

التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي

يتسم العصر الحالي بالتفجر المعرفي والتكنولوجي وانتشار نظم الاتصالات والاستعمال المتزايد للحاسوب والتوسع في استخدام شبكة الانترنت، الأمر الذي جعل العالم قرية كونية إلكترونية. وقد بدأت الدول تشعر بالأهمية المتزايدة للتربية المعلوماتية ولمحو أمية الحاسوب من خلال توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تجذب اهتمام الأفراد في عصر يتميز بالتطور المتسارع والتغير المستمر. ويعتبر توظيف تقنية المعلومات والانترنت في التدريب والتعليم من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلى مجتمع معلوماتي، لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفعالية نظم التدريب والتعليم، وفي نشر الوعي المعلوماتي، وبالتالي سيسهم في بناء الكوادر المعلوماتية التي تنشدها المجتمعات في العصر الحالي.

وتعد مواكبة التطورات المتلاحقة في تقنيات المعلومات والتعامل معها بكفاءة ومرونة من أهم التحديات التي تواجه المسيرة التنموية للمملكة العربية السعودية، لذا ينص الهدف الرابع عشر لخطة التنمية السابعة على: "الاهتمام بالعلوم والتقنية والمعلوماتية، وتشجيع البحث والتطوير وتوطين التقنية" (وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ: ٣١٠). وفي ظل طوفان المعلومات وتقدم المعرفة، أصبح لزاماً على المجتمعات أن تطور أنظمتها التدريبية وأن تبتعد عن القوالب الجامدة التقليدية وأن تفكر بأنماط جديدة وأساليب حديثة تنسجم وعملية التنمية لتكون بمثابة استجابة للمتغيرات المتسارعة ومواكبة للتطور والتقدم الذي يعيشه العالم في ضوء الطلب الكبير من مجتمع المعلومات على التطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تتصف بالمرونة والكفاءة والتصميم الجيد.

لقد أحدثت شبكة الانترنت تغيرات بعيدة الأثر في الحياة. ويوصف التعلم على الانترنت في أغلب الأحيان كامتلاك الإمكانية للتغلب على موانع أين، متى، وكيف نتعلم بسرعة (كلارك، 2004: 26، Clarke). وتعد شبكة الانترنت من أسرع التقنيات التي انتشرت بين سكان العالم بسرعة مذهلة مقارنة بما سبقها من تقنيات الاتصالات. وبالتالي، يعد التدريب الإلكتروني أسلوباً جديداً من أساليب التدريب عن بعد والذي يسخر التكنولوجيا في التعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب وشبكة الانترنت التي تعد وسيلة نشطة وتفاعلية وعالمية لتبادل المعلومات بشكل متزايد بعد أن حولت العالم إلى قرية إلكترونية يسهل الاتصال بين أفرادها رغم التباعد الزماني والمكاني.

وتبرز أهمية التدريب الإلكتروني من منطلق التقدم العلمي والتقني لطبيعة العصر الحالي، ومن الأهمية التي تميز بها الحاسوب وشبكة الانترنت من خلال نشر الوعي المعلوماتي وتعزيز المعلومات والتكنولوجيا الحديثة للحد من نسبة الأمية التكنولوجية.

ومن خلال العرض السابق فإن ورقة العمل الحالية تهدف إلى إلقاء الضوء على النقاط التالية:

- **متطلبات العصر الرقمي.**
- **ميررات استخدام التدريب الإلكتروني.**
- **تقنية الانترنت وتفعيلها في المجال التدريبي، ويشمل:**
 - ← تعريف شبكة الانترنت.
 - ← ميررات استخدام شبكة الانترنت في المجال التدريبي.
 - ← عوائق استخدام شبكة الانترنت في المجال التدريبي:
- **التدريب الإلكتروني: المفهوم والتطبيق، ويشمل:**
 - ← مفهوم التدريب الإلكتروني.
 - ← إيجابيات التدريب الإلكتروني.
 - ← سلبيات التدريب الإلكتروني.
 - ← استراتيجيات وآليات للتغلب على سلبيات ومعوقات التدريب الإلكتروني:
 - ← الفئات التي يخدمها التدريب الإلكتروني.
 - ← الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي التقليدي:
- **الخلاصة والتوصيات.**

