

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت

المعيار

في الحقوق والعلوم السياسية
والاقتصادية

مجلة دورية محكمة

إصدارات المركز الجامعي تيسمسيلت

المجلد التاسع العدد 04 ديسمبر 2018

ISSN 2170-0931
EISSN 2602-6376

شارك في هذا العدد

- د. خالد روشو. أ. غانس محمد. د. شامي يسين. حادي إبراهيم.
أ. دهقاني أيوب. أ. هواري قادة. أ. إلياس ميسوم. د. رصاع موسى.
الباحثة. أسماء حداد. د. مبطوش الحاج / أ. شاكر سليمان. د. باية عبد القادر.
د. بن عيسى الأمين. د. شعشوع قويدر. د. أحمد بشارة موسى. د. ساعد محمد.
د. كروش نور الدين / د. أولاد ابراهيم ليلي / د. قجاتي عبد الحميد.
أ. د. دربوش محمد الطاهر / أ. زرقان سهام / د. يزيد تفرات. أ. غولام جمال الدين.
د. فيصل دلال. د. رابحي بو عبد الله. (ط. د) نبيل كنوش / د / مصطفى طويطي.
د. عماري علي / أ. خذري توفيق. أ. جميلة صادق / أ. د عبد القادر دربال

المعيار

المعيار في الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية
مجلة فصلية أكاديمية دولية محكمة مفهسة



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الوشاشي قيسمسلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

- المعيار مجلة علمية محكمة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.
- دورية تصدر مرتين في السنة عن المركز الجامعي بتيسمسيلت. الجزائر.
- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.
- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.
- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.
- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.
- تُقدم البحوث والدراسات مكتوبة في ورقة على مقاس (21/29.7) بهامش 3 سنتيم عن يمين الصفحة و1.5 عن يسارها وهامش 2 سنتيم عن أعلى الصفحة وأسفلها.
- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (16)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).
- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).
- تكون الهوامش والإحالات في آخر الدراسة ولا يستعمل فيها التهميش الأوتوماتيكي.
- يُقدم البحث في قرص مضغوط ونسخة ورقية مطبوعة.
- لا يقل حجم البحث عن 10 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.
- الأعمال المقدمة لا تُردّ إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسئول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد التاسع العدد 04 ديسمبر 2018

مجلة علمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي

تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

المركز الجامعي : أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت . الجزائر.

الهاتف/الفاكس : 046573188

www.cuniv.tissemsilt.dz

البريد الإلكتروني:

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة: أ. د. : دحدوح عبد القادر مدير المركز الجامعي تيسمسيلت

المدير المسئول عن النشر : أ. د. عيساني امحمد.

رئيس الهيئة : د. دردار بشير.

رئيس التحرير: د. مرسي رشيد.

نائبا رئيس التحرير:

د. علاق عبد القادر، د. دراجي عيسى

هيئة التحرير:

أ. د. غربي محمد، د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، د. روشو خالد، د. مرسي

مشري، د. العيداني إلياس

الهيئة العلمية:

من المركز الجامعي تيسمسيلت: أ. د. غربي محمد، د. بوراس محمد، د. علاق عبد القادر، د. روشو خالد،

د. لعروسي أحمد، د. مرسي مشري، د. قزران مصطفى، د. شعشوع قويدر، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة،

د. دراجي عيسى، د. محي الدين محمود عمر، د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي،

د. ضويقي حمزة، د. كروش نور الدين، د. بوكريدي عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت:

أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فتاك علي، أ. د. بو سماعة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د. شريط عابد

كلمة العدد

تواصل المجلة في هذا العدد السير في خطها الذي رسمته منذ بداية انطلاقها، رامية إلى تجميع البحوث والجهود العلمية الجادة والرصينة، وأن تكون منبراً لإبرازها والرقى بها. وفي هذه الكلمة نشير إلى عدد من المواضيع التي تم اعتمادها في هذا العدد والتي تمس بالواقع والراهن المعيش، نذكر منها موضوعاً عن الإدماج البيئي والتنمية المستدامة، وكذا موضوع الدولة الفاشلة في ليبيا والتهديدات الأمنية على الأمن الوطني الجزائري، وموضوع تغيرات درجات التنقيط الائتماني في ظل الأزمات النفطية، وهي عينة ذكرناها على سبيل التمثيل فقط في معرض إشارتنا إلى اهتمام المجلة بالبحوث التي تتناول القضايا الآتية في مختلف المجالات، وهي محاولة لمسايرة الواقع الراهن. هذا ويخطط القائمون على المجلة مستقبلاً من أجل أن تتخذ بعض أعدادها خطأ افتتاحياً موحداً يعتمد على إدراج ملفات بعينها، لها ثقلها وحتميتها في الطرح وما يتماشى مع الآنية والراهنية ومسايرة التحولات، وهذا سعيًا منهم لتحقيق هدف موضوعي يتسم بالوحدة والقصد في الرؤية والأهداف.

