

البحث: ٦

متطلبات تفعيل منظومة التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة
التدريس بالجامعات " تصور مقترح "

إعداد :

أ.م. د/ سماح زكريا محمد
أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي المشارك كلية التربية جامعة بنها
والإمام عبدالرحمن بن فيصل بالدمام بالسعودية

متطلبات تفعيل منظومة التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات" تصور مقترح"

أ.م.د/ سماح زكريا محمد

أستاذ أصول التربية، والتخطيط التربوي المشارك كلية التربية، جامعتي بنها
والإمام عبدالرحمن بن فيصل بالدمام بالسعودية

• الملخص :

مما لا شك فيه أن عضو هيئة التدريس بالجامعة يحتاج إلي التدريب ،حتى يرتقي بكفاءته المهنية ويتمكن من أداء عملة التدريسي والبحثي والخدمي علي النحو المطلوب ، وبما يتفق مع تكنولوجيا العصر ، ولذا يُعد التدريب الإلكتروني من النظم الأكثر قدرة علي تقديم التدريب لأغلب الأعضاء ، كما أنه يلبي رغباتهم في الحصول علي التدريب بأقل وقت وجهد وتكاليف وبما يناسب ظروفهم الاجتماعية وبهذا ترتفع قيمة رأس المال الفكري داخل الجامعات . استهدفت الدراسة الحالية: توضيح أبعاد التدريب الإلكتروني بالجامعات المصرية ومدى توفر متطلباته ، ومحاولة الإفادة من هذا النمط التدريبي في تجاوز مشكلات وجوانب قصور النظام التقليدي الحالي للتدريب بالجامعات. استخدام وسائل ونظم جديدة تتماشى مع التقدم التكنولوجي والمعلوماتي ، وتتفق مع طبيعة العصر وتغيراته. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج: وضع تصور مقترح يساعد الجامعات علي تطبيق التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس ومحاولة توفير متطلباته. وضع خطة استراتيجية للاستمرار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية داخل الجامعة بما يضمن تطبيق التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. أن تشجع الجامعة وجود تحالفات استراتيجية مع مؤسسات أخرى داخلية وخارجية يتم متابعتها باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات الحديثة .

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني - المتطلبات - الجامعات .

• مقدمة :

يتميز العصر الذي نعيش فيه بالتغير المستمر والتطور السريع في كل جوانب الحياة نتيجة التدفق المعرفي والاكتشافات الحديثة المتلاحقة والتقنية المتقدمة ، إذ لم يشهد أي عصر من العصور السابقة تطورا متسارعا كما ونوعا في مجال تقنية المعلومات والاتصالات واستخداماتها في الحياة من حولنا كما نشهده اليوم من تطور مذهل ، وبما أن عالمنا اليوم يعيش تطورا كبيرا وتقدما سريعا في مجال تقنية المعلومات والاتصالات . فقد تأثرت جميع جوانب الحياة المعاصرة بالتطورات العلمية والتكنولوجية وما تبعها من ثورة معلوماتية واتصالية هائلة ، وأصبح لا مفر من تعامل الفرد مع كل هذه التغيرات والتكيف معها ، بل والاستفادة منها ، وتوظيفها في خدمته ، وقد فتح هذا التطور آفاقا جديدة لتطوير التعليم والقائمين عليه . خاصة وأن مؤسسات التعليم من المؤسسات المهمة داخل المجتمع والتي يقع علي عاتقها تنمية رأس المال الفكري في المجتمع .

وبما أن مؤسسات التعليم العالي هي بمثابة معقل الفكر ، بحكم وظائف هذه المؤسسات من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع ، وبما تحويه من علماء في جميع التخصصات المختلفة ، فإنه يقع عليهم مسئولية التنمية الشاملة في المجتمع بما تخرجه من طلاب علي أعلى مستوى من الإعداد، وهذا لا يكون إلا من خلال الاهتمام بتنمية أعضائها وتدريبهم وتنوير فكرهم ، وبالنتيجة ستقوم تلك المؤسسات بمهامها ، وتحقق أهدافها بكل كفاءة وفاعلية .

ولأن الجامعات هي مركز الإشعاع الحضاري ، وكل ما يشهده العالم من تقدم خرج من مختبراتها ومن خلال الباحثين فيها ، فإن الجامعات يجب أن تكون أول من يستفيد من التقنية والإلكترونيات في تربيتها وتعليمها ، والمفترض أن تكون هي المصدر للتعليم الإلكتروني إلي بقية المؤسسات التعليمية . (محمد وعبد الله ، ٢٠١٣ ، ٢)

ولكي تحقق مؤسسات التعليم العالي ، ومنها الجامعات تنمية حقيقية لأعضاء هيئة التدريس فيها ، تنمية قائمة علي أسس علمية ومخطط لها ، لا بد من تبني استراتيجيات سوية ومتطورة في التنمية والتدريب ، وتأخذ باعتبارها العمليات المعرفية التي تتطلب خطط التنمية الفكرية ، وتوظيف التقنيات الحديثة بطريقة فعالة ، للوصول إلي أفضل النتائج المرغوبة . (القادري ، ٢٠١٠ ، ٦٥)

وهذا يشير إلي ضرورة تبني رؤية منظوميه في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتطوير البرامج التدريبية المختلفة . فإن التدريب هو أساس التغيير فأهميته لا تكمن في تحسين أداء العاملين عامة وأعضاء هيئة التدريس خاصة في الجامعات عن طريق إكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات فحسب ، بل هو وسيلة لجعل الموارد البشرية في الجامعات أكثر قابلية للتغيير والتطوير إذ انه لا يمكن للتغيرات المخططة في الجامعات أن تُحدث الآثار الإيجابية المنشودة إلا من خلال كفاءات بشرية تفتنح وتساهم في تفعيل التغيير لضمان إحداث التطوير المطلوب . (مخامرة ، ٢٠١٠ ، ٤٨٥ - ٤٩٨)

ومع التطور المعلوماتي والاتصالي والتقني . السابق ذكره . أصبحت عملية تدريباً لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ليس ببعيد ، فأصبح متاحاً لعضو هيئة التدريس في كل وقت وفي أي مكان يتواجد فيه وذلك نظراً لظهور نظام جديد لتدريب ورفع مستوي رأس المال الفكري وهو نظام " التدريب الإلكتروني " والذي جاء استجابة لمتطلبات العصر من ناحية ولواكبة التطورات . كما أنه أسلوب جديد من أساليب التدريب عن بعد ، حيث يسخر التكنولوجيا في التدريب

باستخدام آليات الاتصال الحديث ، التي تعد وسيلة نشطة ، وتفاعلية ، وعالمية لتبادل المعلومات بشكل فعال .

وتقدم فلسفة التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات علي أساس توفير التدريب لكل عضوٍ راغب فيه ، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة حالياً كالإنترنت والوسائط الكمبيوترية المختلفة في توفير فرص التدريب لجميع الأعضاء في أي وقت وفي أي زمان من خلال التدريب الإلكتروني .

