

## دور التعليم والتدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري:

### "دراسة رقمية لعينه من منسوبي الجامعات العربية"

شيماء عبدالعزيز عبدالباسط الدالي\*

shymaalady827@gmail.com

### ملخص

تستهدف هذه الدراسة محاولة التعرف على الدور الذي يمكن ان يقدمه التعلم والتدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري داخل المؤسسات الأكاديمية، وتنمية معارفهم ومهاراتهم، بغية اعدادهم وتأهيلهم لمواجهة المشكلات وابتكار الحلول ليكونوا قادة أكفاء قادرين على صناعة المعرفة ونشرها واستثمارها، وكذا التعرف على سمات ومميزات التعليم و التدريب الإلكتروني، ومعرفة مبررات استخدام التعليم و التدريب الإلكتروني في منظومة التعليم الأكاديمي، وكذا المتطلبات التي يجب توافرها في المتدرب من أجل الانتظام بالتدريب الإلكتروني، ومعرفة خصائص بيئات التدريب الإلكتروني، ومعرفة الصفات التي يجب توافرها في مواقع الإنترنت التي تقدم التدريب الإلكتروني، وكذلك الوقوف على المعوقات التي تواجه تطبيق منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك سعياً إلى وصف وتحليل الواقع الفعلي للتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية، حيث أجرى البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس وعدد من طلبة الدراسات العليا من منسوبي بعض الجامعات العربية (مصر، لبنان، الكويت، العراق) من تخصصات مختلفة حيث بلغ عددهم ١٥٠ مبحوث، وذلك بهدف التعرف على دور التعليم و التدريب الإلكتروني الفعال في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (رأس المال البشري) وتلبية احتياجاتهم داخل المؤسسات الأكاديمية، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج هي:- أن منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني لها دور رئيسي في تنمية الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الأكاديمية من حيث أنه يخلق هوية تعليمية ايجابية خاصة بالمعلم، تعزز من ثقته بقدراته، تبين أن من أهم المعوقات

\* استاذ علم الاجتماع المساعد كلية الدراسات الانسانية جامعة الأزهر فرع البنات بالقاهرة

والتحديات التي يمكن أن تواجه تطبيق التعليم و التدريب الإلكتروني هي المقاومة من قبل الكثيرين للتعبير نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب، وعدم توافر البنية التحتية التي تساعد على التعليم والتدريب الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: التعليم الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، رأس المال البشري.

## مقدمة

يعد العنصر البشري هو أغنى الاستثمارات جميعا، فهو هدف التنمية ووسيلتها الأساسية، وإن كل الامكانيات المادية والفنية مهما تعاضمت، تصبح كما قليل الجدوى، ما لم تتوفر القدرات والمهارات البشرية التي تحسن استغلالها. (الطيب، ١٩٩٩)

فلقد كان ولا يزال وسيظل موضوع الموارد البشرية من أكثر الموضوعات أهمية والحاحا بالنسبة للمخططين الاستراتيجيين والممارسين والاداريين على مستوى المنظمات الادارية أو المجتمعات، بل ويمكن القول بأن هذا الموضوع يعد اليوم من أكثر الموضوعات تحديا بالنسبة للمجتمعات المتقدمة والنامية سواء من حيث الإعداد أو التأهيل أو الاستثمار. حيث تكمن هذه المشكلة في قضية رأس المال الفكري وربطها باستراتيجيات الموارد البشرية، ومن ثم البحوث والاستشارات والتدريب.

ففي ظل الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية وتأهيلها للتعامل مع التحديات والمستجدات السريعة والمتلاحقة في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية؛ ظهرت أهمية تنمية رأس المال الفكري والمتمثل في الموارد البشرية اعتماداً على التدريب بشكل عام بما يمكنها من استيعاب متغيرات

وتكنولوجيا العصر وبعينهم على مواجهة التحديات التي تفرضها طبيعة التحديات المعاصرة، وبما يضمن استمرار الكفاءة والفاعلية في الأداء.

فالتدريب يعمل على تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبيئته، ونحو المنظمة والعملاء والمجتمع، حيث يسهم التدريب في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين آراء المتدربين تجاه قضايا معينة كما يعمل على تحسين هذه الاتجاهات حيث يتخذ صاحبها موقفا إيجابيا نحو العمل، ويظهر ذلك من خلال حماسه نحو عمله مما يؤثر بالتالي على الأداء الوظيفي، حيث تتضافر هذه العوامل مجتمعة لإنجاز العمل بكفاءة أفضل. (عبد الوهاب، ٢٠٠٤)

ولقد أدى تركيز المؤسسات القائمة على المعرفة والتكنولوجيا على إدارة أصولها الفكرية باعتبارها الثروة الحقيقية لها، وذلك لأن الأصول المادية تتآكل مع مرور الوقت وتتنخفض قيمتها السوقية، عكس الأصول الفكرية سواء كانت بشرية، أو تنظيمية أو علاقاتية، فهي الأساس الوحيد لبناء وتنمية القدرات التنافسية وإضافة قيمة للمنظمة وتحقيق ميزتها التنافسية. (لويزة، ٢٠١٦)

ومع الاهتمام المتزايد بتكنولوجيا المعلومات؛ لخلق موارد جديدة للتعليم والتدريب، ظهر التدريب الإلكتروني الذي يسعى إلى تحسين الاستفادة بكفاءة وفاعلية من شبكات وقواعد البيانات؛ لتحقيق التعلم والتدريب الأفضل. (الزهراني، ٢٠١٩).

ففي دراسة التركي (٢٠١٥) تم التأكيد على أهمية التعلم الذاتي في التنمية المهنية؛ لأنه وسيلة يمكن بواسطتها مواجهة الانفجار المعرفي، ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة المتلاحقة، وهو أحد أساليب التعلم الفعالة للحصول على المعرفة، وبناء مجتمع دائم التعلم، وتحقيق أهداف تنمية مهنية مستدامة. كما أولت وزارة التعليم

اهتماما كبيرا بتطوير مهارات التعلم الذاتي لدى المعلم، والتي تعد من المهارات المهمة في المجالات المهنية (التركي، ٢٠١٥).

حيث نجد أن التدريب الإلكتروني يلعب دوراً مهماً في التنمية المهنية، يتناسب مع التوجهات الحديثة في التعليم، ويخلق هوية تعليمية خاصة بالمعلم، تتعزز من ثقته بقدراته؛ وذلك بالتقليل من المقارنة الاجتماعية بينه وبين زملائه، والتركيز على الإيجابيات الخاصة به، ومتابعة تطوره الذاتي للوصول لأهدافه الفردية (عبد المنعم، ٢٠٢١).

ومن هنا تتطلق الدراسة في التعرف على مدى مساهمة تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري داخل المؤسسات الأكاديمية.

#### أولاً:- مشكلة الدراسة

يتميز عصرنا الحالي بالتغير المستمر والتطور السريع في كل جوانب الحياة وذلك نتيجة الاكتشافات الحديثة في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات.

حيث يواجه القائمين على التدريس في زمننا المعاصر انفجاراً تكنولوجياً ومعرفياً وعلمياً يدعو إلى التنمية المهنية والتكوين المستمر الذي يمكنه من مواكبة التطورات في ميدان عمله، ليمتلك المعلومات والمهارات، ويدرك الاتجاهات الحديثة في طرق التعلم وتقنياته، فالتنمية المهنية ضرورة للرفع من كفاءة المعلم، وإكسابه المهارات اللازمة لتطوير أدائه (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠١٧).

وعلى الرغم من هذه الأهمية البالغة للتنمية المهنية، إلا أنها مازالت تواجه تحديات عديدة كقلة الموارد المالية والبشرية، وعدم وجود الوقت الكافي، وضعف كفاءة التدريب، وضعف أدوات التقييم (الحر، ٢٠١٠).

ويعد التدريب الإلكتروني أحد أساليب التدريب التي نالت حظا من التطور التقني الذي حدث في مجال التعلم والتدريب منذ منتصف تسعينات القرن الماضي وحتى اليوم من خلال آليات وتقنيات عصرية، مما ساهم في توسيع دائرة إقبال المتدربين نتيجةً للسهولة التي وفرتها الطرق الحديثة، إذ استخدمت شبكة الإنترنت وتطبيقات الحاسوب لخدمة عملية التعليم وتطوير وتأهيل القوى البشرية.

وذلك في حد ذاته ساهم في توسيع دائرة إقبال المُتدربين؛ نتيجةً للسهولة التي وفرتها الطرق الحديثة، بعد ما كانت القيود المتعددة للتدريب التقليدي والذي كان يتم عن طريق المحاضرات النظرية والتي تجعل من البعض يبتعدون عن الدورات التدريبية، على الرغم من حاجتهم الشديدة لهم ، فنجد أن التدريب الإلكتروني تجاوز مثل هذه السلبيات وهذا ما توصلت إليه " دراسة بلفقيه، مها محمد علوي. ٢٠٠٦"، والتي أكدت إلى وجود أهداف استراتيجية واضحة للتدريب عن بعد تعمل على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية ويمكن توفير تنظيم إداري لتنظيم القدرات ودعم الاستثمار البشري وتحفيز الطاقات الابداعية وأن النموذج المقترح له تأثير إيجابي في تنمية الموارد البشرية في الجامعة .

كما أكدت دراسة القحطاني (٢٠٢٠) أيضا إلى أهمية الأدوات الرقمية في استدامة التنمية المهنية للمعلم، مع ضرورة تنويع ألياتها وربطها بالممارسات التدريسية، ومنها التدريب الإلكتروني الذي يلعب دورًا مهما في التطوير المهني للمعلم.

وتدعم نظرية رأس المال البشري الفكرة المتعلقة بأنه يمكن تنمية المعارف والمهارات لدى العاملين من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والتعلم. وتقوم الفرضية الأساسية لنظرية رأس المال البشري على أن القدرات التعليمية للأشخاص قيمة قابلة للمقارنة مع الموارد الأخرى المتضمنة في الخدمات المؤسسية.

وعلى الرغم من أن هذه القضية تشير في مضمونها على أهمية تنمية الموارد البشرية بشكل عام الا انه ينبغي أن يوجه الاهتمام إلى فئة خاصة من الموارد البشرية يقوم عليها في الغالب نماء وازدهار المجتمعات، هذه الفئة تمتلك الخبرة والمعرفة والقدرة الابداعية بما يجعل تنميتها واستثمارها والمحافظة عليها أمرا مطلوباً في ظل التنافس الشديد على الكفاءات البشرية. (العزاوي: ٢٠٠٦)

وعليه فقد تداركت الباحثة أهمية وضرورة هذا الموضوع، فكان منطلق هذه الدراسة في الاجابة على التساؤلات الآتية: - الى أى مدى يمكن أن يساهم التعليم والتدريب الإلكتروني في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتلبية احتياجاتهم داخل المؤسسات الأكاديمية؟ وما أهم المعوقات التي تعيق تطبيق التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية؟

### ثانياً:- أهمية الدراسة:- تتمثل في

#### أ:- الأهمية المجتمعية تكمن في الآتى:-

١- توجيه الاهتمام بأهمية وقيمة التعليم والتدريب الإلكتروني ودوره الرئيسي في تطوير الأداء داخل المؤسسات الأكاديمية ومواجهة الآثار السلبية داخل هذه المؤسسات بما يكسبها القدرة على زيادة فعاليتها والرفع من مستوى جودة مخرجاتها، وذلك من خلال مساهمته في وبناء القدرات وتنمية ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس داخلها.

٢- توفير أساس علمي في صورة مجموعة من البيانات والنتائج تساعد المسؤولين وصانعي القرار من خلال إعطائهم صورة واضحة عن مدى أهمية التدريب الإلكتروني في تحقيق تنمية رأس المال البشرى (أعضاء هيئة التدريس) ، مما يساهم

في وضع الخطط التي تساعد على أهمية نشر الوعي والعمل به داخل المؤسسات الأكاديمية.

### ب- الأهمية العلمية تكمن في الأتي:-

١- حداثة الموضوع وأهميته كمدخل يساعد في التغلب على التدريب التقليدي في المؤسسات الأكاديمية.

٢- تتمثل فيما تقدمه من أدب نظري يمكن الاستفادة منه من قبل الباحثين والدارسين.

٣- سد ثغرات الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع والبناء على النتائج التي توصلت إليها .

٤- محاولة اختبار النظرية محل الدراسة (رأس المال البشري) واقعياً على المجتمع المصري باعتبار التدريب الإلكتروني يمكن أن يساهم في تحقيق تنمية رأس المال البشري.

٥- التمهيد لدراسات أكثر عمقا حول أبعاد التدريب الإلكتروني وآليات تحقيقه على الواقع الاجتماعي.

٦- يمكن للحلول والمقترحات التي يوفرها التدريب الإلكتروني أن تساعد المسؤولين في معالجه العديد من الآثار السلبية على داخل المؤسسات الأكاديمية، وفي نفس الوقت تدعيم التنمية الثقافية لها.

### ثالثاً:- أهداف الدراسة:-

تتطلق هذه الدراسة من هدف رئيسي هو:- تحديد مدى مساهمة تطبيق منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية فى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.

وينبثق من هذا الهدف عدة أهداف فرعية وهي:-

- ١- الكشف عن أهم سمات ومميزات التعليم والتدريب الإلكتروني اللازمة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتلبية احتياجاتهم داخل المؤسسات الأكاديمية.
- ٢- تحديد خصائص بيئات التدريب الإلكتروني التي تساعد على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين.
- ٣- الوقوف على أهم مبررات استخدام التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين.
- ٤- تحديد أهم المتطلبات اللازمة لنجاح منظومة تطبيق التعليم والتدريب الإلكتروني لتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الأكاديمية .
- ٥- الوقوف على مدى جودة المعلومات والخدمات التي توفرها منظومة التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس.
- ٦- الوقوف على أهم المعوقات التي تعيق تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين.
- ٧- تقديم مجموعة من التصورات والمقترحات لمواجهة المعوقات التي تعيق تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين.

