

## التدريب الإلكتروني كأداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل د. خالد بوشارب بولوداني د. عزوز مرابط عياش جامعة قالمة جامعة سكيكدة

### الملخص:

تهدف الدراسة الراهنة إلى محاولة تنمية الكفاءة المهنية للفرد العامل كأحد أبرز المفاهيم التنظيمية الأكثر شيوعاً في المنظمات الحديثة، وهذا نظير ارتباطها المباشر بالعملية الإنتاجية الكلية داخل مختلف المؤسسات، خاصة في ظل الحركات الفكرية الجديدة التي ركزت اهتمامها على الفرد واعتبرته جوهر العملية التنظيمية، وهذا ما دفع بالمختصين وأصحاب القرار إلى محاولة تطوير آليات العمليات التدريبية والتعليمية المرتبطة بتنمية مهارات العامل، خاصة أمام قصور ميكانيزمات التدريب التقليدي، فظهر ما يعرف بالتدريب الإلكتروني كآلية جديدة يمكن من خلالها تطوير مهارات العامل، مع ضمان استقراره في بيئته التنظيمية، وبالتالي استقرار المؤسسة وضمان ديمومتها ونموها في كنف الثورة التكنولوجية الراهنة.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب الإلكتروني، الكفاءة المهنية، تكنولوجيا المعلومات، العامل، المؤسسة.

### Abstract :

This study aims to try to develop the professional competence of the individual at work as one of the most common organizational concepts in modern organizations, and this contrasts with its direct association with the overall productive process within the various institutions, especially in the light of new intellectual movements which have focused their attention on the individual and considered him as the essence of the organizational process, and this has prompted specialists and decision makers to try to develop training mechanisms and educational processes associated with the development of workers' skills, particularly in the face of the shortcomings of traditional training mechanisms, so that what is called electronic training has emerged as a new mechanism for developing workers' skills, while ensuring their stability in its organizational environment, and therefore the stability of the institution and ensuring its sustainability and growth within the limits of the current technological revolution.

**Keywords:** Online training, professional skills, information technology, worker, organization.

### مقدمة:

أدت التطورات المتسارعة في مجال المعلوماتية والاتصال إلى إحداث تغييرات عدة في مجالات معرفية مختلفة، خاصة فيما تعلق باكتساب المعارف وتقنيات نقلها، فظهرت بذلك آليات جديدة في طرائق التدريب تخطت معوقات التدريب التقليدي، عرفت بالتدريب الإلكتروني أو التدريب على الحاسوب، حيث كان في بدايته يعتمد على برامج مثبتة على الحواسيب أو عبر أسطوانات مدمجة، لكن ومع تطور الحواسيب وزيادة سرعة تدفق الانترنت، توسع المفهوم ليشمل التدريب المباشر من الشبكة العنكبوتية.

ويعد التدريب الإلكتروني من العمليات المساعدة على التفاعل الحي بين المتدربين والمدرسين، من خلال تقديم الآراء والمشاركة، عن طريق الأسئلة والاختبارات القصيرة، فضلا عن المناقشات والمدونات، وغيرها من أشكال التواصل عن طريق الانترنت.

إن هذه الثورة في مجال المعلوماتية جعلت من الاتصال وتبادل المعلومات بين المدرسين والمتدربين المتخصصين تتم بأقصى سرعة، وبأقل تكلفة، ما جعل التدريب الإلكتروني يتواءم وحاجات الأفراد المتدربين

ويرقى بتموحياتهم ويطور من كفاءاتهم وخبراتهم، إذ يوصل نفس المحتوى التدريبي حول موضوع ما إلى الكثير من الأشخاص في أماكن مختلفة في نفس الوقت، وذلك عبر مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم؛ هذا الأخير الذي يتم في نهاية أجزاء عملية التدريب من خلال قياس أداء المتدربين ومدى تطور مهاراتهم وكفاءتهم المهنية.

لذلك فقد ارتبط مفهوم الكفاءة المهنية في المنظمات المعاصرة بالتدريب الإلكتروني، إذ لا زالت تعتبر من الأهداف الإستراتيجية التي تسعى التنظيمات على اختلاف طبيعتها إلى تحقيقها، خاصة وأنها ترتبط بشكل مباشر بتحسين الأداء، والتقليل من الأخطاء المهنية والجهد المبذول، فضلا عن زيادة معدلات الإنتاج وتحسينه.