متطلبات العصر الرقمي:

1. يتميز العصر الحالي بالتفجر المعرفي والثورة التكنولوجية التي أثرت على جميع مناحي الحياة، الأمر الذي أدى إلى حصول تحولات تنظيمية وتحولات وظيفية في التدريب يمكن عرضها على النحو التالي:
 1. التحول من التدريب بطريقة الاستقبال السلبي إلى التدرّب عن طريق التوجيه الذاتي.
 2. القدرة على التدريب من المنزل أو العمل بدون الحاجة إلى الانتقال لمكان التدريب الأمر الذي يزيل العوائق المكانية التي قد تصادف المتدربين وتحول دون التحاقهم بالبرامج التدريبية.
 3. تحول المدرب من المراقب والمشرف إلى الموجه والقائد.
 4. التحول من منهج جامد في التدريب إلى منهج مرّن يسمح للمتدربين بأن يتقدموا بسرعات مختلفة كل حسب قدرته، وبالتالي فإن التدريب الإلكتروني يراعي مبدأ الفروق الفردية بين المتدربين.
 5. التحول من الأساليب التقليدية في تقديم البرامج التدريبية إلى أساليب المشاركة الفعالة والأنشطة الخلاقة الإبتكارية باستخدام شبكة الانترنت في التدريب.
 6. التحول من خشية التقنيات التعليمية إلى المزيد من دمج التقنيات الحديثة في عملية التدريب.

مبررات استخدام التدريب الإلكتروني:

يتميز العصر الحالي بوجود مجموعة من القضايا والتحديات التي تشير إلى وجود فجوات قد تؤدي إلى الضعف والقصور في مواجهة متطلبات التنمية وخاصة في مجال التدريب في عصر يتطلب من الفرد بأن يكون دائم التدريب نظراً لتجدد المعلومات. وعلى مستوى المملكة العربية السعودية تؤكد خطة التنمية السابعة بأنه من المتوقع أن تواجه المملكة خلال العقدين القادمين تحديات عديدة على الصعيد الداخلي والخارجي يتطلب التعامل معها تكوين نظرة شاملة وواضحة لمختلف جوانب الاقتصاد السعودي (وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ : ١٠٤). وحتى تبلغ المملكة تحقيق طموحاتها وتحقق التطلعات المرجوة، يجب عليها مواجهة التحديات بأسلوب التخطيط العلمي وتوفير آليات واضحة وفعالة لتذليل العقبات التي تعترضها في ضوء رؤية واضحة استشرافية تعالج الواقع وتركز على المستقبل. ومن أهم التحديات التي يتميز بها العصر الرقمي والتي تعد مبررات لاستخدام التدريب الإلكتروني عبر شبكة الانترنت، ما يلي:

(١) التفجر المعرفي والتقدم التكنولوجي: يتميز العصر الحالي بوفرة المعلومات وتراكمها بشكل سريع، وهناك من يؤكد على أن حجم المعلومات في الوقت الحاضر يتضاعف كل ٤ سنوات أو ٥ سنوات، وبالتالي فإن حجم المعلومات في عام ١٩٩٢م عبارة عن ٢٥% من حجم المعلومات اليوم (الخضير، ١٤١٩هـ: ٣٦١؛ السامرائي وخضير، ١٩٩٩م: ٤٢؛ العبادي، ١٤٢٣هـ: ٢٠). وعلى مستوى المملكة العربية السعودية، تؤكد خطة التنمية السابعة على أن قدرة المملكة على استيعاب الابتكارات العلمية الجديدة والتقنيات المتطورة ترتبط

بدرجة كبيرة بمستوى تطور مواردها البشرية وكفاءتها. وتمثل التطورات الحالية في الاقتصاد العالمي المتوجه نحو التكامل والمنافسة الحادة المستندة بدرجة كبيرة على المعلوماتية والمعرفة أهم التحديات التي ستجابه المملكة خلال القرن القادم (وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ: ٨٩).

