

دور التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية مهارات العاملين
دراسة ميدانية على قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
بدولة الكويت⁽¹⁾

The Role of E-training in developing the skills of employees
Field study on the Training sector in the Public Authority for
Applied Education and Training in Kuwait

عدنان مراد المؤمن

الملخص

نعيش اليوم ثورة إنتشار المعرفة حيث يشهد العالم تطورات نوعية وكمية في مجالات تقنية المعلومات ، وقد ساهمت هذه التطورات وبشكل إيجابي في زيادة الإهتمام بتأهيل وتطوير أداء العاملين والإرتقاء بأدائهم إيماناً بأن العنصر البشري هو الركن الرئيسي والمؤثر في نجاح أو فشل المنظمات .
وقد زادت أهمية تدريب الموارد البشرية لمواكبة التطورات السريعة والتغيرات المستمرة وأصبحت أمراً ملحاً لن يستطيع الأفراد العاملين بدونه مواصلة العطاء أو تأدية الواجبات الوظيفية بشكل جيد . وقد تعددت أساليب التعلم والتدريب بما في ذلك التدريب الإلكتروني وزادت الحاجة إلى ضرورة تحقيق وتطبيق فلسفة التدريب الإلكتروني وتوظيف تقنية المعلومات وإستخداماتها في جميع مجالات التدريب .

(1) هذا البحث بدعم وتمويل من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت - مشروع رقم (18 - TR - 02)

وقد زاد في الأونة الأخيرة الإهتمام في المؤسسات التعليمية بضرورة تطبيق نظم التدريب الإلكتروني إيماناً بأهمية دور هذه المؤسسات في بناء مجتمع متكامل ومنح العاملين فرص التعلم والتدريب على كل ما هو جديد ليتمكنوا من الإستمرار بالقيام بالمهام الإدارية وتطوير الذات . وقد زاد الإهتمام بأن يقوم المسئولين عن مراكز تنمية وتدريب الموارد البشرية بأدوار هامة لمواكبة التغييرات السريعة في كافة المجالات وعلى رأسها تقنيات وأساليب التعليم والتدريب والانتقال بها من الطرق البدائية القديمة إلى طرق حديثة تستثمر الثورة التكنولوجية وتساهم في تحقيق طموحات الأفراد العاملين في التطوير المهني .

وفي هذه الدراسة سيقوم الباحث بتعريف التدريب الإلكتروني ، ومتطلباته ، وفوائده وأنواعه وأساليبه ومعوقات تطبيقه إن وجدت أملا في أن تسهم في إيضاح ورسم خارطة طريق تساعد في تحويل التدريب التقليدي إلى تدريب إلكتروني يساعد في زيادة كفاءة العاملين في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

الكلمات المفتاحية : التدريب ، البرامج التدريبية ، التدريب الإلكتروني ، الموارد البشرية

Abstract

Today we are witnessing a revolution in the spread of knowledge as the world is witnessing qualitative and quantitative developments in the fields of information technology. These developments have positively contributed to increasing the interest in rehabilitating and developing the performance of employees and improving their performance in the belief that the human element is the main element influencing the success or failure of organizations.

The importance of training human resources to cope with rapid developments and continuous changes has become urgent, and individuals without them can continue to bid or perform their duties well. Learning and training methods, including e-training, have multiplied and the need to achieve and apply the philosophy of e-training, IT employment and use in all areas of training has increased.

Recently, there has been an increase in interest in educational institutions in the need to apply electronic training systems in the belief in the important role of these institutions in building an integrated society and providing employees with learning opportunities and training on everything that is new so that they can continue to carry out administrative tasks and self development. Increasing attention has been paid to the fact that officials of human resources development and training centers play important roles in keeping pace with rapid changes in all fields, especially the techniques and methods of education and training, and moving from old primitive ways to modern methods that invest the technological

revolution and contribute to the aspirations of individuals working in professional development.

In this study, the researcher will define the electronic training, its requirements, its benefits, types, methods and obstacles to its application, if any, in the hope that it will contribute to clarifying and charting a roadmap that will help transform the traditional training into electronic training that helps increase the efficiency of the training staff at training sector in the Public Authority for Applied Education and Training.

Keywords: training, training programs, e-training, human resources

مقدمة :

تميّز عصرنا الحالي بظهور وانتشار المعرفة والتكنولوجيا وتعدد نظم الإتصالات وزيادة إستخدامات الحاسب الآلي وشبكات الإنترنت ، وتؤثر هذه الثورة المعلوماتية في كافة جوانب الحياة المعاصرة . ونظرا لسرعة التطورات العلمية والتكنولوجية ، أصبح من الضرورة أن يتعامل الأفراد والمنظمات مع هذه التطورات والتأقلم معها والإستفادة منها من خلال توظيفها في خدمة المنظمات والعاملين فيها . ويعتبر توظيف تقنية المعلومات والإنترنت في التدريب مؤشرا مهما نحو ضرورة التحوّل إلى مجتمع معلوماتي مما يساعد في زيادة كفاءة وفعالية بناء الكوادر وتطويرها بالشكل الذي يتناسب مع متطلبات العصر الحالي .

وقد تطور أساليب ومضمون التنمية المهنية فأصبحت متاحة لمن يرغب في تطوير نفسه من خلال إستخدام إحدى وسائل الإتصال ونظم المعلومات المتاحة لزيادة الكفاءة المهنية لديهم وهو ما يعرف بنظام التدريب الإلكتروني (2).

وإستجابة لمتطلبات العصر الحديث ، فقد إتجهت دول عديدة إلى التوسع في إستخدام التدريب الإلكتروني للإستفادة من مخرجات تقنية المعلومات الحديثة وأجهزتها في تدريب العاملين ، وقد ظهرت آليات حديثة في طرق إكساب المعارف والمهارات وفي وسائل نقلها وإستراتيجيات توليدها وأصبح من السهولة توظيفها دون قيود الزمان والمكان أو ندرة الموارد البشرية (3).

وقد ظهرت إتجاهات حديثة في التدريب نتيجة التطورات المتسارعة في تكنولوجيا الإتصالات ، ولمواكبة هذه الثورة المعلوماتية أصبح التركيز الآن على ما يعرف اليوم بالتدريب الإلكتروني والذي ساهم في إستمرار عمليات التدريب دون قيود وتحديد بأن قيمة الأفراد تكمن فيما يملكونه من المعرفة والمهارات وقدرتهم على توظيفها لتنمية وتطوير العمل وتقديم ورقي المجتمع (4).

مشكلة البحث :

أصبح التدريب ضرورة ملحة ومطلب رئيسي من متطلبات التطوير المهني لتطوير وزيادة إنتاجية الموارد البشرية لمواكبة التقدم التقني العالمي . وقد سعت الكثير من

(2) وهبة ، عماد (2011) فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام (دراسة تحليلية ميدانية) المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة أسيوط ، 27 (1) : 247-307 .
(3) حسن ، شوقي محمد (2016) التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية ، مجلة التعليم الإلكتروني ، العدد الرابع ، www.emag.mans.edu.eg
(4) الزينقي ، حنان سليمان (2011) التدريب الإلكتروني ، الطبعة 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان: الأردن .

المنظمات ومن بينها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتطوير طرق وأساليب تدريب العاملين لديها أملا في تسليح مواردها البشرية بكافة مقومات النجاح لمواكبة التسارع المعرفي والثورة المعلوماتية والتي لا بد من إيجاد طرق ووسائل اللحاق بها

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال المحاور التالية :

الأهمية البحثية : أن هذه الدراسة جديدة على واقع جهة تطبيقها حسب علم الباحث مما يزيد في أهميتها .

الأهمية للمدربين والمتدربين : أنها تسعى للتعرف على متطلبات تطبيق نظام التدريب الإلكتروني وبيان المعوقات سواء الإدارية منها أو الفنية في محاولة للتغلب عليها والوصول إلى نتائج تسهم في حل المشاكل التي تواجه المدربين في تطبيق نظم التدريب الإلكتروني .

الأهمية لإدارة التدريب : يأمل الباحث أن تساهم هذه الدراسة في بيان ومعرفة أهمية التدريب الإلكتروني ووسائل تطبيقه عند تنفيذ الدورات التدريبية المستقبلية ، كذلك فتح المجال للمزيد من الدراسات حول تطبيق التدريب الإلكتروني على قطاعات الهيئة المختلفة . كما يأمل أن تساهم هذه الدراسة بتشجيع مراكز التدريب بالإبداع في إنتاج برامج تدريبية عالية الجودة لتوفير كوادر متخصصة لزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين .

أهداف البحث :

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :
أولاً: التعرف على واقع التدريب الإلكتروني ومجالات تطبيقه في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

ثانياً : التعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية بمراكز التدريب .

ثالثاً : التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني في تدريب المدربين بقطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

رابعاً : التعرف على الفروق بين متوسطات إستجابات المدربين حول متطلبات التدريب الإلكتروني سواء المادية والفنية والإدارية أو بيئة التدريب تعزى إلى متغيرات الدراسة كالخبرة والتخصص وعدد الدورات التدريبية والإلمام بالحاسب الآلي .

خامساً : تقديم مجموعة مقترحات وتوصيات يمكن من خلالها تفعيل وتحسين فرص تطبيق التدريب الإلكتروني في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

فرضيات البحث :

يقوم هذا البحث على مجموعة من الفرضيات وهي كالتالي :

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني في الدورات التدريبية في قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

- 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المبحوثين في قطاع التدريب حول مدى تطبيق التدريب الإلكتروني تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية) .
- 3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المبحوثين في قطاع التدريب حول إمكانية تطبيق نظام التدريب الإلكتروني والعائد المتوقع منه تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية) .