أيضا هناك مجموعة من المتطلبات والحاجات التي تشير إلي ضرورة تطبيق التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، ومن هذه الحاجات : الحاجة إلي التدريب المستمر ، والحاجة إلي التدريب المرن ، والحاجة إلي التواصل والانفتاح علي الآخرين ، بالإضافة إلي التوجه إلي جعل التدريب الإلكتروني غير مرتبط بالمكان والزمان ، وفي هذا الصدد يقول البروفيسر لازي كيوبان من جامعة ستانفورد بولاية كاليفورنيا " إن التقنيات الجديدة لا تغير المدارس ، بل يجب أن تتغير المدارس لكي تتمكن من استخدام التقنيات الجديدة بصورة فعالة " .(Clarke,2004,26-27)

هذا فضلاً عن أن التدريب الإلكتروني لعضو هيئة التدريس بالجامعات يساعد في التغلب علي عوائق التدريب التقليدي المختلفة ، ويتميز بالعديد من السمات مثل : تحسين مستوى التدريب ، وتوفير الوقت والجهد ، وتحديث المحتوى التدريبي ، وتسهيل إجراء التدريب للقائمين علي التدريب وكذلك بالنسبة للمتدربين ، وزيادة أعداد المتدربين ، والمنافسة في التدريب ، والسماح للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب ، وعدم ضياع فرص التدريب لأي متدرب بسبب المرض أو أي ظروف أخرى ، والتغلب علي صعوبات السفر والإقامة ومغادرة العمل لصالح التدريب ، وإضافة إلي إمكانية استثمار مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وتحديث المعلومات ، وتطوير الكفايات الحاسوبية للمعلمين من خلال التدريب الإلكتروني ، وبناء اتجاهات إيجابية لديهم نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة.(وهبه،٢٤٨،٢٠١١-٣٠٧)

وهناك بعض الدراسات العربية والأجنبية أكدت أهمية التدريب الإلكتروني من أهمها دراسة (Irani, 2001) وعنوانها " تطوير نموذج تدريبي جامعي تروي عن بعد بجامعة فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية " حيث هدف الباحث من دراسته تطوير برنامج تروي جديد يساعد المدرسين عن بعد في تحقيق التفاعل بين المعلم والطالب . وتوصلت الدراسة إلي أن أكثر من نصف المشاركين في

البرامج التدريبية أشاروا إلي أن البرامج ذات العلاقة بالإنترنت هي الأهم بالنسبة للكلية ، كما أن المعاهد التدريبية التي خضعت للدراسة تقدم حوافز لاستكمال التدريب والتدريس للمناهج والدراسات التعليمية عن بعد في شكل تعويضات مساندة للحصول علي الدعم .

كما أكدت دراسة (Kilby,2001) بعنوان " اتجاه التدريب المبني علي شبكات الإنترنت " وقد بحث فيها عن تعهدات والتزامات تتعلق بالتدريب عبر الإنترنت ، والتأثيرات الحالية التي تحاول أن ترسل الدعائم الأساسية لنوعية وجودة ذلك التدريب ، وتناول تجربة تأسيس مركز معلومات التدريب المبني علي أساس شبكة الإنترنت عام ١٩٩٤ م . والعقبات التي اعترضت تقديمه للتدريب من الناحية الاتصالية والتقنية والتصميم التعليمي ، والخطوات التي تم تبنيها لتطوير التصميم التعليمي مثل البحث في مستجدات التكنولوجيا الحديثة ، مما أسهم في تقديم الكثير من الفرص التعليمية ، ثم أشارت الدراسة إلي الفوائد المتحصلة من تعليقات زائري موقع المركز علي الإنترنت ونتائج استفتاءات متدربي وزوار المركز لتطوير الأداء في العمل التدريبي عن بعد .

ودراسة (القرني ، ٢٠١٠) والتي استهدفت التعرف علي كيفية الاستفادة من خدمات الإنترنت في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف ، وذلك من خلال التعرف علي مفهوم التنمية المهنية وأهدافها وأساليبها ، والمبررات التي تدعو إلي ضرورة استخدام الإنترنت في التنمية لهؤلاء المعلمين ، واستعراض الخدمات التي تقدمها شبكات الإنترنت في هذا المجال والمعوقات التي يمكن أن تعوق الاستفادة من تلك التقنيات ، وأوصى الباحث بضرورة تحويل كافة البرامج التدريبية للمعلمين إلي الشكل الإلكتروني والاستفادة من الإنترنت في توصيله إلي كل معلم في المملكة مهما كان موقعة .

كما أكدت دراسة (السرجان ، ٢٠١١) علي أهمية التعرف علي متطلبات التدريب في البيئة الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الواجب توافرها في (الجهة المشرفة علي التدريب - البيئة التدريبية - الحقائق التدريبية - الدرب - المتدرب) وذلك من وجهة نظر المختصين ، وأوصى الباحث بضرورة أن تبادر الجامعات السعودية بإطلاق برامج التدريب الإلكتروني وفق المراحل التي تتناسب وبيئتها التنظيمية والتطبيقية .

يتضح مما سبق أن عضو هيئة التدريس بالجامعة يحتاج إلي التدريب ، حتى يرتقي بكفاءته المهنية ويتمكن من أداء عملة التدريسي والبحثي والخدمي علي النحو المطلوب ، وبما يتفق مع تكنولوجيا العصر ، ولذا يعد التدريب الإلكتروني

من النظم الأكثر قدرة علي تقديم التدريب لأغلب الأعضاء ، كما أنه يلبي رغباتهم في الحصول علي التدريب بأقل وقت وجهد وتكاليف وبما يناسب ظروفهم الاجتماعية وبهذا ترتفع قيمة رأس المال الفكري داخل الجامعات .

ومن هذا المنطلق يعتبر البحث الحالي محاولة لتوضيح أبعاد التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومدى توفر متطلباته ومحاولة الإفادة من هذا النمط التدريبي في تجاوز مشكلات وجوانب قصور النظام التقليدي الحالي للتدريب بالجامعات فضلاً عن ذلك ، يدعو البحث إلي استخدام وسائل ونظم جديدة تتمشي مع التقدم التكنولوجي والمعلوماتي ، وتتفق مع طبيعة العصر وتغيراته.

• مشكلة البحث :

يُعد التدريب الجامعي ضرورة ملحة لتنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وهو ما تسعى إليه الجامعات للوصول إلي مستويات متميزة في الأداء والجودة ويتضح ذلك من خلال المشروعات التي هدفها تطوير الجامعات والتي تسعى دائماً إلي التطوير والتحسين عن طريق استخدام وحدة إدارة مشروعات التطوير بالجامعة ، والتي بدأت في مرحلتها الأولى بمشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات (TCTP) ومشروع توكيد ضمان الجودة والاعتماد (QAAP) ، ومشروع تطوير كليات التربية (FOEP) ، ومشروع صندوق تطوير التعليم العالي (HEEPF) ، ومشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (FLPP) ، وفي المرحلة الثانية برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (PCIQA) ومشروع برنامج البحوث التنمية والابتكارات (ROI) (www.bu.edu.eg).

لهذا فإن عدم الاستفادة من التطورات والتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية والتي يشهدها اليوم في تزايد سريع ومستمر أمر غير مقبول خاصة وأن الأنظمة التدريبية التقليدية أصبحت غير قادرة علي الوفاء بما ينبغي أن تحقق من أهداف ، فالتدريب التقليدي الذي تمارسه مؤسساتنا الجامعية يحتاج إلي تطوير وتحديث مستمرين في ضوء ما تفرضه هذه المتغيرات

ونظراً لأن تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يمثل رافداً مهماً من روافد النظام الجامعي فإن شأنه شأن المنظومة الجامعية كلها ، يواجه العديد من المتطلبات ، حيث تفرض نواتج الثورة التقنية إلي الأعضاء المدربين علي استخدامات البرمجيات ونظم الحاسبات ، الأمر الذي يرتبط بضرورة الاهتمام بالتدريب عن بُعد ، لتهيئة الهيئة التدريسية والكوادر البشرية ورأس المال الفكري

بالجامعات القادرة علي التعامل مع التقنيات الحديثة بكفاءة عالية ، والاستفادة منها في حدها الأقصى وتطويع استخدامها في شتى المجالات .

وتبرز مشكلة البحث الحالي إلي أنه علي الرغم من التطورات التي حدثت في برامج التدريب في جامعات الدول المتقدمة ، إلا أن الجامعات العربية والمصرية تتبع الأساليب التقليدية في التدريب ، مما يؤثر بالسلب علي تنمية أعضاء هيئة التدريس داخلها .

وباستقراء مجموعة من الدراسات السابقة تم التوصل إلي مجموعة من السلبيات والمعوقات تتعلق بنظم التدريب التقليدي تتمثل في : (وهبه، ٢٠١١ ، ٢٥٣- ٢٥٥) (المطيري، ٢٠١٢) (محمود وعبد الله، ٢٠١٣، ٦- ٨)

- ◀ الاعتماد علي أسلوب المحاضرة في التدريب .
- ◀ عدم إشراك المتدربين بشكل إيجابي في التدريب .
- ◀ الاقتصار علي الوسائط التقليدية في التدريب .
- ◀ ندرة توظيف التقنيات الحديثة في التدريب .
- ◀ غياب إستراتيجية واضحة لنظم وبرامج التدريب .
- ◀ الحصول علي التدريب من أجل الترقية وليس لدى الأعضاء دافع إلي التنمية الذاتية .
- ◀ نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج التدريب .
- ◀ عدم توفر البنية التحتية والقاعات المجهزة للتدريب .