(٢) ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات: وعلى مستوى المملكة ذكرت خطة التنمية السابعة أنه من بين تحديات القرن القادم الاقتصادية العالمية "استمرار الثورة التقنية في مجال المعلومات والاتصالات وما يتمخض عنها من تطور هائل ومتصل في إمكانات معالجة البيانات والمعلومات وتخزينها واسترجاعها ونقلها وتدفعها محليا وعالميا بسرعة فائقة وتكلفة معقولة" (وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ: ١١١).

(٣) الأوضاع الديموغرافية (السكانية): لقد أصبح الوضع السكاني في الوقت الراهن يمثل تحديا، وأصبح من الضروري التخطيط لمواجهة هذا النمو المتسارع لأن ذلك يخلق ضغطا على الموارد الطبيعية وعلى مؤسسات الخدمات من تعليم وتدريب وصحة وإسكان. وتوضح المؤشرات الإحصائية أن عدد السكان بالمملكة العربية السعودية قد ارتفع من (٦,٦) مليون نسمة عام ١٣٩٣هـ (١٩٧٣م) ليلبلغ عام ١٤٢٠/١٩هـ (١٩٩٩م) نحو (٢١,٤) مليون نسمة. وتشير التقديرات إلى أن إجمالي عدد السكان السعوديين سيرتفع إلى نحو (٢٩,٧) مليون نسمة في عام ١٤٤١/٤٠هـ (٢٠٢٠م) وذلك بنسبة زيادة قدرها (٨٩,٢%) (السنبلي وآخرون، ١٤١٩هـ: ٤٥؛ وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ: ٧٧). وتشير العلاقة بين النمو السكاني والموارد البشرية إلى مطلبين، أولهما: ضرورة تحقيق تنمية نوعية للموارد البشرية في ظل تزايدها الكمي مما يعني توسيع الطاقات الاستيعابية لمؤسسات التعليم والتدريب في مختلف المراحل وبمختلف أنواعها لتستوعب الأعداد المتزايدة من الطلاب مع التحسين المستمر لنوعية التعليم والتدريب المقدم، ومواءمته مع متطلبات التنمية الاقتصادية. وثانيهما: أهمية إيجاد فرص العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية (وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ: ٧٧).

(٤) القصور في توفير الكوادر التدريبية المؤهلة: يعتبر تطوير الكوادر التدريبي وإعدادها أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التدريب، ولا بد أن تشهد المرحلة القادمة طفرة من حيث إعداد الكوادر التدريبية والتخصصات المطلوبة وفق خطة مسبقة لمقابلة احتياجات التنمية في المجتمع. ومن خلال التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن التغلب على المعضلة السابقة من خلال أسلوب المدرب الزائر أو أسلوب المتدرب الزائر.

(٥) محدودية جهود مؤسسات المجتمع السعودي في التعليم المستمر وخدمة المجتمع: على مستوى المملكة العربية السعودية، تؤكد خطة التنمية السابعة على أن التعليم المستمر لم يحظ بالاهتمام المأمول على الرغم من أنه يعد وسيلة مهمة من وسائل تنمية القوى العاملة ومواكبة التطورات العلمية والتقنية المتلاحقة، حيث ينحصر دوره في تقديم المعرفة للمتخصصين وغيرهم دون الاهتمام بتنفيذ برنامج دراسي لمنح "شهادة" أو "دبلوم"، بل يكون الهدف منه تلقي الفرد معرفة متطورة ومتكيفة في مجال تخصصه لمواكبة الظروف التقنية والمهنية المتغيرة، علما بأن هذا النوع من التعليم يناسب فئات عديدة من المجتمع ويسهم في تحسين الإنتاجية وكفاءة

الأداء للعمالة الوطنية بمستوياتها المختلفة (وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ: ٢٩٤). ومن خلال نظم التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن التغلب على القضية السابقة من خلال تقديم برامج متوسعة لفئات متعددة في المجتمع يتم من خلالها تحقيق مبدأ التعليم المستمر والتعليم الذاتي وخدمة المجتمع.