المدير المسؤول عن النشر

أ. د. عيساني محمد

فهرس المجلة

كلمة العدد	ص. ج
- الإدماج البيئي و التنمية المستدامة في ظل قانون 110/03.	
د. خالد روشو	ص 01
- الإصلاحات السياسية والدستورية في الجزائر وأثرها على أداء الحركة الجمعوية - دراسة نقدية تحليلية على ضوء المرجعيات الدستورية والقانونية-	
أ. غانس محمد	ص 12
الإطار القانوني لفكرة التبليغ الرسمي.	
د. شامي يسين	ص 30
- الدولة الفاشلة في ليبيا والتهديدات الأمنية على الأمن الوطني الجزائري.	
حادي إبراهيم	ص 52
- السياسة الفرانكوفونية للاحتلال الفرنسي في الجزائر وتأثيرها على اللغة والهوية الوطنية: دراسة	
أ. دهقاني أيوب	ص 64
- العدالة الانتقالية... الوجه الآخر للعدالة.	
أ. هواري قادة	ص 86
- العسكر والسلطة السياسية في إيران.	
أ. إلياس ميسوم	ص 100
- تفعيل المقاصد الشرعية في ترسيخ المرجعية الفقهية.	
د. رصاع موسى	ص 119
- روسيا و التداعيات الجيوسياسية لأزمة القرم في ظل التنافس الدولي على أوراسيا.	
الباحثة. أسماء حداد	ص 130
- شهادة الزور جريمة ضد العدالة دراسة مقارنة في القانون المصري والجزائري.	
د. مبطوش الحاج / أ. شاكّر سليمان	ص 141
- ضمانات مبدأ السيادة الوطنية في إطار المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان.	
د. باية عبد القادر	ص 157
- معوقات المحكمة الجنائية الدولية لمتابعة منتهكي قواعد القانون الدولي الإنساني.	
د. بن عيسى الأمين	ص 174

ص 188	- مكانة الحق في البيئة ضمن حقوق الإنسان. د. شعشوع قويدر
ص 210	- نماذج من مقاصد الوقف العلمي في الشريعة الإسلامية د. أحمد بشارة موسى
ص 227	- القطاع الفلاحي كآلية للتنمية المحلية بالجزائر - ولاية تيارت نموذجا - د. ساعد محمد
ص 244	- آليات تمويل التنمية الاقتصادية وفق ميكانزمات صيغ تمويل إسلامي - الصكوك الإسلامية نموذجا- د. كروش نور الدين/ د. أولاد ابراهيم ليلي/ د. قجاتي عبد الحميد
ص 264	- تغيرات درجات التنقيط الائتماني في ظل الأزمات النفطية - دراسة حالة دول مجلس التعاون الخليجي- أ. د. دربوش محمد الطاهر/ أ. زرقان سهام/ د. يزيد تفرات
ص 279	- دور التخطيط الاستراتيجي في تفعيل تنافسية المؤسسة الخدمائية. شركة اتصالات الجزائر- موبيليس نموذجا- أ. غولام جمال الدين
ص 294	- دور التسويق بالعلاقات في تطوير الميزة التنافسية - دراسة حالة فندق صبري بعنابة- د. فيصل دلال
ص 306	- موضوع الورقة البحثية: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية (التجربة الجزائرية في بداية الألفية الثالثة أنموذجا). د. رابحي بو عبد الله
ص 327	- دور اليقظة الإستراتيجية في تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية - دراسة ميدانية لعينة من موظفي الإدارة العليا والوسطي لمؤسسة كوندور condor . (ط. د) نبيل كنوش/ د/ مصطفى طويطي
ص 350	- مساهمة التدريب الالكتروني في تنمية الكفاءات. د. عماري علي/ أ. خذري توفيق
ص 360	- واقع حركية الاستثمارات الأجنبية المباشرة العمودية في ظل حدة المنافسة العالمية. أ. جميلة صادق/ أ.د عبد القادر دربال

مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات

الدكتور: عماري علي، جامعة بسكرة

الأستاذ: خذري توفيق، جامعة تبسة

الملخص:

لقد أصبحت تنمية الكفاءات ضرورة ملحة في المؤسسات المعاصرة، لأنها السبيل المؤدي إلى بناء المعارف والمهارات والخبرات للموارد البشرية عن طريق تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، الذي تعتبر من أبرز التطبيقات الإدارية الحديثة. إن تطبيق التدريب الإلكتروني يعد فرصة متميزة للارتقاء بأداء المؤسسة، حيث يعد وسيلة لرفع كفاءات الموارد البشرية وتحسين وتطوير وتنمية أدائها.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات، تكنولوجيا المعلومات، التدريب الإلكتروني.