#### رابعاً:- تساؤلات الدراسة:-

تنطلق هذه الدراسة من تساؤل رئيسي هو:-

الى أى مدى يساهم تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية فى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتلبية احتياجاتهم؟  
وينبثق من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية وهي:-

- ١- ما أهم سمات ومميزات التعليم والتدريب الإلكتروني اللازمة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين؟



- ٢- ما خصائص بيئات التدريب الإلكتروني التي تساعد على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين؟
- ٣- ما أهم مبررات استخدام منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين؟
- ٤- ما أهم المتطلبات اللازمة لنجاح منظومة تطبيق التعليم والتدريب الإلكتروني لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين؟
- ٥- ما المعوقات التي تعيق تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين؟
- ٦- ما أهم التصورات المقترحة لمواجهة المعوقات التي تحول دون تطبيق منظومة التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين؟
- خامسا: - مفاهيم الدراسة: -**

#### **١- مفهوم التعليم والتدريب الإلكتروني:**

##### **-التدريب-**

عرف بأنه " نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من اداء فاعل ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية واهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة. (مصطفى، ٢٠٠٤)

كما عرفه آخرون بأنه "مجموعة من الأفعال التي تسمح لإعادة تأهيل الأفراد والتقدم من اجل اداء وظائفهم الحالية والمستقبلية في اطار المؤسسة التي يعملون بها". (دياب، ١٩٩٧)

كما عرف " على أنه عملية مدروسة لتعديل الاتجاه او المعرفة او السلوك من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق اداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الانشطة" (كشواي بارى: ٢٠٠٣)

وعرف أيضا بأنه " تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تسعى المنظمة من خلالها لإكساب الأفراد العاملين أو الملتحقين بالعمل "معارف أو مهارات أو قدرات أو أفكار لازمة لأداء أعمال محددة وذلك بقصد أهداف المنظمة أو " هو الأجراء المنظم الذي يتم من خلاله تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم ". (عادل واخرون، ٢٠٠٦)

ويعرف أيضا " على أنه عملية منظمة ومستمرة والتي يمكن من خلالها نقل المعارف والمهارات والاتجاهات المرغوبة للمتدرب ". (زيادة، ٢٠٠٦)

وتعرف الباحثة التدريب من خلال التعريفات السابقة "بأنه نشاط مخطط ومستمر يهدف إلى تزويد، واكساب الفرد مهارات ومعارف وسلوكيات جديدة، بما يمكنه تحقيق أداء فاعل ومثمر بأعلى كفاءة ممكنة وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل".

#### -التعليم الإلكتروني

يعرف التعليم الإلكتروني بأنه: " طريقة للتعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته و وسائطه المتعددة من صوت وصورة، ورسومات، وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت سواء كان عن بعد أو في الفصل الدراسي المهم المقصود هو استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة. (الموسى : ٢٠٠٢)

ويعرف أيضا بأنه " هو ذلك النوع من التعليم الذي يعتمد على استخدام الوسائط الالكترونية في الاتصال بين المعلمين والمتعلمين وبين المتعلمين والمؤسسة التعليمية برمتها، وهناك مصطلحات كثيرة تستخدم بالتبادل مع هذا المصطلح منها: Online Education و Web Based Education و Electronic Education وغيرها من المصطلحات. لكن

الأفضل استخدام مصطلح التعليم الإلكتروني بدلا من مصطلح التعليم الافتراضي، وذلك لأن هذا النوع من التعليم شبيه بالتعليم المعتاد إلا أنه يعتمد على الوسائط الإلكترونية، فالتعليم إذن حقيقيا وليس افتراضيا كما يدل على ذلك مصطلح التعليم الافتراضي. يقول دويس وفليب: "إن المتعلم إلكترونيا هو متعلم حقيقي لكنه يتعلم في بيئة إلكترونية". (المحيسن: ٢٠٠٢)

وتعرفه الباحثة بأنه "التعليم الذي يعتمد على الوسائط الإلكترونية بهدف إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة".

#### - مفهوم التدريب الإلكتروني

يعرف التدريب الإلكتروني أو ما يطلق عليه بالتدريب الإلكتروني المؤقلم بمفهومه الواسع، بأنه نظام تدريبي تتغير فيه طريقة تقديم المحتوى بناء على الاستجابات الفردية لكل متدرب على حدة؛ لإحداث تغيير حيوي يقدم أفضل خيارات التدريب ردا على المعلومات التي تم جمعها خلال عملية التفاعل، وليس على أساس المعلومات الموجودة سابقاً المتعلقة بالجنس، والعمر، ودرجة الاختبار التحصيلي للمتدرب. (ياسين وآخرون، ٢٠١٨).

هناك بُعدان هامان في مفهوم التدريب الإلكتروني، البُعد الأول يتمثل في التدريب، بمعنى كيفية الإلمام بتخصص معين، وكلمة الإلكتروني تعني وسيلة أو تقنية تساعد بني البشر على القيام بنشاط معين بما يوفر الوقت والجهد.

كما يعرف بأنه " هو استخدام تقنيات الانترنت ورسائل البريد الإلكتروني، والمواقع الإلكترونية، ومحتوى الوسائط المتعددة، والمعلومات مصدرها الانترنت والمناقشة أو مجموعات الدردشة لغرض التدريب". (Michel Deschenes : ٢٠١١)

كما عرفه آخرون بأنه أيضا على: "اكتساب الخبرات في مجال علمي معين؛ ومن خلال تكنولوجيا حديثة، وينصب ذلك في المقام الأول على الحواسب الآلية، والتي أصبحت عماد الحياة وفي مختلف الميادين." (الطعاني، ٢٠٠٧)

فالتدريب الإلكتروني هو النمط الحالي والمستقبلي؛ من أجل الحصول على العلم وفي شتى الميادين، فاكتساب المعارف لم يعد بحاجة للتوجه لمكان معين، والتدريب على أيدي أناس مفروضين من جانب الجهة، والخيارات في ظل التدريب الإلكتروني لا حصر لها.

كما يعرف "بأنه نشاط مخطط لتنمية وصقل خبرات المتدربين لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع" (الصيرفي، ٢٠٠٩).

ويعرف أيضا بأنه "تدريب الكتروني تفاعلي يُمكنه تخصيص وتكييف المحتوى، ونماذج التعلم والعمليات بين المتعلمين وفقاً لحاجاتهم الفردية، وخصائصهم، وأنماط تعلمهم؛ لغرض تقديم التدريب الملائم لكل فرد في ضوء المدخلات والمعلومات التي يحصل عليها" (هداية، ٢٠١٩).

وعرفه آخرون بأنه "هو عبارة عن برنامج تدريبي يتم من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع أدوات الاللكترونية المناسبة لتسهيل ما يلي:- (٢٠١٣):

(Santi wijakkanalan et al

- يمكن للمتدرب أن يدرس بشكل مستقل (التوجيه الذاتي للتعلم).  
- يمكن للمتدرب الوصول إلى البرنامج في أي مكان وفي أي وقت مع أي شخص على النحو المطلوب.

- عرض الوسائط المتعددة يحتوي على معلومات، صور، والرسوم المتحركة، الصوت وفيديو وهذا لزيادة التحفيز نحو التعلم.

- يمكن للمتدرب اختيار أي موضوع يهمله بشكل مستقل (غير خطي).

- يوجد نظام تفاعلي يستطيع المتدرب الوصول إليه من خلال الروابط.

وتعرفه الباحثه بأنه برنامج تدريبي يتم من خلال الوسائل التكنولوجية والتي يمكن أن تساعد المتدرب (عضو هيئة التدريس) أن يدرس بشكل مستقل، من خلال اكتساب الخبرات في مجال علمي معين، توفره المؤسسات الأكاديمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية شاملة للموارد البشرية (تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية) لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

## ٢- رأس المال البشري

يعرف رأس المال البشري لدى منظومة OCDE بأنه يتمثل في المعارف، اللقاءات المهارات، وكل الخصائص الأخرى للإنسان، التي تعمل على تنمية الرفاهية الشخصية الاجتماعية والاقتصادية. (Kelley brain, 2007)

كما يعرف الاقتصادي الأمريكي "سولو" بأنه "كل ما يمتلكه الإنسان من قدرات وطاقت تساعد على أن يكتسب دخلا، وبذلك يكون الدخل الذي يحصل عليه مقابل ما يقدمه من خدمات مهما كان نوعها، عائد الرأسمال البشري الذي يمتلكه لذلك تعتبر الفترة التي يمضيها الإنسان في التعليم واكتساب المهارات، كعملية تشكيل الرأسمال البشري تماما مثل عملية صنع الآلات والبناء، التي تشكل رأسمال الفيزيائي أو السلعي أي المادي. (سولو، ٢٠٠٠)

أما البنك الدولي فيعرفه بأنه كل المعارف والمؤهلات ومحصلات الخبرة التي يمتلكها الأفراد، والتي تزيد انتاجيتهم اقتصاديا، ويزيد رأس المال البشرى بالاستثمار في التربية، الصحة والتكوين المهني. (الموقع الالكتروني للبنك الدولي)

كما يعرف بأنه "المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد، لا يمكن لمسه، ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن. (العنزي، ٢٠٠١)

وعرفه آخرون بأنه "يعكس كل الجوانب الفكرية للعقول البشرية عالية التميز، والتي تعكس الجوانب غير الملموسة في المنظمة هي الأكثر تأثيرا وفاعلية نحو التقدم والتميز العالي من الجوانب والأصول الأخرى الملموسة. (عبد الفتاح، ٢٠١٠)

وعرفت أيضا على أنها "مجموعة الأصول المعرفية المتفردة والمعتمدة على العقول البشرية المبدعة ومتطلبات ونظم العمل، والعلاقة مع العملاء، والتي تؤدي إلى الإنتاج المستمر للأفكار، والأساليب الجديدة التي تحقق قيمة مضافة للمنظمة، وتدعم قدرتها التنافسية. (مرسي، ٢٠٠٨)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف رأس المال البشرى بأنه "مجموعة المعارف والخبرات والقدرات والمهارات والكفاءات المكونة للجوانب الفكرية للعقول البشرية، عالية التميز، والأكثر تأثيرا وفاعلية نحو التقدم والتميز العالي، التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في مؤسساتهم الأكاديمية، والتي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح.

## سادسا :- المدخل النظرية للدراسة:-

### نظرية رأس المال البشري

تكمن أهمية نظرية رأس المال البشري في المؤسسات في أن الشخص الذي يستثمر في التعليم والتدريب يزداد لديه المستوى المهاري ويكون أكثر إنتاجية من الأشخاص ذوي المستوى المهاري الأقل لذا يستطيع تحقيق المكاسب العليا نتيجة الاستثمار في رأس المال البشري، حيث يشير بيكر إلى أن "يزيد التعليم المكاسب والإنتاجية بشكل أساسي بواسطة توفير الدور الهام في تنمية العاملين الحاليين، وتدعم نظرية رأس المال البشري الفكرة المتعلقة بأنه يمكن تنمية المعارف والمهارات لدى العاملين من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والتعلم." ونقوم الفرضية الأساسية لنظرية رأس المال البشري على أن القدرات التعليمية للأشخاص قيمة قابلة للمقارنة مع الموارد الأخرى المتضمنة في الخدمات المؤسسية.

من أهم روادها العالم "شولتز" حيث حاول البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل، فسعى الى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال الى الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري ، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية وتجنب اي تحليل منظم لهذه الثروة لذا فقد ركز اهتمامه للوصول الى نظرية للاستثمار في رأس المال البشري تهدف الى تحقيق التنمية الاقتصادية.(حسن، ٢٠٠٢)

### بناء النظرية ومراحل تطورها:

وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية:  
- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا الى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.  
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

-يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري الى رأس المال التقليدي.

وقد ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال، ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه. وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته، فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه، أو معاملته كحق مملوك للمنظمة. وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.

وقد بنى شولتز مفاهيمه هذه بناءا على فرض أساسي مؤداه وجود زيادة في الدخل الوطني نتيجة للاستثمار في الموارد البشرية. ويشير شولتز إلى أنه بالرغم من صعوبة وضع مثل هذا الفرض موضع الاختبار، إلا أن هناك كثيرا من المؤشرات التي تشير إلى وجود جزء كبير من الزيادة في الدخل الوطني لا يمكن تفسيرها إذا ما تمت المقارنة بين الزيادة في الناتج الوطني (المخرجات)، بتلك الزيادة في الموارد المستخدمة في تحقيق هذا الناتج (المدخلات). ومثل هذا الجزء يمكن تفسيره من خلال المفاهيم الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية (Houghton, E. (2017).

وبالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب.

ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:

-الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.

-الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.



وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجور والمرتببات يحدد على الأجل البعيد من خلال الاستثمار في التعليم، والتدريب، والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل.

ويتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقا كبيرا من الموارد. وتشمل تلك الموارد كل من إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم، والموارد اللازمة لتوفير المدارس. ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من التكلفة والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم.

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما:

١- تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري.

٢- العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان .  
وفي رأي شولتز أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل. فقد اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال من الأمور التي تقلل من شأن الإنسان وتسيء إلى نفسيته. وفي رأي شولتز أن هؤلاء الباحثين قد بنوا اعتقاداتهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي وليس الاقتصادي. فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها. ويرى شولتز بأن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتفاء الغرض الثقافي له. فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شئونهم، وأن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني. وخلاصة القول فإنه يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم. ويعني هذا أنه وفقا لمدخل شولتز فإن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ

كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره. (حسن، ٢٠٠١).

### محددات الاستثمار في رأس المال البشري

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما: -يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة وهذا جانب التأهيل، وثانيهما: -يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي:

**التخطيط:** ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

**التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج. (موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية <http://www.hrdiscussion.com/hr60220>).

**التوظيف:** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

### تفسير النظرية لموضوع البحث

ومن هنا تأتي أهمية نظرية رأس المال البشري أو كما تعرف بنظرية الاستثمار في رأس المال البشري حيث أكدت على كيفية الاستثمار في رأس المال البشري، ليتحول إلى ثروة بشرية عالية الإنتاجية ودور متميز في تحقيق التنمية الاقتصادية حيث ركزت بشكل كبير على الاستثمارات في التدريب الرسمي العام والخاص، وهو

ما تسعى الدراسة اليه في معرفة مدى قدرة التدريب الإلكتروني في استثمار وتنمية أعضاء هيئة التدريس وتلبية احتياجاتهم داخل المؤسسات الأكاديمية.