(٦) عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع: رغم النمو الكبير في التعليم والتدريب، ما تزال المجتمعات تعاني من عدم توفير فرص التعليم والتدريب لفئات متعددة للعديد من الأسباب. وهذه الأسباب قد تعود لأسباب اقتصادية أو أسباب عائلية أو أسباب صحية كالإعاقات الجسمية والانفعالية، أو أسباب سياسية كالاقتتالات والإقامات الجبرية، أو أسباب مهنية كحب الانخراط في العمل في سن مبكر، أو أسباب جغرافية كبعد الجامعة عن سكن الطالب أو مكان عمله، أو أسباب اجتماعية كتطور المجتمع وتغيره وحاجة السوق للمهنيين والمتخصصين في مجالات مهنية مختلفة أو لحاجة صاحب العمل إلى مهارة فنية معينة لمواكبة ما يطرأ من تطور وتقدم علمي وتكنولوجي، أو لحاجة تربية كعدم الإيفاء بحاجة الأفراد والمجتمع من التخصصات والمهارات المهنية المختلفة، أو للرغبة في الاستمرار في التعلم وتطوير الذات وتنويرها في حقول العلم والمعرفة والمهارات المختلفة مدى الحياة (دروزة، ١٤٢١هـ: ١٢١).

تقنية الانترنت وتفعيلها في المجال التدريبي:

تعريف شبكة الانترنت:

لا يوجد تعريف كامل وشامل للانترنت يتفق عليه الجميع، ولكنها عبارة عن كل الشبكات الحاسوبية المحلية التي يتصل بعضها ببعض في جميع أنحاء العالم لتشكل شبكة واحدة ضخمة تنقل المعلومات من منطقة إلى أخرى وبسرعة فائقة وبشكل دائم متطور (العمرى، ١٤٢٣هـ: ٣٨).

مبررات استخدام شبكة الانترنت في المجال التدريبي:

- هناك العديد من الأسباب التي تؤكد على أهمية استخدام الانترنت في التدريب، منها:
١. الإنترنت مثال واقعي للقدرة على الحصول على المعلومات من مختلف أنحاء العالم.
 ٢. التزويد بمعلومات حديثة في كافة المجالات بدقة عالية وفي أقل وقت وبدون عناء وإضاعة الوقت.
 ٣. تحسين فرص العمل المستقبلية بتهيئة المتدربين لعالم يتمحور حول التكنولوجيات المتقدمة.
 ٤. تساعد الانترنت على الاتصال بالعالم بأسرع وقت وبأقل تكلفة.
 ٥. المرونة في الوقت والمكان وإمكانية الوصول إلى عدد أكبر من المتابعين في أنحاء العالم.
 ٦. سرعة تطوير البرامج موازنة بأنظمة الفيديو والأقراص المدمجة (CD-ROM).
 ٧. إعطاء التدريب الصبغة العالمية والخروج من الإطار المحلي.

عوائق استخدام شبكة الانترنت في المجال التدريبي:

١. **التكلفة المادية:** تعد التكلفة المادية المطلوبة لتوفير خدمة الانترنت أحد الأسباب الرئيسية في عدم استخدام الانترنت، ذلك أن تأسيس هذه الشبكة يحتاج لخطوط هاتف بمواصفات معينة، والمتتبع لواقع الانترنت يجد أن التكلفة المادية تقل يوماً بعد يوم، ولعل الاتصال المباشر عبر الأقمار الصناعية يكون أحد الحلول لهذه المشكلة.
٢. **المشكلات الفنية:** من المشكلات التي تواجه مستخدمي الشبكة كثرة الانقطاع أثناء البحث والتصفح لسبب فني أو غيره. ولعل الاتصال المباشر عبر الأقمار الصناعية والخبرة المكتسبة تكون سبباً في حل ذلك.
٣. **اتجاهات المدربين نحو استخدام التقنية:** بالرغم من أن تطبيقات الانترنت في المصانع والغرف التجارية والأعمال الإدارية يزداد توسعاً إلا أن استخدامها في التعليم والتدريب أقل من المتوقع ويسير ببطء شديد عند المقارنة بما ينبغي أن يكون.
٤. **الوقت:** من المعلوم أن الوقت المحتاج للحصول على الصوت أو الصورة أو الملفات الكبيرة هو أضعاف الوقت المحتاج للحصول على نص كتابي، ذلك أن معظم الحاسبات تستخدم الموصل (Modem) ذا السرعة ٥٦ بت، وهذه السرعة لا تنقل الملفات بسرعة فائقة وهذا قد يؤدي إلى اتجاه سلبي نحو الانترنت، لكن ظهور موصلات ومستقبلات Receiver عبر الأقمار الصناعية سوف يساعد في تخطي هذه المشكلة.
٥. **عدم المصداقية في تقييم المدربين عبر الانترنت.**