منهج الدراسة :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف هذا البحث وذلك من خلال استخدام الطرق العلمية في جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها .

حدود البحث :

أولاً : الحدود البشرية

تم تطبيق هذه الدراسة على العاملين بمعاهد التدريب التابعة لقطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت .

ثانياً : الحدود المكانية

تم تطبيق هذه الدراسة على مراكز التدريب التابعة لقطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت والقطاعات التابعة له و هي (المعاهد التدريبية – مركز إبن الهيثم للتدريب أثناء الخدمة) .

ثالثاً : الحدود الزمنية

تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام التدريبي 2019/2018 .

طرق جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات :

1- البيانات الأولية : وستكون من خلال تصميم إستبيان يتم توزيعه على عينة مجتمع البحث ثم تفرغها وتحليلها بإستخدام برنامج SPSS

وهو (Statistical Package for Social Sciences)

2- البيانات الثانوية : وستكون من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات المتعلقة بموضوع الدراسة .

الدراسات السابقة :

1- دراسة نجيب ، سبع (2017) (5) وكانت بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الإقتصادية " وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين ومدى تطبيق المؤسسة الإقتصادية للتدريب الإلكتروني .

2- دراسة حسن ، هبة الله نصر محمد (2017) (6) بعنوان " فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي " . وهدفت الدراسة لمعرفة فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في مهارات

(5) نجيب ، سبع (2017) وكانت بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الإقتصادية " دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز ، مجمع سونلغاز ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر – بسكرة - الجزائر.

(6) حسن ، هبة الله نصر محمد (2017) بعنوان " فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي " مجلة كلية التربية ، جامعة بور سعيد ، العدد الثاني والعشرون ، يوليو 2017 ، ص 552-573 .

إدارة بيئة الفصل ، وقد توصلت الدراسة إلى فعالية التدريب الإلكتروني في تنمية التحصيل المعرفي لدى المتدربين وكذلك في تنمية المهارات مثل مهارات التصميم التعليمي والبرمجة التعليمية ومهارات الإتصال التعليمي . وقد أوصت الدراسة على ضرورة الإهتمام ببرامج التدريب الإلكتروني والتوسع فيها وتعميمها وعدم الإكتفاء بالطرق التقليدية في التدريب .

3- دراسة عباس ، هلا (2016) (7) بعنوان " التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء الوظيفي " دراسة حالة المديرية الجهوية موبيليس ورقلة ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب الإلكتروني وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين . وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير إيجابي للتدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي والذي يلعب دورا حيويا في تجسيد وتطوير الفكر الإداري وقد أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالتدريب الإلكتروني والإستفادة من التطور التكنولوجي في أنظمة المعلومات والإتصالات الحديثة .

4- دراسة حسونة ، إسماعيل عمر علي (2016) (8) بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في إكتساب مهاراتها وقابلية إستخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى " والتي هدفت إلى الكشف عن أثر التدريب الإلكتروني بإستخدام إمكانيات الحوسبة السحابية في تنمية مهارات المتدربين . وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها بأن يتم نشر

(7) عباس ، هلا (2016) بعنوان " التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء الوظيفي " دراسة حالة المديرية الجهوية موبيليس ورقلة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية ، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة ، الجزائر .

(8) حسونة ، إسماعيل عمر علي (2016) بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في إكتساب مهاراتها وقابلية إستخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى " المجلة الفلسطينية للتعليم المقترح ، المجلد الخامس ، العدد العاشر ، كانون ثاني 2016 .

ثقافة التدريب الإلكتروني بأشكاله كافة لما يوفره من مميزات في تنمية قدرات المتدربين .

5- دراسة العطار ، ناهض حسن (2015) (9) والتي كانت بعنوان " معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ، سبل التغلب عليها " وقد هدفت الدراسة التعرف إلى معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ، سبل التغلب عليها وتوصلت الدراسة مجموعة من النتائج التي على أساسها قدم الباحث مجموعة من التوصيات بأن يتم تبني التدريب الإلكتروني ضمن الخطة الإستراتيجية لدائرة التربية والتعليم وإعطاءه الأهمية والأولوية ، كذلك زيادة الإهتمام بتنظيم وتطوير البنية التحتية لتهيئة العمل لتطبيق التدريب الإلكتروني في جميع المدارس وكذلك زيادة المخصصات المالية لتطوير عملية التدريب الإلكتروني ، كما أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالدعم الفني والعمل على تطوير أداء المتدربين .

6- دراسة إطميزي ، جميل (2014) (10) والتي كانت بعنوان " دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية" وقد هدفت الدراسة إلى عمل توطئة عن التدريب الإلكتروني ومتطلباته وفوائده ومحدداته . كما أوضحت الدراسة أنه من الضروري تبني تقنيات التدريب الإلكتروني وأن يدمج التدريب

(9) العطار ، ناهض حسن (2015) والتي كانت بعنوان " معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ، سبل التغلب عليها " رسالة ماجستير - كلية التربية ، قسم أصول التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة: فلسطين .

(10) إطميزي ، جميل (2014) والتي كانت بعنوان " دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية" (The International Arab Conference on Information Technology (ACIT 2014) ، جامعة نزوة ، سلطنة عمان .

الإلكتروني ضمن نظام مراكز التدريب ثم قدم الباحث خارطة الطريق لتحويل التدريب التقليدي إلى تدريب إلكتروني .

7- دراسة الطرشاني ، مفتاح علي الدوكالي (2014) (11) والتي كانت بعنوان " التدريب الإلكتروني ومتطلبات تنمية الموارد البشرية في المغرب العربي في ظل العولمة " وقد هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب الإلكتروني في تنمية وتطوير الموارد البشرية في ظل العولمة وكذلك التعرف على أنواع ووسائل التدريب الإلكتروني في المغرب العربي ، حيث جاء في نتائج هذه الدراسة أن هناك أهمية كبيرة ودور فاعل للتدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية . كما أوضحت الدراسة أن التدريب الإلكتروني يركز على مجموعة مبادئ منها * مبدأ مواكبة التطور * مبدأ الإستمرارية * مبدأ الشمول والواقعية * مبدأ المشاركة . وقد أوصت الدراسة بضرورة تدريب وتأهيل العاملين لزيادة معرفتهم في حسن إستخدام التكنولوجيا الحديثة .

8- دراسة حسن ، ناصر مسعود و بن عبدالغني ، ذو الكفلي (2014) (12) والتي كانت بعنوان " إدارة التدريب عن بعد بإستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية ، دراسة تطبيقية على جامعة سبها الليبية . وقد هدفت الدراسة إلى ربط إدارة التدريب عن بعد والعوامل التي تؤثر على تنمية الموارد البشرية لتوضيح

(11) الطرشاني ، مفتاح علي الدوكالي (2014) والتي كانت بعنوان " التدريب الإلكتروني ومتطلبات تنمية الموارد البشرية في المغرب العربي في ظل العولمة " مجلة الجامعة المغربية ، جامعة طرابلس ، ليبيا ، 4(2) ، 240-285 .

(12) حسن ، ناصر مسعود و بن عبدالغني ، ذو الكفلي (2014) والتي كانت بعنوان " إدارة التدريب عن بعد بإستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية ، دراسة تطبيقية على جامعة سبها الليبية " المجلة الدولية للبحوث الإسلامية المتقدمة ، المجلد 4 ، العدد 7 ، يوليو 2014 ، ص. 36-64 .

العلاقة بينها ، وتوصلت الدراسة في توصياتها إلى ضرورة تشجيع العاملين على التعامل مع برامج التدريب الإلكتروني وإعتماد بعض الحوافز المادية والمعنوية للمشاركة الجادة في هذه البرامج مما سوف يساهم في تطوير كفاءة العاملين .

9- دراسة أبو شعبان ، فاطمة (2013) (13) بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات الملمات بالجامعة الإسلامية " وقد هدفت الدراسة إلى قياس أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها * بأن يتم تشجيع إستخدام البرامج التعليمية المحوسبة ، وأن تستفيد الجامعات الفلسطينية من برامج التدريب الإلكتروني وتنفذه على طلبة تكنولوجيا التعليم ، كذلك ضرورة أن يتم الإهتمام بالنمو المهني للمعلمين في المجال المعرفي من خلال الإستفادة من برامج التدريب الإلكتروني المطبقة في بعض المؤسسات التعليمية المتميزة .

10- دراسة عبدالمعطي ، أحمد و أحمد ، أحمد (2012) (14) والتي كانت بعنوان " التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الإجتماعية (دراسة تقويمية) " . وقد هدفت الدراسة إلى وضع مقترح لتفعيل

(13) أبو شعبان ، فاطمة (2013) بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات الملمات بالجامعة الإسلامية " رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة: فلسطين .

(14) عبدالمعطي ، أحمد و زارع ، أحمد (2012) والتي كانت بعنوان " التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الإجتماعية (دراسة تقويمية) " المجلة الدولية للأبحاث التربوية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العدد 31 - 2012 ، ص. 285-323 .

دور التدريب الإلكتروني من خلال توضيح فلسفة التدريب الإلكتروني وأهم أبعاده وطرقه وأساليبه وبيان أهم مقوماته وميزاته وعوائق استخدامه .