سابعاً: - الدراسات السابقة: -

-هدفت دراسة "خيراني، محمد الأمين؛ بورزاق، أسية / مؤطر: ٢٠٢٢" بعنوان (دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية "دراسة حالة -الشركة الوطنية للمحروقات الناحية الجهوية حاسي مسعود).

إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في الشركة الوطنية للمحروقات قسم الإنتاج حاسي مسعود وقد تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية، حيث تم توزيع ٤٢ استبانة على العينة المختارة وتم استخدام برنامج SPSS لمعالجة الإحصائيات، وتوصلت الدراسة بعدد من النتائج أهمها: - توجد علاقة طردية موجبة بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة - يلعب التدريب الإلكتروني دوراً جوهرياً في تنمية الموارد البشرية. - يؤثر التدريب الإلكتروني على تنمية الموارد البشرية بشكل إيجابي.

- كما تناولت دراسة "وفاء محمد عون، منيرة محمد الزير: ٢٠١٩ " بعنوان (فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض).

التعرف على فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض. وذلك من خلال معرفة الكفايات المطلوب توافرها لدى المدرية لتقديم برامج تدريبية باليوتيوب، ومعايير تصميم ومستوى جودة برامج التدريب المقدمة باليوتيوب وكيفية تقييم برامج التدريب باليوتيوب. وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (٥٢) مدربة في إدارة التدريب

بالرياض، وقد بلغ عدد المستجيبات (٤٢). استخدمت الباحثتان الاستبانة لجمع المعلومات، ومن أهم نتائج الدراسة امتلاك المدربات للكفايات الخاصة بإنتاج فيديو اليوتيوب. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول كفايات المدرية وتقييم برامج التدريب بمقاطع اليوتيوب لصالح من لهم أكثر من (٦) دورات. وأوصت الباحثتان بضرورة اعتراف وزارة التعليم بالتدريب الإلكتروني، ومنح شهادات معترف بها، وإقامة دورات تدريبية مكثفة في التدريب عن بعد واستخدام اليوتيوب في التدريب.

- كما أشارت دراسة (صالح الدين حسين صالح ٢٠١٨) بعنوان: (اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر الجامعة العراقية) إلى تحديد 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 ٢٢ فرداً. استخدم في التحليل الإحصائي للبيانات عدة أساليب تضمنت المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أبدى كافة أفراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب من خلال المزج بينه وبين التدريب الإلكتروني. كما كشفت النتائج تفهماً وإدراكاً واضحاً لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين. وتوصلت الدراسة إلى توصيات عديدة منها أهمية أن تقوم المؤسسة المعنية بتبني إستراتيجيات للتدريب تركز على مستجدات في حقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ما يتطلب ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

- كما هدفت دراسة "بلحاج حبيبة وبوغازي فريدة: ٢٠١٨" بعنوان: (فعالية التدريب الإلكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين) إلى التعرف على مدى فاعلية النشاط التدريبي في ظل الانتشار والتطبيق الواسع لتكنولوجيا المعلومات بمؤسستين مصرفيتين وتحليل

العلاقة بين متغيرات الدراسة، خلصت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها وجود تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على نشاط التدريب الإلكتروني وأيضاً توصلت أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسة النشاط التدريبي يساهم في زيادة فاعليته من خلال جملة من المزايا التي تحققها هذه التقنيات الحديثة.

- كما تناولت دراسة (Eric, 2017) بعنوان

### **"The use of Edmodo in creating an on line learning community of practice for learning to teach science"**

انشاء مجتمع للتعلم الإلكتروني من خلال انشاء فصول الدراسية الافتراضية في تطبيق Edmodo والتعرف على اراء المعلمين في مرحلة التعليم ما قبل المدرسي حول اثار Edmodo على تعلمهم لطرق وادارة تعليم مادة العلوم ودوره في النمو والتطور المهني للمعلمين. واستخدام الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وظهرت النتائج ان المعلمين لديهم اراء ايجابية بشأن استخدام منصة التعليم الإلكتروني Edmodo في برامج التطوير المهني للمعلمين.

- في حين أشارت دراسة: -"معاشي ناصر العنزي، أحمد؛ فهد النومس، سعد: ٢٠١٦" بعنوان (تكنولوجيا التعليم وعلاقته بمستوى جودة قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي) الى التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، ومدى توافر متطلبات توظيفها، والمعوقات التي تواجه ذلك، والكشف عن نوع العلاقة بين استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومستوى جودة مخرجات القطاع. ولأجل ذلك تم إعداد أداة خاصة للدراسة تم تطبيقها على عينة قدرها (١٢٥) من المدربين وأعضاء هيئة التدريس بالقطاع. وقد كشفت نتائج الدراسة عن أن توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يتم بدرجة ضعيفة، وأن متطلبات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع تتوفر بدرجة

متوسطة. كما تبين أن هناك مجموعة من المعوقات التي تُعيق توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع أشار أفراد العينة إلى توافرها بدرجة كبيرة، من أهمها: نقص أعداد المتخصصين في تقنية المعلومات الذين يمكنهم مساعدة الطلبة المتدربين، وعدم وجود البنية الأساسية المتكاملة التي تيسر عملية التواصل إلكترونياً مع مصادر المعرفة، وأن البرمجيات التعليمية المستخدمة في قطاع التدريب ذات جودة قليلة، كما تبين أن مستوى جودة مخرجات قطاع التدريب هو مستوى متوسط. وقد وُجد أن هناك علاقة ارتباط طردي دال إحصائياً بين واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب، وتوافر متطلبات توظيفها، وبين جودة مخرجات قطاع التدريب. كما تبين وجود علاقة ارتباط عكسية دالة إحصائياً بين معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع وجودة مخرجاته.

-كما أشارت دراسة "الجهني، هدى عطية الطوري: (٢٠١٦)" بعنوان (دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود) إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وتقديم تصور لتعميق هذا الدور، ولتحقيق ذلك تم صياغة عدد من الأهداف التفصيلية للإجابة على سؤال الدراسة: ما دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود؟ وكذلك الوقوف على آراء أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد، أهمية التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية، والصعوبات التي تحد من استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. حيث تكونت عينتها من (١٢٠) عضو هيئة تدريس. وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. ولتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد تم

استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج من أهمها: أن معظم أفراد عينة الدراسة يشعرون بالسعادة اتجاه عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم والتدريب، وينصحون أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك في برامج التدريب الإلكتروني عن بعد. أما من ناحية استراتيجيات حديثة في التعليم والتدريب، فإن معظم العينة تعتقد أن التدريب الإلكتروني عن بعد نظام يساعد المتدربين على إتقانها. وأخيراً فإن معظم أفراد العينة يعتقدون أن من الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني عن بعد قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام هذه التقنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بعد. وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التدريب الإلكتروني عن بعد وأهميته في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وكذلك القيام ببحوث للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى حكومية وخاصة للمقارنة مع اتجاهاتهم نحو دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

- كما هدفت دراسة "فتح الباب، عصام عبدالرازق: ٢٠١٦" (دراسة "الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين: ٢٠١٦" بعنوان لتدريب الإلكتروني المستمر كآلية لجودة طريقة العمل مع الجماعات) إلى "التدريب الإلكتروني المستمر كآلية لجودة طريقة العمل مع الجماعات". وتناول البحث عدة نقاط والتي تمثلت في أولاً: مفهوم التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. ثانياً: أهداف التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. ثالثاً: أهمية التدريب الإلكتروني كآلية لإكساب أعضاء الجماعة المهارات والخبرات اللازمة لإعدادهم كإخصائيين اجتماعيين. رابعاً: مزايا التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. خامساً: مبادئ التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. سادساً: أنواع

التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. سابعاً: متطلبات التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. ثامناً: توضيح إستراتيجيات التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. تاسعاً: تحديد أدوات التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. عاشراً: تحديد معوقات التدريب الإلكتروني في طريقة العمل مع الجماعات. الحادي عشر: التوصل لخطة مقترحة في التدريب الإلكتروني لجماعات طلاب الخدمة الاجتماعية. واختتم البحث ذاكراً مراحل خطة التدريب الإلكتروني، والتي تمثلت في: المرحلة الأولى: المرحلة التمهيديّة (الإعداد والتوجيه)، المرحلة الثانية: مرحلة الاطلاع وملاحظة المشرف ثم مشاركته. المرحلة الثالثة: مرحلة الممارسة. المرحلة الرابعة: مرحلة التقييم والإنهاء. كما اختتم ذاكراً الأساليب الإلكترونية التي يمكن استخدامها في تنفيذ الخطة والبرنامج التدريبي الإلكتروني، وذكر أن أساليب التدريب الإلكتروني تتنوع حسب طبيعة ومحتوي البرنامج التدريبي الإلكتروني، وطبيعة ونوعية المشكلات والمواقف التي تتعامل معها المؤسسة ونوعية الأعمال والأنشطة والمهام المطلوب إنجازها.

-كما حاولت دراسة (Al- said2015) بعنوان

"Student perceptions of Edmodo and their Real Barriers towards them" دراسة تصورات مستويات برنامج (Edmodo) والهواتف النقالة للتعلم، وأشارت النتائج الى ان تصورات الطلاب عن (Edmodo) والهواتف النقالة للتعلم على مستوى (عالي) والغالبية العظمى لديهم تصورات ايجابية باتجاه برنامج (Edmodo) ، وقد اظهرت النتائج ان المعلمين لديهم رأى إيجابي تجاه استخدام منصات التعليم الإلكتروني في تدريس المواد العلمية

-أما دراسة "تصيرة بركنو (٢٠١٢)" بعنوان: (دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي دراسة حالة اتصالات الجزائر).

فقد هدفت إلى تبيان دور التدريب الإلكتروني في تعزيز التعلم التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تم الاستعانة



بالمقابلة والاستبانة، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين المستفيدين من التدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر بجميع فروعها، والعينة المستخدمة في العينة المقصودة وتحددت ب ٩٠٢ متدرب. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني بمؤسسة اتصالات الجزائر مازال قيد مرحلة التجريب، كما إن التدريب الإلكتروني له دور ضعيف في تعزيز مسار التعلم التنظيمي وهذا نتيجة لعدة معوقات ثقافية، إدارية، بشرية، فنية، الخ ( تحول دون نجاح التنفيذ الفعال لأسلوب التدريب الإلكتروني وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

- في حين هدفت دراسة T. S, Hong &, N. H, Ahmad, T., Ramayahi "An Assessment of E-training Effectiveness in Multinational Companies in Malaysia" 2012.

إلى تحديد العوامل الحرجة التي تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني في الشركات متعددة الجنسيات (MNCs) في ماليزيا، وذلك من خلال دمج نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) ونموذج ديون وماكلين لنجاح نظام المعلومات ونموذج تأكيد التوقعات، ولقد تم اختبار الدراسة بواسطة مسار السببية للعوامل التي يمكن التنبؤ بها في فعالية التدريب الإلكتروني، وقد استخدم الباحثون للقيام بهذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية من عينة قدر تعدادها ٩٢٢ موظف في الشركات المتعددة الجنسيات . وأظهرت الدراسة النتائج التالية-: أبعاد التدريب الإلكتروني أكثر فعالية تتمثل في الحافز للتدريب ودعم الإدارة للمتدربين، وتؤثر هذه الأبعاد معنويا في رضا المتدربين-الكفاءة الذاتية وسهولة استخدام ومحتوى التدريب لم يحظى باستجابة كبيرة- .وجود نظام تدريب إلكتروني جيد التصميم وسهل الاستخدام وأكثر جاذبية وتفاعلية يعتبر عامل هاما في زيادة نية الاستمرار في التدريب الإلكتروني لدى المتدربين وأوصت هذه الدراسة الممارسين القائمين على التدريب الإلكتروني بتقوية ليس فقط في مرحلة التطوير والتنفيذ بل في كل مراحلها ليتوافق مع متطلبات واحتياجات المتدربين.

-وتناولت دراسة:- "٢٠١٢ Jane S. Prichard بعنوان

"Team-skills Training enhances collaborative learning"

البحث عن أثر التدريب التشاركي على مهارات موظفي إحدى الجامعات الأمريكية، واعتمدت الدراسة على عينة من الموظفين ثم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات المجموعة الأولى تلقت تدريب حول مهارات العمل في فريق وبشكل جماعي وبقوا معا يتدربون ويعملون بالطريقة التشاركية، بينما المجموعة الثانية تلقت نفس التدريب و بنفس الطريقة ولكن مع انتهاء التدريب تم فصلهم وإعادة توزيعهم في مجموعات جديدة، والمجموعة الثالثة كانت في المجموعة الشاملة، ثم طلب من كل مجموعة أداء مهمة ، بعدها تم اختبار جميع أفراد المجموعات فيما تعلموه من مهارات من خلال التدريب التشاركي، وجاءت نتائج الدراسة لصالح المجموعة التجريبية الأولى مؤكدة على أن التعلم والتدريب التشاركي هو طريقة ناجحة في اكتساب المهارات، وبأن استمرار العمل ضمن فريق عمل هو طريقة فاعلة في تطوير وتحسين المخرجات الوظيفية للموظفين .

تعقيب على الدراسات السابقة:-

-الجانب النظري: أمكن للدراسة الحالية الاستفادة من الدراسات السابقة في وضع الإطار النظري للدراسة.

-الجانب الميداني: استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وذلك عند تصميم الأدوات البحثية المتمثلة في الاستبيانات من حيث كيفية إعدادها وكيفية اختيار عينة الدراسة، وكذلك الاستفادة من بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وكذلك الاستفادة منها في كيفية وضع وتصميم التصور المقترح..

-تبين من خلال عرض الدراسات السابقة أن معظمها أكد على ضرورة التدريب الإلكتروني لرفع الكفاءة المهنية سواء للأعضاء داخل المؤسسات الأكاديمية أو داخل المنظمات الحكومية والخاصة وهذا ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية

-كما طبقت الدراسات السابقة على مجتمع بعينه (محدد)، لكن الدراسة الحالية طبقت على جامعات مختلفة من العالم العربي للوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف حول مدى أهمية تطبيق التدريب داخل المؤسسات الأكاديمية المختلفة، وإلى أى مدى يساهم في تنمية مهارات وتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس وكذلك الوقوف على أهم المعوقات التي تعيق تطبيقه داخل المؤسسات الأكاديمية المختلفة، واقتراح الحلول المختلفة لمواجهة هذه المعوقات، وهذا ما تتميز به دراستنا الحالية.