التدريب الإلكتروني : المفهوم والتطبيق:

مفهوم التدريب الإلكتروني E-Training:

التدريب الإلكتروني هو عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، فهو عبارة عن نظام تدريبي بين متدربين ومدربين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان. فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب متى يتدرب؟ وكيف يتدرب؟ وأين يتدرب؟ وماذا يتدرب؟ ضمن الحدود الممكنة.

إيجابيات التدريب الإلكتروني:

مع تعاضم ثورة المعلومات وتزايد كمية المعلومات والانتشار السريع لشبكات الكمبيوتر والانترنت، نشأت فكرة التدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للاستفادة من الإمكانيات الهائلة للتكنولوجيا المعاصرة مما يؤدي إلى التجديد في نظم التدريب التقليدية وتطويرها. وتأسيساً على ما سبق فإن التدريب والتعليم المعتمد على

الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) يتميز بعدد من المزايا يمكن إجمالها في النقاط التالية (الموسوي و عبد الرحيم، 2004:364 Al-Musawi & Abdel-Raheem، الغراب، ٢٠٠٣م : ٢٨):

١. **التحرر من قيود المكان والزمان:** فالعملية التدريبية يمكن أن تتم في أي وقت ومكان يوجد فيه المتدربين، وذلك باستخدام وسائل تعليمية متعددة مثل المادة المطبوعة والأشرطة السمعية وأشرطة الفيديو والبريد الإلكتروني والهاتف والحاسوب والمؤتمرات المسموعة والمرئية وغير ذلك بدلا من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي.

٢. **اختصار وقت التدريب:** ويقدر التوفير في الوقت بأنه يتراوح بين ٢٠% و ٨٠% ويفسر ذلك بأن المتدرب يتحكم في تدفق المادة حيث يمكنه تخطي الأجزاء غير الضرورية والتركيز على الأقسام التي يحتاجها.

٣. **مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين والسماح للمتعملم بالخطو الذاتي،** كما يتيح له اختيار المقررات التدريبية التي لها علاقة بعمله أو اهتماماته أو أوضاع حياته الخاصة.

٤. **تقدم تقنيات الإنترنت كلا من أدوات التعليم المتزامن وأدوات التعليم غير المتزامن في البرنامج التدريبي.** فغير المتزامن مثل البريد الإلكتروني وساحات الحوار تسمح للمتدربين بإدارة أوقاتهم بكفاءة، بينما المتزامنة مثل حجرات التثروة والمؤتمرات المسموعة والمرئية تعطي الإحساس بالمشاركة الحية وتحافظ على يقظة المتدرب وتدريبه على الالتزام بالمواعيد والمشاركة المباشرة.

٥. **من مزايا التدريب الإلكتروني أنه يتم بمعزل عن الآخرين** بحيث يمنح المتدربين الفرصة للتجربة والخطأ في جو من الخصوصية دون أي شعور بالحرج.

٦. **توفير أساليب ووسائل تعليمية مغايرة** لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية.

٧. **يساعد التدريب الإلكتروني على نقل الجو والبيئة من داخل أسوار المؤسسة التدريبية إلى المنزل،** مما يجنب المتدربين الشعور بالخجل عند إلقاء أسئلتهم أو التعبير عن آرائهم.

٨. **تطوير القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المتغيرات في إطار التعليم والتدريب المستمر** التي تعزز القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المستجدات عن طريق التدريب والتأهيل لمواجهة متطلبات سوق العمل .