وعليه، فإن الدراسة الراهنة تسعى إلى تحقيق أهم أهداف التنظيمات المعاصرة، وهو الكفاءة المهنية، كإستراتيجية فاعلة في المحافظة على استمرارية المؤسسة وديمومتها في ظل المنافسة الشرسية بين مختلف المؤسسات العالمية، وذلك من خلال تسليط الضوء على التدريب الإلكتروني كآلية حديثة وبديلة للتدريب التقليدي.

فكيف يمكن أن يساهم التدريب الإلكتروني في تحقيق الكفاءة المهنية؟ وما هي أهم مميزات هذا النمط من التدريب؟

### 1- مفهوم التدريب الإلكتروني:

يشير التدريب الإلكتروني إلى تلك العملية التي يتم من خلالها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان<sup>1</sup>.

هذا وعرف التدريب الإلكتروني على أنه عملية إكساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال، واستقبال المعلومات واكتساب المهارات، والتفاعل بين المدرب والمتدرب. إذ لا يستلزم هذا النوع من التدريب الالتقاء المكاني والزمني للمتدربين والمدرّب، إضافة إلى أنه يلغي جميع المكونات المادية للتدريب و لا يلغي دور المدرّب، وبالتالي دور المؤسسة التدريبية، ولكنه يعيد صياغة دور كل منها، حيث تعتبر الانترنت عصب التدريب الإلكتروني لاستخدامها كوسيلة لإلغاء البعد الزمني والمكاني الذين يعتبران محددات عملية التدريب التقليدي<sup>2</sup>.

وفي نفس السياق نجد من يعرف التدريب الإلكتروني على أنه عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة، من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت، وذلك لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرّب، أي أنه عبارة عن نظام تدريبي بين متدربين ومدرّبين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان، فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب متى يتدرب؟ وكيف يتدرب؟ و أين يتدرب؟ وعلى ماذا يتدرب؟ ضمن الحدود الممكنة<sup>3</sup>.

**2- أهمية التدريب الإلكتروني**

تتبقى الحاجة لهذا النوع من التدريب من خلال عدة عوامل يمكن ايجازها فيما يلي:

أ. التطور المتسارع في المبتكرات وتطبيقاتها، ودمجها بتكنولوجيا التعليم والتعلم والمعلومات والاتصالات والتكنولوجيا الرقمية، وهذا يقضي بأن تكون لدى المتدربين القدرة على استخدام هذه المبتكرات أثناء عملية التدريب لتحديث معلوماتهم باستمرار، ما يجعل هؤلاء المتدربين أفضل العاملين المستقبليين القادرين على التعامل مع قضايا العمل اليومية ومشاكله، ويملكون القدرة والثقة والمهارات التقنية اللازمة لتوسيع معارفهم.

ب. ضرورة مواكبة الانفجار المعرفي، وتهيئة الفرد القادر على التعامل مع معطيات العولمة من خلال التعلم المستمر ومدى الحياة، وتوفير مصادر التعلم والمعلومات.

ج. إتاحة الفرصة لأكثر قدر من المتدربين للالتحاق بمستويات مختلفة من التدريب عملاً بمبدأ تكافؤ الفرص والتدريب للجميع .

د. التقليل من التكلفة المادية، وتوفير الوقت والجهد مقابل الحصول على نتائج تدريب نوعية .

هـ. وضع إستراتيجية تدريبية في أي مجال تدريبي ، لتوفر المعلومات التي يستخدمها المتدربين.

و. تهيئة الأفراد المتدربين أنفسهم لسوق العمل، أو إعادة تأهيل العاملين لتطوير معلوماتهم وقدراتهم من خلال التعليم والتدريب المستمرين، وحتى عن بعد<sup>4</sup>.

**3- أهداف التدريب الإلكتروني :**

يهدف التدريب الإلكتروني إلى تحقيق جملة من الأهداف، يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ. تنمية الموارد البشرية للمؤسسة.

ب. استغلال التطور التكنولوجي سواء في الجانب المعداتي أو الاتصالي لتطوير الكفاءة المهنية للعمال.

ج. خفض تكاليف العملية التدريبية، مقارنة بالتدريب التقليدي الذي يتطلب التنقل والإقامة وغيرها من التكاليف التي تثقل كاهل المؤسسة.