Abstract

The development of competencies has become an urgent necessity in modern institutions. It is considered as a way for building knowledge, skills, and experience of human resources through Information Technology (IT) applications, which is one of the most modern administrative applications. The application of electronic training is an exceptional opportunity to improve the performance of the institution. Moreover, it is a tool for enhancing human resources and develop their performance.

Keywords: Competencies, Information Technology, Electronic Trai

مقدمة

لقد أصبحت إدارة الموارد البشرية مرتبطة بدرجة كبيرة بالتغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية مما فرض عليها مواكبة هذه التغيرات من خلال تطوير وتنمية مواردها البشرية. وفي هذا الإطار كان لتكنولوجيا المعلومات دور مهم في بلورة نموذج قادر على الاستجابة للتحديات المنوطة بالمنظمة وفق آليات حديثة تمزج وظائف إدارة الموارد البشرية مع التقدم الحاصل في المجال التكنولوجي وعليه فإن حاجة المؤسسات إلى تكنولوجيا معلومات حديثة ومرنة تغنيها عن الأعمال اليدوية وتضمن لها تدريب كفاءاتها وتأهيلها بما يسمح لها بتحقيق التميز على منافسيها خاصة في ظل تعدد الخيارات والبدائل والفرص المتاحة لها من طرف المنافسين، على ضوء ما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

• كيف تساهم تكنولوجيا التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات ؟

ومن خلال الإشكالية الرئيسية نطرح التساؤلات الفرعية:

1- ما هي الأساليب الجديدة لتسيير الموارد البشرية في ظل التقدم الحاصل في تكنولوجيا المعلومات؟

2- إلى أي مدى يساهم التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات في المؤسسة؟

فرضيات البحث

1- تساهم تكنولوجيا المعلومات في أتمتة وظائف إدارة الموارد البشرية.

2- يلعب التدريب الإلكتروني دورا مهما في تنمية الكفاءات في المؤسسة.

أهمية البحث

تنبع أهمية الدراسة وبشكل رئيسي من أهمية إدارة الموارد البشرية باعتبارها وظيفة أساسية وحساسة بالمؤسسة نظرا للدور الذي تلعبه في تحقيق التميز، مما يفرض عليها ضرورة التكيف مع التطور الكبير لتكنولوجيا المعلومات خاصة تكنولوجيا التدريب الإلكتروني كونها أداة مهمة في تنمية الموارد البشرية بصفة عامة والكفاءات بصفة خاصة، وتبرز الأهمية أيضا في إمكانية تطبيق التدريب الإلكتروني في المؤسسات الاقتصادية.

أهداف البحث

إن الأهداف المرجوة من هذه الدراسة هو الوقوف على مظاهر الثروة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات على وظيفة أساسية وحساسة في المؤسسة ألا وهي وظيفة إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال معرفة أثر هذه التكنولوجيا على وظائفها وعلى رأسها وظيفة تدريب الكفاءات، كما نأمل في إثراء المكتبة العلمية وكذا الإسهام بشيء قليل في المواءمة بين ميدانين مختلفين جمعتهم التكنولوجيا.

منهجية البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الأنسب لهذا النوع من الدراسات والذي يقوم على جمع وتحليل وعرض المادة العلمية من خلال استخدام مختلف أدوات التحليل المتوفرة للإلمام بكل الجوانب النظرية للموضوع.

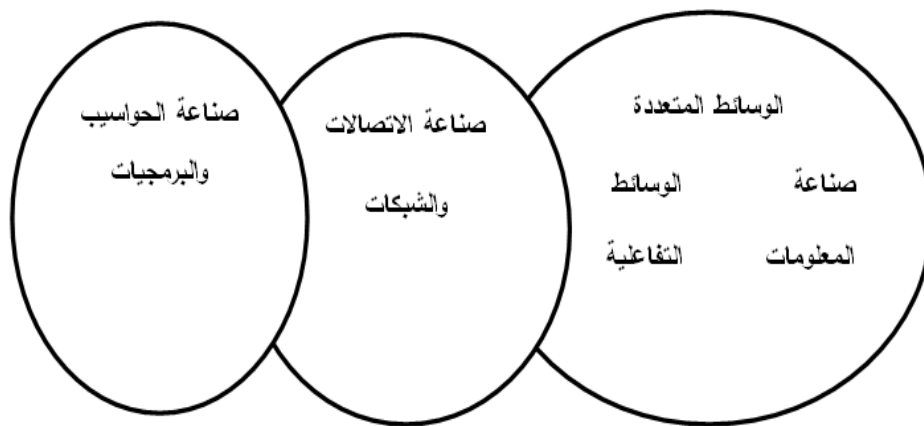
أولا: إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات

أدى التطور التكنولوجي السريع والحاجة المتزايدة إلى السرعة في الإنجاز والرغبة في الحصول على خدمات مميزة وفي وقت قياسي، لإعادة النظر في النظم والأساليب الإدارية المنتهجة، خاصة في ظل قصور الإدارة التقليدية للاستجابة لتلك الرغبات، ومن هنا ازداد اهتمام المنظمات بتكنولوجيا المعلومات وذلك لدورها الفعال في مختلف الجوانب الإدارية.

1- مفهوم تكنولوجيا المعلومات

لقد تعددت مفاهيم تكنولوجيا المعلومات وفقا لآراء الكتاب والباحثين في إعطائهم مفهوما واحدا شاملا ولعل مرد ذلك يرجع لاختلاف مرجعياتهم العلمية ومنطلق آهم الفكرية. حيث تعرف تكنولوجيا المعلومات على أنها "تلك الأجهزة والمعدات والأساليب التي يستخدمها الإنسان في الحصول على المعلومات الصوتية والمصورة والرقمية، وكذلك معالجة تلك المعلومات من حيث تسجيلها، تنظيمها، ترتيبها، تخزينها، حيازتها، استرجاعها وعرضها، استنساخها، بثها، وتوصيلها في الوقت لطالبيها، وتشمل على تكنولوجيا التخزين والاسترجاع، وتكنولوجيا الاتصالات"¹. كما تم تعريف تكنولوجيا المعلومات على أنها "تمثل نظاما واسعا من القدرات والمكونات والعناصر المتنوعة المستخدمة في خزن البيانات ومعالجتها وتوزيع المعلومات بالإضافة إلى دورها في عملية خلق المعرفة وهي صنعة امتزاج الأنظمة الحاسوبية computersystem وشبكات الاتصال communication network والمعرفة بالتكنولوجيا know-how"² ويظهر لنا الشكل التالي النظم المتداخلة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

الشكل رقم 1: النظم المتداخلة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات



المصدر: غسان قاسم داود اللامي وآخرون، تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال الاستخدامات والتطبيقات، عمان، الأردن، دار الوراق للنشر والتوزيع، 2001، ص 67.

وبتأمل بسيط للشكل رقم 1 نلاحظ أن هذا التداخل بين كل من صناعة الاتصالات والحواسيب والبرمجيات وصناعة المعلومات يجعل من تكنولوجيا المعلومات قطاعا قادرا على خلق الترابطات القطاعية بأداء أسرع وحيز أصغر ولعل أهم ما يميز هذا القطاع هو حصر المسافات وتقليص المكان وضغط الوقت نتيجة التفاعل الشديد بين

الباحث والنظام وتزايد النظم الشبكية وبالتالي التمكن من ربط النظم الداخلية مع بعضها ورفع كفاءة التخزين والمعالجة والنقل والتوليد والاسترجاع.

2- إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات

إن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر أثره على وظيفة محددة فقط بل تشمل كل وظائف المؤسسة ومن بينها إدارة الموارد البشرية، ويسمى استعمال التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قصد تحسينها بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية³، حيث تمس تكنولوجيا المعلومات كل وظائف إدارة الموارد البشرية بهدف تطويرها وخدمة أهداف المؤسسة، إذ تتغير المهام من مهام تقليدية إلى مهام الكترونية: التخطيط الالكتروني، التوظيف الالكتروني، تسيير الأجور الكترونياً، التدريب الالكتروني... الخ، ويمكن عرض مجموعة من الوظائف الالكترونية لإدارة الموارد البشرية كالتالي:

أ- التوظيف الالكتروني: تعتبر قدرة الشركات والمؤسسات الحديثة على مواكبة التطورات المتلاحقة بالسوق بشكل سريع من أهم عوامل نجاحها، وعملاً بمبدأ الأفراد هم أئمن الأصول، يجب على الشركات والمؤسسات المتميزة الإسراع في استخدام النظم القائمة على شبكات الانترنت في عمليات التوظيف⁴، كما يمكن لنظام التوظيف الالكتروني القيام بالعديد من الإجراءات المفيدة التي سيتم عرض بعضها فيما يلي⁵:

- الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر النت

- تصميم مواقع سهلة الاستخدام للإعلان عن الوظائف

ب- التعويضات الالكترونية: إن أنظمة التعويضات الالكترونية تستعمل لأغراض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الأجور في المنظمات، تقدم حزم المنافع للعاملين وتقييم فعالية أنظمة التعويضات، وتكون تلك الأنظمة متمتعة بالكفاءة عند قدرتها على تحقيق أهداف المنظمة العامة. يستعمل خبراء الموارد البشرية القانونيين هذه الأنظمة للتأكد من تكامل خدماتهم مع التشريعات والقوانين المتعلقة بالتعويضات والمنافع في المناطق المحلية أو الدولية، وخاصة في ظل التغير المستمر في القوانين والتشريعات، وهو ما يؤدي إلى التطوير المستمر لتلك الأنظمة لكي تتماشى مع تلك التغيرات⁶.