٩. **رفع كفاءة الموظف الذي لا يستطيع التفرغ للدراسة وهو على رأس العمل.**

١٠. **إتاحة الفرصة للمرأة لتوسيع مداركها وتنمية مهارتها تقديرا لظروف مسكنها والتنقل.**

١١. **سهولة الوصول إلى المتدرب حتى خارج أوقات التدريب الرسمية.**

سلبيات التدريب الإلكتروني:

لا شك أن أي نظام لا يخلو من السلبيات، ومن سلبيات هذا النظام ما يلي (الموسوي و عبدالرحيم، -AI

365:2004 Al-Musawi & Abdel-Raheem)؛(تريكر، 175: 2001 Tricker et al):

١. افتقار مشاركة المتدرب إيجابيا في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب من ناحية ومع مجموعة المتدربين من جهة أخرى.
٢. الصعوبة التي يشعر بها بعض المتدربين عند الرغبة في التواصل المباشر مع المدربين، وتظهر عملية التواصل والتخاطب عندما يقوم المدربون بتحديد الواجبات والمهام للمتدربين.
٣. الصعوبة التي تواجه بعض المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الدراسي الإلكتروني. بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشيط أو النائم أو الشارد أو المتضايق أو المكتئب أو الطالب الذي يظهر عليه الملل. وبالتالي فالتدريب الإلكتروني يفقد المتدرب والمدرب الرابط الاجتماعي بينهما.
٤. تلاشي وإضعاف دور المدرب (الإنسان) كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.
٥. قد تؤدي كثرة توظيف التقنية في المنزل وفي الحياة إلى ملل المتعلم أو المتدرب من هذه الوسائط وعدم الجدية في التعامل معها.
٦. عدم الاستفادة من التغذية الراجعة لصعوبة استرجاع الدروس مع المتدربين لمعرفة مدى استيعابهم، وذلك لصعوبة وندرة الاتصال المباشر بين المدرب والمتدرب.
٧. ضعف الصلة بين المتدربين فيما بينهم نتيجة لانعزال المتدرب عن غيره عند استخدامه للحاسوب، مما يؤدي إلى افتقار المتدرب إلى التعزيز الاجتماعي الذي يلقيه المتدرب عادة في بيئة التدريب التقليدي مما يصيب بعض المتدربين بالإحباط ويقلل من اهتمامهم بالتدريب.
٨. التدريب الإلكتروني لا يعلم المتدرب الإحساس بشعور الآخرين، واللفظ والبشاشة، وحسن التعامل مع الآخرين، ولا يعلم المتدرب الإحساس بالمسئولية.
٩. صعوبة تطبيق بعض الممارسات والمهارات المرغوب تعلمها في بعض البرامج التدريبية، وبالتالي فإن البرامج المهنية والعلمية تحتاج أحيانا إلى أن يغادر المتدرب سكنه أو مقر عمله ويتوجه إلى مركز المؤسسة حتى يسهل التدريب على تعلم المهارة المرغوب تعلمها.
١٠. صعوبة السيطرة على إجراءات إدارة الامتحانات والتأكد من مصداقيتها وصعوبة تقييم المتدربين.

الفئات التي يخدمها التدريب الإلكتروني:

- رغم النمو الكبير في التدريب، إلا أن هناك قصور في توفير التدريب لفئات متعددة في المجتمع رغبة في تطوير مهاراتها وتقف أمامها العديد من العوائق والتي تحول دون ذلك. وبالتالي يهدف التدريب الإلكتروني إلى تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية لتلك الأعداد الغفيرة، ومن الفئات التي يخدمها التدريب الإلكتروني:
- ◀ المتدربين الذي يفضلون التدريب بمفردهم في منازلهم وفقا لقدراتهم الذاتية.
 - ◀ المتدربين الانطوائيين الغير اجتماعيين أو منفتحين.