د. الشمولية: من خلال إعطاء فرصة التدريب للجميع دون استثناء خاصة أولئك الذين لا يستطيعون التنقل لتلقن التدريب، كون التدريب الإلكتروني هو الذي ينقل المتدرب .

**4- مزايا التدريب الإلكتروني :**

لقد استحدث التدريب الإلكتروني كآلية بديلة عن التدريب التقليدي، نتيجة توفره على جملة من الخصائص، يمكن تحديدها فيما يلي:

أ. انخفاض التكلفة: تعد البرامج التدريبية عبر الشبكات ذات كلفة مناسبة للمتدربين والمدربين والمنظمات بصفة عامة، وعن طريق هذه البرامج فإنه بالإمكان تخفيض تكلفة التنقل والتدريب، كما أن التكلفة التشغيلية للمؤسسات ستخف أيضاً نظراً لانخفاض تكلفة الصيانة والتسهيلات المادية، حيث أن مستخدمي الشبكة لا يحتاجون إلى الحجرات الدراسية أو التدريبية والازدحام في أماكن التجمعات إذا كانوا يمتلكون حاسب آلي موصول بالشبكة في منازلهم .

ب. النشر الإلكتروني: حيث تتيح الشبكة العنكبوتية آلية سهلة للنشر الإلكتروني، فباستطاعة كل من المدرب والمتدرب تأليف ونشر أعمالهم في كل أنحاء العالم، مما يمكن معه الاستفادة منها في النقاش والاقتداء بها ومراجعتها على الشبكة.

ج. اكتساب خبرات متعددة: فبرامج التدريب الإلكتروني يمكنها الاستفادة من مزايا المصادر المتاحة على الشبكة العنكبوتية، والتي وفرها خبراء من مختلف مجالات المعرفة، فمجتمع الاتصال الإلكتروني يضم خبراء خارجيين ومحاضرين وضيوف، وهذا يوفر لاشك ميزة تنوع الرؤى العلمية، وتنوع مصادر المعرفة والخبرة .

د. الآنية: حيث أصبح الوصول إلى التطورات والاكتشافات الجديدة متاحًا للدارسين والباحثين بصفة فورية ودون عناء .

هـ. تكافؤ الفرص التدريبية: إن بيئات التعليم الإلكتروني بيئات غير مميزة، لذا تعتبر وسيطاً جيداً لتقديم فرص الدخول المتساوي إلى عالم المعلومات لكل المستخدمين، بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية وأعمارهم و أعراقهم، أو أنواعهم و أجناسهم ولغاتهم .

و. تعتبر البيئات التدريبية الإلكترونية بيئات صديقة : إذ أن تقديم المحتوى التدريبي من خلال الشبكة يساعد على خفض الأعباء الجسدية والبيئية، والتي تترتب عليها خروج المتدربين اليومي من منازلهم، أو حتى من أماكن عملهم إلى أماكن انعقاد الدورات التدريبية .

ز. التحرر من العوائق الجغرافية والزمنية : حيث كسرت الشبكة حاجز الزمان والمكان، وأصبح بإمكان المتدربين من مناطق مكانية مختلفة التسجيل في البرامج التدريبية خارج أوطان، وبذلك أتاحت الفرصة للتعاون في مجال التدريب والاستفادة من الخبرات العلمية للخبراء الأكاديميين في الدول النامية والدول المتقدمة .

ح. تسهيل عملية المتابعة والتقييم والتوجيه للمتدربين، حيث تساعد الانترنت المتدربين الذين يؤدون أعمالاً تتضمن الاستعانة بمواد مرجعية إلكترونية ووصلات خاصة من إنشائهم، ويستخدمون عناصر متعددة الوسائط في هذه التطبيقات، مما يساعد في تلخيص المعلومات المتعلقة بمهارات المتدربين وتقديمهم واهتماماتهم وتطلعاتهم والاحتفاظ بسجل تراكمي للالتزامات المطلوبة والمؤداة من قبل كل متدرب، ومع تحرر المتدربين من الكم الكبير من العمل الورقي المنهك سوف تتوفر لديهم الطاقة والوقت الكافي لتلبية الاحتياجات الفردية المكتشفة للمتدرب .