وفي ضوء ما سبق تتضح مشكلة البحث الحالي في قصور برامج التدريب الجامعي وعدم استطاعتها الوفاء بمتطلبات تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

وبالرغم من أن الجامعات العربية تملك الجهود والإمكانات الكافية لدمج تقنية المعلومات والاتصالات في التدريب والتي حصلت علي شهادة باتقان جميع العاملين في الجامعة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، إلا أنها لا يوجد ما يثبت إلي الآن أنها تحقق النجاح في مجال التدريب الإلكتروني علي الرغم من أنه يقلل من معوقات التدريب التقليدي ويستغل الإمكانيات التقنية الحديثة المتاحة في تحسين فرص التدريب ، مما ينعكس علي تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

والبحث الحالي هي محاولة لوضع تصور مقترح يساعد الجامعات العربية عامة والمصرية خاصة علي تطبيق التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس ومحاولة توفير متطلباته .

• **تساؤلات البحث :**

ينطلق البحث الحالي من تساؤل رئيسي هو :
ما فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلبات تفعيله لتنمية أعضاء هيئة
التدريس بالجامعات؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية هي كما يلي:

- ◀ ما الأسس الفكرية للتدريب الإلكتروني ؟
- ◀ ما دور التدريب الإلكتروني في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ◀ ما التصور المقترح لتفعيل متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟

• **أهداف البحث :**

- يسعى البحث الراهن إلي:
- ◀ توضيح الأسس الفكرية للتدريب الإلكتروني.
- ◀ معرفة العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ◀ تقديم تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

• **أهمية البحث:**

- تكمن أهمية البحث في حيوية موضوعه الذي اكتسبه من خلال الآتي :
- ◀ التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يميز العصر الحالي .
- ◀ أهمية الاستفادة من هذا التقدم التقني التكنولوجي الحديث في تطوير أساليب التدريب .
- ◀ أهمية تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علي أحسن وجه ممكن من خلال تطوير أنظمة التدريب التقليدية والبحث عن بدائل جديدة لتحقيق التنمية المستمرة .
- ◀ تقديم تصور مقترح لصناع القرار لتطبيق التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

• **منهجية البحث :**

لتحقيق أهداف البحث سوف يتم استخدام المنهج الوصفي لمعالجة مشكلة البحث ، حيث يهتم بوصف الظاهرة ، وتفسيرها وتحليلها عن طريق عرض ماهية التدريب الإلكتروني مفهومه وأهميته ومبرراته ، ووصولاً إلي الكشف عن العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وتقديم تصور مقترح يساهم في تفعيل دور التدريب الإلكتروني في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

• خطة السير في البحث :

يسير البحث طبقا للمحاور التالية :

• المحور الأول: التدريب الإلكتروني " المفهوم – الأهداف – المبررات "

لقد أصبح التدريب وإعادة التدريب سمة أساسية من سمات العصر، وجزءاً أساسياً في حياة الشعوب خاصة المتقدمة منها، وهو ليس ترفاً بل مطلباً أساسياً لمواجهة التحديات التي تواجه الإنسان في مجالات العمل والمهن المختلفة كما لم يعد التدريب مقتصرًا على أحد ولم يعد الوصول إليه امرًا معقدًا فوسائل الاتصال وتوفرها وجودتها ألغت جميع الحدود سواء كانت ثقافية أو جغرافية أو زمنية، ومن هنا يأتي التدريب الإلكتروني بديلاً مطوراً عن التدريب التقليدي، يتم فيه استخدام أدوات الاتصال الحديثة من حاسب آلي وشبكة معلومات ووسائط متعددة وبوابات الانترنت وغيرها .

• أولاً: مفهوم التدريب الإلكتروني

إن التدريب الإلكتروني هو جزء من التعليم الإلكتروني بمفهومه العريض . لذا يجب تعريف التعليم الإلكتروني قبل التطرق إلى مفهوم التدريب الإلكتروني ، ويعرف التعليم الإلكتروني على أنه " ذلك النوع من التعليم الذي يهتم بإدخال واستخدام التكنولوجيا فائقة التقدم Hyper Media التي تعتمد على استخدام أساليب إلكترونية تفاعلية بين عضو هيئة التدريس وبين الطلاب". (إيفانز، ٢٠٠٧)

وعرف تعريفًا شاملاً بأنه " تقديم محتوى تعليمي إلكتروني عبر الوسائط المعتمدة على الحاسوب وشبكاته إلى المتعلم بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى في المكان والوقت والسرعة التي تناسبه ، وكذا التفاعل مع المعلم والأقران سواء كان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة ، وكذا إمكانية إتقان هذا التعلم في الوقت والمكان والسرعة التي تناسب ظروفه وقدراته ، فضلاً عن إمكانية إدارة هذا التعلم إلكترونياً أيضاً من خلال تلك الوسائط" (أطميزي، ٢٠١٣، ٢١)

ويعرف التعليم الإلكتروني أيضاً بأنه " ذلك النمط من التعليم الذي تتم فيه كل إجراءات الموقف التعليمي إلكترونياً ، بحيث يكون فيه المتعلم نشطاً وإيجابياً وفعالاً ، وبذلك فهو يجمع بين التعلم النشط وتقنيات التعليم، وينمي المهارات العليا، كما أنه يراعي خصائص المتعلمين المختلفة، من سرعة تعلمهم والمكان والوقت المناسبين لتعليمهم. (توفيق والسيد، ٢٠١٢، ٥٨)

أما عن التدريب الإلكتروني E- training فيُعد أحدث تطورات التدريب عن بُعد Distance training الذي يتم فيه فصل أو بعد المدرسين عن المتدربين بالمسافة أو بالوقت أو بكليهما ، ولهذا المفهوم باللغة الإنجليزية مرادفات عديدة منها : (عقلان، ٢٠١٠، ١٦٢)

- «التدريب عبر الخط Online training
- «التدريب القائم علي استخدام الحاسوب Computer- based training
- «التدريب المعتمد علي شبكة المعلومات العالمية Web-based training
- «التدريب الممكن بواسطة الانترنت Internet – enabled training
- «التدريب الافتراضي Virtual training

ونظراً لتعدد المرادفات تعددت مفاهيم التدريب الالكتروني : -

فيعرف بأنه " التدريب الذي يتم من خلال الانترنت ، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائله المتعددة وإمكانياته الهائلة كما يتضمن استخدام الانترنت كوسط (بيئة) للتدريب ، يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين ".(القادري،٢٠٠٦)

كما يعرف بأنه " عملية تدريبية تهدف إلي تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرب".(يماني،٢٠٠٦)

ويقصد بالتدريب الالكتروني أيضا بأنه " التدريب الذي يتم من خلال شبكة الانترنت بحيث يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين عن طريق شبكة الانترنت ".(الهياجنة،٢٠١٠، ١٨)

ويعرفه باحث آخر بأنه " ذلك النوع من التدريب القائم علي شبكة الانترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها و مواد أو برامج معينة لها ، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه تمكن من الحصول علي التغذية الراجعة "(الزئبقي،٢٠١١، ١٨)

ويعرف بشكل مفصل بأنه " عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية علي استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الالكترونية ، لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية والغير تزامنية ، باتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناء علي سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية.(الموسوي،٢٠١٠)

ومن تعريفات التدريب الالكتروني من يعرفه بأنه " العملية التي يتم فيها تهيئه بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المتعددة علي تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائله المتعددة ، التي تمكن المتدربين من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها ، وذلك في أقصر وقت ممكن ، وبأقل جهد مبدول،

وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان .(حسن، ٢٠٠٩، ١٠ - ١١)

• ثانياً : أنواع التدريب الإلكتروني

يتضح من التعريفات سابقة الذكر أن هناك أنواع مختلفة للتدريب الإلكتروني والتي يمكن أن تطلق عليها أيضاً أساليب ووسائل إعطاء التدريب الإلكتروني وهي كالتالي : - (اطميري، ٢٠١٣، ٦٣)

◀ المتزامن : وهو النشاط التدريبي الذي يتم في الوقت الحقيقي ، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض .

◀ اللا متزامن : في هذا النوع أو الأسلوب ، ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدرب بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان . ومن الأمثلة علي استخدام هذا الأسلوب ، استخدام برمجيات إدارة المحتويات والبريد الإلكتروني ومنتديات النقاش .

وتصنف أنواع التدريب الإلكتروني أيضاً إلي الأنواع الآتية: (اطميري، ٢٠١٣، ٦٤)

◀ التدريب الإلكتروني المساند : بحيث يستخدم لمساندة عملية التدريب التقليدية ودعمها (التدريب داخل الصف والمختبر والورشة) باستخدام تقنيات وأدوات للويب الإلكتروني في عملية توفير بعض المحتويات ، وإمكانيات الاتصال . وهذا النوع قد يخفض عدد الجلسات بما لا يزيد عن ٢٤٪ .

◀ التدريب الإلكتروني المدمج : يدمج هذا النوع التدريب الإلكتروني المباشر مع التدريب التقليدي ، بحيث يمكن الوصول لجزء أساسي من المحتويات والأنشطة والتدريبات عبر الويب وهذا النوع يمكن أن يخفض عدد الجلسات التقليدية بين ٢٥٪ إلي ٧٥٪ .

◀ التدريب الإلكتروني المباشر أو الافتراضي : ويتم دون أي اتصال فيزيائي بين المدرب والمتدربين ، ويتلقى المدرب دورته بالكامل عبر الشبكة ، ورغم ذلك ، فإنه يمكن توفير بعض الجلسات التقليدية كجلسات التعارف والافتتاحية وكذلك جلسات الامتحانات والتقييمات بما لا يزيد عن ٢٥٪ من عدد ساعات الدورة التدريبية .

• ثالثاً : مبررات التدريب الإلكتروني

من أهم مبررات التدريب الإلكتروني ما يلي :

◀ التطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبتها بإعداد وتهيئة الثروة البشرية داخل المؤسسات المختلفة للتعامل مع معطيات هذا التطور من خلال التشجيع علي التعلم والتدريب المستمرين مدي الحياة .

« تقدم وسائل الاتصال والتكنولوجيا وسرعة نقل المعارف والمعلومات والتطور الهائل في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب للرفع من جودته باستمرار.

« حل مشكلة الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب مما يجعل المسؤولين عن التدريب عاجزين عن توفير التدريب لهذه الأعداد.

هذا بالإضافة إلي مبرر آخر يعني بالحاجة إلي السرعة في الحصول علي المعلومات ومعالجتها، والحاجة إلي المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات. (أحمد وياسين، ٢٠٠٨، ٥٤- ٦٤)

ومن وجهة نظر الباحثة فان هذه المبررات تعكس أهمية التدريب الالكتروني كمدخل لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات . وهذا يساعد علي تشكيل قوة عمل مستقبلية تمتلك المرونة والإبداع والتعدد في المهارات والتنوع في المعارف والخبرات.

• رابعاً : أهداف التدريب الالكتروني

يتضح من المبررات السابقة أن هناك هدف عام للتدريب الالكتروني وهو تنمية مهارات وقدرات المتدربين المهنية والتربوية ، والفنية من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البيئة التدريبية ، لتحقيق قيمة مضافة لكل من المتدرب والعمل والإدارة التعليمية داخل المؤسسات (الجامعات) . (الياور، ٢٠٠٥، ٢٢٨)

هذا بالإضافة إلي مجموعة من الأهداف الخاصة للتدريب الالكتروني هي كما يلي: (الماضي، ٢٠٠٨)

« شمولية التدريب لجميع المتدربين دون اعتبار لظروفهم الاجتماعية أو الاقتصادية .

« إيصال التدريب مباشرة إلي مواقع عملهم أينما كانوا .

« تحقيق نقلة نوعية في تقنيات التدريب التربوي .

« بناء مكتبة إلكترونية وطنية لبرامج التدريب عن بعد .

« تحسين العملية التدريبية وحل كثير من المشكلات التي تعترض المتدربين بكفاءة ونوعية عالية .

« تقليل التكلفة المالية للتدريب علي الجامعات .

« توفير نظام للمراقبة والمتابعة والتحكم في التدريب .

« توفير محتوى تدريبي وفق معايير عالمية في صناعة التدريب .

« زيادة أعداد الملتحقين في البرامج التدريبية الواحد في نفس الوقت .

« هذا بالإضافة إلي الأهداف التالية :- (الياور، ٢٠٠٥، ٢٢٨)

« إكساب المتدربين مهارات :

✓ التعامل مع التكنولوجيا الذهنية والرقمية .

- ✓ التعلم الذاتي المستمر .
- ✓ التحول من درجة علمية إلى أخرى .
- ◀ منح المتدربين الحرية في اختيار نوع ومكان التدريب .
- ◀ توفير برامج تدريب متنوعة لتنمية الجوانب الشخصية للمتدربين .
- ◀ ربط الخطط التدريبية بالسياسات التعليمية والخطط التنموية الشاملة للمجتمع .
- ◀ تكوين علاقة قوية بين الإدارة التدريبية والمتدربين والمدرسين والجهات المشاركة في التدريب .
- ◀ الانفتاح على البيئة الخارجية ، للإفادة من تجارب وخبرات الآخرين في مجالات التدريب .

• خامساً : فوائد التدريب الإلكتروني

- من أهم الفوائد التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني أنه :
- ◀ يتمتع بالمرونة والملاءمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة في أي وقت وبأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار .
- ◀ يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتمارين في سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث، والتحرير، والتوزيع .
- ◀ مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثلاً أن يدرس بسرعة أو ببطء . (اطميرزي، ٢٠٠٧)
- ◀ تقديم تدريب فعال بصورة مستمرة لكل أعضاء هيئة التدريس .
- ◀ تقديم برامج تدريبية متعددة ومتنوعة تفي باحتياجات أعضاء هيئة التدريس واهتماماتهم الأساسية .
- ◀ زيادة دافعية أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من هذه البرامج في تحديث وتجويد مهاراتهم ، وبالتالي تحسن أدائهم المهني .
- ◀ تدعيم التعاون الفني بين الدول لإنشاء شبكة معلومات محلية وأخرى دولية تزيد في هذا المجال بأقل تكلفة وأعلى جودة . (عقلان، ٢٠١٠، ١٦٣)

هذا بالإضافة إلى مجموعة أخرى من الفوائد للتدريب الإلكتروني والخاصة بالمتدربين تعكس الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي وتوضح أن التدريب الإلكتروني يتلشى كثير من عيوب التدريب التقليدي ، وله مزايا عديدة لا تتوافر في غيره من أساليب التدريب التقليدية .

وهذه الفوائد هي: (حسن، ٢٠٠٩، ١١)

- ◀ المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب .
- ◀ المتدربين مشاركون في العملية التعليمية (تدرب إيجابي) .
- ◀ يمكن للمتدرب أن يصل للحقبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبان له .

- ◀ ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدرسين .
- ◀ استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريبية مختلفة .
- ◀ يشجع المتدربين علي تصفح الانترنت من خلال استخدام الروابط التشعبية للوصول إلي معلومات إضافية حول موضوع الدرس .
- ◀ يطور قدرة المتدرب علي استخدام الحاسب والاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته وتطوير ذاته .
- ◀ يشجع المتدرب علي الاعتماد علي النفس والوصول إلي مرحلة بناء المعرفة ذاتيا ، وزيادة ثقة المتدرب في نفسه .
- ◀ يسمح للمتدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والانترنت .
- ◀ يسمح للمدرسين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان .

ومن وجهة نظر الباحثة يمكن أن تؤدي كل هذه الفوائد والمزايا للتدريب الإلكتروني إلي زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس علي تنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي وحل المشكلات والتدريب عليها ومحاولة تعليمها لطلابهم وبالتالي زيادة كفاءة العملية التعليمية والمخرج التعليمي

• **سادسا : القائمين علي التدريب الإلكتروني (المدرسين)**

- ◀ إن للمدرب دور هام في كموجة ومرشد للمتدربين إزاء هذه التقنية التدريبية الحديثة ولذلك هناك مجموعة من الصفات المؤهلة للمدرب حتى يستطيع القيام بدورة في التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس ، ومن أهم هذه الصفات ما يلي : - (وهبه، ٢٠١١، ٢٨٨)
- ◀ معرفة المدرب ومهاراته الجيدة بتقنية التدريب الإلكتروني، والدراية الكاملة بإدارة البرامج التدريبية الإلكترونية وكيفية الاستعانة بالمعينات التكنولوجية بكفاءة.
- ◀ قدرة المدرب علي المشاركة في وضع المادة التدريبية بما يتوافق مع طبيعة التدريب الإلكتروني ومتطلباته .
- ◀ قدرة المدرب علي العمل ضمن فريق التدريب الإلكتروني ، وإدراك الأدوار المختلفة في البرنامج التدريبي بما يحقق التكامل المطلوب لعناصر البرنامج .
- ◀ إلمام المدرب بطريق التقويم الحديثة، وخاصة تلك التي تعتمد علي استخدام التكنولوجيا والوسائل الإلكترونية في إجرائها .
- ◀ إجراء المدرب لعملية تقييم مستمرة للمتدربين ومتابعة مدى تقدمهم في البرنامج التدريبي ، ومن ثم تقديم التغذية الرجعة لهم بناء علي هذا التقييم .

ومن وجهة نظر الباحثة يمكن تكوين هيئة من المدربين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الذين لديهم خبرة في مجال التدريب الالكتروني ، أو تدريب وتأهيل عدد من المدربين علي كيفية التعامل مع التدريب الالكتروني خصوصا وأن الجامعات عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لديهم خبرة في التدريب والتعامل مع التقنيات المختلفة للحاسب . كما يمكن الاستعانة بخبرات بمدربين لديهم خبرة في مجال التدريب الالكتروني من خارج الجامعة أي من جامعات أخرى أو أعضاء من مؤسسات المجتمع المدني لديهم خبرة كبيرة في مجال التدريب الالكتروني

• سابعاً: مراحل بناء التدريب الالكتروني

يمر التدريب الالكتروني بالمراحل التالية: - (الماضي، ٢٠٠٨) ◀◀ المرحلة الأولى: يتم في هذه المرحلة تجهيز محتوى الدورات التدريبية المختلفة، من الموضوعات الهامة في مجال طرائق التدريس، ومهارات التفكير والتخطيط، والتقنية في التعليم، والقيادة، والجودة، والتقييم وغير ذلك من الموضوعات، من قبل متخصص، من خلال تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمدربين .

◀◀ المرحلة الثانية: يتم في هذه المرحلة إعادة تصميم أنشطة الدورات لتتناسب مع المتطلبات الفنية، والمعايير العالمية، لتصميم المحتوى الالكتروني . ويتم في هذه المرحلة تحديد مدة التدريب وأساليب التقييم.

◀◀ المرحلة الثالثة: يتم فيها تطوير بوابة التدريب الالكتروني، وتهيئة نظام التدريب، بحيث يتمكن أعضاء هيئة التدريس من الدخول إليها .

هذا بالإضافة إلي البحث عن بعض الأساليب التقويمية المناسبة لطبيعة التدريب الالكتروني، مثل القيام بالمشروعات والبحوث، ونسبة دخول المتدرب إلي شبكة التدريب الالكتروني والمشاركة في فعاليات البرامج التدريبية، والاستبيانات، والاختبارات الميدانية والحصول علي بيانات أكاديمية وتربوية، والتقييم الذاتي للمتدرب، وغيرها من الوسائل التي يمكن استخدامها مع برامج التدريب الالكتروني. (وهبه، ٢٠١١، ٢٩٣)

ويتضح مما سبق، إن التدريب الالكتروني يعتبر من المشاريع الكبيرة والطموحة في الوقت الحالي المتميز بالطفرة الهائلة في مجال التكنولوجيا والاتصالات، واستخدام تقنية المعلومات في التدريب، إذ يسعى التدريب الالكتروني لتأهيل وتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات باعتبارهم رأس مال فكري مهم داخل الجامعات وأن هذا التأهيل علي برامج تربوية ونوعية تمثل احتياجاً حقيقياً لهم، وتوظيف التقنية بشكل يساهم في تطوير العملية التعليمية، والبحثية، والخدمية للجامعات، ومن المهم القول بان التدريب

الالكتروني يعتمد في نجاحه علي مدي تفاعل الميدان الجامعي معه ، ومدى إقبال الفئة المستهدفة علي برامجها ، التي يحظى الملحقون بها بعدد من المميزات المعنوية كاحتساب الدورات ، ومنح شهادات موثقة تفيد في الترقية العلمية والترقية الذاتية والمهنية لهم .

• المحور الثاني: دور التدريب الإلكتروني في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

تأسيسا علي ما تقدم يتضح أن أثنى ما تملكه أي مؤسسة في المجتمع ومنها المؤسسات التعليمية (المدارس والجامعات) ليس الأصول المادية ، بل الناس الذين يعملون فيها وما يحملون في رؤوسهم ، وقدرتهم علي التعاون معا ، وبالتالي فالتدريب علي مهارات العمل المختلفة له دور هام في تحقيق ذلك (تنميه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات) فالتدريب هو كل نشاط مخطط هادف إلي تزويد الفرد والجماعة بالمعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات من أجل تطوير الأداء ، مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية . (مخامرة، ٢٠١٠، ٤٩٢)

مع العلم بأن لا بد أن لا يقتصر التدريب علي مجرد تلقي المعلومات والمهارات مهما بلغت قيمتها وأهميتها ، بل يجب أن يقترن هذا بالممارسة الفعلية لأساليب الأداء الجديد ، ومن ثمة نستطيع أن نصف التدريب بأنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون أساليب متطورة متواكبة مع عصر التكنولوجيا والطفرة الهائلة في الاتصالات ومختلفة في أداء أعمالهم أي يجعلهم يسلكون طريقا يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب. (مخامرة، ٢٠١٠، ١٩٣)

وبهذا فإن تدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يساهم في استمرارية الوضع التنافسي للجامعة وتحويلها إلي منظمة متعلمة أو متدربة ، بحيث يتم تبني الإبداع كعملية مستمرة وتبني التنمية المستمرة أيضا لرأس المال الفكري المتمثل في أعضاء هيئة التدريس ، مما يستلزم إيجاد نموذج مسئول عن تطوير عملية تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وذلك لخلق قيمة جديدة ، فالمعرفة هي التي تولد القوة ، ولكي تتمكن الجامعة من تحضير وتنمية إبداع أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءته فلا بد من التطوير المكثف والمبكر للكفاءات وذلك بوضع الكفاءات في مشكلات حقيقية مع وجود رقابة لصيقة لتدريبها . (عارف، ٢٠١٠، ٢١٣ - ٢١٤) فهذا يمكن تلك الكفاءات من التحرك السريع إلي أعلى منحنى التعلم الخاص بتطبيق المعرفة ، والتدريب أثناء العمل والرقابة وضغوط زملاء العمل تطور من معارف الكفاءات . ويتطلب نجاح أي برنامج تدريبي لتنمية أعضاء هيئة التدريس ، توظيف التدريب باعتباره منهجا مفعلا في هذا الجانب ، علي أن التدريب لتنمية رأس المال الفكري ، وإن كان

ينطلق من المنظومة التدريبية المألوفة نفسها (تحديد الاحتياجات التدريبية ، وتصميم البرامج التدريبية ، وإعداد الحقائق ، وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييمها) إلا أنه ينبغي أن يكون مختلفاً جداً من حيث النوعية .