- ◀ والأجيال الأكبر سنا الذين فاتهم قطار العلم والتدريب ويتطلعون إلى تحقيق طموحاتهم دون الحاجة إلى الالتحاق بشكل مباشر بالمؤسسات التدريبية التقليدية .
- ◀ الفئات التي تعيش بعيدا عن مؤسسات التدريب التقليدية والتي يتم فيها التدريب بالاتصال المباشر .
- ◀ الفئات التي تحول واجباتهم العائلية وأعمالهم من الالتحاق بمؤسسات التدريب التقليدية .
- ◀ الأفراد الذين يحتاجون إلى تغيير تخصص ما أو التأهيل أو التدريب لعمل معين من أجل مواكبة سوق العمل ومقتضيات التقدم العلمي والتكنولوجي .
- ◀ خريجو الجامعات ممن يرغبون في تطوير مهاراتهم بما يتفق وسوق العمل المعولمة .
- ◀ النساء وربات البيوت اللواتي لا يستطعن الالتحاق بالمؤسسات التدريبية التي تتطلب المواجهة المباشرة نظرا للالتزامات العائلية .
- ◀ ذوي الاحتياجات الخاصة .
- ◀ المساجين الذين ليس بمقدورهم مغادرة السجن للتدريب خارج أسواره، حتى يمكن إعدادهم إعدادا مهنيا وفكريا مما يساعدهم على الاندماج بسرعة في المجتمع حالما يطلق سراحهم .

الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي التقليدي:

يمكن إظهار الفرق بين نظام التدريب الإلكتروني والنظام التدريبي التقليدي في الجدول التالي:

| النظام التدريبي التقليدي | النظام التدريبي الإلكتروني |
|--|--|
| تدفق معلومات ذو اتجاه واحد | تدفق معلومات تفاعلي ذو اتجاهين |
| تدريب فردي | تدريب تعاوني |
| تدريب إجباري من المحاضرات | تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي |
| تدريبات روتينية جامدة | البحث والتحري من خلال شبكة الانترنت |
| سير العملية التعليمية وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين | الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية |
| المدرّب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة (ملقن) | المدرّب مشارك وأحيانا متعلم (مرشد) |
| المدرّب محور العملية التدريبية | المتدرّب محور العملية التدريبية |
| المتدرّب سلبي (مستمع ودوما متعلم) | المتدرّب إيجابي (مشارك وأحيانا خبير) |
| المحتوى الثابت | المحتوى المتغير |
| المعرفة عبارة عن (حفظ – تذكر – تراكم الحقائق) | المعرفة عبارة عن (استفسار – ابتكار) |
| الاهتمام بالكم | الاهتمام بالكيف |
| التقدير معياري ويعتمد على الأداء | التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مكنها حقيقية الاختبارات |
| الوصول محدود | الوصول فوري |
| الكلفة عالية | الكلفة نسبية |

الخلاصة والتوصيات:

- وتأسيساً على ما تم عرضه في فصل الإطار النظري، تم التوصل إلى الدلالات التالية :
١. إن المجتمعات العربية على اختلاف ظروفها تعترضها تحولات في النظم الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية مما أدى إلى بروز عدد من القضايا والتحديات داخل المجتمع شكلت دعوة بضرورة إصلاح النظام التربوي والتدريبي بجميع مدخلاته وعملياته ومخرجاته خاصة في ضوء عجز النظام الحالي عن مواجهة التحديات التي أفرزها تحول العالم من مجتمع صناعي إلى مجتمع معلوماتي .
 ٢. إن عملية إصلاح النظام التدريبي التقليدي الحالي تتطلب تطوير الأنظمة التدريبية والابتعاد عن القوالب الجامدة التقليدية والتفكير بأنماط جديدة وصيغ مبتكرة وأساليب حديثة من خلال البحث عن أنظمة بديلة أو مساندة للأنظمة التدريبية التقليدية تتسجم وحاجات عملية التنمية وتساعد في النهوض بقطاع التدريب .
 ٣. إن متطلبات المهنة تتغير باستمرار بسبب التقنية المتقدمة، ولذلك فإن الحاجة ملحة لتخطيط برامج التدريب المستمر التي تزود الأفراد بالمعلومات التي تستجد في مجالات تخصصهم وتتطلبها مهنتهم .
- وبناء على ما تقدم ، فإن الورقة الحالية توصي بما يلي للنهوض بقطاع التعليم العالي:
١. تخطيط وتطوير أنظمة التدريب الحالية في عصر العولمة، والحفاظ على الأمة وهويتها.
 ٢. الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة مؤسسات التدريب.
 ٣. تحديث عمليات الاتصال والإدارة في المؤسسات التدريبية من خلال الأخذ بمنهج المؤسسة الإلكترونية لمواكبة العصر الحالي المتميز بأنه عصر المعلومات والتطور التكنولوجي .