11- دراسة المطيري ، حمد بن محيا (2012) (15) بعنوان " متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين " وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لما جاء في نتائج الاستبانة التي استخدمت لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بعينة الدراسة لعدد 115 مدرباً تم إختيارهم بطريقة عشوائية في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض . وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني والعمل على دعم المدربين مادياً وتشجيعهم لإستخدام التدريب الإلكتروني . كذلك العمل على توفير قاعات مجهزة بالمعدات اللازمة لعملية التدريب الإلكتروني والحرص على وجود دعم فني لكل من الأجهزة وشبكات الإتصال والبرمجيات .

الاطار النظري

مقدمة :

يعتبر التدريب ركيزة أساسية نحو التطور والتقدم والمنافسة ، فالتدريب عملية إكساب المعرفة والمهارة وإعادة تشكيل أنماط وسلوك العاملين . ولا بد أن يكون التدريب عملية مستمرة ومتغيرة لمواكبة الكثير من التغيرات المتسارعة في مختلف نواحي الحياة . وتنمية للكثير من التحولات العالمية المعاصرة في مجال العلم والتكنولوجيا وضروري تطويعها للتطبيق على أرض الواقع، فإن

(15) المطيري ، حمد بن محيا (2012) بعنوان " متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية .

هذه الإمكانيات يتطلب مهارات عالمية تساعد في حسن استثمار هذا التطور التقني في تطوير البرامج التدريبية.

ويعتمد تطور تقديم أية منظمة وبشكل أساسي على تنمية وتطوير مهارات الموارد البشرية التي تعمل داخلها من خلال اعتماد وتنفيذ خطط طموحة بالتدريب المستمر الهادف.

مفهوم التدريب:

يتعدد مفهوم التدريب وتعريفه في العديد من المؤلفات العلمية إلا أن كافة التعاريف تقف على أن التدريب ركيزة أساسية تؤدي إلى التغيير أو الت تطوير للمتدربين لمساعدتهم في تأدية واجباتهم الوظيفية بكفاءة وفاعلية . وقد تطرق الكثير من الباحثين لتعريف مفهوم التدريب نورد منهم ما يلي:

- التدريب هو العملية التي تهتم أساساً بتزويد الأفراد بالمهارات المحددة والمعارف الخاصة والتي تساهم في تحسين الاداء، ويساعد الأفراد نحو تصحيح الاخطاء في مجال أعمالهم ووظائفهم" (16)
- التدريب هو تنمية المعارف والمهارات وتعديل اتجاهات الموارد البشرية بما يخدم الاداء والوظيفي والتنظيمي بالمؤسسة ومن ثم تحقيق أهداف المؤسسة(17).

(16) نجيب ، سبع (2017) "اثر التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية " دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "مجمع سو نلغاز " دراسة ماجستير المواد منشورة في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيبر – بسكرة : الجزائر ، ص4 .
(17) شلابي ، عمار (2017) دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية ، كتاب إلكتروني

hHp:// www.univskikda.ds/doc_site/revues_sh/artide 46

- التدريب هو "تلقى مجموعة من الأفراد واكتسابهم للمعرفة والمهارة والكفاءة ذات الفائدة في مجال ما، عن طريق التدريس المهني، أو ممارسة المهارات العملية(18).
- التدريب هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء(19).
- التدريب هو عملية تهدف إلى سد النقص في المهارات القديمة لدى الأفراد وإكسابهم مهارات جديدة تساعد في التقليل من الهوة التي قد تظهر نتيجة الاختلاف بين ما هو مطلوب من المهارات والمعارف وما هو موجود فعلياً لدى الأفراد(20).
- التدريب هو "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الإستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الوفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل"(21).

(18) وليد، مالك (2017) مدونة إلكترونية (<http://www.mawdoo3.com>) في رسالة ماجستير غير منشورة ، الهدى ، عوض الله محمد (2017) "دور التدريب في أداء العاملين" دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي – ريك ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام المهدي.

(19) سلطان، محمد سعيد (2003) إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية : مصر ، ص2.

(20) الموسوعة الأمريكية (2017) رابط الموقع <http://ar.Wikipedia.org/wiki>

(21) السكارنة، بلال خلف (2011) طرق إبداعية في التدريب ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان : الأردن ،

أهداف التدريب:

من خلال الاستعراض السابق لمفهوم التدريب يتأكد لنا مدى أهمية وتأثير التدريب على قدرة المنظمة والعاملين فيها على الاستمرار والبقاء والمنافسة وللتدريب في المنظمات أهداف قد تختلف من منظمة لأخرى ويمكن بيانها فيما يلي⁽²²⁾:

1) الأهداف الإدارية : وتتمثل في:

- أ- تخفيف أعباء الإشراف والمتابعة وتصحيح الأخطاء على المشرفين لاكساب الأفراد والمتدربين المهارات القدرات التي تؤهلهم لتأدية أعمالهم بفعالية وكفاءة.
- ب- تعزيز مرونة واستمرارية التنظيم من خلال زيادة المعارف والمهارات المتخصصة لدى الأفراد العاملين.
- ج- تطبيق مبدأ "الشخص المناسب في المكان المناسب" من خلال اكتشاف كفاءات الأفراد.

2) الأهداف الإجرائية: والتي يمكن بيانها فيما يلي:

- أ- حسن استخدام الموارد من خلال الاستثمار في المهارات المكتسبة لدى العاملين.
- ب- التوافق بين مهارات وقدرات العاملين والتغيرات البيئية المستمرة لمتطلبات الوظيفة وإعداد الأفراد للوظائف القيادية في المسار الوظيفي.
- ج- الالتزام في حدود الميزانية المقررة لعمليات التدريب.

3) الأهداف الاقتصادية : وتتمثل فيما يلي :

- أ- زيادة الكفاءة الانتاجية من خلال زيادة مهارة الأفراد ومساعدتهم على زيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف.

(22) جميل ، عبدالكريم أحمد (2016) تدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار المنهل ، عمان : الأردن ، ص15-16.

- ب- زيادة الأرباح من خلال الزيادة في المبيعات.
ج- مساعدة المنظمة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي قد تعترض تحقيق الأهداف والمساهمة في إعادة التوازن ومواصلة التقدم والتطور.

(4) الأهداف الفنية: وهي الأهداف المتعلقة بكافة النواحي الفنية في المنظمة لضمان سلامتها كالألات والمعدات المستخدمة أو الأفراد العاملين أو جودة المنتجات ، ومن أهم هذه الأهداف ما يلي:

- أ- خفض تكاليف صيانة واصلاح الآلات والمعدات من خلال حسن استخدام العاملين لأساليب الجيدة للمحافظة على الآلات.
ب- التقليل من نسبة المواد التالفة والعيوب حيث أن العامل المدرب يكون أقدر على حسن استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.
ج- معالجة مشاكل العمل الناجمة عن كثرة التغيب وكثرة الشكاوى أو ارتفاع معدل دوران العمل.

أهمية التدريب:

زادت أهمية تدريب العاملين نظراً لتزايد التأثيرات وظروف البيئة الخارجية المختلفة سواء السياسية أو التكنولوجية أو الاقتصادية أو متغيرات البيئة الداخلية من إعادة تشكيل الهياكل التنظيمية أو ملئ مناصب إشرافية جديدة ، ويمكن تبيان أهمية التدريب فيما يلي (23) (24) :

(23) نجيب ، سبغ (2017) أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية ، مرجع سابق ، ص4.

الأهمية بالنسبة للمنظمة: وتكمن هذه الأهمية فيما يلي:

- تحسين الأداء وزيادة المهارات والخبرات والمعارف التي تساهم في زيادة الانتاجية وتحسين الأداء.
- حل المشاكل واتخاذ القرارات بفاعلية.
- تجديد المعلومات وتطوير العمل للمساعدة في تنفيذ أهداف المنظمة.
- ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة لضمان تحقيقها.
- خلق اتجاهات إيجابية وتنمية وتحقيق الربح.
- بناء قاعدة فعّالة للاتصالات الداخلية والخارجية.
- تحسين صورة المنظمة مما يساهم في جذب العملاء والموظفين المتميزين.

الأهمية بالنسبة للعاملين: والتي تتمثل فيما يلي (25):

- تزويد الأفراد العاملين بمهارات ومعارف غير موجودة لديهم تمكنهم من تأدية واجبات عملهم بالكفاءة المطلوبة.
- مساعدة الأفراد العاملين على حسن اتخاذ القرارات مما يزيد في مهاراتهم لحل المشاكل التي تعترض العمل.
- منح العاملين فرصة أكبر للتقدم الوظيفي والترقي.
- المساعدة في تحسين المهارات القيادية والاتصال للعاملين.

(24) الفاعوري، رفعت عبدالحليم (2008) مرجع في تدريب وإدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة : مصر ، ص 456-457.

(25) منير، نوري وفريد ، كورنل (2011) إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان : الأردن ، ص 233-234.

- زيادة الرضا الوظيفي مما يساهم في زيادة الانجاز.
- التقليل من الاخطاء والحد من وقوع حوادث العمل.