ج- تقييم الأداء الكترونياً: في سبيل متابعة وتنفيذ أهداف عملية تقييم الأداء، تقوم كثير من المنظمات بتوفير عملية تقييم أداء الكترونية لتسهيل إدارة وتنفيذ عملية التقييم، وتساعد هذه الأنظمة المدراء على قياس الأداء، كتابة تقارير الأداء وتوفير التغذية الراجعة للعاملين. تستخدم أنظمة مراقبة الأداء المحوسبة CPM في تسهيل عملية

قياس الأداء، وهي طريقة حديثة انتشرت بشكل واسع تعتمد على التقييم من خلال كل من له علاقة بالموظف سواء من داخل أو خارج المنظمة.

د- التعليم والتكوين الإلكتروني عن بعد e-learning

هناك عدة تسميات للتعليم الإلكتروني فيمكن أن نسمي التعليم الإلكتروني بالتعلم عن بعد أو التعلم الافتراضي أو التكوين الإلكتروني أو التدريب الإلكتروني. وعليه يقصد بالتعليم الإلكتروني عملية تحويل التعليم التقليدي إلى شكل رقمي للاستخدام عن بعد حيث تزود الفرد بما يحتاجه من معارف في مختلف المواد المتقاة أو الاختصاص المختار، بغرض رفع المستوى العلمي أو بغرض التأهيل، وذلك باستخدام الكمبيوتر، الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة والميلتيميديا، كتب الكترونية، مجموعات الدردشة والنقاش... الخ. فعملية التكوين الإلكتروني e-formation أو e-learning، تزيد إمكانية وصول الموظفين إلى التكوين والتعليم، ويتم ذلك بطريقة سريعة وبتكاليف منخفضة، بالإضافة إلى إشراكهم في العملية التكوينية، كما يضم التكوين الإلكتروني الطرق الجديدة للتعليم التي تجمع من جهة ما بين هدف الحصول على المعارف وتنمية المهارات المشترك لكل أنظمة التعليم، ومن جهة أخرى الخدمات والفرص المتاحة من طرف تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وتأتي هذه الطرق سواء مكان الطرق التدريب التقليدية أو بغرض تدعيمها فهي تسمح بتكوين مستمر ومشخص حسب حاجات الموظفين بغض النظر عن الحواجز الجغرافية، ويمكن تقسيم التعلم والتعليم الافتراضي إلى قسمين رئيسيين:

● **قسم التعليم:** وهو ذو صبغة أكاديمية وموجه للطلاب الذين يسعون للحصول على شهادات رسمية معترف بها، وتتولاها الجامعات والمعاهد.

● **قسم التدريب:** الموجه لموظفي الشركات أو المؤسسات أو الطامحين إلى العمل في مثل هذه الشركات ويريدون الحصول على تدريب مهني يؤهلهم للعمل فيها، أو لأولئك الراغبين في توسيع معلوماتهم وقدراتهم في مجال محدد. والتعليم عن بعد ينقسم من حيث النقل إلى نوعين:

-النقل المتزامن: حيث يكون الاتصال والتفاعل مباشرة أي في الوقت بين المحاضر والطلاب الدارسين في مؤسسات التعليم المختلفة من جامعات ومعاهد ومدارس وذلك في حالة التعليم عن بعد. فالمحاضر يلقي الدرس مباشرة وفي ذات الوقت يشاهد المعنيون الوثائق التوضيحية للدرس على شاشتهم ويستمعون إلى المحاضر، ويطلق على هذا النوع من المحاضرات بالمحاضرة الصوتية Audioconférence وإذا كان بإمكان الفرد المتعلم الطالب مشاهدة المحاضرة وطرح الاستفسارات تسمى المحاضرة المرئية visionconférence، ويمكن أن تتم المحاضرات المرئية عن طريق الساتل بإرسال واستقبال الموجات التي تحتوي على الصوت والصورة كالتلفزة télévision interactive في الحوار المباشرة عن بعد، وتمتاز هذه التقنية بتدفق سريع وكبير يفوق 216Mb/s قد تكون المحاضرات ثنائية الاتجاه

وهي مكلفة جدا، وقد تكون أحادية الاتجاه باستخدام جهاز التلفاز لاستقبال المحاضرة واستخدام الهاتف للمحاضرة.