المراجع

(١) المراجع العربية:

- الخضير، خضير بن سعود . (١٤١٩هـ / ١٩٩٩م) . التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز (ط ١) . الرياض : مكتبة العبيكان .
- دروزة ، أfnان نظير. (١٤٢١هـ / ٢٠٠١م) . " واقع التعليم المفتوح كما يراه كل من الطالب والمشرف الأكاديمي والموظف الإداري في جامعة القدس المفتوحة " . مجلة اتحاد الجامعات العربية ، ع (٣٨) ، ص ص ١١٩ – ١٥٨ .
- السامرائي، إيمان وخضير، علي عبد الصمد. (١٩٩٩م). "العولمة في عصر المعلومات والاتصالات". رسالة المكتبة، م ٣٤ ع (٤)، ص ص ٣٨ – ٤٩ .
- السلطي ، مؤنس محمد . (١٤٢٤هـ) . " التعلم الإلكتروني على الانترنت " . مجلة العلوم والتقنية ، ع (٦٥) . ص ص ٤٨ – ٥٢ .

السني، عبد العزيز بن عبد الله & الخطيب، محمد شحات & متولي، مصطفى محمد و عبد الجواد، نور الدين محمد. (١٤١٩هـ) .
نظام التعليم في المملكة العربية السعودية (ط٦). الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.

العبادي، محسن بن محمد . (١٤٢٣هـ) . " التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي: ما هو الاختلاف؟" . مجلة المعرفة، ع (٩١)،
ص ص ١٩ – ٢٣ .

العربي، نبيل صلاح محمود . (١٤٢٥هـ) . "مشروع الجامعة الافتراضية: المنافع والتكاليف" . ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة
الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي ، جدة: جامعة الملك عبد العزيز، في الفترة (١٩-٢٠ ذو
الحجة ١٤٢٥هـ الموافق ٣٠ يناير إلى ١ فبراير ٢٠٠٥م) .

العمرى، محمد خليفة محمد. (١٤٢٣هـ). "واقع استخدام الإنترنت لدى أعضاء هيئة التدريس وطلبة جامعة العلوم
والتكنولوجيا الأردنية" . مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٤٠ ، ص ص ٣٥ – ٧٠ .

الغراب، إيمان محمد . (٢٠٠٣م) . التعلم الإلكتروني : مدخل إلى التدريب غير التقليدي . القاهرة: المنظمة العربية للتنمية
الإدارية.

فرجاني، نادر. (١٩٩٨م) . "رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي : الوثيقة الرئيسية" . شبكة المعلومات الدولية
(الانترنت) .

<http://www.almishkat.org/arbdoc98/ed-vis/ed-vis01.htm>

الموسى، عبد الله بن عبد العزيز . (١٤٢٣هـ/ ٢٠٠٢م) . استخدام الحاسب الآلى في التعليم (ط٢). الرياض: مكتبة تربية الغد.
وزارة التخطيط. خطة التنمية السابعة (١٤٢٠هـ - ١٤٢٥هـ) .

(٢) المراجع الأجنبية:

Al-Musawi, Ali Sharaf & Abdel-Raheem Ahmed Yousif . (2004) . "E-learning at
Sultan Qaboos University: status and future" . British Journal of
Educational Technology, Vol. 35 No. 3 ,pp 363-367

Bollet, Robert M, & Fallon, Santiago . (Mar 2002) . "Personalizing E-learning" .
Educational Media International, Vol. 39 No. 1 , pp 39 – 45.

Clarke, alan . (jan 2004) . "much to learn about e-learning" . adults learning ,
vol. 15 , issue 5 , pp 26 – 27 .

Rowe, Neil C. (Summer 2004) . "Cheating in Online Student Assessment:
Beyond Plagiarism". Online Journal of Distance Learning
Administration, Vol. 7 , No. 2 ; available from:
><http://distance.westga.edu> <

Tricker, tony & Rangecroft, Margaret & Gilroy, peter. (2001) . "evaluation
distance education course: the student perception" . assessment &
evaluation in higher education, Vol. 26 No. 2 , pp: 160 – 177.