#### ثامنا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، فهي تعتبر من أنسب الدراسات لهذه الدراسة، حيث من يتم خلالها الحصول على معلومات دقيقة عن واقع التدريب الإلكتروني ومدى تحقيقه في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، وإلى وصف وتحليل الواقع الفعلي للتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، حيث أجرى البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا من منسوبي الجامعات العربية (مصر، لبنان، الكويت، العراق) من تخصصات مختلفة، للوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف حول مدى أهمية تطبيق التدريب الإلكتروني داخل هذه المؤسسات الأكاديمية، ومدى قدرته على تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس وتنمية مهاراتهم، وكذلك الوقوف على المعوقات التي تعيق تطبيقه داخل المؤسسات الأكاديمية، واقتراح الحلول المختلفة لمواجهة هذه المعوقات، حيث بلغ عددهم ١٥٠ مفردة، وتم اختيارهم عمدياً من جروبات الواتس أب الخاص بالمؤتمرات الدولية، حيث تم ارسال الاستبيان الإلكتروني لهم للإجابة عليه، وذلك بهدف التعرف على مدى مساهمة التعليم و التدريب الإلكتروني الفعال في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (رأس المال البشري) داخل المؤسسات الأكاديمية وتم تطبيق الاستبانة في الفترة خلال شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠٢٢، واستخدم لعرض وتحليل البيانات عدد

من الأساليب الإحصائية منها التكرار والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، ومربع كأي لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وكذلك لوصف خصائص المبحوثين، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS باستخدام الحاسب الآلي.

### أدوات جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان الكتروني تم إعدادها لهذا الغرض وذلك لمعرفة مدى أهمية تطبيق منظومة التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية، ومعرفة مدى تحقيقه في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة المعوقات التي تحول دون تطبيق هذه المنظومة، ومعرفة الأساليب المقترحة لمواجهة هذه المعوقات واشتملت على عدة أجزاء هي على النحو التالي:

- بيانات عن خصائص المبحوثين من حيث: النوع، السن، الحالة التعليمية، الموطن الأصلي، التخصص، المؤسسة التابع لها.
- بيانات عن سمات ومميزات التدريب الإلكتروني وتم قياسها بأربعة عشر عبارة.
- بيانات عن مبررات استخدام التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية تم قياسها بست عبارات.
- بيانات خاصة بخصائص بيئات التدريب الإلكتروني وتم قياسها بخمسة عبارات.
- بيانات عن دور التدريب في تطوير منظومة التدريب الإلكتروني وتم قياسها بإحدى عشر عبارة.
- بيانات عن المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة المؤسسات الأكاديمية وتم قياسها بست عبارات.
- بيانات خاصة بالصفات التي يجب توفرها في مواقع الانترنت التي تقدم التدريب الإلكتروني، وتم قياسها بثلاث عبارات.

-بيانات عن المعوقات التي تعوق تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية وتم قياسها بأربعة عشر عبارة.

- بيانات عن أهم المقترحات اللازمة لتحسين وتطوير منظومة التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية..

#### -أدوات التحليل الإحصائي.

استخدم لعرض وتحليل البيانات عدد من الأساليب الإحصائية منها التكرار والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، ومربع كأي لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة وكذلك لوصف خصائص المبحوثين، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS باستخدام الحاسب الألي.

#### الصدق والثبات لأداة:

-الصدق: اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاستبانة على صدق المحكمين؛ حيث تم توزيع الاستبيان على مجموعة من الخبراء والمتخصصين، لإبداء الرأي حول صلاحية الاستبانة للهدف الذي أعدت من أجله، وكذلك مناسبة الصياغة اللغوية لعينة البحث، وكانت نسب الاتفاق بين آراء المحكمين ما بين (٨٠%) - (١٠٠%).

#### -الثبات:

تم حساب ثبات الاستبانة من خلال إعادة التطبيق بفواصل زمني اسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، وقد بلغ معامل الثبات لاستبانة المسئولين (٠.٨٠٩) وهي معامل ثبات عالي؛ مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

#### تاسعا-تحليل نتائج الدراسة

#### أولاً: خصائص عينة الدراسة

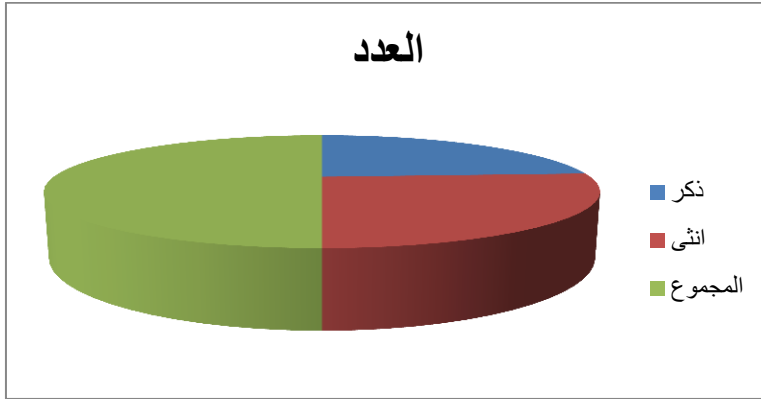
-تتكون عينة المستخدمين من (١٥٠) فردا فيما يلي عرض يوضح توصيفهم في ضوء بعض المتغيرات:

#### - النوع:

جدول (١)

توصيف عينة الدراسة في ضوء متغير النوع

النسبة المئوية	العدد	النوع
48	72	ذكر
52	78	انثى
100.0	150	المجموع



يتبين من نتائج الجدول السابق أن هناك تقارب بين المبحوثين من حيث النوع حيث بلغت نسبة الاناث ٥٢% أما الذكور فقد بلغت نسبتهم ٤٨% وهذا يدل على أن كليهما لديهم اهتمام ودراية بأهمية تطبيق التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية.

- العمر:

## جدول (٢)

توصيف عينة الدراسة في ضوء متغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية%
من 25:35	26	17.3
من 35:45	38	25.3
من 45:55	46	30.7
من 55 فأكثر	40	26.7
المجموع	150	100.0

يتبين من نتائج الجدول السابق أن معظم أفراد العينة تقع ف الفئة العمرية من (٤٥:٥٥) حيث بلغت نسبتهم ٣٠.٧% يليها فئة العمرية من ٥٥ فأكثر حيث بلغت نسبتهم ٢٦.٧، وتقاربت معها الفئة العمرية من (٣٥:٤٥) حيث بلغت نسبتهم ٢٥.٣%، ثم الفئة العمرية من (٢٥:٣٥) بنسبة ١٧.٣ هذا يدل على أن التدريب الإلكتروني محل اهتمام لكل الفئات العمرية محل الدراسة.

- الجنسية

## جدول (٣)

توصيف عينة الدراسة في ضوء الجنسية

الجنسية	العدد	النسبة المئوية%
مصري	106	70.7
لبنان	10	6,7
الكويت	16	10,6
العراق	18	12
المجموع	150	100.0

يتضح من نتائج الجدول السابق أن هناك تنوع بين مفردات عينة الدراسة من حيث مواطنهم الأصلي فكان النصيب الأكبر من جمهورية مصر العربية بنسبة ٧٠.٧

% حيث موطن الباحثة والتي استطاعت الحصول على الإجابة على الاستبيان من خلال العديد من الزملاء من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محل مكان العمل، ثم كان هناك تقارب في عدد أفراد العينة من الجامعات العربية المختلفة حيث بلغت العراق نسبة ١٢% يليها الكويت بنسبة ١٠.٦، ثم لبنان بنسبة ٦.٧%  
**- مستوى التعليم:**

#### جدول (٤)

توصيف عينة الدراسة في ضوء متغير التعليم

التعليم	العدد	النسبة المئوية%
جامعي	26	17,3
فوق الجامعي	124	82,7
المجموع	١٥٠	100

تشير نتائج الجدول السابق أن معظم عينة الدراسة مستوى تعليمهم فوق الجامعي بنسبة ٨٢.٧% يليها الجامعي بنسبة ١٧.٣%.

#### - الدرجة العلمية

#### جدول (٥)

توصيف عينة الدراسة في ضوء متغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية%
طالب دراسات عليا	26	17,3
معيد	20	13,3
مدرس مساعد	18	12
مدرس	22	14,7
أستاذ مساعد	35	23,4
أستاذ	29	19,3
المجموع	150	100.0



يتضح من نتائج الجدول السابق أن معظم المبحوثين الدرجة العلمية لديهم استاذ مساعد بنسبة ٢٣.٤% يليها أستاذ بنسبة ١٩.٣% ثم مدرس مساعد بنسبة ١٢% ثم معيد بنسبة ١٣.٣% وأخير طالب دراسات عليا بنسبة ١٧.٣%. فهم يمثلون محور العملية التعليمية التي لا بد من تنمية مهاراتهم واكسابهم العديد من المعارف التي تساعدهم وتحفزهم على نجاح العملية التعليمية وليكونوا قادة أكفاء قادرين على الرفع من شأن المؤسسة الأكاديمية التي ينتمون إليها.

#### - التخصص

#### جدول (٦)

#### توصيف عينة الدراسة في ضوء متغير التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية %
علم الاجتماع	٣٥	٢٣,٣
علم النفس	٢٢	١٤,٧
التربية	١٢	٨
أدب إنجليزي	٥	٣,٣
اللغة الأردنية	٥	٣,٣
اعلام رقمي	٧	٤,٧
علوم	١٩	١٢,٧
هندسة	٢	١,٣
ادارة أعمال	٢٣	١٥,٤
علوم بيئية	٩	٦
اقتصاد	٥	٣,٣
اللغة العربية	٦	٤
المجموع	150	100.0

يتضح من نتائج الجدول السابق أن هناك تنوع في تخصصات المبحوثين محل الدراسة فكان النصيب الأكبر لتخصص علم الاجتماع وعلم النفس وإدارة الأعمال بسبة ٢٣.٣، ١٥.٤، ١٤.٧ على التوالي يليها التربيه ٨% ثم علوم بيئية ٦% ثم الاعلام الرقوى ٤.٧ ثم تخصص اللغة العربية ٤% وتشابهت نسبة كل متخصص اللغة الأردية واللغة العربية بنسبة ٣.٣%. وترى الباحثة أن اختلاف التخصصات والجامعات يساعد على التعرف على الفروق الفردية في معرفة مدى مساهمات التدريب الإلكتروني في تنميه مهارات أعضاء هيئة التدريس.

#### - المؤسسة التابع لها:

#### جدول (٧)

توصيف عينة الدراسة في ضوء متغير المؤسسة التابع لها

المؤسسة التابع لها	العدد	النسبة المئوية%
حكومية	١٢٢	٨١,٣
قطاع خاص	٢٨	١٨,٧
المجموع	150	100.0

تتبين من نتائج الجول السابق أن معظم أفراد العينة يعملون في مؤسسات حكومية بنسبة ٨١.٣% يليها قطاع خاص بنسبة ١٨.٧%

ثانياً: - سمات ومميزات بيئة التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية.

#### جدول (٨)

استجابات عينة الدراسة حول خصائص بيئة التعليم والتدريب الإلكتروني

الخصائص	ك	%
إمكانية استيعاب أعداد كبيرة من المتدربين بالاعتماد على وسائل الاتصال الإلكترونية.	65	٢٥,٥
وجود أنظمة تُتيح وسائل تدريبية متنوعة (مرئية - مسموعة - مطبوعة)، فهي مُصممة لتناسب مع خصائص المتعلمين.	59	٢٣,١

١٨,٨	48	تحفيز القدرات العقلية، وتحقيق الراحة والرضا
١٦,٩	43	اتاحة فُرصَ الاتصال بمصادر المعلومات المختلفة
١٥,٧	40	اعادة استخدام البرامج التدريبية بطريقة سهلة وبسيطة

يتضح من نتائج الجدول السابق أن من أهم خصائص بيئات التعليم و التدريب الإلكتروني هي إمكانية استيعاب أعداد كبيرة من المتدربين بالاعتماد على وسائل الاتصال الإلكترونية بنسبة ٢٥.٥% يليها وجود أنظمة تُتيح وسائلَ تدريبيةً متنوعةً (مرئية - مسموعة - مطبوعة)، فهي مُصمَّمة لتتناسب مع خصائص المتعلمين بنسبة ٢٣.١% وتقايرت نسبة كل من تحفيز القدرات العقلية، وتحقيق الراحة والرضا، اتاحة فُرصَ الاتصال بمصادر المعلومات المختلفة، اعادة استخدام البرامج التدريبية بطريقة سهلة وبسيطة بنسبة ١٨,٨، ١٥,٧، ١٦,٩ على التوالي. ومن ثم نجد أن أنظمة التدريب الإلكتروني تكتسب خصائصها من خلال نوعين من الأنظمة، وهما: نُظُم الوسائط المتشعبة التكيفية؛ وهي النُظُم التي تختلف باختلاف المتعلمين من خلال المعلومات التي يتمُّ تجميعها أثناء عملية التعلم، ونُظُم التدريب الذكية؛ وهي النُظُم التي تُطبَّق وتستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي؛ من أجل تقديم دعم أفضل للمتعلم . (محمد، ٢٠١٨)

### جدول (٩)

#### استجابات عينة الدراسة حول سمات ومميزات التعليم والتدريب الإلكتروني

١٠٠	ك	سمات ومميزات التدريب الإلكتروني
٦,٩	٢٥	سهولة تطوير وتحديث محتويات البرامج التدريبية
٩,١	٣٣	التحكم والادارة لكل مراحل التدريب، قبل وأثناء وبعد عملية التدريب
٧,٤	٢٧	التقليل من تكلفة التدريب، مع زيادة عدد البرامج والدورات التدريبية
٩,٤	٣٤	سهولة استخدام الموقع التدريبي، ايقونات، أشكال، روابط، انتقالات واضحة والحصول على التدريب، بنظام ٢٤/٧