التدريب الإلكتروني:

- التطور التكنولوجي في المعلومات والاتصالات دور هام في تعدد أشكال التعليم والتدريب الإلكتروني وقد سعت الكثير من المنظمات إلى تعزيز قدراتها التنافسية من خلال تنمية مهارات العاملين لديها. وقد نال هذا التطور التكنولوجي اهتماماً كبيراً في شتى مجالات الحياة وأصبح التركيز على مدى مقدرة المنظمات في توظيف هذه التكنولوجيا التطوير طرق واساليب التعليم والتدريب بهدف إكساب العاملين المعارف والمهارات التي تتواءم مع متطلبات عصر الثورة المعلوماتية والتكنولوجية.
- وقد تناول العديد من الباحثين مفهوم التدريب الإلكتروني بعدد من التعاريف نورد منها ما يلي:
- يعرف التدريب الإلكتروني على أنه " هو استخدام تقنية شبكة الانترنت بهدف دعم وتسهيل التدريب من خلال سلسلة من التطبيقات " (26)
- يعرف على " عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة والتي يمكن للمتدرب من خلالها بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها في

(26) عباس ، هلا (2006) التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ن كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي هرباح - ورقلة : الجزائر ، ص4.

اقصر فترة ممكنه وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان
والإمان" (27)

- يعرف على أنه " نظام تدريب نشط (Training Actire) غير تقليدي يعتمد على استخدام شبكة الانترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دورن الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الخير المكاني مع تحقيق التفاعل الثلاثي الابعاد (المحتوى التدريبي الرقمي – المتدربين – المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسعر وقت وأقل تكلفة" (28)
- هو عملية تدريبية تعليمية باستخدام الوسائط الالكترونية المتنوعة التي تشمل أجهزة الحاسوب وشبكة الانترنت وأنظمة إدارة التعلم بأسلوب مترامن في قاعات التدريب أو خارجها وبإعتماد مبدأ التدريب الذاتي والتدريب بمساعدة مدرب معاً. (29)

أهمية التدريب الالكتروني:

يشهد العالم اليوم تطورا غير مسبوق في مجالات تقنية المعلومات وعلى رأسها تقنيات واساليب التدريب مما يستوجب ضرورة العمل على مواكبة هذه التطورات . ويمكن أن نبين أهمية التدريب الالكتروني في ما يلي : (30) (31)

(27) بن عودة ، محمد فراس (2015) التدريب الالكتروني وتنمية الأسمال الفكري ن موسوعة التعليم والتدريب حملت من موقع الانترنت <http://www.edutrapedia.illaf.net>

(28) السعيد، السعيد عبدالرزاق (2016) مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الالكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الالكتروني ، العدد السابع . www.emag.mans.edu.eg

(29) ابو شعبان ، فاطمة محمد (2013) أثر التدريب الالكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات المعلمات بالجامعة الإسلامية ، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية – غزة – فلسطين ، ص 11.

(30) ابو شعبان ، فاطمة محمد (2013) مرجع سابق ، ص 17 – 18 .

- 1- التقليل من تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين.
- 2- تشجيع المتدربين على صفح الانترنت للوصول إلى معلومات إضافية عن موضوع التدريب.
- 3- يساعد في تطوير قدرة المتدرب على استخدام الحاسوب والاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
- 4- يشجع المتدربين للاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتيا وزيادة ثقة المتدرب في نفسه.
- 5- يسمح للمتدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الالكترونية والانترنت.
- 6- يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت.
- 7- المرونة والملائمة في سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والانشطة بأي وقت واي مكان.
- 8- يساعد في متابعة المتدربين ولو كانوا بأعداد كبيرة ويتيح للمتدرب تنظيم وقته واختيار الوقت المناسب لتلقى الدورة المناسب له بما يتناسب وظروف العمل.

(31) الظمزي ، جميل احمد (2015) "رؤية مستقبلية للتدريب الالكتروني في فلسطين " حملت من موقع <http://www.jamil-itmazi.blogspot-com>

أهداف التدريب الالكتروني:

للتدريب الالكتروني أهداف كثيرة تسعى غالبية المنظمات لتحقيق أكبر قدر منها وتمثل هذه الأهداف فيما يلي: (32)(33)(34)

- 1- مساعدة المنظمات على تعديل الطرق التقليدية في تنمية الموارد البشرية.
- 2- تهيئة وتجهيز المتدربين للمزيد من الانتاجية باستخدام تقنيات حديثة في مجتمع المعرفة.
- 3- مواكبة التطورات المشاركة في مناهج وطرق التدريب من حيث التصميم والمحتوى والاسلوب.
- 4- تمكين المتدربين في تنمية المهارات والمعارف المطلوبة بأقل تكلفة وجهد ووقت.
- 5- توسيع وزيادة قاعدة المشاركة في برمج التدريب تنمية للمرونة التي يتميز بها التدريب الالكتروني.
- 6- تنمية مهارات الموظفين على أحدث الطرق وإكسابهم الكفاءات المناسبة.
- 7- تدريب العاملين وتأهيلهم دون الحاجة إلى ترك مواقع العمل.
- 8- تدعيم التدريب الذاتي والتشجيع على الاستمرار في التدريب.
- 9- نشر الثقافة التقنية في المجتمع واعطاء مفهوم واسع للتدريب الالكتروني.
- 10- تحقيق أكبر قدر من العدالة في فرص التدريب وجعل التدريب حقاً للجميع.

(32) العطار ، ناهضي حسن (2015) معوقات تطبيق التدريب الالكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها ، رسالة ماجستير في أصول التربية في كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة فلسطين ، ص38.

(33) الزنبيقي ، حنان (2011) التدريب الالكتروني ، الطبعة الاولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان: الاردن.

(34) أب طه ، عبدالله ابراهيم (2015) تخفيفي تكاليف التدريب من خلال التدريب الالكتروني ، وكالة جراسا الاخبارية ، تم تحميلها من موقع <http://ww.gerasanews.com>

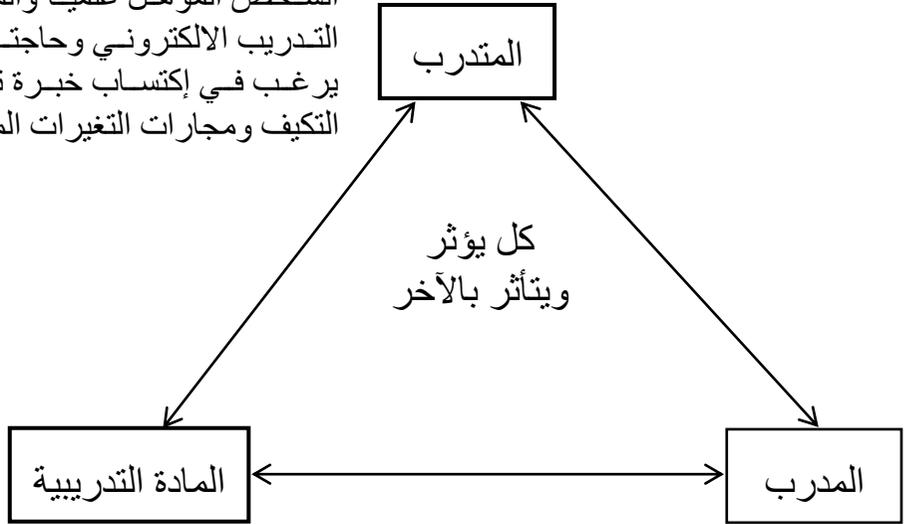
- 11- الاستفادة من مصادر المعرفة المتوفرة على شبكات الانترنت.
- 12- توفير فرص التعاون التدريبي والبحثي بين مؤسسات التدريب المختلفة من خلال نقل وتبادل المعلومات.

عناصر التدريب الإلكتروني:

ظهر التدريب الإلكتروني تنمية للعديد من التطورات المتداخلة بظهور ثورة التكنولوجيا والمعلومات التي ساهمت في ظهور الحاجة للتدريب الإلكتروني من أجل تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع والأفراد العاملين. ويقوم التدريب الإلكتروني على عناصر ثلاثة هي ركائز تحقيق أهداف العملية التدريبية وهدف العناصر هي:

(35)

الشخص المؤهل علمياً والمقتنع بأهمية التدريب الإلكتروني وحاجته إليه والذي يرغب في إكتساب خبرة تساعده على التكيف ومجارات التغيرات المختلفة.



هي المادة التي عادة ما تكون مختصرة غير مطلوب من المدرّب شرحها وتفصيلها وإنما مباشرة التطبيقات والتمارين والحالات الدراسية في قاعة التدريب. منها ما يؤديه المدرّب منفرداً ومنها ما يؤدي بشك جماعي عن طريق تقسيم المتدربين لمجموعات. ومن الأفضل أن يتم اعدادها من المدرّب ويتم تقييمها من مختصين قبل بداية العملية التدريبية. كما لا بد من التقييم بعد الانتهاء من الدورة التربّية ليتم معرفة مدى فهم وإدراك المتدربين لهذه المادة التدريبية.

دورة التدريب الإلكتروني
بسةكرة ، رسالة ماجستير
ر - بسكرة : الجزائر ص .
الدراسات التجارية

الفرد الذي يجمع بين المؤهل العلمي ولديه الرغبة في نقل وتبادل الخبرات والمهارات والمعارف لأطراف أخرى في المنظمة ، كما يتمتع بحسن المتابعة لكل ما هو جديد للتطور الذاتي. وحسن اختيار المادة العلمية التي تتناسب مع قدرات واحتياجات المتدربين ، وتطبيق الطرق والأساليب الجديدة لنقل المعرفة.