ط. المساواة بين الأفراد في العملية التدريبية: حيث أتاحت الشبكة للمتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة فرصة التدريب عن بعد، والتفاعل السوي مع رفاق التدريب، ليشعروا بعد ذلك أنهم جزء من الجلسة التدريبية يشاركون في برنامج تدريبي كامل ، كما يشعرون بتقبل الرفاق وعدم تجاهلهم، على عكس ما يحدث في الوضع التقليدي .

## 5- أنواع التدريب الإلكتروني.

يأخذ التدريب الإلكتروني من حيث التزامنية نوعان هما :

أ. **التدريب المتزامن**: أي التدريب الذي من خلاله يستطيع المتدرب الحصول على المعلومة أو التمرين، وذلك بشكل آني ومباشر مع المدرب، ويعطي هذا النوع من التدريب الفرصة للتفاعل بين المدرب والمتدرب في أي مكان، حيث يقوم المدرب بوضع برنامجه على شبكة التواصل الاجتماعي بشكل مباشر، ويعطي الفرصة للمتلقين أو المتدربين بطرح الأسئلة التي يجيب عليها في غالب الأحيان في نهاية الحصة التدريبية .

ب. **التدريب الغير متزامن** : وهو يعتمد بدرجة أكبر على اليوتوب منه على شبكات التواصل الاجتماعي، حيث يعرض المدرب حصته التدريبية على المواقع الالكترونية ويترك المجال الزمني للمتدربين للإطلاع عليها ، ويتيح هذا النوع من التدريب الفرصة لأولئك الذين ليس لديهم الوقت المناسب أثناء العرض المباشر أو المتزامن للحصة التدريبية ، وبالتالي الاطلاع عليها متى كان الوقت مناسباً .

كما يضيف محمد أحمد سالم شكل آخر من أشكال التدريب الالكتروني وهو .

ج. **التدريب المتمازح أو المدمج**: أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب غير الشبكي، وهو نوع من التدريب الحديث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الالكتروني، ويقصد به أيضا التدريب الخليط عن طريق مزج أو خلط أدوار المدرب التقليدي في القاعات التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية والمدرّب الالكتروني، أي أنه تدريب يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الالكتروني<sup>5</sup>.

#### 6- متطلبات التدريب الالكتروني.

يتطلب التدريب الالكتروني جملة من الهياكل والتجهيزات الحديثة، فضلا عن مدربين متخصصين، ويمكن توضيح هذه المتطلبات فيما يلي :

أ. **تكنولوجيا المعلومات**: عندما نتحدث عن تكنولوجيا المعلومات نقصد كل العناصر والتجهيزات الحديثة، أي يجب تهيئة الجو للمتدرب عن بعد حتى يشعر بالراحة النفسية والألفة.

ب. **أجهزة الإعلام الآلي** : حتى يكون هناك تدريب إلكتروني لا بد أن تكون هناك تجهيزات إلكترونية متطورة ، وأولها أجهزة الكمبيوتر لأنها الركيزة الأساسية في التدريب الالكتروني، وقبل البداية في عملية التدريب المتخصص، أي التدريب لكل شخص في مجاله، لا بد من تدريب عام أولاً، وهو

كيفية استخدام أجهزة الإعلام الآلي بصفة خاصة، والأجهزة الالكترونية بصفة عامة

ج. **الخدمات**: يتم التعاقد مع إحدى الشركات المتخصصة في مجال الاتصال والاستضافة والانترنت، حيث يتم تسكين النظام كاملاً لديهم ، وفق مواصفات ومعايير عالية تضمن سير النظام بشكل متوافق وفعال ، مع توفير كافة متطلبات الصيانة والدعم الفني<sup>6</sup>.

د. **المعلومات**: ضرورة توفير المعلومات الخاصة بكل نشاط تدريبي، سواء داخل المؤسسة، من خلال برامج متوفرة على أجهزة الإعلام الآلي الخاصة بكل عامل أو من خلال الشبكة الداخلية للمؤسسة، أو خارجها من خلال توفير مواقع تدريبية للشركة على شبكة الانترنت (المواقع الالكترونية).