٣,٣	١٢	التفاعلية بين العناصر الثلاثية الأهم في عملية التدريب الإلكتروني،المدرّب،المتدربين،البرنامج التدريبي
١٤,٩	٥٤	اعادة استخدام البرامج التدريبية بطريقة سهلة وسلسة
٦,٦	٢٤	تنفيذ الوصول وفق نظريات التدريب الحديثة المعتمدة على التنوع فى طرق تقييم المادة
٥,٢	١٩	يعمل على تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبيئته ونحو المنظمة والعملاء والمجتمع
٥,٥	٢٠	يسهم التدريب في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين آراء المتدربين تجاه قضايا معينة.
٩,٤	٣٤	تحسين الاستفادة بكفاءة وفاعلية من شبكات وقواعد البيانات؛ لتحقيق التعلم والتدريب الأفضل.
٦,٣	٢٣	تعلم تخصصات جديدة
٦,١	٢٢	توفير الوقت على المتدربين
٣,٦	١٣	الحصول على مادة دراسية وفقاً لتقنيات متعددة
٦,١	٢٢	تقليل النفقات المدفوعة

تشير نتائج الجدول السابق أن هناك معظم الباحثين أكدوا على أن هناك العديد من سمات ومميزات التعليم و التدريب الإلكتروني فكان من أهمها اعادة استخدام البرامج التدريبية بطريقة سهلة وسلسة بنسبة ١٤,٩ وتساوت نسبة تحسين الاستفادة بكفاءة و فاعلية من شبكات وقواعد البيانات؛ لتحقيق التعلم والتدريب الأفضل سهولة استخدام الموقع التدريبي، ايقونات، أشكال، روابط، انتقالات واضحة والحصول على التدريب، بنظام ٢٤/٧، بنسبة ٩.٤ % وهذا يؤكد المادة الدراسية التي يحصل عليها المتدربون أو المتدربات عن طريق التدريب الإلكتروني متطورة، ولم يعد هناك حاجة لكتاب مقروء أو ملزمة نصية ورقية، بل يقدم المحتوى المتخصص في صورة ملفات وورد أو ملفات سمعية أو فيديوهات، ويُمكن الاطلاع عليها من خلال الحواسيب

الآلية، بما سهل من عملية الاسترجاع، بالإضافة إلي أن ذلك ساهم في المحافظة على المادة المعلوماتية من التلف عن طريق الحفظ الإلكتروني. ثم التحكم والادارة لكل مراحل التدريب، قبل وأثناء وبعد عملية التدريب، وهذا ما أكدته دراسة الجهيني ٢٠١٦ التي أكدت على أن التدريب الإلكتروني عن بعد نظام يساعد المتدربين على إتقانها، واقتربت نسبة كل من سهولة تطوير وتحديث محتويات البرامج التدريبية و تنفيذ الوصول وفق نظريات التدريب الحديثة المعتمدة على التنوع في طرق تقييم المادة تعلم تخصصات جديدة، توفير الوقت على المتدربين ، تقليل النفقات المدفوعة بنسبة ٦٩% و ٦٠% و ٦٣% و ٦١% على التوالي وهذا يدل على أن هناك كثير من التخصصات التقليدية التي يُمكن الحصول عليها من خلال التدريب الإلكتروني؛ مثل: دورات الإدارة، ودورات المحاسبة، ودورات اللغات، وبخلاف ذلك هناك تخصصات ما زالت وليدة في عالمنا العربي، وهناك حاجة ملحة لها في الواقع العلمي في الفترة الراهنة، ومن بين ذلك دورات التنمية البشرية، وتطوير الذات، والتسويق الإلكتروني... إلخ، وقد لا يتوافر الخبراء في تلك التخصصات الحديثة ببلد معين، لذا يُمكن تعلمها عن طريق التدريب الإلكتروني، كما وفر التدريب الإلكتروني الوقت على المتدربين والمتدربات، ولا يوجد هناك حاجة من أجل التوجه لمقر دراسي في مكان آخر، وجميع مهام التدريب الإلكتروني تتم من خلال المنزل، أو المكان الذي يوجد في العميل بشكل عام، دون الحاجة لبذل جهد كبير، كما أن وجود التدريب الإلكتروني وفّر على المتدربين نفقات مادية ملموسة، سواء أكان ذلك بشكل مباشر من خلال المنافسة بين المواقع الإلكترونية في توفير أسعار رخيصة، ومن ثم وجود كثير من الخيارات أمام الراغبين في التدريب الإلكتروني، أو بشكل غير مباشر عن طريق توفير نفقات الذهاب لمقر

تدريبي، وخصوصاً في حالة ابتعاده عن مكان سكن المتدرب، مما قد يحمله مبالغ كبيرة وهذا ما أكدته دراسة "خيراني، محمد الأمين؛ بورزاق، أسية / مؤطر: ٢٠٢٢" أن التدريب الإلكتروني يلعب دوراً جوهرياً في تنمية الموارد البشرية. - كما يؤثر على تنمية الموارد البشرية بشكل إيجابي.

### ثالثاً: -المتطلبات التي تعتمد عليها منظومة التدريب الإلكتروني

#### جدول (١٠)

نتائج استجابات عينة البحث من المستخدمين حول معرفتهم بالمتطلبات التي تعتمد عليها منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني

الاستجابة	ك	%	كا <sup>٢</sup>
منخفضة	27	18.0	10.133**
متوسطة	67	44.7	
عالية	56	37.3	
المجموع	150	100.0	

يتضح من الجدول السابق ان قيمة كا<sup>٢</sup> لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول معرفتهم بمتطلبات منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني بلغت (١٠.١٣٣) وهي قيمة دالة إحصائية؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث، وتعزى هذه الفروق لصالح استجابة (متوسطة)؛ حيث كانت هي الأعلى تكراراً، وهذا معناه أن درجة معرفة عينة البحث بمتطلبات تطبيق منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني كانت بدرجة متوسطة، مما يتطلب العديد من الدورات التدريبية للعمل على توعيتهم بمتطلبات التعليم والتدريب الإلكتروني والتي تساعد على تنمية مهاراتهم وتلبية احتياجاتهم .

## جدول (١١)

نتائج استجابات عينة البحث من المستخدمين حول المتطلبات اللازمة لنجاح منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية

المتطلبات	ك	%
المتطلبات البشرية، يجب على المتدرب أن يكون ملماً بطريقة استخدام الحاسب الآلي، وكيفية فتح التطبيقات المرتبطة بالتدريب الإلكتروني، والتعامل مع الأيقونات الخاصة بها	67	44.7
المتطلبات المادية	50	33.3
المتطلبات التقنية وذلك بتوفير جهاز حاسب آلي حديث مرتبط بشبكة الإنترنت، ومثبت عليه بعض التطبيقات البرمجية	46	30.7
متطلبات أكاديمية ويكون ذلك من خلال الكتابة النصية فيما بين المدربين والمتدربين	31	20.7
متطلبات خاصة بالمدربين ويكون ذلك من خلال استخدام التطبيقات التي تساهم في نقل صورة المدرب مباشرة،	34	22.7
متطلبات التسوق الداخلي	5	3.3

يتضح من نتائج الجدول السابق أن معظم عينة الدراسة أكدت على أن من أهم المتطلبات اللازمة لنجاح منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية هي المتطلبات البشرية، يجب على المتدرب أن يكون ملماً بطريقة استخدام الحاسب الآلي، وكيفية فتح التطبيقات المرتبطة بالتدريب الإلكتروني، والتعامل مع الأيقونات الخاصة بها بنسبة ٤٤.٧% وعليه ينبغي توفير جهاز حاسب

آلي حديث مرتبط بشبكة الإنترنت، ومُنبت عليه بعض التطبيقات البرمجية مثل: متصفح جوجل، واليوتيوب، وبرامج فتح الملفات، وشبكات التواصل الاجتماعي مثل الفيسبوك وتويتر وإنستجرام، وبعض البرمجيات الأخرى التي قد تطلبها جهات التدريب الإلكتروني.

تليها المتطلبات المادية بنسبة ٣٣.٣% ثم متطلبات خاصة بالمتدربين ويكون ذلك من خلال استخدام التطبيقات التي تُساهم في نقل صورة المدرب مباشرة بنسبة ٢٢.٧% يليها متطلبات أكاديمية ويكون ذلك من خلال الكتابة النصية فيما بين المدربين والمتدربين بنسبة ٢٠.٧% وهذا ما أكدته دراسة **عصام عبد الرازق ٢٠١٦** الذي أكدت أن متطلبات التدريب الإلكتروني تتنوع حسب طبيعة ومحتوي البرنامج التدريبي الإلكتروني، وطبيعة ونوعية المشكلات والمواقف التي تتعامل معها المؤسسة ونوعية الأعمال والأنشطة والمهام المطلوب إنجازها وهذا ما أشارت إليه دراسة **"٢٠١٢ Ramayahi، T. ، Ahmad ، . N. H، Hong&، T. S"** التي أكدت الى أن من أهم المتطلبات لكي يكون التدريب الإلكتروني أكثر فعالية تتمثل في الحافز للتدريب ودعم الإدارة للمتدربين، وتؤثر هذه الأبعاد معنويًا في رضا المتدربين-الكفاءة الذاتية وسهولة استخدام ومحتوى التدريب لم يحظى باستجابة كبيرة- وجود نظام تدريب إلكتروني جيد التصميم وسهل الاستخدام وأكثر جاذبية وتفاعلية يعتبر عامل هامًا في زيادة نية الاستمرار في التدريب الإلكتروني لدى المتدربين ، وعليه يجب على المدرب أن يكون ملماً بطريقة استخدام الحاسب الآلي، وكيفية فتح التطبيقات المرتبطة بالتدريب الإلكتروني، والتعامل مع الأيقونات الخاصة بها، ، وخاصة في ظل وجود تطبيقات تستخدمها بعض مواقع التدريب الإلكتروني، وبالطبع تزداد كفاءة الفرد في ذلك بمرور الوقت.



## جدول (١٢)

نتائج استجابات عينة الدراسة حول الصفات التي يجب توافرها في مواقع الإنترنت التي تقدم التعليم والتدريب الإلكتروني

الصفات التي يجب توافرها في مواقع الإنترنت التي تقدم التدريب الإلكتروني	ك	%
توافر خبرات لدى المدربين أو المدرجات	٦٥	٤٣,٣
تقديم مادة علمية ذات جدوى	٥٤	٣٦
-توافر شهادات معتمدة	٣١	٢٠,٧

- يتضح من نتائج الجدول السابق أن معظم عينة الدراسة أكدت على أن من أهم الصفات التي يجب توافرها في مواقع الإنترنت التي تقدم التعليم والتدريب الإلكتروني هي توافر خبرات لدى المدربين أو المدرجات بنسبة ٤٣,٣% وذلك لأن العنصر من أبرز العناصر عند الالتحاق بالتدريب الإلكتروني؛ حيث إن هناك بعض المواقع التي تقدم مدربين لديهم ضحالة في المعلومات وغير متخصصين، لذا وجب التأكيد من خبرات المدربين أو المدرجات.
- يليها تقديم مادة علمية ذات جدوى بنسبة ٣٦% ، حيث أنه من المهم أن يربط المدربون بين الواقع العلمي والمادة النظرية التي يقدمونها، فلن يستفيد المتدرب شيئاً في حالة الحصول على مادة علمية ذات طابع قديم، والأهم هم الاستفادة بها عملياً، وعلى سبيل المثال في حالة الحصول على دورة في التسويق الإلكتروني؛ فينبغي أن يكون هناك حالات عملية يتدرب عليها الدارسون بما يوافق ما هو موجود على أرض الواقع.

• وأخيرا توافر شهادات معتمدة بنسبة ٢٠,٧% حيث أنه من المهم أن يحصل المتدربون على شهادات معتمدة تساعدهم في الحصول على وظائف بعد إنهاء التدريب الإلكتروني، وخاصة في ظل عدم اعتراف بعض المسؤولين بما يملكه بعض المتقدمين لشغل الوظائف من معارف وخبرات من دون شهادة موثقة.

وهذا ما أكدته دراسة "وفاء محمد عون، منيرة محمد الزير: ٢٠١٩ إلى أنه لا بد من امتلاك المدربات للكفايات الخاصة بإنتاج فيديو اليوتيوب، وأوصت الدراسة بضرورة اعتراف وزارة التعليم بالتدريب الإلكتروني، ومنح شهادات معترف بها، وإقامة دورات تدريبية مكثفة في التدريب عن بعد واستخدام اليوتيوب في التدريب.

**رابعا :- مبررات تطبيق منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات**

**الأكاديمية.**

### جدول (١٣)

نتائج استجابات أفراد العينة حول مدى الحاجة الي تطبيق منظومه التعليم

التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية

الاستجابات	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة جدا	المتوسط الحسابي	درجة ك	الأهمية
ك	5	13	47	60	3.850	كبيرة	70.933**
%	3.3	8.7	31.3	40			
				16.7			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ك<sup>٢</sup>) لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول الحاجة إلى تطبيق منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية بلغت (٧٠.٩٣٣) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ ، وتعزى هذه الفروق لصالح الاستجابة الأعلى تكرر وهي (كبيرة) ، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (٣.٨٥٠) وتشير هذه القيمة

إلى أن درجة أهمية تطبيق منظومة التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية بدرجة كبيرة وهذا ما توصلت إليه دراسة "بلحاج حبيبة وبوغازي فريدة: ٢٠١٨" التي أكدت أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسة النشاط التدريبي يساهم في زيادة فاعليته من خلال جملة من المزايا التي تحققها هذه التقنيات الحديثة.، كما دراسة Hong.T. S٢٠١٢ أبعاد التدريب الإلكتروني الأكثر فعالية تتمثل في الحافز للتدريب ودعم الإدارة للمتدربين، وتؤثر هذه الأبعاد معنويا في رضا المتدربين- الكفاءة الذاتية وسهولة استخدام ومحتوى التدريب لم يحظى باستجابة كبيرة- وجود نظام تدريب إلكتروني جيد التصميم وسهل الاستخدام وأكثر جاذبية وتفاعلية يعتبر عامل هاما في زيادة نية الاستمرار في التدريب الإلكتروني لدى المتدربين.