- النقل اللامتزامن: وفي هذا النوع يقوم المحاضر بنقل وتوصيل أو توفير المادة الدراسية بواسطة أشرطة الفيديو أو عبر أجهزة الكمبيوتر أو أي وسيلة أخرى والطالب المتلقي من الجانب الآخر يتلقى أو يتحصل على المواد في وقت لاحق أي ليس في نفس الوقت. مثال على ذلك المادة الدراسية التي يمكن توفيرها ونقلها بواسطة أي جهة أو مؤسسة عبر صفحات ليتم نشرها عبر شبكة الانترنت أو عبر شريط فيديو ومن ثم ترسل الاستفسارات والأمثلة والملاحظات عبر رسائل البريد الإلكتروني.

ثانيا: دور التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات

يعتبر التدريب الإلكتروني خيار استراتيجي لتنمية وتطوير الكفاءات نظرا لكونه من أهم محاور تطوير العمل ونجاح المؤسسات وزيادة كفاءات الأفراد العاملين بالشكل الذي يمهّد الطريق نحو نمو المؤسسة، وازدهارها ومواجهة التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية لذا يلقي التدريب الإلكتروني اهتماما متزايدا في المؤسسة المعاصرة.

1 - مفهوم التدريب الإلكتروني

لقد تعددت التعاريف في كثير من الأبحاث والكتب والمؤلفات، والتي لم تتفق على تعريف شامل وواضح له، ولذلك يمكن تعريف التدريب الإلكتروني على النحو التالي، يعرف التدريب الإلكتروني على أنه "عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، بإتباع أنظمة التدريب الذاتي، والتفاعلي، لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات، بناء على سرعة المتدربين في التعلم، مستوياتهم الفكرية وظروف عملهم، حياتهم، ومواقعهم الجغرافية".⁷ كما يعرف التدريب الإلكتروني على أنه "عملية يتم تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأعلى مستويات الجودة من تقييد بحدود المكان والزمان"⁸، ومن أبرز الوسائل المستخدمة في التدريب الإلكتروني:

أ- الوسائط المتعددة: بينت الدراسات المختلفة أن الإنسان يستطيع أن يتذكر 20% مما يسمعه، ويتذكر 40% مما يسمعه ويراه، وترتفع هذه النسبة إلى حوالي 70% حين يسمع ويرى ويعمل، بينما تزداد هذه النسبة في حالة تفاعل الإنسان مع ما يتعلمه من خلال الوسائط المتعددة وهي الأدوات المستخدمة في تقنيات عرض الصورة والصوت والنص والأفلام، ومن أبرز الأدوات المستخدمة في إنشاء الوسائط المتعددة.

- برامج التأليف الإبداعية powerpoint وغيرها.
 - البرامج التي يمكن من خلالها التعامل مع الصوت تسجيل الصوت، الصورة، الرسوم المتحركة وتحرير الأفلام
 - أدوات أخرى مثل كاميرات تصوير، معدات وميكروفونات صوتية، مساحات ضوئية وغيرها.
- ب- المحاكاة والبيئة الافتراضية:** المحاكاة هي طريقة أو أسلوب تدريبي يستخدمه المتدرب عادة لتقريب المتدربين إلى الواقع الذي يصعب توفيره للمتدربين وذلك قد يكون بسبب التكلفة المادية أو الخطورة البشرية، بناء على هذه الحاجة اندفع الباحثون في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى خلق بيئة تدريب افتراضية من خلال الاستفادة من إمكانية عرض الأشياء بشكل ذو ثلاثي الأبعاد.
- أما البيئة الافتراضية فهي بيئة يتم إنتاجها من خلال الحاسوب بحيث تمكن المستخدم من التفاعل معها سواء كان ذلك بتفحص ما تحتويه هذه البيئة من خلال حاسبي البصر والسمع أو بالمشاركة والتأثير فيها بالقيام بعمليات تعديل وتطوير، فهي عملية محاكاة لبيئة واقعية أو خيالية يتم تصورها وبنائها من خلال الإمكانيات التي توفرها التكنولوجيا الحديثة باستخدام الصوت والصورة ثلاثية الأبعاد والرسومات لإنتاج مواقف حياتية يصعب على من يتفاعل معها الخروج من محيطها. تستطيع البيئة الافتراضية ومن خلال المؤثرات المصاحبة لها خلق جو تدريبي تفاعلي يجذب المتدرب بل ويغمره في هذا الجو ليتعامل مع الأشياء الموجودة فيها بطريقة طبيعية. ومما يسهل هذه العملية تزويد المتدرب بإرشادات صوتية أو على شكل رسوم متحركة تسهل عملية الانخراط في هذه البيئة، فإذا ما تم الإعداد لها بطريقة مناسبة وتم استغلال الإمكانيات المتاحة بطريقة سليمة وبالتالي بناؤها بالشكل المطلوب فسيحصل المتدرب على فرصة تدريبية عظيمة من شأنها تعزيز وصقل قدراته الاستكشافية لديه مفاهيم وإجراءات تساعده في تعلم وتنمية المهارات المطلوبة.