هـ. الهياكل القاعدية: يتطلب التعليم الإلكتروني هياكل قاعدية خاصة مثل قاعات التدريب الافتراضية لتسجيل ونقل التدريب المباشر الذي يعتبر أحد المكونات الأساسية في النموذج التدريبي الذي يتم بناؤه، وهي نوعان:

- قاعة افتراضية داخل الوزارة لبث المحاضرات التوعوية والإثرائية الحية.
- قاعة افتراضية مسجلة للفئات المختلفة على مدار العام على موقع التدريب الإلكتروني<sup>7</sup>.
- و. التدفق العالي للانترنت: يستلزم التدريب الإلكتروني الذي يعتمد على الصوت والصورة في آن واحد قوة تدفق كبيرة للانترنت، وتوفير هذه الشبكة لكل المنازل، حتى يستطيع المتدرب أن يستفيد من مزايا التدريب الإلكتروني المنزلي، ولا تقتصر قوة التدفق العالي على المؤسسات والمراكز التدريبية فقط.
- ز. المدربون المتخصصون: في الواقع إن التدريب الإلكتروني لا يحتاج إلى شيء بقدر ما يحتاج إلى المدرب الماهر المتقن لأساليب واستراتيجيات التدريب والتعليم الإلكتروني<sup>8</sup>. فالتدريب الإلكتروني غير التدريب العادي، حيث يتطلب مدربين على أعلى مستوى في جانب استخدام تكنولوجيا المعلومات من جهة، ومن جانب مجال التخصص من جهة أخرى، أي أن المعلومة التي كان يلقها المدرب بصورة مباشرة للمدرب قد أُلغيت في هذا النوع من التدريب، بل يجب على المدرب الإلكتروني أن يوفر المعلومة على الشبكة سواء الداخلية للمؤسسة أو العامة (الانترنت)، أو على أقل حد على أقرص، وهذه العملية تتطلب من المدرب التحكم في التكنولوجيا قبل التحكم في المعلومات مجال التخصص .

ح. المتدربون : يحتم على المتدربين المقبلين على التدريب الإلكتروني ما يتحتم على المدربين أيضا، أي ضرورة التحكم في الوسائل التكنولوجية الحديثة، حتى يتسنى لهم الاستغلال الأمثل للفرص التي يتيحها هذا النوع من التدريب، كما أن من بين الأشياء التي ينبغي على المتدرب الإقبال عليها حتى يستفيد أكثر في مجال التدريب الإلكتروني هي اللغات الأجنبية خاصة الإنجليزية، حيث يستطيع إتقانه اللغات المختلفة الاطلاع على الخبرات التدريبية للمراكز المختلف للدول والمؤسسات العالمية، وبالتالي يستطيع أن يحقق استفادة فعالة من هذه المواقع الإلكترونية . وقبل كل هذا يجب أن تكون هناك إرادة ووعي من قبل المتدرب بهذا النوع الجديد من التدريب، لأن ذهنية العامل في عملية التدريب قد اقتصر على الطرق التقليدية، لذا يجب على المؤسسة توفير مختلف الظروف حتى يتسنى للمتدرب الإقبال على التدريب الإلكتروني، سواء من تجهيزات أو معلومات أو مرافق الكترونية، وغيرها من المحفزات التي تجعل العامل يتحول من أسلوب التدريب التقليدي إلى أساليب التدريب الحديثة التي تعتمد بدرجة كبيرة عن تكنولوجيا المعلومات.

7- مراحل التدريب الإلكتروني : يمكن إيضاح مراحل التدريب الإلكتروني من خلال الشكل التالي:



**التحليل:** تحليل خصائص المتدربين العمرية والفكرية

**التصميم:** تصميم محتوى التدريب واختيار الوسائط التعليمية المناسبة.

**التطوير:** وضع المخططات المناسبة للخطوات التطبيقية.

**الإنتاج:** إنتاج مواد التعلم بالوسائط الإلكترونية.

**التجريب:** التأكد من تطبيق كافة الخطط

**إعداد بيئة التدريب الإلكتروني .**

**8- المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدريب الإلكتروني.**

من أجل الحصول على كفاءات مهنية عالية، يجب توفر جملة من المقومات ترتبط بشكل مباشر بالعامل حتى يستطيع التكيف مع عملية التدريب الإلكتروني، ونوجز بعض هذه المبادئ فيما يلي:

**أ. المستوى التعليمي الجيد :**

الاستثمار في رأس المال البشري، والذي يبدأ في مراحل التكوين الأولى (المرحلة الدراسية)، حيث أنه لا يمكن الحصول على عامل كفؤ دون أن يتحصل على تعليم جيد، ويبدو أن العالم اتجه إلى إدراك المعنى الحقيقي للتكيف مع المتغيرات الدولية، وذلك بإعادة النظر في المعنى الحقيقي لمفهومي التربية والتعليم، وإعادة الاعتبار لرأس المال البشري باعتباره محور تطوير التعليم<sup>10</sup>، لذلك نجد الكثير من الدول ركزت على الاستثمار التربوي التعليمي، والذي أصبح يعرف التعليم الإلكتروني<sup>11</sup>.