#### جدول (١٤)

نتائج استجابات أفراد العينة حول مدى معرفتهم بالخدمات التي توفرها منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني للمؤسسات الأكاديمية.

الاستجابة	ك	%
نعم	75	50.0
الى حد ما	68	45.3
لا اعرف	7	4.7
المجموع	150	100.0

يتضح من نتائج الجدول السابق أن معظم المبحوثين على علم ودراية بما يقدمه تطبيق منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني من تنمية وزيادة ورفع مستوى المؤسسات الأكاديمية، بنسبة ٥٠% يليها الى حد ما بنسبة ٤٥.٣.

### جدول (١٥)

نتائج استجابات أفراد العينة حول مدى جودة المعلومات والخدمات التي توفرها منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس.

الاستجابات	ضعيفة	مقبولة	جيدة	جيدة جدا	ممتازة	المتوسط الحسابي	درجة الجودة كا <sup>٢</sup>	ك
	14	15	26	16	4	2.746	متوسطة	16.
%	9.3	10	17.3	10.7	2.7	7		267
								**

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (كا<sup>٢</sup>) لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول جودة المعلومات والخدمات التي توفرها منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني بلغت (١٦.٢٦٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وتعزى هذه الفروق لصالح الاستجابة العلى تكرر وهي (جيدة) ، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (٢.٧٤٦٧) وتشير هذه القيمة إلى أن جودة المعلومات والخدمات التي توفرها منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة. وهذا ما أكدته دراسة الجهني، هدى عطية الطواري:(٢٠١٦) أن التدريب الإلكتروني عن بعد نظام يساعد المتدربين على إتقانها.

### جدول (١٦)

نتائج استجابات أفراد العينة حول مدى قدره التعليم والتدريب الإلكتروني على تحقيق احتياجات أعضاء هيئة التدريس.

الاستجابات	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	المتوسط الحسابي	درجة القدرة	كا <sup>٢</sup>
ك	1	2	23	34	15	3.8000	كبيرة	52.667
%	0.7	1.3	15.3	22.7	10			**

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (كا<sup>٢</sup>) لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول قدره التدريب الإلكتروني على توفير احتياجات أعضاء هيئة التدريس بلغت (٥٢.٦٦٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، وتعزى هذه الفروق لصالح الاستجابة العلى تكرر وهي (كبيرة) ، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (٣.٨٠٠) وتشير هذه القيمة إلى أن التدريب الإلكتروني يعمل على توفير احتياجات أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة. حيث توصلت دراسة محمد الأمين؛ بورزاق، أسية / مؤطر: ٢٠٢٢ بعدد من النتائج أهمها: - توجد علاقة طردية موجبة بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة - يلعب التدريب الإلكتروني دوراً جوهرياً في تنمية الموارد البشرية. - يؤثر التدريب الإلكتروني على تنمية الموارد البشرية بشكل إيجابي.

### جدول (١٧)

نتائج استجابات عينة البحث من المستخدمين حول أكثر الفئات استفادة من تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني

الفئة	ك	%	كا <sup>٢</sup>
المؤسسة	٥٠	٣٣.٣	34.373**
المدرسين	٧	٤.٧	
المتدربين	42	28.0	
جميع الفئات	٥١	٣٤.٠	
المجموع	150	100.0	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا<sup>٢</sup> لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة من مستخدمي منظومة التدريب الإلكتروني حول أكثر الفئات استفادة بلغت (٣٤.٣٧٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ؛ مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً ، وتعزى هذه الفروق لصالح الفئة الأعلى تكرر ، وهذا معناه

أن الأكثر استفادة من تطبيق منظومة التدريب الإلكتروني هم جميع الفئات من المؤسسة والمدربين والمتدربين.

### جدول (١٨)

نتائج استجابات أفراد عينة المستخدمين حول تفضيل التعليم والتدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي

الاستجابة	ك	%	كا <sup>٢</sup>
لا	41	27.3	3.922*
نعم	61	40.7	
لم يستجيب	48	32.0	
المجموع	150	100.0	

يتضح من الجدول السابق أن عدد من استجاب لهذا السؤال من عينة البحث (١٥٠) فردا منهم (٤١) أجابوا بـ (لا) ، (٦١) أجابوا بنعم ، وبلغت قيمة (كا<sup>٢</sup>) لمعرفة الفروق بين استجابات عينة البحث (٣.٩٢٢) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ ، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وتعزى هذه الفروق لصالح (نعم) حيث كانت هي الأعلى تكرارا ، وهذا معناه أن أغلب أفراد العينة يفضلون التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي ، كما كشفت نتائج دراسة (صالح الدين حسين صالح ٢٠١٨) تفهما وإدراكا واضحا لأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين. أما دراسة "Jane S. Prichard ٢٠١٢ أكدت على أن التعلم والتدريب التشاركي هو طريقة ناجحة في اكتساب المهارات، وبأن استمرار العمل ضمن فريق عمل هو طريقة فاعلة في تطوير وتحسين المخرجات الوظيفية للموظفين

## جدول (١٩)

## نتائج استجابات عينة البحث حول اسباب تفضيل التدريب الالكتروني

السبب	ك	%
توفير للوقت	32	52.4
توفير المجهود	52	85.2
توفير التكلفة	55	90.1
تعلم تخصصات جديدة	20	32.8
مواكبة التطور	33	54.1

يتضح من الجدول السابق أن أكثر الأسباب لتفضيل التدريب الإلكتروني في ضوء استجابات أفراد عينة المستخدمين هي على الترتيب: توفير التكلفة - توفير المجهود - مواكبة التطور - توفير الوقت - تعلم تخصصات جديدة. وهذا يدل على أن التدريب الإلكتروني لديه العديد من المميزات التي يمكن أن تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس ، كما يوفر التدريب التكميلي رؤية جديدة في عملية التدريب؛ وهي تدريب عالمي يفتح للمعلم آفاقاً جديدة في التطوير المهني مع التغلب على عامل الزمان والمكان، فمن خلالها يستطيع المتعلم الحصول على المعلومات التي قد لا تتوفر لديه في بيئات التدريب التقليدية (ياسين وآخرون، ٢٠١٨)، قد يرجع الى أنه قد تمتع بالمرونة والملاءمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار، و يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والتمارين والأنشطة مع سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث، والتحرير، والتوزيع، ويقدم تسهيلات، وأساليب متنوعة تمنع الملل، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت، كما يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا أكثر، بخلاف المصادر الورقية، كما يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته، بحيث يحدد جدول تلقيه لدورته بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة، كما ويتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها،

يخفض تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدرسين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين، ويساعد على إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين للتفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي ومنتديات النقاش وغرف الحوار ونحوها.

### جدول (٢٠)

نتائج استجابات عينة البحث توزيع عينة الدراسة حسب مبررات استخدام منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية

مبررات استخدام منظومة التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية	العدد	%
سرعة الوصول الى المعلومة فى مختلف المجالات	١٩	٨%
الرغبة فى الاستمرار فى التعلم وتطوير الذات	٢٢	٩,٣%
تعميم عملية التدريب وايصالها لكل المتدربين فى مختلف فروع المؤسسة	٢٧	١١,٤%
الاستفادة أكبر من المدربين ذوى الخبرة العالية	٣١	١٣,١%
علاج اشكاليات التدريب التقليدي	٢٢	٩,٣%
توفير مبالغ باهظة يتم صرفها على التدريب التقليدي	١٩	٨%
الحاجة الى السرعة فى الحصول على المعلومات ومعالجتها	٢٣	٩,٧%
الحاجة الى المهارة والاتقان فى اداء الاعمال وايجاد الحلول المناسبة للمشكلات	٢٦	١١%
الزيادة الكبيرة فى اعداد المتدربين الراغبين فى التدريب مما يجعل المؤسسات عاجزة عن توفير التدريب لهذه الاعداد	١٩	٨%
التطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبته باعداد وتهيئة الافراد للتعامل مع متطلبات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة	٢١	٨,٧%
تقدم الاتصال وسرعة نقل المعلومات والتطور فى التقنيات الرقمية وضرورة ادماجها فى عمليات التدريب	٨	٣,٤%



يتضح من نتائج الجدول السابق أن هناك تقارب بين نسب المبحوثين حول مبررات تطبيق التعليم و التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية، منها تعميم عملية التدريب وإيصالها لكل المتدربين في مختلف فروع المؤسسة بنسبة ١١.٤% يليها الحاجة إلى المهارة والالتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات بنسبة ١١%، وتساوت نسبة كل من الرغبة في الاستمرار في التعلم وتطوير الذات، وعلاج اشكاليات التدريب التقليدي بنسبة ٩.٣%، يليها التطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبته بإعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع متطلبات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة بنسبة ٨.٧% وتساوت أيضا نسبة كل من توفير مبالغ باهظة يتم صرفها على التدريب التقليدي، الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب مما يجعل المؤسسات عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد، سرعة الوصول إلى المعلومة في مختلف المجالات بنسبة ٨% أخير تقدم الاتصال وسرعة نقل المعلومات والتطور في التقنيات الرقمية وضرورة دمجها في عمليات التدريب. وهذا ما توصلت إليه دراسة "خيراني، محمد الأمين، بورزاق: ٢٠٢٢" - توجد علاقة طردية موجبة بين التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة كما أنه يلعب دورا جوهريا في تنمية الموارد البشرية. ويؤثر التدريب الإلكتروني على تنمية الموارد البشرية بشكل إيجابي.

### جدول (٢١)

استجابات عينة الدراسة حول مدى قدرة التعليم والتدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية المؤسسات الأكاديمية.

المساهمة	ك	%
توفير فرص التعاون التدريبي والبحثي بين مؤسسات التدريب في العالم العربي	65	74.7
الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في تبادل المعلومات والتعاون العلمي.	59	67.8
المساهمة في رفع المستوى الثقافي والمعرفي والعلمي والاجتماعي لدى أفراد المجتمع	48	55.2
توفير فرصة التدريب لكل مواطن مع استمرارية ومواصلة التدريب	43	49.4

46.0	40	معالجة النقص وتصحيح الأخطاء التي أحدثتها مؤسسات التدريب التقليدية
42.5	37	المساهمة فى اعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني ونشر ثقافة التقنية بين الشعوب
39.1	34	استحداث وسائل وأساليب ووسائط تدريبية حديثة من أجل الرقى بالتدريب الإلكتروني.
36.8	32	تحقيق العدالة فى فرص التدريب وجعل التدريب حقا للجميع
34.5	30	دعم عملية التنمية المهنية للمندربين والقيادات التربوية
33.3	29	تدعيم مهارات التدريب الذاتى والتدريب المستمر.
29.9	26	الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية وتأهيلها للتعامل مع التحديات والمستجدات السريعة والمتلاحقة فى شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية
25.3	22	يعطى للمتعم صيغة عالمية تساعده على الخروج من الإطار المحلى

يتضح من نتائج الجدول السابق أن هناك تقارب فى استجابات المبحوثين حول مدى قدرة التعليم والتدريب الإلكتروني فى تطوير وتنمية المؤسسات الأكاديمية حيث جاءت على النحو التالى:-. توفير فرص التعاون التدريبي والبحثي بين مؤسسات التدريب فى العالم العربى بنسبة ٧٤.٧%، يليها الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة فى تبادل المعلومات والتعاون العلمى بنسبة ٦٧.٨% يليها المساهمة فى رفع المستوى الثقافى والمعرفى والعلمى والاجتماعى لدى أفراد المجتمع بنسبة ٥٥.٢% ثم توفير فرصة التدريب لكل مواطن مع استمرارية ومواصلة التدريب بنسبة ٤٩.٤%، يليها معالجة النقص وتصحيح الأخطاء التى أحدثتها مؤسسات التدريب التقليدية بنسبة ٤٦.٠% المساهمة فى اعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني ونشر ثقافة التقنية بين الشعوب بنسبة ٤٢.٥%، وجاءت استجابات كل من، استحداث وسائل وأساليب ووسائط تدريبية حديثة من أجل الرقى بالتدريب الإلكتروني، تحقيق العدالة فى فرص التدريب وجعل التدريب حقا للجميع، دعم عملية التنمية المهنية للمندربين والقيادات التربوية، تدعيم مهارات التدريب الذاتى والتدريب المستمر الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية وتأهيلها للتعامل مع التحديات والمستجدات السريعة والمتلاحقة فى شتى المجالات

الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية يعطى للمتعم صبغة عالمية تساعد على الخروج من الاطار المحلى بنسب متقاربة وهي 1.39%، 8.36%، 5.34%، 3.33%، 9.29%، 3.25% على التوالي، وهذا ما أشارت اليه نظرية رأس المال البشري ، حيث أكدت على كيفية الاستثمار في رأس المال البشري، ليتحول إلى ثروة بشرية عالية الإنتاجية ودور متميز في تحقيق التنمية الاقتصادية ، حيث ركز بشكل كبير على الاستثمارات في التدريب الرسمي العام والخاص.

### جدول (٢٢)

#### نتائج استجابات عينة الدراسة حول دور التعليم والتدريب الإلكتروني في تلبية

#### احتياجات اعضاء هيئة التدريس

دور التدريب الإلكتروني التكميلي في التنمية الكفاءات		
الخضراء		
%	ك	
١١,٤	٢٩	يُحدّد الاحتياجات الفردية من خلال جمع المعلومات اللازمة
١٧,٦	٤٥	اعتماده على أسلوب التعلم الذاتي
١٥,٣	٣٩	إتاحته للوسائط التكميلية
١٠,٢	٢٦	يُقارن المتعلم بنفسه وليس بالآخرين:
٢٥,٥	٦٥	يخلقُ التدريبُ التكميليُّ هويةً تعليميةً إيجابيةً خاصةً بالمعلم، تُعزّز من ثقته بقدراته
١٢,٥	٣٢	يُلبي حاجات الدارسين، ويُراعي قدراتهم واستعداداتهم للتعلم
٧,٥	١٩	تعليم وتدريب الطلبة والباحثين الكترونياً بغية اعدادهم وتأهيلهم لمواجهة المشكلات وابتكار الحلول ليكونوا قادة أكفاء قادرين على صناعة المعرفة ونشرها واستثمارها.