ذلك أن هذه الفئة المستهدفة من التدريب (أعضاء هيئة التدريس بالجامعات)، تمتلك المعرفة والخبرة والمهارة المتراكمة نتيجة لتجاربهم السابقة التي تجعل أساليب التدريب التقليدية القائمة على المحاضرات والجلوس لساعات طويلة في قاعات التدريب غير مجدية. ذلك أن تدريب هذه الفئة ينبغي أن يكون قائماً على أساس تبادل الخبرات فيما بينهم وإتاحة المجال لهم للتعرف على الثقافات الأخرى التي من المحتمل أن يعملوا بها. كذلك فإن أي برنامج تدريبي بالنسبة لهذه الفئة يجب أن لا يُغفل جوانب التقنية والجوانب السلوكية في التعامل مع الأدوار الجديدة بالنسبة لهم ، إضافة إلى ذلك فإن تنمية أعضاء هيئة التدريس يركز على ضرورة استثمار خبرات ومهارات هذه الفئة في التدريب بما يمكنهم من نقل تجاربهم للآخرين ويجعل عضو هيئة التدريس مورداً متواصلاً من حيث العطاء والفاعلية . (هيجان، ٢٧، ١٤٢٧هـ)

وهكذا نجد أن عملية تدريب رأس المال البشري المتمثل في أعضاء هيئة التدريس لا بد من أن تتبني مدخلاً شاملاً جديداً للتدريب وهو صيغة التدريب الإلكتروني والذي يمكن عن طريقة أن يحقق احتياجات الأعضاء والمؤسسة من المهارات والمعارف وغيرها ، مع الاحتفاظ بأحقية عضو هيئة التدريس في ظل " المنظمة التدريسية " أن يقوم بتحديد احتياجاته التدريبية إلكترونياً وأن يختار وسيلة التعليم والتدريب اللازمة له حتى يتم تطوير ذاته باستمرار .

وبهذا فإن التدريب الإلكتروني يُعد عاملاً أساسياً لنجاح برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق تطوير عناصر المنظومة لتحسين مخرجات التدريب من خلال ما يلي : - (القادري، ٢٠١٠، ٧٠ - ٧١)

- ◀ تطوير التكنولوجيا المستخدمة مع التدريب.
- ◀ تطوير بنية البرامج التدريبية.
- ◀ تطوير استراتيجيات التدريب .
- ◀ تطوير طرق تقويم البرامج التدريبية إلكترونياً.
- ◀ تطوير آليات تقديم التغذية الراجعة ونتائج البحث العلمي.
- ◀ تطوير البحث المتصل بتنمية رأس المال الفكري .

وبذلك فإن برامج التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يتضمن المجالات الآتية: - (القادري، ٢٠١٠، ٧١)

◀ تنمية قدرات الأعضاء في مجال تنمية رأس المال الفكري وتحسين ممارساتهم العملية.

- ◀ تنمية قدراتهم البحثية.
- ◀ تنمية قدراتهم علي تطوير البرامج الفعالة في تنمية أعضاء هيئة التدريس .
- ◀ تنمية قدراتهم علي توظيف الإمكانيات المتاحة في المؤسسة .
- ◀ تنمية قدراتهم علي إدارة الوقت وضغوط العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- ◀ تنمية قدراتهم علي توظيف التكنولوجيا الحديثة بشكل فعال في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس .

وتجدر الإشارة إلي أن توظيف التكنولوجيا في تدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس يمكن أن يحقق الآتي: - (القادري، ٢٠١٠، ٧٣)

- ◀ يطور دور المدرب من ملقن إلي مسهل لعملية التدريب وموجه للمتدربين.
- ◀ يزيد من فرص التفاعل بين المدربين والمتدربين.
- ◀ يزيد مستوي تفاعل المتدربين مع مصادر التدريب.
- ◀ يزيد مستوي استخدامهم لتلك التكنولوجيا في ممارسهم التدريبية .
- ◀ يزداد دورهم في تطوير حوسبة التدريب.

• المحور الثالث : تصور مقترح لتفعيل متطلبات التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

إتضح من الدراسة النظرية ، أن التدريب الإلكتروني ضرورة حتمية ، وليس نوع من أنواع الرفاهية ، لما يشهده عصرنا الحالي من تغيرات سريعة معلوماتية واتصالية وتقنية وتكنولوجية ، لم يسبق لها مثل في الأعوام القليلة الماضية ، لذا بات من الضروري أن تتواءم مع هذه التغيرات ، لإيجاد سبل ونماذج وصيغ جديدة للتدريب ، بدلا من التقليدية ومن أهم هذه السبل الحديثة هو نظام التدريب الإلكتروني لما له من فوائد جمة لكل من المدرب والمتدرب الذي يريد التطور والابتكار لذاته ، ويريد تطوير إمكاناته لمواكبة تطورات العصر ، وتنمية رأس المال الفكري بمؤسسته في أي وقت وفي أي مكان .

ومن ثم يقدم البحث الحالي تصور مقترح لتفعيل متطلبات التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، حيث يتضمن هذا التصور المقترح : نبذة مختصرة عن فلسفة هذا التصور المقترح ، وأهم المنطلقات التي يتأسس عليها ، والأهداف التي يسعى لتحقيقها ، ومتطلبات التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وأخيرا عوامل نجاح التصور المقترح .

- **أولا : فلسفة التصور المقترح وأهم منطلقاته :**

تقوم فلسفة التصور المقترح علي أساس ضرورة الاستفادة من التدريب الإلكتروني كمدخل لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في أبعاده المختلفة وهذا لا يعني الاستغناء عن نظم التدريب التقليدية كليا ، وإنما الاستفادة من ميزات التدريب الإلكتروني في ظل التوسع الهائل في استخدام تكنولوجيا

المعلومات في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات . لهذا يتأسس التصور المقترح علي بعض المنطلقات هي كما يلي:

« أن عملية التدريب في كثير من الجامعات المتقدمة الآن أصبحت لا تعتمد علي مجرد التدريب التقليدي وإنما يعتمد علي أساليب أخرى مسانده ومساعدة مثل التدريب الالكتروني والذي يساهم في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

« أن التدريب الالكتروني ، أحد الصيغ الأكثر مواكبة مع مطالب عصر المعلومات والتكنولوجيا ، كما أنه من أهم المداخل لتنمية أعضاء هيئة التدريس .

« أن التدريب الالكتروني بما يتسم به من فوائد مختلفة يمكن أن يساهم في :

✓ تجاوز عقبات الزمان والمكان والجهد في التدريب التقليدي .

✓ رفع مستوي جودة التدريب بالجامعات .

• **ثانياً : أهداف التصور المقترح :**

يستهدف التصور المقترح تحقيق ما يلي :

« تحديد متطلبات تفعيل التدريب الالكتروني كمدخل لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

« تقديم بعض الآليات للمعنيين ومتخذي القرار بالجامعة للمساعدة في تطبيق نظام التدريب الالكتروني والاستفادة منه في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

« تقديم صيغة جديدة للتدريب غير التقليدي يتلافى أوجه القصور في سبل التدريب التقليدية.

• **ثالثاً : دواعي الاهتمام بالتدريب الالكتروني بالجامعات :**

هناك مجموعة من المؤثرات موجودة في الواقع الجامعي تمثل جوانب قوة تجعل المسؤولين يهتمون بتفعيل التدريب الالكتروني داخل الجامعات ، من أهم هذه الدواعي:

« اتجاه جميع الجامعات العربية حالياً لتطبيق مشروعات ضمان الجودة والاعتماد ، ومن أهم مشروعات الجودة ، مشروع استخدام تكنولوجيا المعلومات.

« وجود مراكز للتعليم الالكتروني في كثير من الجامعات العربية، وصدور قرارات متعددة بإنشاء الجامعات الإلكترونية والافتراضية وهذا يدعم بقوة استخدام التدريب الالكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس.

« يقع أيضاً علي مسامعنا حالياً كثير من المشروعات والمبادرات تقوم بها الدول العربية لتدعم استخدام تكنولوجيا المعلومات مثل مشروع القرية الذكية ، ومشروع الحكومة الإلكترونية ، ومشروع وادي التكنولوجيا ، ومشروع وادي العلوم ، ومشروع حاسب لكل طالب ، وتحويل الكتب المقررة إلي الكترونية ،

كل هذه المشروعات تدعم وتشجع فكرة تطبيق التدريب الإلكتروني بل وتضمن نجاحه إذا تم تطبيقه كمدخلاً لتنمية أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات .

• **رابعاً : متطلبات التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات :**

أي نظام جديد لكي نضمن نجاحه لا بد من توفير المستلزمات والاحتياجات اللازمة لذلك ، وفيما يلي مجموعة من المتطلبات لتفعيل التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات : -

• **متطلبات التدريب الإلكتروني المتعلقة بالجوانب البشرية بالجامعة:**

هناك مجموعة من المتطلبات اللازمة لتفعيل التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالموارد البشرية بالجامعات من أهمها : -
« أن تشجع الجامعة إقامة التدريبات الإلكترونية لأعضائها لنشر ثقافة التدريب الإلكتروني وأهميته ومميزاته بين أعضائها لإقناع الأعضاء به قبل تطبيقه .

« أن تعقد الجامعة دورات تدريبية لأعضائها علي استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني .

« الاستعانة بأساتذة الجامعة للتخطيط للتدريب الإلكتروني وتوفير دورات تدريبية للأعضاء عن بعد .

« توفير شبكات اتصال داخلية بين أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية الواحدة وبين الكليات المختلفة داخل الجامعة أو خارجها .

« الاستعانة بالفنيين التكنولوجيين بالجامعة لتصميم بعض العروض الإلكترونية في التخصصات المختلفة تعتبر كمادة أولية للتدريب الإلكتروني

« تفعيل الجامعة لخدمة المراسلات الإلكترونية بين الأعضاء بالجامعة من خلال تفعيل استخدام بوابة الخدمات الإلكترونية الموجودة بالفعل للجامعة .

« الاستفادة من القوة والكوادر البشرية المدربة علي التعامل مع تقنيات الاتصالات والمعلومات لتطبيق التدريب الإلكتروني .

« عمل خطة تدريبية واضحة منبثقة من فلسفة التدريب داخل الجامعة للبدء في تدريب الأعضاء باستخدام وسائل وتقنيات التدريب الإلكتروني المختلفة .

« أن يتم تقييم أداء الأعضاء علي التدريب الإلكتروني من قبل الجامعة إلكترونياً .

« عمل تغذية راجعة للأعضاء إلكترونياً حول أي شيء يحص العمل أو التدريب .

« توفير الجامعة موقعا علي البوابة الإلكترونية للجامعة خاص بالتدريب الإلكتروني يساعد الأعضاء علي تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونياً .

« تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة علي متابعة طلابهم ورفع المواد التعليمية والواجبات لهم إلكترونياً ، والاستفادة من برنامج People Soft وبرنامج Black board في ذلك .

◀ تأسيس فريق عمل بالجامعة يقوم بالدعم الفني للبرمجيات والأجهزة الإلكترونية اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني .

• **متطلبات التدريب الإلكتروني والمتعلقة بجانب بالأنظمة والعمليات والهيكل الإداري والبنية التحتية اللازمة بالجامعة:**

وهي مجموعة المتطلبات التي تهتم بالأنظمة والعمليات والهيكل الإداري والبنية التحتية اللازمة لتفعيل التدريب الإلكتروني بالجامعة ومن أهمها :

◀ أن تفضل الجامعة استخدام البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بما يخدم عملهم ويخدم تفعيل نظام التدريب الجديد .

◀ أن توفر الجامعة وتدعم البنية الأساسية لشبكات الاتصالات والمعلومات .

◀ أن تخصص الجامعة جزء من ميزانيتها لتوفير حاسب آلي لكل عضو هيئة تدريس بمواصفات فنية عالية وملحقاته (طابعة - ماسح ضوئي - وغيرها ...).

◀ أن تتصل هذه الحواسيب بشبكات الانترنت بين مكاتب الأعضاء والجامعة .

◀ أن توفر الجامعة مجموعة من المواد التعليمية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة وتقوم بنشرها علي موقع التدريب الإلكتروني للجامعة.

◀ أن توفر الجامعة قاعات مجهزة بالأجهزة اللازمة لمتابعة تطبيق التدريب الإلكتروني.

◀ أن تفضل الجامعة خدمة تحديد بيانات الأعضاء إلكترونياً علي موقع الجامعة ، فهي بالفعل موجودة ولكنها غير مفعلة .

◀ أن تخطط الجامعة بالفعل لإنشاء مركز للتدريب الإلكتروني بالجامعة مرتبط بفرع وإدارات له داخل الكليات المختلفة .

◀ أن توفر الجامعة علي موقعها الخاص بالتدريب الإلكتروني ، جزء خاص بإجراء استطلاع رأي الكترونياً حول محتويات المادة التدريبية حتى يتم تحديثها باستمرار ، وكذلك استطلاعات حول الحاجات التدريبية للأعضاء

◀ توفير هيكل تنظيمي داعم للتخطيط للتدريب الإلكتروني والتحليل المستمر لاحتياجات الأعضاء التدريبية الكترونياً ولتدعيم همل هذا الهيكل لا بد من توفير الجامعة لما يلي :

✓ جهازاً فنياً وتقنياً خبيراً في التدريب الإلكتروني .

✓ جهاز إداري مستقل مسئول عن التدريب الإلكتروني بالجامعة .

✓ إجراءات التسجيل والالتحاق بالتدريب الكترونياً ، من خلال موقع التدريب الإلكتروني بالجامعة .

◀ توفير الجامعة لعنصر التأمين والحماية للبرامج التدريبية الكترونياً ، وعمل صيانة دورية للمصادر الفنية ، والعلمية والتكنولوجية المستخدمة في التدريب الإلكتروني .

◀◀ تدعيم الجامعة لخدمة المكتبة الالكترونية لدعم البحث العلمي للأعضاء داخل الجامعة ، والتدريب علي استخدامها الكترونيا .

• **متطلبات التدريب الالكتروني والمتعلقة بالمجتمع الخارجي للجامعة:**

ومن أهم المتطلبات اللازمة لذلك:

◀◀ أن تشجع الجامعة علي عمل مشاركات مع مراكز تدريبية في المجتمع داخل (الأكاديميات والوزارات والنقابات والشركات) لعقد تدريبات الكترونية تفيد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

◀◀ أن تعقد الجامعة اتفاقات مع بعض المؤسسات الخدمية لتصميم برامج تدريبية للعاملين بها الكترونيا .

◀◀ أن تقيم الجامعة علاقات مع مؤسسات المجتمع المدني عن طريق موقع الكتروني لإجراء مناقشات عبر مؤتمرات الفيديو مثلا أو غيره .

◀◀ أن تشجع الجامعة وجود تحالفات استراتيجية مع مؤسسات أخرى داخلية وخارجية يتم متابعتها باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات الحديثة .

◀◀ أن توفر الجامعة إمكانية تسويق خدمات التدريب الالكتروني خارج نطاق الجامعة .

◀◀ أن تستقبل الجامعة شكاوي العملاء من داخل وخارج الجامعة الكترونياً علي موقع الجامعة للتدريب الالكتروني .

• **خامسا : شروط نجاح التصور المقترح :**

هناك بعض الشروط اللازمة لنجاح التصور المقترح للدراسة الحالية حتي يتم الاستفادة منها وهي :

◀◀ وضع خطة استراتيجية للاستمرار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية داخل الجامعة بما يضمن تطبيق التدريب الالكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

◀◀ تشكيل جهاز إداري مستقل للتدريب الالكتروني بالجامعة لوضع هذه الخطة ، وهذا الجهاز يرتبط بإدارات أخرى فرعية داخل الكليات .

◀◀ البحث عن موارد تمويلية لتطبيق نظام التدريب الالكتروني والبحث عن مستفيدين في المجتمع المدني يشاركون في التمويل ، عن طريق تسويق خدمات التدريب الالكتروني وعقد اتفاقات مع المؤسسات المختلفة .

◀◀ نشر ثقافة التدريب الالكتروني داخل الجامعة والإعلام والتوعية بأهميته .