**ب. الاختيار الجيد للعمال :**

أول أساس أو قاعدة يمكن من خلالها بناء كفاءة مهنية، هي القدرة على العمل والرغبة فيه، لذلك تعتبر القدرة بمختلف أنواعها أهم شروط اختيار العامل، وتتمثل في:

- القدرة الجسدية: يقصد بالقدرة الجسدية للعامل قوة عضلاته وقدراته البدنية المختلفة<sup>12</sup>، وتختلف القدرات البدنية من شخص إلى آخر كما تختلف من مهنة إلى أخرى.
- القدرة الذهنية: وتشير إلى القدرات العقلية التي تتطلبها الوظيفة، وأكثر ما يحتاجه العامل المؤهل العقلي<sup>13</sup>، وهذه القدرات يجب أن تكون تكيفية، أي تتغير حسب حاجات العمل، فمثلا الذي يشتغل على جهاز الكمبيوتر يجب أن تكون لديه القدرة على إصلاح الأعطاب على الأقل البسيطة منها، كما يجب أن تكون له قدرات عقلية على تقبل تطوير قدراته في مجال البرمجية أو التطبيقات الحديثة التي تستعمل في مجال عمله.

### ج. تخطيط القوى العاملة :

إن تخطيط القوى العاملة يعد أحد أهم العوامل الحديثة لرفع الكفاءة المهنية للعامل، كما يعد أحد أهم عوامل رفع كفاءته الإنتاجية أيضا، وذلك عن طريق إتباع أسلوب علمي سليم في تحديد مراحل عملية العمل وأهدافها، ويكون إما قصير المدى أو طويل المدى على حسب الحاجة وعلى حسب نوع العمل، وخطة القوى العاملة تنطوي على الخطوات التالية<sup>14</sup>:

- تحديد أنواع الأعمال المطلوبة لتحقيق أهداف المشروع.
- توصيف الأعمال والوظائف المختلفة.
- تحديد المهارات والكفاءات البشرية اللازمة لأداء تلك الأعمال والوظائف.
- دراسة قوة العمل الحالية ومقارنتها بقوة العمل المطلوب توفرها، والعمل على سد النقص أو التخلص من الزيادة.

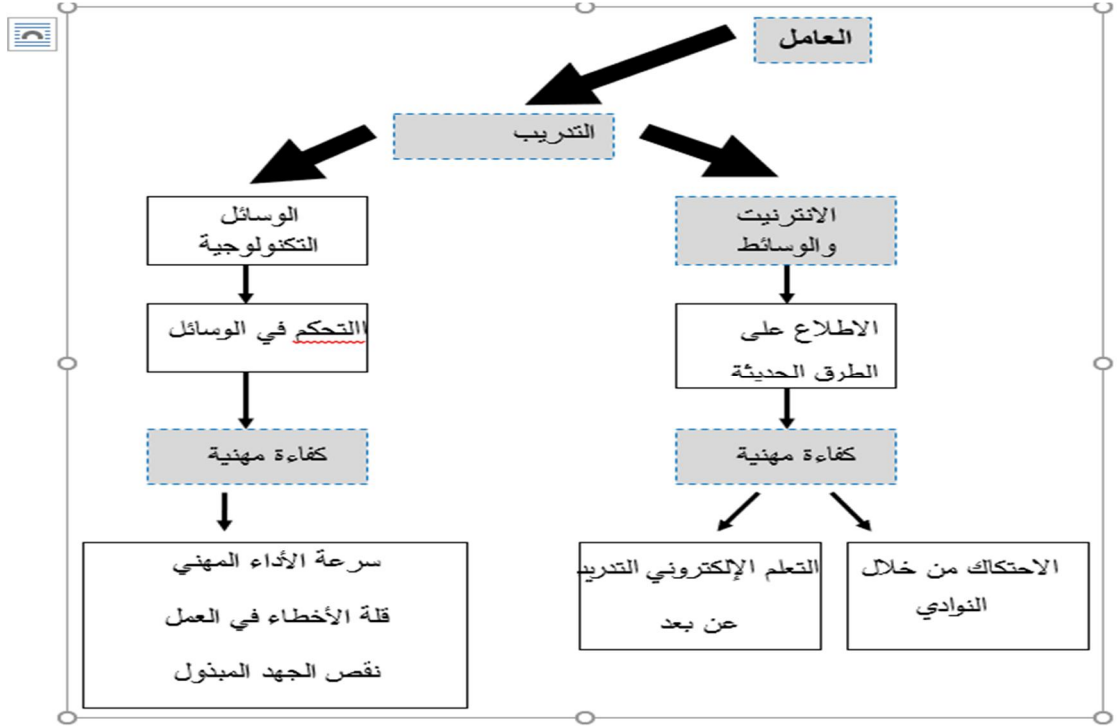
### 9- أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة المهنية.