يتبين من نتائج الجدول السابق أن معظم المبحوثين أكدوا على أن تطبيق منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني لها دور رئيسي في تنمية الكفاءات الخضراء من أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الأكاديمية من حيث أنه يخلقُ هويةً تعليميةً إيجابيةً خاصةً بالمعلم، تُعزّز من ثقته بقدراته بنسبة ٢٥,٥%، يليها اعتماده على

أسلوب التعلم الذاتي بنسبة ١٧,٦%، يليها إتاحتُهُ للوسائط التكميلية بنسبة ١٥,٣% يليها يُلبي حاجات الدارسين، ويُراعي قدراتهم واستعداداتهم للتعلم بنسبة ١٢,٥% يليها يُحدّد الاحتياجات الفردية من خلال جمع المعلومات اللازمة بنسبة ١١,٤% وأخيرا تعليم وتدريب الطلبة والباحثين الكترونيا بغية اعدادهم وتأهيلهم لمواجهة المشكلات وابتكار الحلول ليكونوا قادة أكفاء قادرين على صناعة المعرفة ونشرها واستثمارها بنسبة ٧,٥%. وهذا ما أكدته دراسة "صالح محمد ٢٠١٨ والتي توصلت الى أن تطبيق التدريب الإلكتروني يؤدي الى زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين.

ومن هنا نجد أنّ التعليم والتدريب (الإلكتروني) من الأساليب المُثلى في التطوير المهني لرفع الكفاءات وتنمية رأس المال البشري؛ لما له من خصائص يميّز بها عن أساليب التدريب التقليدية، فهو يُلبي حاجات الدارسين، ويُراعي قدراتهم واستعداداتهم للتعلم، ويُقدّم محتوىً تعليمياً متنوعاً يلائم أنماط التعلم المختلفة بمستوياتٍ متعددة، بالإضافة لذلك فهو يراعي عامل الزمان والمكان والطاقة الاستيعابية للمتدربين بخلاف البيئات التدريبية التقليدية.

**خامسا:- المعوقات والتحديات التي يمكن أن تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني.**

### جدول رقم (٢٣)

**استجابات عينة الدراسة حول أهم المعوقات والتحديات التي يمكن أن تواجه تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية.**

المعوقات والتحديات التي يمكن أن تواجه تطبيق التدريب الإلكتروني.		ك	%
المعوقات الإدارية		١٧	٦,١
المعوقات التقنية التي تقف عائق أمام تقدم النظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات		٢٣	٨,٢

٥,٣	١٥	الصعوبات الخاصة بخدمة الانترنت وقلة الوعي بالاستخدام الرشيد له
٥,٧	١٦	قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها فى التدريب الإلكتروني
٨,٢	٢٣	العجز فى توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني وحماية الخصوصية.
٧,٥	٢١	المعوقات المالية مثل ارتفاع تكلفة التجهيزات المطلوبة لتحسين البنية التحتية للشبكات والاتصالات داخل المؤسسات الأكاديمية
٦,٨	١٩	عجز بعض الحكومات والقطاع العام عن توفير بعض المستلزمات للعمل بالتدريب الإلكتروني.
٥,٧	١٦	المعوقات البشرية والتي تتمثل فى النقص فى الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع معطيات العصر الرقمي
١٢,٢	٣٤	قلة عدد المدربين الخبراء فى مجال التدريب الإلكتروني
١٢,٥	٣٥	المقاومة من قبل الكثيرين للتعبير نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة فى التدريب.
٦,١	١٧	قلة الموارد المالية والبشرية
٣,٢	٩	عدم وجود الوقت الكافي
٤,٣	١٢	ضعف كفاءة التدريب
٨,٢	٢٣	ضعف أدوات التقييم

ينتضح من نتائج الجدول السابق أن معظم المبحوثين أكدوا على أن من أهم المعوقات والتحديات التي يمكن أن تواجه تطبيق التعليم والتدريب الإلكتروني جاءت على النحو الآتي: المقاومة من قبل الكثيرين للتعبير نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة فى التدريب بنسبة ١٢,٥% يليها قلة عدد المدربين الخبراء فى مجال التدريب الإلكتروني بنسبة ١٢,٢% وتساوت نسبة كل من المعوقات التقنية التي تقف عائق أمام تقدم النظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، العجز فى توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني وحماية الخصوصية، ضعف أدوات التقييم بنسبة ٨,٢% وتقاربت نسبة كل من المعوقات الإدارية، المعوقات البشرية والتي تتمثل فى النقص فى الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع معطيات

العصر الرقمي، قلّة الموارد المالية والبشرية، قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني، بنسبة ٦,١%، ٥,٧% على التوالي، واخير ضعف كفاءة التدريب بنسبة ٤,٣% وعدم وجود الوقت الكافي بنسبة ٣,٢%، وهذا ما أكدته دراسة "تصير ٢٠١٢" الى أن التدريب الإلكتروني لا يطبق على الوجه لأمثل نتيجة لعدة معوقات ثقافية، إدارية، بشرية، فنية، الخ( تحول دون نجاح التنفيذ الفعال لأسلوب التدريب الإلكتروني وتحقيق الأهداف المرجوة منه، كما توصلت الدراسة **صالح الدين حسين صالح (٢٠١٨)** إلى توصيات عديدة منها أهمية أن تقوم المؤسسة المعنية بتبني إستراتيجيات للتدريب تركز على مستجدات في حقل تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات، ما يتطلب ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي و التدريب الإلكتروني كما توصلت دراسة **معاشي ناصر العنزي، أحمد؛ فهد النومس، سعد: ٢٠١٦** الى أن هناك مجموعة من المعوقات التي تُعيق توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع أشار أفراد العينة إلى توافرها بدرجة كبيرة، من أهمها: نقص أعداد المتخصصين في تقنية المعلومات الذين يمكنهم مساعدة الطلبة المتدربين، وعدم وجود البنية الأساسية المتكاملة التي تيسر عملية التواصل إلكترونيا مع مصادر المعرفة، وأن البرمجيات التعليمية المستخدمة في قطاع التدريب ذات جودة قليلة، كما تبين أن مستوى جودة مخرجات قطاع التدريب هو مستوى متوسط. وقد وُجد أن هناك علاقة ارتباط طردي دال إحصائيا بين واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في قطاع التدريب، وتوافر متطلبات توظيفها ، وبين جودة مخرجات قطاع التدريب. كما تبين وجود علاقة ارتباط عكسية دالة إحصائيا بين معوقات توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في القطاع وجوده مخرجاته. وتوصلت دراسة **الجهني، هدى عطية**

**الطوري:**(٢٠١٦ أن من الصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني عن بعد قلة البرامج الدعائية لأهمية استخدام هذه التقنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقلة الخبرة في التعامل مع نظام التدريب الإلكتروني عن بعد. ، كما أظهرت " دراسة بلفقيه، مها محمد علوي. ٢٠٠٦" الى أن أهم المعوقات لتي قد تواجه إدارة التدريب عن بعد باستخدام الانترنت من وجهة نظر العاملين هي ندرة الكوادر الادارية والفنية المتخصصة في هذا النوع من التدريب وضعف برامج تدريب العاملين حول الوسائل التكنولوجية وكيفية استخدامها في الجامعة

**سادسا:- أهم المقترحات والتوصيات اللازمة لتحسين وتطوير منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية من وجهة نظر المبحوثين.**

اقترح المبحوثين عدة اقتراحات لتطوير منظومة التعليم و التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية من أهمها:-

- توفير البنية الأساسية داخل الجامعات من شبكات انترنت، والاماكن، وتوفير الأجهزة الالكترونية لمواكبة التطور.

-جعل التدريب الإلكتروني الزامى وتوفير الدعم الفنى والتقنى داخل المؤسسات الأكاديمية.

-نشر ثقافة التحفيز للأعضاء الأكثر اشتراكا فى الدورات التدريبية، ونشر ثقافة التحول الرقمى فى كافة الجامعات.

-توفير الأدوات والبرامج والكوادر اللازمة لتطوير القدرات البشرية.

-نشر ثقافة التدريب وتوسيع نطاقه ليشمل جميع الفئات من طلاب وهيئة التدريس والموظفين.

-توفير الامكانيات المادية للمتدربين التي تساعدهم وتساعدهم للتعليم والتدريب الإلكتروني .

وهذا يتفق مع ما توصلت اليه العديد من الدراسات حيث أوصت دراسة **T. Hong, S** الى أن الممارسين القائمين على التدريب الإلكتروني لابد أن يكون لديهم الخبرة الكافية، ليس فقط في مرحلة التطوير والتنفيذ بل في كل مراحلها ليتوافق مع متطلبات واحتياجات المتدربين، كما أوصت دراسة (الجهني، هدى عطية الطوري): (٢٠١٦) بضرورة نشر ثقافة التدريب الإلكتروني عن بعد وأهميته في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وكذلك القيام ببحوث للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى حكومية وخاصة للمقارنة مع اتجاهاتهم نحو دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف مؤسسات التعليم العالي.

كما تتفق مع محددات الاستثمار في رأس المال البشري لشولتز والتي تؤكد على أن عملية تنمية الموارد البشرية ترتبط بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما: -يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة، وثانيهما: -يتعلق بقضايا العمل والتوظيف ، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي:

**التخطيط:** ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

**التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية



للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

**التوظيف:** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

#### عاشرا:- أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها:-

١- أظهرت نتائج عينة الدراسة من مختلف منسوبي الجامعات العربية محل الدراسة أن من أهم خصائص بيئات التعليم والتدريب الإلكتروني هي، إمكانيةً استيعاب أعداد كبيرة من المتدربين بالاعتماد على وسائل الاتصال الإلكترونية بنسبة ٢٥.٥، يليها وجود أنظمة تُتيح وسائلَ تدريبيةً متنوعةً (مرئية - مسموعة - مطبوعة)، فهي مُصمَّمة لتتناسب مع خصائص المتعلمين بنسبة ٢٣.١ %.

٢- أكدا معظم المبحوثين من مختلف منسوبي الجامعات العربية على أن هناك العديد من سمات ومميزات التعليم والتدريب الإلكتروني فكان من أهمها إعادة استخدام البرامج التدريبية بطريقة سهلة وسلسة بنسبة ١٤,٩ وتساوت نسبة تحسين الاستفادة بكفاءةٍ وفاعليةٍ من شبكات وقواعد البيانات؛ لتحقيق التعلم والتدريب الأفضل سهولة استخدام الموقع التدريبي، ايقونات، أشكال، روابط، انتقالات واضحة والحصول على التدريب، بنظام ٢٤/٧، بنسبة ٩.٤ %.

٣- تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات عينة البحث من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة حول معرفتهم بمتطلبات تطبيق

منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني، وتعزى هذه الفروق لصالح استجابة (متوسطة)؛ حيث كانت هي الأعلى تكراراً، وهذا معناه أن درجة معرفة عينة البحث بمتطلبات تطبيق منظومة التدريب الإلكتروني كانت بدرجة متوسطة. ٤- معظم عينة الدراسة من مختلف الجامعات العربية أكدت على أن من أهم الصفات التي يجب توافرها في مواقع الإنترنت التي تقدم التدريب الإلكتروني هي توافر خبرات لدى المدربين أو المدرجات بنسبة ٤٣,٣%.

٥- معظم عينة الدراسة من مختلف الجامعات العربية أكدت على أن من أهم المتطلبات اللازمة لنجاح التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية هي المتطلبات البشرية، يجب على المتدرب أن يكون ملماً بطريقة استخدام الحاسب الآلي، وكيفية فتح التطبيقات المرتبطة بالتدريب الإلكتروني، والتعامل مع الأيقونات الخاصة بها بنسبة ٤٤.٧% تليها المتطلبات المادية بنسبة ٣٣.٣%.

٦- بلغت قيمة (كا) لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة حول الحاجة إلى تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية بلغت (٧٠.٩٣٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، وتشير هذه القيمة إلى أن درجة أهمية تطبيق منظومة التدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية في الجامعات العربية محل الدراسة بدرجة كبيرة.

٧- بلغت قيمة (كا) لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة حول جودة المعلومات والخدمات التي توفرها منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني بلغت (١٦.٢٦٧) وهي قيمة

دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١، وتعزى هذه الفروق لصالح الاستجابة العلى تكرر وهي (جيدة) ، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (٢.٧٤٦٧) وتشير هذه القيمة إلى أن جودة المعلومات والخدمات التي توفرها منظومة التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة على مستوى الجامعات محل الدراسة.

٨- بلغت قيمة (كا) لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد العينة من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة حول قدره التعليم والتدريب الإلكتروني على توفير احتياجات أعضاء هيئة التدريس بلغت (٥٢.٦٦٧) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ ، وتعزى هذه الفروق لصالح الاستجابة العلى تكرر وهي (كبيرة) ، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (٣.٨٠٠) وتشير هذه القيمة إلى أن التدريب الإلكتروني يعمل على توفير احتياجات أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة.

٩- تبين من نتائج الدراسة أن الأكثر استفادة من تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني هم جميع الفئات من المؤسسة والمدرسين والمتدربين.  
١٠- أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب أفراد العينة من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة يفضلون التعليم والتدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي.

١١- تبين أن أكثر الأسباب لتفضيل التعليم والتدريب الإلكتروني في ضوء استجابات أفراد العينة من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة هي على الترتيب: توفير التكلفة - توفير المجهود - مواكبة التطور - توفير الوقت - تعلم تخصصات جديدة. وهذا يدل على أن التعليم والتدريب

الإلكتروني لديه العديد من المميزات التي يمكن أن تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.

١٢- تبين أن هناك تقارب بين نسب المبحوثين من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة حول مبررات تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات الأكاديمية، منها تعميم عملية التدريب وإيصالها لكل المتدربين في مختلف فروع المؤسسة بنسبة ١١.٤% يليها الحاجة إلى المهارة والاتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات بنسبة ١١%.

١٣- تبين أن هناك تقارب في استجابات المبحوثين من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة حول مدى قدرة التعليم والتدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية المؤسسات الأكاديمية حيث جاءت على النحو التالي:- توفير فرص التعاون التدريبي والبحثي بين مؤسسات التدريب في العالم العربي بنسبة ٧٤.٧%، يليها الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في تبادل المعلومات والتعاون العلمي بنسبة ٦٧.٨% يليها المساهمة في رفع المستوى الثقافي والمعرفي والعلمي والاجتماعي لدى أفراد المجتمع بنسبة ٥٥.٢%.