2- دور التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات

من الواضح أن التدريب باستخدام الأنترنت له فعالية على أداء العاملين وتطوير كفاءاتهم ومهاراتهم ويكون ذلك بوجود كفاءة ذاتية في استخدام الكمبيوتر الأمر المهم في بيئة التدريب الإلكتروني، الموظفون الذين لديهم انخفاض الكفاءة الذاتية في استخدام الكمبيوتر غالبا ما يجدون أنفسهم معرضين للمشاكل في استخدام نظام التدريب الإلكتروني، لذلك يجد الموظفون لديهم ارتياح عالي مع ارتفاع الكفاءة الذاتية في استخدام الكمبيوتر لأجل نظام التدريب الإلكتروني.

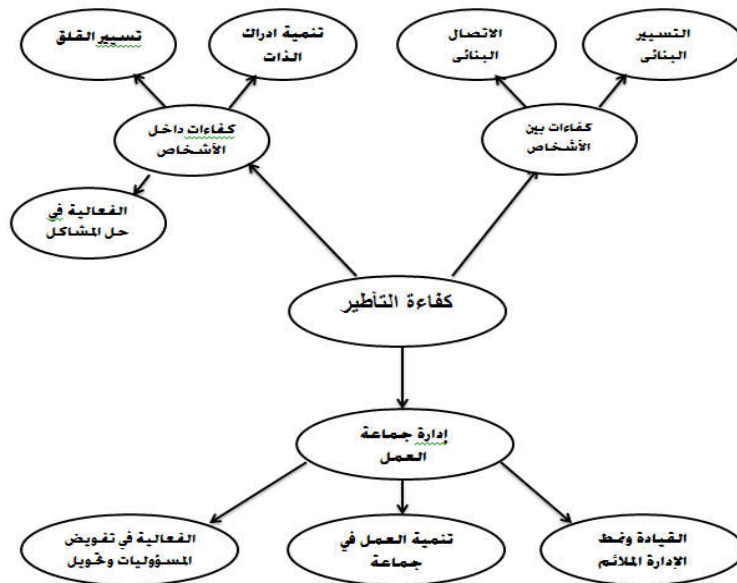
أ- تأثير التدريب الإلكتروني على تنمية الموارد البشرية

يعتمد التدريب الإلكتروني أساساً على الإنترنت في توصيل المعلومات والمعرفة إلى الأفراد المتعلمين أو المتدربين، وتوفر اليوم العديد من الجامعات العالمية ومراكز التدريب المتخصصة برامج تدريبية على الإنترنت تتيح للمؤسسات والأفراد إمكانية التدريب والتدريب وفق اختياراتهم الشخصية، وحسب الجدول الزمني الذي يناسبهم، ووجدت الكثير من المؤسسات في هذه الحلول التدريبية فرصاً كبيرة لضمان التدريب المستمر لمواردها البشرية، خاصة مع الانخفاض المستمر في تكاليف الدخول إلى الشبكة، بالإضافة إلى التكاليف المعقولة لهذا النوع من التعليم مقارنة بتكاليف طرق التعليم والتدريب التقليدية. كما أن نشر وتعميق استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى المؤسسة، مرهون بتوفر الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع تقنيات المعلومات، ومن ثم يعتبر استحداث وتطوير نظم للتعليم والتدريب تتصف بالسرعة والديناميكية، وتوفير فرص التزويد المتجدد والمستمر بالمعلومات والمهارات من أهم القضايا التي تثير الاهتمام في مجال تدريب وتنمية الموارد البشرية اللازمة لنشر وتعميق استخدامات تقنيات المعلومات في مختلف المجالات.

ب- التدريب الإلكتروني وتنمية الكفاءات البشرية

لا يستثنى التدريب الإلكتروني كأحد الأساليب الحديثة في التدريب من كونه دعامة مساعدة على تطوير الكفاءات، ويساهم التدريب الإلكتروني في تطوير مجموعة من الكفاءات، مع إمكانية امتداد إسهامه تدريجياً ليشمل كل عناصر النموذج المقترح والموضح الموالي⁹.