مزايا التدريب الإلكتروني:

يوجد العديد من المزايا التي يمكن للمتدرب والمدرّب الوصول إليها من خلال التدريب الإلكتروني وتذكر منها ما يلي : (36)(37)(38)

أولاً: المزايا التي يحصل عليها المتدرب ومنها:

- 1- التعليم والتدريب على ما يريد أن يتعلمه في الوقت الذي يختاره وبالسّعة والطريقة تناسبه ، وفلا يلتزم بمواعيد أو فترات محددة قد لا تناسب مع ظروفه.
- 2- الخصوصية في التعلم والتدريب بحيث يتم التدريب الإلكتروني بمعزل عن الآخرين مما يساعد المتدربين للحصول على فرصة التجربة والخطأ بخصوصية تامة دون الشعور بالحرج.
- 3- إمكانية تكرار المحتوى التدريبي لترسيخ المادة التدريبية وزيادة استيعابها مما يساعد المتدرب على زيادة الثقة بنفسه.
- 4- تفعيل مهارة التدريب الذاتي لدى المتدربين مما يساعد في تنمية مهارات البحث والتقصي للمصادر المعرفية ويزيد من دافعيته وحصيلته المعلوماتية.

(36) Patrice Roussel (2017) pour un developpentde la e- Formation dans le prolongement du e- management ,www.oniv.tlse.fr/lirhe/consulte le 23/ 01/ 2017 , p. 10 في رسالة انجيب ، سعب (2017) أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم ماجستير ، التسبير ، جامعة محمد خيصر – بسكرة : الجزائر ، ص 20.

(37) السعادات ، خليل (2010) توظيف التعليم عن لأغراض التدريب، ورقة مقدمة إلى مؤتمر تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض : السعودية ، ص8

(38) أجقو ، على (2006) التعليم الإلكتروني " الواقع والتحديات " مؤتمر التعلم الإلكتروني حقبة جديدة من التعلم والثقافة ، مركز زين للتعلم الإلكتروني ، جامعة البحرين ، المنامة : البحرين ص9

ثانياً: المزايا التي تحصل عليها المنظمة ومنها:

- 1- خفض مصاريف السفر وانتقال المتربين من خلال الاتيان بالبرامج والخبرات التدريبية ليتم التدريب عليها وفقاً لقدرات الأفراد وطبقاً لإحتياجاتهم.
- 2- تقليل أوقات الغياب عن العمل حيث يمكن إتاحة الفرصة لاختيار أنسب الاوقات تبعاً لظروف الموظف وظروف العمل.
- 3- انشار ثقافة التعلم وتنمية المهارات مما يساعد على نمو المعرفة لدى العاملين.
- 4- تدريب أكبر عدد من العاملين دون زيادة الكفة المالية.

معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني:

على الرغم من الانتقال والتحول من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني أصبح ضرورة ملحة ومطلب لا يمكن تجاهله، إلا أن هناك العديد من العقبات والمعوقات التي تواجه تطبيق نظام التدريب الإلكتروني يمكن أن نلخصها فيما يلي (39) :

- 1- عدم وجود قناعات كافية لأصحاب القرار بأهمية ودور التعليم والتدريب الإلكتروني.
- 2- عدم وجود رغبة حقيقية لدى بعض الأفراد العاملين في مراكز التدريب من تطبيق أنظمة التكنولوجيا الحديثة في التدريب لجهلم في استخدامها.
- 3- ارتفاع تكاليف التصميم والبرمجيات الخاصة بالتدريب الإلكتروني .

(39) سالم ، أحمد (2004) تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، مكتبة الاشد ناشرون، الرياض: السعودية ، ص 295- 296.

- 4- ضعف البنية التحتية للكثير من المنظمات من حيث توفر أجهزة الحاسب الآلي ومستلزماتها ومراكز صيانتها.
- 5- ضعف مهارات المتدربين في استخدام الحاسوب والتقنيات الحديثة.
- 6- الخوف من تنمية الجانب الانطوائي لدى المتدربين لعدم تواجدهم في مواقف تعليمية حقيقية يمكن حدوث المواجهة فيها.

عوامل نجاح التدريب الالكتروني:

رغم وجود الكثير من العقبات أمام تطبيق نظام التدريب الالكتروني ، إلا أن هناك مجموعة من العوامل التي قد تساعد في نجاح فاعلية التدريب الالكتروني نذكر منها ما يلي:

- 1- تكوين شبكة من المتحمسين للتغلب على العناصر المقاومة للتغير عن طريق التركيز على المزايا والسهولة في إمكانية تطبيق نظام التدريب الالكتروني.
- 2- تهيئة المتدرب وزيادة الألفة مع الأجهزة الالكترونية والتكنولوجيا الحديثة حتى يمكنه التعامل مع الأجهزة دون توتر.
- 3- زيادة فاعلية التواصل مع الآخرين سواء بين المتدربين والمدربين أو بين المتدربين أنفسهم.
- 4- زيادة التحفيز للاعتماد على الذات وتدعيم الأنظمة التعليمية الفاعلة.
- 5- البحث عن مواطن القوة والضعف لدى المتدربين وتحديد الاحتياجات والأهداف المطلوب الوصول إليها من خلال العملية التدريبية .
- 6- انتقاء المادة التدريبية التي تتناسب وتتوافق مع ثقافات واحتياجات المتدربين مما يساهم في إثراء العملية التدريبية والوصول إلى الأهداف المطلوبة منها.

الاجراءات المنهجية للدراسة:

المنهج المستخدم: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف الى رصد المتغيرات والظواهر بالواقع ، ووصفها وتحليلها بمنهجية علمية وطرق إحصائية وذلك لملائمته لأهداف الدراسة الحالية .

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (91) من العاملين بمعاهد التدريب التابعة لقطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، بلغت نسبة الاناث 67%، ومعظمهم من الكويتيين، وأكثر من نصفهم حاصلين على مؤهل جامعي، وغالبيتهم يعملون موظفين، ويعرض الجدول (1) وصفا للعينة.

جدول (1)
وصف عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	%
النوع	ذكر	30	33.0
	أنثى	61	67.0
الجنسية	كويتي	85	93.4
	غير كويتي	6	6.6
العمر	21- 30	18	19.8
	31- 40	37	40.7
	41- 50	21	23.1
	50+	15	16.5
المؤهل	دبلوم	22	24.2
	شهادة جامعية	57	62.6
	دراسات عليا	12	13.2
الخبرة الوظيفية	أقل من 3 سنوات	6	6.6
	من 3- 5	6	6.6
	من 6 الى 10	28	30.8

56.0	51	من 10 سنوات	الوظيفة
73.6	67	موظف	
23.1	21	رئيس قسم / مراقب	
3.3	3	مساعد مدير / مدير	
47.3	43	من 1 - 3	عدد الدورات
29.7	27	من 4 - 6	
9.9	9	من 7 - 10	
13.2	12	أكثر من 10	
1000	91	مجموع العينة	

أداة الدراسة :

حساب الاتساق الداخلي :

استخدم معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الفقرات ومحاور لحساب الاتساق الداخلي للاستبيان، ويعرض لذلك الجدول (2) لقيم معاملات الارتباط المستخرجة

جدول (2)

معاملات الارتباط بين الفقرات ومحاور الاستبيان

معوقات التطبيق		متطلبات التطبيق		توفير الإمكانات	
معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم
.764**	1	.769**	1	.628**	1
.860**	2	.785**	2	.735**	2
.677**	3	.636**	3	.700**	3
.860**	4	.673**	4	.609**	4
.761**	5	.400**	5	.777**	5
.865**	6	.589**	6	.691**	6
.839**	7	.684**	7	.779**	7
.830**	8	.761**	8	.770**	8
.780**	9	.815**	9	.734**	9

**دالة عند مستوى 0.01

تشير القيم بالجدول (2) أن معاملات الارتباط بين عبارات كل محور وبين الدرجة الكلية للمحور كانت كلها موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى $(0.01 \geq \alpha)$ ، و تراوحت قيمها بين $(0.400 - 0.873)$ ، وهو ما يشير الى توفر الاتساق الداخلي بمحاور الاستبيان .

حساب ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات محاور الاستبيان باستخدام كل من طريقة كرونباخ ألفا للثبات ، وطريقة التجزئة النصفية ، ويعرض الجدول (3) لمعاملات الثبات لمحاور الاستبيان .

جدول (3)

معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية	معامل ألفا	عدد البنود	المحور
.896	.878	9	توفير الامكانيات
.911	.857	9	متطلبات التطبيق
.962	.932	9	معوقات التطبيق
.922	.836	27	الاستبيان الكلي

تشير القيم بالجدول (3) أن معاملات ثبات الاستبيان الكلي قدر بلغت 0.836 بطريقة كرونباخ ألفا وتراوحت للمحاور بين $(0.872 - 0.932)$ ، وبلغ معامل الثبات الكلي بطريقة التجزئة النصفية 0.922 وتراوحت للمحاور بين $(0.962 - 0.911)$ ، وهي معاملات ثبات مرتفعة ودالة على الثبات .