١٤- معظم المبحوثين من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة أكدوا على أن تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني لها دور رئيسي في تنمية رأس المال البشري داخل المؤسسات الأكاديمية من حيث أنه يخلق هوية تعليمية إيجابية خاصة بالمعلم، تعزز من ثقته بقدراته بنسبة ٢٥.٥%، يليها اعتماده على أسلوب التعلم الذاتي بنسبة ١٧.٦%، يليها إتاحتها للوسائط التكميلية بنسبة ١٥.٣%.

١٥- أظهرت نتائج الدراسة أن معظم المبحوثين من مختلف الجامعات العربية محل الدراسة أكدوا على أن من أهم المعوقات والتحديات التي يمكن أن تواجه

تطبيق منظومة التعليم والتدريب الإلكتروني جاءت على النحو الآتي: المقاومة من قبل الكثيرين للتعبير نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب بنسبة ١٢,٥% يليها قلة عدد المدربين الخبراء في مجال التدريب الإلكتروني بنسبة ١٢,٢% وتساوت نسبة كل من المعوقات التقنية التي تقف عائق أمام تقدم النظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، العجز في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني وحماية الخصوصية، ضعف أدوات التقييم بنسبة ٨,٢% وتقاربت نسبة كل من المعوقات الإدارية، المعوقات البشرية والتي تتمثل في النقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع معطيات العصر الرقمي، قلة الموارد المالية والبشرية، قلة وجود قاعات مجهزة للتدريب وكافية لاستخدامها في التدريب الإلكتروني، بنسبة ٦,١% ٥,٧%.

#### توصيات الدراسة:- خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها

- أهمية أن تقوم المؤسسات الأكاديمية بتبني إستراتيجيات للتدريب تركز على مستجدات في حقل تكنولوجيا التعليم.
- توفير المادة العلمية المناسبة لسوق العمل داخل المؤسسات الأكاديمية باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة .
- أن يكون المدرب لديه الخبرات والمهارات الكافية لإدارة التدريب الإلكتروني.
- التوسع في التوعية بأهمية التعليم والتدريب الإلكتروني واختيار برامج تدريبية مواتية للتطورات والتغيرات المجتمعية ومتوافقة مع اهتمامات المتدربين.
- العمل على تطوير تقييم أداء المتدربين بعد كل تدريب لمعرفة المكتسبات سواء كانت معارف، ومهارات.
- تقديم بعض الامتيازات للمتدربين (أعضاء هيئة التدريس) لتحفيز الآخرين على التدريب.

-إضافة حصص تدريبية أكثر تعمل على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتلبي احتياجاتهم.

-تعزيز مختلف المصالح لاستعمال التعليم والتدريب الإلكتروني وتفعيله.

-الاستعانة بالخبراء في مجال تنمية الموارد البشرية للاستفادة من خبرتهم.

-الدراسة الاستشرافية:

في ضوء المعالجة النظرية والميدانية للدراسة الحالية نقترح مجموعة من الاشكاليات

الجديرة بالبحث فيها كما يلي :-

- أثر تطبيق التدريب الإلكتروني على الأداء المالي للمؤسسات لتنظيمية والأكاديمية.

- دور التدريب الإلكتروني في تعزيز الجودة الشاملة للجامعات المصرية.

## قائمة المراجع

### أولاً: - المراجع العربية

- لمحيسن ، إبراهيم عبدالله، ٢٠٠٢: " التعليم الإلكتروني ترف أم ضرورة " ، ورقة عمل مقدمة لندوة مدرسة المستقبل: ٢٤ - ٢٣ أكتوبر ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
- حسين ، عبد الفتاح دياب ، ١٩٩٧ " ادارة الموارد البشرية - مدخل متكامل " ، القاهرة ، مصر ، ١٨٩ .
- مصطفى، محمد سيد ، ٢٠٠٤ " ادارة الموارد البشرية - الإدارة العصرية لرأس المال الفكري " ، القاهرة ، ٢٢٥ .
- زيارة، فريد ، ٢٠٠٦: " المبادئ والأصول للإدارة والأعمال " ، ط ٥، أريد، مطبعة الشعب، الاردن
- فرحاتي ،ملوية ، ٢٠١٦ : " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة- دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة " ، بحث تكميلي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر .
- الباب، فتح، عبد الرازق، عصام: ٢٠١٦، التدريب الإلكتروني المستمر كألية لجودة طريقة العمل مع الجماعات ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين مجلة الخدمة الاجتماعية ، العدد ٥٦، مجلد ١٨١ .
- التركي، خالد محمد. (٢٠١٥). استخدام التعلم الذاتي في التطوير الأداء المهني للمعلمين. مجلة العلوم الإنسانية، (١٠)، ٦٧-٨٦.
- الجهيني، هدى عطية الطورى، ٢٠١٦، دولر التدريب الإلكتروني عن بعد فى تحقيق التنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود، العدد ١٧١، ج ٢، ديسمبر .
- الحر، عبد العزيز . ٢٠١٠، أدوات مدرسة المستقبل التنمية المهنية (ط.٢)، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

- الزهراني، نورة أحمد. ٢٠١٩. فاعلية بيئة تعلم تكيفية في تنمية مهارات تصميم وإنتاج المستودعات الرقمية لدى طالبات دبلوم الحاسب الآلي بجامعة الباحة. مجلة كلية التربية، ٣٥(٨)، ٣٥٧-٣٧١.
- الطعاني، حسن أحمد. ٢٠٠٧. التدريب: مفهومه وفعالياته. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، ١٤
- الطيب، حسن، ١٩٩٩، " فلسفة التطوير الإداري ودور القيادات الإدارية في تحقيق فعاليته"،المجلة العربية للإدارة، مجلد ١٩، عدد ١، مصر، ٤٤.
- العايد، يوسف محمد، ٢٠١٥. الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية بمحافظة المجمعمة. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٩(٣)، ٢٢٥ - ٢٦٤.
- العزاوي، نجم، ٢٠٠٦، "التدريب الإداري"،دار اليازوري العلمية، عمان، ص ١٣.
- القحطاني، عثمان علي، ٢٠٢٠، تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة ٢٠٣٠م. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ٢(٨)، ٢٠٣ - ٢٢٤.
- الملاح، تامر المغاوري، ٢٠١٦: التعلم التكيفي: "Learning Adaptive" ثورة تعليمية قادمة. المجلة العربية للمعلومات، ٢٦(١-٢)، ١٩٣-٢٠٤.
- بركنو، نصيرة، ٢٠١٦، دور ومكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي- دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص إدارة الأفراد والمنظمات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة معسكر، الجزائر.
- حسن، راوية، ٢٠٠١، مدخل لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- سعد، العنزي، ٢٠٠١، " الرأسمال الفكري : الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين"، مقال منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، . المجلد الثامن، العدد الخامس والعشرين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة العراق، ص ١٠.



- سولو ، روبرت ، ، ٢٠٠٠ ، نظرية النمو، ترجمة ليلي عبود الطبعة الثانية ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، ٣٠٦
- صالح ،صالح الدين حسين ،٢٠٠٨، اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني-دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر\_الجامعة العراقية-، مجلة الدنانير، العدد ١٣.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح. ٢٠٠٩ ،إعداد وتدريب المعلمين. عمان: دارين الجوزي، ١٥
- عادل ، صالح وآخرون، ٢٠٠٦ ، " إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي " ، أريد ، عالم الكتاب الحديث ، ١٣٠.
- عبد الفتاح ،حازم محمد ٢٠١٠ ، " تكنولوجيا تطبيق رأس المال الفكري في منظمات الأعمال" ، دار السحاب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٢.
- عبد المنعم، رانية عبد الله ،٢٠٢١، البيئات الرقمية القائمة على التعلم التكيفي وفعاليتها في تنمية مهارات الفهم العميق. المجلة العلوم الإنسانية والإدارية، ٢٢(١)، ٢٨٩-٢٩٣.
- عبد الوهاب، علي محمد ، ، ٢٠٠٤، " إدارة الموارد البشرية" ،مكتبة عين شمس، القاهرة، ص ٨٩.
- عبد هاني محمد ، ٢٠٠٦، " إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال" ، رسالة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال ، جامعة السويس ، ٦.
- العنرى ،معاشي ناصر ، و فهد ،أحمد ، والتومسي ،سعد، ٢٠١٤، واقع توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وعلاقته بمستوى جودة مخرجات قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي ،دمنهور ،المجلد السادس،العدد الثاني.
- عوف،وفاء محمد، الزير،منيرة محمد،٢٠١٩،فاعلية برنامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدربات في ادارة التدريب والانبعاث بمدينة الرياض جامعة بنها،كلية التربية، المجلد ٣٠،العدد ١٢٠،اكتوبر.

- كشواي، باري ، ٢٠٠٣، " ترجمة يتب توب لخدمات التعريب والترجمة" ، ادارة الموارد البشرية ،دار الفاروق للنشر والتوزيع ،الطبعة الأولى ،القاهرة ،مصر، ١١٨
- لموسى ، عبدالله عبدالعزيز، ٢٠٠٢ ، " التعليم الإلكتروني ، مفهومه ، خصائصه ، فوائده ، عوائقه " ، ورقة عمل مقدمة ( لندوة مدرسة المستقبل ): ٢٤-٢٣ أكتوبر م ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
- محمد، أهلة أحمد. ٢٠١٨. فاعلية بيئة تعلم تكيفية وفق أساليب التعلم الحسية في تنمية مهارات تصميم مواقع الويب وخفض العبء المعرفي لدى تكنولوجيا التعليم. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، (١٧)، ٨٧-١١٥.
- مرسي ،سوسن عبد الحميد ،٢٠٠٨ "رأس المال الفكري وعلاقته بكفاءة الأداء في البنوك التجارية المصرية" ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل ، المجلد الثاني ، . العدد الأول ، كلية التجارة ، جامعة طنطا، مصر، ١٨.
- هداية، رشا حمدي. ٢٠١٩. تصميم بيئة تعلم إلكترونية تكيفية وفقاً للذكاءات المتعددة وأثرها في تنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لطلاب كلية التربية. الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، (٣٨)، ٤٧٣-٥٤٠.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. ٢٠١٧. المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية.
- وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية. (٨/٢٠١). الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم. منظمة اليونسكو العالمية.
- ياسين، مي أحمدو خميس، محمد عطية، وسعيد، أحمد محمد، ٢٠١٨. بيئة تدريب إلكتروني تكيفي عن بعد قائم على مستوى المعرفة السابقة وأثره على تنمية الكفايات الأدائية لفنيي مصادر التعلم بمدارس مملكة البحرين. مجلة البحث العلمي في التربية، (١٩)، ٤٠٧-٤٥٨.
- بلفقيه، مها محمد علوي. ٢٠٠٦، التدريب عن بعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية»، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.

- المراجع الأجنبية

- .-Ekici, Didem , (2017) . The use of Edmodo in creating an on line learning community of practice for learning to teach science . Malaysian on line journal of Educational sciences , v 5 n2 p 91-100
- -Al—said , Khalil M (2015) . Student perceptions of Edmodo and their Real Barriers towards them , Turkish on line journal of Educational technology – to jet , (14). P167-180
- Houghton, E. (2017). Human capital theory: assessing the evidence for the value and importance of people to organizational success. Technical report, CIPD, USA.
- Kelley brain, 2007 the oecd insights, human capital, how what you know shapes your life, copyright clearance center, Boston, p.9
- Michel Deschenes, (2011") L'utilisation Du E-Learning Pour La Formation Des Employés De La SAQ : Analyse De Besoin, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en formation à distance, Université du quebec montréal, juin, p22.
- Santiwijakkalan et al, 2013, Teach and Educational personnel development thugh e-training : UTQ online office of the basic education commission, Ministry of education thailand, International journal of e-Education, eBusiness, e-Mangement and e-learning , Vol 3 ,N°1, , p٤٨

### - مواقع من الانترنت

-التدريب الإلكتروني، مفهومه وتاريخه وأهميته-  
[https://www.alwafaak.com/blog-post.php?page=50&title=%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8\\_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8](https://www.alwafaak.com/blog-post.php?page=50&title=%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8)

-انظر الموقع الإلكتروني للبنك الدولي:

<http://www.worldbank.org/depweb/French/global/glossary.html>\* 5.

-موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية

<http://www.hrdiscussion.com/hr60220>

### الرابط الخاص باستمارة الاستبيان

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAKaGyl>

[hlpQLScqRIUT3QGiTFZbd7sMSqtts://2sEHV\\_po4tqqzXgRAXXJHTg/view](https://2sEHV_po4tqqzXgRAXXJHTg/view)

form

### Abstract

This study aims to identify the role that e-learning and training can provide in the development of human capital within academic institutions, and the development of their knowledge and skills, in order to prepare and qualify them to face problems and innovate solutions to be competent leaders capable of manufacturing, disseminating and investing knowledge, as well as identifying the features and features of e-learning and training, and knowing the justifications for the use of e-education and training in the academic education system, as well as the requirements that must be met by the trainee in order to attend training. e-mail, knowing the characteristics of adaptive e-training environments, and knowing the qualities that must be available in websites that provide e-training, As well as the obstacles facing the application of the e-education and training system within academic institutions, and the study relied on the descriptive analytical approach, in an effort to describe and analyze the actual reality of e-training within academic institutions, where the research was conducted on a sample of faculty members and a number of graduate students from some Arab universities (Egypt, Lebanon, Kuwait, Iraq) from different disciplines, where their number reached 150 researchers, with the aim of identifying the role of effective e-education and training in the development of The skills of faculty members (human capital) within academic institutions, and the study reached several results:

The e-education and training system has a major role in developing the competencies of faculty members within academic institutions in that it creates a positive educational identity for the teacher, enhancing his confidence in his abilities, it turns out that one of the most important obstacles and challenges that can face the application of e-training is the resistance by many to express towards the use of modern technology in training, and the availability of infrastructure that helps e-education and training.

**Keywords: e-learning, e-training, human capital.**