بالأدوار المناطة بهم في مؤسساتهم بكفاءة عالية ، مع خفض تكاليف متطلبات تنفيذ البرامج التدريبية من قاعات تدريبية ومشرفين فضلا عن خفض نفقات السفر والاقامة المرتفعة. كما يمكن التدريب الإلكتروني المتدربين من اختيار الوسائل التدريبية التي تناسب ظروفهم ورفع مهاراتهم في استخدام ادوات التقنية الحديثة من اجهزة وبرمجيات كما وتمكنهم من الحصول على المادة التدريبية وما تحتويه من معلومات في الوقت المناسب لهم دون وجود قيود او اطر زمنية للاستفادة المنشودة ، الاطلاع على آراء وافكار جديدة ومعارف جديدة. و الاطلاع على المعارف والمهارات التي تنقص المتدرب دون قيود بسبب وجود المتدربين الآخرين ودون اظهار لأية فروقات فردية بينهم.

المراجع

- ١- أحمد السيد الكردي: التدريب الإلكتروني، ٢٠١٠م، متاح علي الرابط التالي:
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/68625/posts/127750>
- ٢- احمد السيد كردى : التدريب الإلكتروني متاح على
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/68625/posts/127750>
- ٣- جميل احمد إطميزي : رؤية مستقبلية للتدريب الإلكتروني في فلسطين: دراسة مخصصة لحالة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية متاح على -
<http://web.alquds.com/docs/pdf-docs/2010/4/11/page43.pdf>
- ٤- جميل احمد إطميزي ، رؤية مستقبلية للتدريب الإلكتروني في فلسطين: دراسة مخصصة لحالة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، متاح على-
<http://jamil-itmazi.blogspot.com/2010/04/blog-post.html>
- ٥- حمد بن محيا المطيري : متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين – رسالة ماجستير – جامعة الملك سعود ٢٠١٢.
- ٦- رنا محفوظ حمدي: التدريب الإلكتروني عن بعد !!! مجلة التعليم الإلكتروني - تاريخ العدد ٢٠١٢-٢٨ مارس متاح على
<http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=25&page=news&task=show&id=262>
- ٧- سماح زكريا محمد : متطلبات تفعيل ميظومة التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات "تصور مقترح"- دراسات عربية في التربية وعلم النفس – مارس ٢٠١٧

- ٨- صهيب مصطفى القضاة : التدريب الإلكتروني والأثر المأمول في تحسين كفاءة المتدربين متاح على <https://www.arado.org/ManagementNews/archives/8357>
- ٩- عبد ربه محمد جهاد: التدريب الإلكتروني للمعلمين ومتطلبات تطبيقه بمصر في ضوء خبرات بعض الدول ,مجلة التربية ,جامعة الأزهر المجلد ٢ العدد 133 , ٢٠١٧ .
- ١٠- عبلة عساف : مراحل تصميم التدريب الإلكتروني متاح على http://www.qou.edu/newsletter/no_2/etraining.jsp
- ١١- عماد بن حسين باقر: أساليب جديدة في التدريب يقدمها التدريب الإلكتروني متاح على <http://www.atheer.om/archives/6519/#ixzz5bCcVJdHP>
- ١٢- عماد صموئيل وهبة : فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوى دراسة تحليلية ميدانية – مجلة كلية التربية جامعة اسيوط – مجلد ٢٧ ع ١ – يناير ٢٠١١ .
- ١٣- فاطمة الزهراء سالم محمود : منظومة التدريب لتحسين جودة التعليم ، ممارسات من اجل التميز – دار العالم العربي - القاهرة – ٢٠١٤ .
- ١٤- محمد حميد عمر : التدريب الإلكتروني .. الحل الأمثل لمشكلات التدريب التقليدي في المؤسسات والمنظمات متاح على <https://www.new-educ.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8>
- ١٥- ناهض حسن العطار : معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها - رسالة ماجستير - كلية التربية – الجامعة الإسلامية بغزة – ٢٠١٥ .