الأساليب الإحصائية:

استخدم برنامج SPSS الإصدار 24 في إدخال وتحليل البيانات واستخدمت الأساليب التالية:

- 1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
 - 2- اختبارات للفروق بين المجموعات المستقلة
 - 3- تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه للفروق البعدية بين المتوسطات
- وتم تقسيم مستويات الاستجابة على فقرات الاستباين ومحاوره الى المستويات التالية :

- من 1 - 1.80 منخفض جدا
- من 1.81 - 2.60 منخفض
- من 2.61 - 3.40 متوسط
- من 3.41 - 4.20 مرتفع
- من 4.21 - 5 مرتفع جدا

نتائج الدراسة

السؤال الأول:

مادرجة توفير الإمكانيات للتدريب الإلكتروني الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين ؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والمستوى لكل من الدرجة الكلية وفقرات محور توفير الإمكانيات، ويعرض الجدول (4) للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى للدرجة الكلية وفقرات توفير الامكانيات :

جدول (4)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لفقرات محور توفير إمكانيات التدريب الإلكتروني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	تدعم الإدارة العليا في قطاع التدريب الجهود لتطبيق التدريب الإلكتروني .	3.70	1.100	مرتفع	1
2	تتوفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.	3.41	1.202	مرتفع	5
3	تهتم الهيئة بتوفير أحدث الأجهزة والبرامج التي تساعد على استخدام التطبيقات الإلكترونية.	3.47	1.058	مرتفع	3
4	العاملين في جهة عملي مهينين لإستخدام التدريب الإلكتروني لتطوير العمل .	3.60	1.053	مرتفع	2
5	يقوم قطاع التدريب في الهيئة بإعداد برامج تدريب إلكترونية .	3.47	1.058	مرتفع	4
6	يوجد أنظمة ولوائح تنظيمية وإرشادات توضيحية توضح كيفية إجراءات التعامل إلكترونياً .	3.26	1.263	متوسط	6
7	توجد رقابة مستمرة لضمان الإستفادة من التدريب الإلكتروني .	2.84	1.098	متوسط	8
8	توجد خطط مدروسة في جهة عملي لتطوير العمل من خلال زيادة فرص التدريب الإلكتروني .	2.84	1.128	متوسط	9
9	تتوفر الدورات التدريبية اللازمة للعاملين لتطبيق نظام التدريب الإلكتروني .	3.11	1.329	متوسط	7
	المتوسط الكلي لمحور توفير الإمكانيات للتدريب الإلكتروني	3.30	.817	متوسط	

تشير نتائج الجدول (4) الى أن المتوسط الكلي لمحور توفير الإمكانيات للتدريب الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي قدر بلغ (3.3) بما يشير الى أن مستوى توفر الإمكانيات متوسطة، وجاءت فقرات المحور بين المستوى المرتفع الى المستوى المتوسط، وتراوحت قيم متوسطات الفقرات بين (3.7 – 2.84)، وجاء في الترتيب الأول الفقرة رقم 1 " تدعم الإدارة العليا في قطاع التدريب الجهود لتطبيق التدريب الإلكتروني ."، تلاه الفقرة رقم 4 " العاملین في جهة عملي مهينين لإستخدام التدريب الإلكتروني لتطوير العمل"، وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة رقم 8 " توجد خطط مدروسة في جهة عملي لتطوير العمل من خلال زيادة فرص

التدريب الإلكتروني . "

السؤال الثاني :

مادرجة توفر متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والمستوى لكل من الدرجة الكلية وفقرات محور توفير الإمكانيات، ويعرض الجدول (5) للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى للدرجة الكلية والفقرات:

جدول (5)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لفقرات محور متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	تتوفر قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لتطبيق نظام التدريب الإلكتروني .	3.57	1.146	مرتفع	4
2	يتوفر شبكات اتصال داخلية وخارجية جيدة .	3.52	1.187	مرتفع	7
3	تتوفر شبكات اتصال بشبكة الإنترنت سريعة .	3.62	1.181	مرتفع	3
4	تتوفر أجهزة الحاسب الآلي وملحقاتها بمواصفات فنية جيدة .	3.71	1.047	مرتفع	2
5	يتوفر طاقم دعم فني جيد .	3.74	1.031	مرتفع	1
6	تتوفر البرمجيات اللازمة لعمل أجهزة الحاسب الآلي .	3.57	1.024	مرتفع	5
7	يتوفر أساتذة قادرين على تنفيذ برامج التدريب الإلكتروني.	3.54	1.205	مرتفع	6
8	يتوفر مكتبة إلكترونية للوصول لأحدث متطلبات التدريب الإلكتروني .	3.15	1.273	متوسط	9
9	تتوفر برامج التدريب الإلكترونية حسب المعايير العالمية .	3.22	1.181	متوسط	8
	المتوسط الكلي لمحور متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني	3.52	.782	مرتفع	

تشير نتائج الجدول (5) الى أن المتوسط الكلي لمحور متطلبات التطبيق بيئة التطبيق

للتدريب الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي قدر بلغ (3.52) بما يشير الى أن

مستوى توفر متطلبات التطبيق مرتفع، وجاءت فقرات المحور بين المستوى المرتفع الى المستوى المتوسط ، وجاءت غالبية الفقرات في المستوى المرتفع ، وتراوحت قيم متوسطات الفقرات بين (3.71 – 3.15) ، وجاء في الترتيب الأول الفقرة رقم 5 " يتوفر طاقم دعم فني جيد . " ، تلاه الفقرة رقم 4 " تتوفر أجهزة الحاسب الآلي وملحقاتها بمواصفات فنية جيدة " ، وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة رقم 8 " يتوفر مكتبة إلكترونية للوصول لأحدث متطلبات التدريب الإلكتروني. " .

السؤال الثالث :

مادرجة توفر معوقات تطبيقالتدريبالإلكتروني في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين ؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والمستوى لكل من الدرجة الكلية وفقرات محور توفير الإمكانيات، ويعرض الجدول (6) للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى للدرجة الكلية والفقرات:

جدول (6)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والمستوى والترتيب لفقرات محور معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	ضعف المعرفة بأهمية ودور التدريب الإلكتروني	3.55	1.186	مرتفع	2
2	عدم وجود تشجيع على إستخدام أنظمة التدريب الإلكتروني من إدارة التدريب.	3.46	1.177	مرتفع	3
3	لا يتم تحضير المتدربين والمدربين لتطبيق نظام التدريب الإلكتروني.	3.34	1.077	متوسط	6
4	عدم وجود قاعات مجهزة لإستخدام نظام التدريب الإلكتروني في قطاعات العمل.	3.24	1.205	متوسط	7
5	البرامج المتوفرة غير مناسبة لتطبيقات التدريب الإلكتروني.	3.10	1.106	متوسط	9

4	متوسط	1.225	3.36	6	قلة توافر المتخصصين في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني.
5	متوسط	1.225	3.36	7	ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني .
8	متوسط	1.087	3.13	8	ارتفاع تكاليف توفير البرمجيات والأجهزة المطلوبة لتطبيق نظام التدريب الإلكتروني.
1	مرتفع	1.237	3.78	9	ضعف الحوافز المادية المشجعة لإستخدام التدريب الإلكتروني.
	متوسط	.942	3.37		المتوسط الكلي لمحور معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني

تشير نتائج الجدول(6) الى أن المتوسط الكلي لمحور معوقات التطبيق للتدريب الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي قدر بلغ (3.73) بما يشير الى أن مستوى معوقات التطبيق متوسطة، وجاءت فقرات المحور بين المستوى المرتفع الى المستوى المتوسط ، وجاءت غالبية الفقرات في المستوى المتوسط ، وتراوحت قيم متوسطات الفقرات بين (3.1 – 3.78) ، وجاء في الترتيب الأول للمعوقات الفقرة رقم 9 " ضعف الحوافز المادية المشجعة لاستخدام التدريب الإلكتروني.."، تلاه الفقرة رقم 1 " ضعف المعرفة بأهمية ودور التدريب الإلكتروني "، ثم الفقرة رقم 2 "عدم وجود تشجيع على استخدام أنظمة التدريب الإلكتروني من إدارة التدريب" وفي الترتيب الأخير جاءت الفقرة رقم 5 " البرامج المتوفرة غير مناسبة لتطبيقات التدريب الإلكتروني."

السؤال الرابع :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محاور التدريب الإلكتروني تعزى لمتغيرات النوع ، والعمر، والمؤهل والوظيفة والخبرة والدورات ؟

أولا الفروق في محاور الاستبيان تبعا للنوع :

استخدم اختبارات للفروق بين المجموعات المستقلة لحساب الفروق في محاور

الاستبيان تبعا للنوع:

جدول (7)

اختبارات لحساب للفروق في محاور الاستبيان تبعا للنوع

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهتبارت	الدلالة الاحصائية
توفير الامكانيات	ذكر	30	3.08	.732	-1.848	.068
	أنثى	61	3.41	.839		
متطلبات التطبيق	ذكر	30	3.32	.690	-1.667	.099
	أنثى	61	3.61	.812		
معوقات التطبيق	ذكر	30	3.38	1.065	.055	.956
	أنثى	61	3.37	.885		

تبين نتائج الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للنوع في محاور الاستبيان الثلاث توفر الإمكانيات ومتطلبات التطبيق، ومعوقات التطبيق، حيث كانت قيم ت غير دالة إحصائيا عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. وتدل هذه النتائج على تقارب تقديرات الموظفين من الجنسين لكل من توفر الإمكانيات ومتطلبات التطبيق، ومعوقات التطبيق للتدريب الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بالكويت.

ثانيا: حساب الفروق تبعا للعمر:

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعا لفئات العمر:

جدول (8)

اختبار تحليل التباين للفروق في محاور الاستبيان تبعا للعمر

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.001	10.281	5.236	3	15.707	بين المجموعات	توفر الامكانيات
		.509	87	44.305	داخل المجموعات	
			90	60.012	المجموع	
.001	15.822	6.480	3	19.441	بين المجموعات	متطلبات التطبيق
		.410	87	35.633	داخل المجموعات	

			90	55.074	المجموع	
.222	1.493	1.304	3	3.912	بين المجموعات	معوقات التطبيق
		.873	87	75.966	داخل المجموعات	
			90	79.878	المجموع	

تبين نتائج الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للعمر في محاور توفر الإمكانات ومتطلبات التطبيق، حيث كانت قيم ف دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$. بينما لم تكن الفروق في محور معوقات ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة ف غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات تبعا لفئات العمر، استخدم اختبار شيفيه للفروق البعدية، فتلك المحاور.