يسمح التدريب الإلكتروني للعامل من حمل جملة من الصفات الجديدة التي تمكنه من رفع كفاءته المهنية، هذا التميز يجعله قادرا على أداء وظائفه بأقل جهد وأسرع وقت ممكن وبأقل نسبة من الأخطاء، كما يسمح التدريب الإلكتروني للعامل من مسايرة العصرنة التكنولوجية لوسائل الإنتاج، والاستغلال الجيد لهذه المعدات الحديثة.

وسنحاول أن نلخص العلاقة بين التدريب الإلكتروني والكفاءة المهنية للعامل من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (2) : أثر التدريب الإلكتروني على الكفاءة المهنية للعامل.



المصدر : من انجاز الباحثان .

### خاتمة

من خلال ماسبق، تتبين الأهمية البالغة التي يحظى بها مفهوم التدريب الإلكتروني كأداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل، في إطار العملية الشاملة لتنمية الموارد البشرية قصد مواكبة التطورات التكنولوجية للعملية المتسارعة، والتكيف مع التغيرات الحاصلة في مختلف المجالات.

كل هذا جعل من التدريب الإلكتروني مطلب أساسي تسعى كل المؤسسات وخاصة الاقتصادية منها تفعيله واعتماده كآلية لتحسين الأداء وضمان الديمومة والاستمرار.

وعليه، يعتبر موضوع التدريب الإلكتروني من المواضيع الحديثة، خاصة في مجال الإدارة والتنظيم، والتي تحتاج إلى المزيد من البحث والتقصي، قصد بلوغ هدفه الرئيسي وهو الرفع من كفاءات ومهارات العمال لتحقيق أهداف التنظيمات من جهة، وأهداف الأفراد العاملين من جهة أخرى.

## الهوامش:

1. معهد الإدارة العامة: الدليل الإرشادي لاستخدام نظام المحتوى الإلكتروني، منشورات المملكة العربية السعودية، 2013، ص: 01.
2. معروف دويكات، معاد الأسمر: التدريب الإلكتروني في المؤسسة المالية والمصرفية، منشورات جامعة النجاح الوطنية، فلسطين 2008، ص: 10.
3. زرقين عبود، جباري شوقي: التدريب الإلكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات جامعة غرداية العدد 07، الجزائر، 2009، ص: 297.
4. أشرف الموسوي: التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تنمية الموارد البشرية في دول الخليج العربي، منشورات جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2010، ص: 04.
5. محمد أحمد سالم: تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني، مكتبة الرشد الرياضي، القاهرة، 2004، ص: 35.
6. حنان سليمان الزنقي: التدريب الإلكتروني، دار المسيرة، العربية السعودية، 2011، ص: 32.
7. المرجع السابق، ص: 32.
8. زرقين عبود، جباري شوقي، مرجع سابق، ص: 300.
9. أشرف الموسوي: التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تنمية الموارد البشرية في دول الخليج العربي، منشورات جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2010، ص: 07.
10. أحمد فاروق محمد صالح: التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، دار النهضة، مصر، 2011، ص 03.
11. بوحنية قوي: التعليم الجامعي في ظل ثورة المعلومات، مجلة كلية العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 08، 2005، ص: 22.
12. المرجع نفسه، ص: 22.
13. المرجع نفسه، ص: 03.
14. علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب للنشر، القاهرة، 1985، ص: 45.