◀◀ عمل ندوات أو نشرات أو لقاءات توضح أهمية المشروع وعقد ندوات تدريبية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة عن أهمية التدريب الالكتروني .

◀◀ عمل نظام سليم لتقويم ومتابعة تجربة التدريب الالكتروني .

◀◀ الاستفادة من خبرات بعض الدول في مجال التدريب الالكتروني ، وإبرام الجامعة لعقود معهم للمشاركة في تأسيس ونجاح هذا المشروع .

- ◀ توفير نظام للجامعة علي موقعها الالكتروني يضمن حماية وتأمين البرامج التدريبية الالكترونية وحماية حقوق الملكية الفكرية لمصمميها ومعديها .
- ◀ قيام الإدارة العليا بالجامعة بالتوجه الرسمي والعملي نحو استخدام التكنولوجيا في التدريب لتنمية أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة .
- ◀ توفير حوافز مادية تشجيعية للمدرسين والمتدربين لاستخدام وتطبيق التدريب الالكتروني.
- ◀ توفير البنية التحتية لهذا النوع من التدريب .
- ◀ توفير برامج جيدة للتدريب الالكتروني ومحتوي تدريبي مشوق يفيد المتدربين في التخصصات المختلفة.

وصفوة القول: إن التدريب الالكتروني اتجاه حديث يجب أن تتجه له الجامعات نظرا لدوره المهم في تنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. حتى تستطيع الجامعات مواكبة المتغيرات العالمية والإقليمية والمحلية ومن أهمها متغير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستغلالها في تغيير نمط التدريب التقليدي.

• المراجع:

- ١ - أحمد، ياسر سعد محمود وياسين، هشام عارف (٢٠٠٨). "التعليم و التدريب الالكتروني في المملكة العربية السعودية خيارا استراتيجيا لتحقيق الرؤية الوطنية: الواقع، والتحديات ، والانجازات، والتطلعات"، *المجلة الاقتصادية السعودية*، العدد ٢٨ ، ص ٥٤ - ٦٤
- ٢ - إطميزي ، جميل أحمد (٢٠٠٧). "التدريب الالكتروني .. رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين"، *المؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني .. نوعية التعليم في فلسطين .. واقع وطموحات وتحديات* ، رام الله ، في الفترة من ١٦ - ١٧ ديسمبر .
- ٣ - اطميزي ، جميل أحمد سالم (٢٠١٣). "نظم التعليم الالكتروني وأدواته" ، الطبعة الثانية ، مكتبة المتنبي ، الدمام ، المملكة العربية السعودية ، ص ٢١ .
- ٤ - إيفانز، جلوريا (٢٠٠٧). "الحكومة الالكترونية"، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- ٥ - توفيق ، صلاح الدين محمد و السيد، نادية حسن (٢٠١٢). "التعليم الالكتروني وعصر المعرفة .. رؤى مستقبلية للمجتمع العربي" ، المنصورة ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، ص ٥٨ .
- ٦ - حسن ، شوقي محمد (٢٠٠٩). "التدريب الالكتروني وتنمية الموارد البشرية" ، *مجلة التعليم الالكتروني* ، جامعة المنصورة ، العدد الرابع ، ص ١٠ - ١١ .
- ٧ - حسن، راوية (٢٠٠٢). "مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية" ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ص ٣٦٢ .
- ٨ - الزبقي، حنان سليمان (٢٠١١). "التدريب الالكتروني" ، عمان ، الأردن ، دار المسيرة ،
- ٩ - السرجان ، عبد الرحمن بن عبد العزيز (٢٠١١). "متطلبات التدريب في البيئة الالكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية" *رسالة دكتوراه* ، كلية التربية ، جامعة أم القرى . ١٠ - عارف ، عالية عبد الحميد (٢٠١٠). "التدريب الفعال في تطوير رأس المال الفكري .. مع التطبيق على مركز دعم واتخاذ القرار في ج.م.ع." ، *مؤتمر تطوير رأس المال الفكري .. نحو رؤية استراتيجية جديدة للمؤسسات الحكومية* ، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية ، قطاع التخطيط والتطوير ، الكويت ، ١٨ - ٢٠ يناير ، ص ٢١٣ - ٢١٤ .

- ١١ - عقلان ، خميس محمد خميس (٢٠١٠). "متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني للمعلمين بالملكة الأردنية الهاشمية في ضوء خبرات بعض الدول .. دراسة تحليلية " ، مجلة كلية التربية جامعة بني سويف ، العدد العشرين ، أكتوبر ، ص ١٦٢ .
- ١٢ - القادري، سليمان أحمد (٢٠٠٦). "التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت ، المؤتمر العربي الأول للتدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية .. رؤية مستقبلية" ، الجامعة الهاشمية ، مركز الدراسات والاستشارات وخدمات المجتمع ، خلال الفترة من ٢٧ - ٢٩ يونيو .
- ١٣ - القادري، سليمان أحمد (٢٠١٠). " تنمية وتدريب رأس المال الفكري .. رؤية منظومية" ، مؤتمر تطوير رأس المال الفكري .. نحو رؤية استراتيجية جديدة للمؤسسات الحكومية ، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية ، قطاع التخطيط والتطوير، الكويت، ١٨ - ٢ يناير، ص ٦٥ .
- ١٤ - القرني ، علي سويعد علي آل حريسن (٢٠١٠). " واقع استخدام المشرفين التربويين لمصادر الإنترنت التربوية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف" ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، كلية التربية .
- ١٥ - الماضي، سعد محمد (٢٠٠٨). "التدريب الإلكتروني نموذج جديد للتأهيل والتدريب والتطوير" ، الإدارة العامة للتدريب والابتعاث ، السعودية .
- ١٦ - محمود، نصر محمد و عبد الله، مجدي عبد الرحمن (٢٠١٣). " دور كلية التربية بالوادي الجديد في تطبيق التدريب الإلكتروني لمعلمات رياض الأطفال في ضوء بعض التحديات المجتمعية" ، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية ، العدد (٢٥) ، (الجزء الثاني) يناير، ص ٢ .
- ١٧ - مخامرة ، كمال (٢٠١٠). "التدريب كمدخل للتطوير التنظيمي وتسيير التغيير" ، مؤتمر تطوير رأس المال الفكري .. نحو رؤية استراتيجيه جديدة للمؤسسات الحكومية ، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية ، قطاع التخطيط والتطوير، الكويت، ١٨ - ٢٠ يناير، ص ٤٩٢ .
- ١٨ - المطيري ، حمد بن محيا (٢٠١٢). "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين" ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود .
- ١٩ - الموسوي، علي شرف (٢٠١٠). "التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي" ، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية ، قسم تقنيات التعليم ، في الفترة من ١٢ - ١٤ ابريل .
- ٢٠ - الهياجنة ، جمال عبد الرحمن (٢٠١٠). "متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني ، الملتقي الثامن لمسئولي التدريب في القطاع الحكومي والخاص ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" ، المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر ، ١٤ مايو ، ص ١٨ .
- ٢١ - هيجان ،عبد الرحمن احمد (١٤٢٧هـ). " رأس المال الفكري .. إستراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة " ، ورقة عمل منشورة بالمنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية .
- ٢٢ - وهبه ، عماد صموئيل (٢٠١١). " فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام، دراسة تحليلية ميدانية" ، المجلة العلمية

لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد السابع والعشرون، العدد الأول، الجزء الأول، يناير، ص ٢٤٨- ٣٠٧

٢٣ - الياور، عفاف صلاح حمدي (٢٠٠٥). "التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة"، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٢٢٨ .

٢٤ - يمانى، هناء عبد الرحيم (٢٠٠٦). "التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، ملتقى التدريب والتنمية"، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، في الفترة من ١ - ٣ مايو.

25-Clark , Alan(2004)." Much to learn About E-learning", **Adults learning**,Vol.15 ,Issue 5 ,pp.26 – 27.

26-Irani ,Tracy(2001)." **Developing a Model Distance Education Faculty .. Training program**" , University of Florida.

27-Kilby, Tim (2001)." The Direction of web – based Training..organization" , **MCB University Press** , Vol.8 , No.9.