جدول (9)

دلالة الفروق البعدية فمحاور الاستبيان باختبار شيفيه تبعا للعمر

المتغير	الفئة	21- 30	31- 40	41- 50	50+	المتوسط
توفر الامكانيات	21- 30					3.94
	31- 40	.890*				3.05
	41- 50	.373	-.517*			3.57
	50+	1.189*	.298	.816*		2.76
متطلبات التطبيق	21- 30					3.80
	31- 40	.376*				3.42
	41- 50	-.267	-.643*			4.06
	50+	1.152*	.776*	1.419*		2.64

تدل نتائج اختبار شيفيه إلى ارتفاع متوسطات توفير الإمكانات ومتطلبات التطبيق لدى الموظفين بفئات العمر من 21 إلى 30 ، ومن 41 إلى 50 عام مقارنة بباقي فئات العمر .

ثالثا: حساب الفروق تبعا للمؤهل :

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعا لفئات للمؤهل :

جدول (10)

اختبار تحليل التباين للفروق في محاور الاستبيان تبعا للمؤهل

الدالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.001	9.230	5.203	2	10.406	بين المجموعات	توفر الامكانيات
		.564	88	49.607	داخل المجموعات	
			90	60.012	المجموع	
.003	6.375	3.485	2	6.970	بين المجموعات	متطلبات التطبيق
		.547	88	48.104	داخل المجموعات	
			90	55.074	المجموع	
.186	1.713	1.497	2	2.993	بين المجموعات	معوقات التطبيق
		.874	88	76.885	داخل المجموعات	
			90	79.878	المجموع	

تبين نتائج الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للمؤهل في محاور توفر الإمكانيات ومتطلبات التطبيق، حيث كانت قيم ف دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بينما لم تكن الفروق في محور معوقات ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة ف غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات تبعا لفئات المؤهل، استخدم اختبار شيفيه للفروق البعدية، فتلك المحاور.

جدول (11)

دلالة الفروق البعدية فمحاور الاستبيان باختبار شيفيه تبعاً للمؤهل

المتغير	الفئة	دبلوم	شهادة جامعية	دراسات عليا	المتوسط
توفر الامكانيات	دبلوم				3.86
	شهادة جامعية	.682*			3.18
	دراسات عليا	1.030*	.348		2.83
متطلبات التطبيق	دبلوم				3.95
	شهادة جامعية	.505*			3.44
	دراسات عليا	.894*	-.389		3.06

تدل نتائج اختبار شيفيه إلى ارتفاع متوسطات توفير الإمكانيات ومتطلبات التطبيق لدى الموظفين الحاصلين على الدبلوم بالحاصلين على الشهادة الجامعية أو الدراسات العليا.

رابعاً: حساب الفروق تبعاً للخبرة :

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعات لفئات الخبرة :

جدول (12)

اختبار تحليل التباين للفروق في محاور الاستبيان تبعاً للخبرة

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.015	3.703	2.265	3	6.795	بين المجموعات
					توفر الامكانيات
					داخل المجموعات
		.612	87	53.218	المجموع
.478	.835	.514	3	1.542	بين المجموعات
					متطلبات التطبيق
					داخل المجموعات
		.615	87	53.533	المجموع
			90	55.074	
.023	3.342	2.751	3	8.254	بين المجموعات
					معوقات التطبيق
					داخل المجموعات
		.823	87	71.623	المجموع
			90	79.878	

تبين نتائج الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للخبرة في محاور توفر الإمكانيات ومعوقات التطبيق، حيث كانت قيم ف دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، بينما لم تكن الفروق في محور متطلبات ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة ف غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات تبعا لفئات الخبرة، استخدم اختبار شيفيه للفروق البعدية، فتلك المحاور.

جدول (13)

دلالة الفروق البعدية فمحاور الاستبيان باختبار شيفيه تبعا للخبرة

المتغير	الفئة	أقل من 3 سنوات	من 3-5	من 6 الى 10	من 10 سنوات	المتوسط
توفر الامكانيات	أقل من 3 سنوات					4.17
	من 3-5	.500				3.67
	من 6 الى 10	1.095*	.595			3.07
	من 10 سنوات	.886*	.386	-.210		3.28
معوقات التطبيق	أقل من 3 سنوات					2.44
	من 3-5	-1.111*				3.56
	من 6 الى 10	-.734	.377			3.18
	من 10 سنوات	-1.118*	-.007	-.384		3.56

تدل نتائج اختبار شيفيه إلى ارتفاع متوسطات توفير الإمكانيات لدى الموظفين ذوي الخبرة أقل من 3 سنوات مقارنة بباقي فئات الخبرة ، بينما تبين ارتفاع معوقات التطبيق لدى ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات مقارنة بباقي الفئات .

خامسا :حساب الفروق تبعا للوظيفة :

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعا لفئات الوظيفة

جدول (14)

اختبار تحليل التباين للفروق في محاور الاستبيان تبعا للوظيفة

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.082	2.580	1.662	2	3.323	بين المجموعات	توفر الامكانيات
		.644	88	56.689	داخل المجموعات	
			90	60.012	المجموع	
.073	2.700	1.592	2	3.185	بين المجموعات	متطلبات التطبيق
		.590	88	51.890	داخل المجموعات	
			90	55.074	المجموع	
.566	.573	.513	2	1.026	بين المجموعات	معوقات التطبيق
		.896	88	78.852	داخل المجموعات	
			90	79.878	المجموع	

تبين نتائج الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للوظيفة في محاور توفر الإمكانيات ومتطلبات التطبيق، ومعوقات التطبيق حيث كانت قيم ف غير دالة إحصائيا عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

سادسا: حساب الفروق تبعا للدورات التدريبية :

استخدم اختبار تحليل التباين OneWay Anova للتعرف على تبعا لفئات للدورات التدريبية :

جدول (15)

اختبار تحليل التباين للفروق في محاور الاستبيان تبعا للدورات التدريبية

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.050	2.710	1.709	3	5.128	بين المجموعات	توفر الامكانيات
		.631	87	54.884	داخل المجموعات	
			90	60.012	المجموع	
.578	.661	.409	3	1.227	بين المجموعات	متطلبات التطبيق
		.619	87	53.847	داخل المجموعات	
			90	55.074	المجموع	
.015	3.707	3.018	3	9.053	بين المجموعات	معوقات التطبيق

		.814	87	70.825	داخل المجموعات
			90	79.878	المجموع

تبين نتائج الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للدورات التدريبية في محاور توفر الإمكانيات ومعوقات التطبيق، حيث كانت قيم ف دالة إحصائيا عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$. بينما لم تكن الفروق في محور متطلبات ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة ف غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ وللتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات تبعا للدورات، استخدم اختبار شيفيه للفروق البعدية، فتلك المحاور.

جدول (16)

دلالة الفروق البعدية فمحاور الاستبيان باختبار شيفيه تبعا للدورات التدريبية

المتغير	الفئة	من 1 - 3	من 4 - 6	من 7 - 10	أكثر من 10	المتوسط
توفر الإمكانيات	من 1 - 3					3.50
	من 4 - 6	.343				3.16
	من 7 - 10	.763*	.420			2.74
	أكثر من 10	.198	-.145	-.565		3.31
معوقات التطبيق	من 1 - 3					3.14
	من 4 - 6	-.700*				3.84
	من 7 - 10	-.268	.432			3.41
	أكثر من 10	.028	.728*	.296		3.11

تدل نتائج اختبار شيفيه إلى ارتفاع متوسطات توفير الإمكانيات لدى الموظفين الدورات التدريبية من 1 إلى 3 مقارنة بدورات من 7 إلى 10 دورات. بينما تبين ارتفاع معوقات التطبيق لدى ذوى الدورات من 4- 6 مقارنة بدورات من 1- 3 و أكثر من 10 دورات.

ملخص النتائج :

- مستوى توفر الامكانيات متوسط
- مستوى توفر متطلبات التطبيق مرتفع
- مستوى معوقات التطبيق متوسطة
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للنوع في محاور توفر
الإمكانيات ومتطلبات التطبيق، ومعوقات التطبيق
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للعمر في محاور توفر الإمكانيات
ومتطلبات التطبيق، ارتفاع متوسطات توفير الإمكانيات ومتطلبات التطبيق
لدى الموظفين بفئات العمر من 21 الى 30 ، ومن 41 الى 50 عام مقارنة
بباقي فئات العمر
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للمؤهل في محاور توفر الإمكانيات
ومتطلبات التطبيق، ارتفاع متوسطات توفير الإمكانيات ومتطلبات التطبيق
لدى الموظفين الحاصلين على الدبلوم بالحاصلين على الشهادة الجامعية أو
الدراسات العليا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للخبرة في محاور توفر الإمكانيات
ومعوقات التطبيق، ارتفاع متوسطات توفير الإمكانيات لدى الموظفين
ذوى الخبرة أقل من 3 سنوات مقارنة بباقي فئات الخبرة، بينما تبين ارتفاع
معوقات التطبيق لدى ذوى الخبرة أكثر من 10 سنوات مقارنة بباقي الفئات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للوظيفة في محاور توفر
الإمكانيات ومتطلبات التطبيق، ومعوقات التطبيق

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للدورات التدريبية في محاور توفر الإمكانات ومعوقات التطبيق ، ارتفاع متوسطات توفير الإمكانات لدى الموظفين ذوى الدورات التدريبية من 1 الى 3 مقارنة بذوى الدورات من 7 الى 10 دورات. بينما تبين ارتفاع معوقات التطبيق لدى ذوى الدورات من 4- 6 مقارنة بذوى الدورات من 1- 3 و أكثر من 10 دورات .