الشكل رقم 2: نموذج الكفاءات الواجب تنميتها في إدارة الموارد البشرية



المصدر: سعيد عيمر، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الداربات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، نوفمبر 2005، ص 99.

يمكن للتكوين الإلكتروني أن يساهم في تطوير كفاءات التأطير بمختلف جزئياتها الموضحة أعلاه، وذلك عبر العديد من الحلول التي يقترحها، نذكر من ذلك توفير شبكات التقييم الذاتي على الأنترنت، وكذا الشأن بالنسبة للمراسلات مع المديرين، فرق المحادثة مع المتدربين الأعمال التطبيقية الفردية والجماعية، دراسة حالات، تمارين المقابلات والاتصال الكتابي البريد الإلكتروني والشفوي الندوات المصورة بالفيديو كما يعتبر الحل الجماعي عن بعد للحالات التطبيقية من طرف الموارد البشرية لنفس المؤسسة إسهاما لحلول التدريب الإلكتروني ويرتبط التكوين الإلكتروني مع الإدارة الإلكترونية من حيث يعتبر مرفقا بيداغوجيا وتقنيا لها يساهم في تكوين الإطارات في بيئة الإدارة الإلكترونية تتطلب التحكم في جملة من الكفاءات كفاءات بين الأشخاص والكفاءات داخل الأشخاص والكفاءات العمل في جماعة

كما يضم التدريب الإلكتروني تلك الطرق الجديدة التي تجمع من جهة ما بين هدف الحصول على المعارف وتنمية المهارات المشترك، ومن جهة أخرى الخدمات والفرص المتاحة من طرف التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال.

خاتمة

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات نوردتها فيما يلي:

- تساهم تكنولوجيا المعلومات في أتمتة وظائف إدارة الموارد البشرية.
- يعتبر التدريب الإلكتروني أحد الوسائل والأنشطة التي تستخدمها الإدارة في أي مؤسسة لتنمية القدرات العلمية والعملية والسلوكية للكفاءات البشرية.
- ان استخدام التدريب الإلكتروني يزيد من فعالية وكفاءة التدريب، وذلك بتمكين المتدرب من الحصول على التدريب في الزمان والمكان الذي يتناسب مع ظروفه الخاصة، كما انه يتيح المجال امام المتدرب في الحصول على تدريب في مواضيع ومجالات مختلفة.

التوصيات

- في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها نقدم التوصيات التالية:
- استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات البشرية أصبح نتيجة حتمية للتطورات التكنولوجية التي يشهدها العصر الحالي وبالتالي فإنه يجب مواكبة هذه التطورات من خلال إدخال تكنولوجيا المعلومات في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية.

- الاطلاع على تجارب المؤسسات التي نجحت في هذا المجال والاعتماد عليها في عملية تنمية الكفاءات البشرية.
- ضرورة تبني استراتيجيات التكوين وتعزيز البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات ومحاولة الاستفادة من تطبيقاتها في تحسين أداء الكفاءات البشرية بشكل خاص وأداء المؤسسة بشكل عام.
- وضع عملية تنمية الكفاءات من أولويات المؤسسة من خلال تحفيز الكفاءات البشرية على التدريب بصيغة الكترونية.
- القيام بدورات تدريبية الكترونية بشكل دوري وبصفة مستمرة واینما تقتضي الحاجة لذلك بمختلف الطرق والأساليب.

الهوامش:

- 1- سلوى محمد الشرفا، دور إدارة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، غزة، فلسطين، 2008، ص ص 47-48.
- 2- صبري الحاج مبارك، المعلومات ودورها في التنمية، كلية الآداب، قسم علوم المعلومات و المكتبات، 2002، ص 217.
- 3- Martine Fabre et d'autre, **Equipes RH acteurs de la stratégie – Le RH mode révolution** préface de Michel Bon, édition d'organisation, Paris, France, 2003, p66.
- 4- برايان هويكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص ص 139، 140
- 5- محمد الصيرفي، الإدارة الالكترونية، دار الفكر، جامعة الإسكندرية، 2000، ص 751.
- 6- Fabre M ET Autre, **Equipes RH acteurs de la stratégie, Le – RH: Mode ou révolution**, En Line, édition d'organisation 2003, disponible sur <<http://www.editions-organisation.co>>
- 7- علي بن شرف الموسوي، مشاركة مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات وتكنولوجيا الاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 12- 14 أبريل 2010، ص 3.
- 8- حسن، ش، "التدريب الالكتروني وتنمية الموارد البشرية"، مجلة التعليم الالكتروني، أول مجلة متخصصة في التعليم الالكتروني في الوطن العربي، العدد الرابع، ص 1.
- 9- سعيد عيمر، التكوين الالكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، نوفمبر 2005، ص ص 99-103.