الخاتمة والتوصيات :

للتدريب الإلكتروني أثر إيجابي على نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها ، فالإدارة الناجحة هي التي تهتم بمواردها البشرية وحثها للتزود بكل ما هو جديد لمواكبة التطور التكنولوجي حيث أن الانتقال إلى نظام التدريب الإلكتروني بدلا عن التدريب التقليدي يعتبر ركن رئيسي في تطوير الكفاءات البشرية . والتدريب الإلكتروني يساعد في زيادة كفاءة التدريب من خلال تمكين المتدرب للحصول على التدريب في المكان والزمان اللذان يتناسبا وظروفه الخاصة ويتيح للمتدرب الحصول على التدريب في مواضيع ومجالات مختلفة حسب رغبته وحاجته وإهتماماته. واليوم فلا بد لأية منظمة تسعى للتميز بين مثيلاتها أن توفر الدعم اللازم للتحويل إلى نظام التدريب الإلكتروني ووضعه في سلم الأوليات الحقيقية ، وكذلك وضع رؤية بعيدة المدى تضمن توظيف وإستمرار العمل بنظام التدريب الإلكتروني والإجتهاد لمواكبة التطورات والتغيرات المستمرة والسريعة في التقنيات التعليمية الحديثة . في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يلي :

- 1- زيادة الحوافز المادية التشجيعية للمدربين لإستخدام التدريب الإلكتروني .
- 2- توفير قاعات مجهزة بالأجهزة والمعدات اللازمة لتنفيذ عملية التدريب الإلكتروني حيث جاء من النتائج بأن مستوى توفر الإمكانات "متوسط" .

- 3- توفير الدعم الفني اللازم لضمان صحة تنفيذ التدريب الإلكتروني بطريقة متميزة .
- 4- ضرورة الإهتمام ببرامج التدريب الإلكتروني والتوسع في تطبيقها وعدم الإكتفاء بالطرق التقليدية في التدريب
- 5- الإستغناء عن برامج التدريب التقليدية (في الداخل والخارج) وإحلال برامج التدريب الإلكترونية بدلا عنها من خلال التعاون مع المؤسسات التدريبية العالمية والإقليمية لتقديم البرامج بأقل تكلفة وأعلى كفاءة .

المراجع

- 1- وهبة ، عماد (2011) فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام (دراسة تحليلية ميدانية) المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة أسيوط ، 27 (1) : 247-307 .
- 2- حسن ، شوقي محمد (2016) التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية ، مجلة التعليم الإلكتروني ، العدد الرابع ، www.emag.mans.edu.eg
- 3- الزنبقي ، حنان سليمان (2011) التدريب الإلكتروني ، الطبعة 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان: الأردن .
- 4- نجيب ، سبع (2017) وكانت بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية " دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز ، مجمع سونلغاز ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر – بسكرة - الجزائر.
- 5- حسن ، هبة الله نصر محمد (2017) بعنوان " فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي " مجلة

كلية التربية ، جامعة بورسعيد ، العدد الثاني والعشرون ، يوليو 2017 ، ص 552-573 .

6- عباس ، هلا (2016) بعنوان " التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء الوظيفي " دراسة حالة المديرية الجهوية موبيليس ورقلة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية ، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة ، الجزائر .

7- حسونة ، إسماعيل عمر علي (2016) بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في إكتساب مهاراتها وقابلية إستخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى " المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح ، المجلد الخامس ، العدد العاشر ، كانون ثاني 2016 .

8- العطار ، ناهض حسن (2015) والتي كانت بعنوان " معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة ، سبل التغلب عليها " رسالة ماجستير – كلية التربية ، قسم أصول التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة: فلسطين .

9- إطميزي ، جميل (2014) والتي كانت بعنوان " دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية " The International Arab Conference on Information Technology (ACIT 2014) ، جامعة نزوة ، سلطنة عمان .

10- الطرشاني ، مفتاح علي الدوكالي (2014) والتي كانت بعنوان " التدريب الإلكتروني ومتطلبات تنمية الموارد البشرية في المغرب العربي في ظل العولمة " مجلة الجامعة المغربية ، جامعة طرابلس ، ليبيا ، 4(2) ، 240-285 .

11- حسن ، ناصر مسعود و بن عبدالغني ، ذو الكفلي (2014) والتي كانت بعنوان " إدارة التدريب عن بعد بإستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية ، دراسة تطبيقية على جامعة سبها الليبية " المجلة الدولية للبحوث الإسلامية المتقدمة ، المجلد 4 ، العدد 7 ، يوليو 2014 ، ص. 36-64 .

12- أبو شعبان ، فاطمة (2013) بعنوان " أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات المعلمات بالجامعة الإسلامية " رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة: فلسطين .

13- عبدالمعطي ، أحمد و زارع ، أحمد (2012) والتي كانت بعنوان " التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الإجتماعية (دراسة تقويمية) " المجلة الدولية للأبحاث التربوية ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، العدد 31 - 2012 ، ص. 285-323 .

14- المطيري ، حمد بن محيا (2012) بعنوان " متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية .

15- نجيب ، سبع (2017) "اثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية " دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "مجمع سو نلغاز " دراسة ماجستير المواد منشورة في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيبر – بسكرة : الجزائر ، ص4 .

16- شلابي ، عمار (2017) دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية ، كتاب إلكتروني hHp://
www.univskikda.ds/doc_site/revues_sH/artide_46

17- وليد ، مالك (2017) مدونة إلكترونية (<http://www.mawdoo3.com>) في رسالة ماجستير غير منشورة ، الهدى ، عوض الله محمد (2017) "دور التدريب في أداء العاملين" دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي – ربك ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام المهدي.

18- سلطان، محمد سعيد (2003) إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية : مصر ، ص2.

- 19- الموسوعة الأمريكية (2017) رابط الموقع <http://ar.Wikipedia.org/wiki>
- 20- السكارنة، بلال خلف (2011) طرق إبداعية في التدريب ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان : الأردن ، ص16
- 21- جميل ، عبدالكريم أحمد (2016) تدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار المنهل ، عمان : الأردن ، ص15-16.
- 22- نجيب ، سبع (2017) أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية ، مرجع سابق ، ص4.
- 23- الفاعوري، رفعت عبدالحليم (2008) مرجع في تدريب وإدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة : مصر ، ص456-457.
- 24- منير، نوري وفريد ، كورثل (2011) إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان : الأردن ، ص233-234.
- 25- عباس ، هلا (2006) التدريب الإلكتروني وأثره على الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ن كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي هرباح – ورقلة : الجزائر ، ص4.
- 26- بن عودة ، محمد فراس (2015) التدريب الإلكتروني وتنمية الأسمال الفكري ن موسوعة التعليم والتدريب حملت من موقع الانترنت <http://www.edutrapedia.illaf.net>
- 27- السعيد، السعيد عبدالرزاق (2016) مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الإلكتروني ، العدد السابع .
ww.emag.mans.edu.eg

28- ابو شعبان ، فاطمة محمد (2013) أثر التدريب الالكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات المعلمات بالجامعة الاسلامية ، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية – غزة – فلسطين ، ص11.

29- ابو شعبان ، فاطمة محمد (2013) مرجع سابق ، ص 17 – 18 .

30- الظميري ، جميل احمد (2015) "رؤية مستقبلية للتدريب الالكتروني في فلسطين " حملت من موقع [http:// www.jamil-itmazi.blogspot-com](http://www.jamil-itmazi.blogspot-com)

31- العطار ، ناهضي حسن (2015) معوقات تطبيق التدريب الالكتروني أثناء الخدمة بمدراس وكالة الغوت في محافظات غزة وسبل التغلب عليها ، رسالة ماجستير في أصول التربية في كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة فلسطين ، ص38.

32- الزنبقي ، حنان (2011) التدريب الالكتروني ، الطبعة الاولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان: الاردن.

33- أب طه ، عبدالله ابراهيم (2015) تخفيفي تكاليف التدريب من خلال التدريب الالكتروني ، وكالة جراسا الاخبارية ، تم تحميلها من موقع <http://ww.gerasanews.com>

34- حفيظ ، أمنية (2016) دورة التدريب الالكتروني في تطوير كفاءات العاملين ، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بطولقة ودائرة فوقالة – ولاية بسكرة ، رسالة ماجستير في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر – بسكرة : الجزائر ص 24.

35- Patrice Roussel (2017) pour un developpentde la e-Formation dans le prolongement du e- management , في رسالة www.oniv.tlse.fr/lirhe/consulte le 23/ 01/ 2017 , p. 10 , انجيب ، سعب (2017) أثر التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة

الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم ماجستير ، التسيير ، جامعة محمد خيصر – بسكرة : الجزائر ، ص 20.

36- السعادات ، خليل (2010) توظيف التعليم عن لأغراض التدريب، ورقة مقدمة إلى مؤتمر تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض : السعودية ، ص8.

37- أجقو ، علي (2006) التعليم الإلكتروني " الواقع والتحديات " مؤتمر التعلم الإلكتروني حقبة جديدة من التعلم والثقافة ، مركز زين للتعلم الإلكتروني ، جامعة البحرين ، المنامة : البحرين ص9.

38- سالم ، أحمد (2004) تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، مكتبة الاشد ناشرون، الرياض: السعودية ، ص295-296.