

بحث بعنوان

التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية " مميزات وعيوب "

الباحثون

أ.د/ محمد جابر عباس
أستاذ تنظيم المجتمع
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة أسوان

د/ التهامي البكري أحمد
أستاذ تنظيم المجتمع المساعد
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة أسوان

الأء محمد حافظ محمد
دارسة ماجستير بقسم تنظيم المجتمع
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة أسوان

التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية " مميزات وعيوب "

ملخص الدراسة:

التطورات السريعة أصبحت في شتي مناحي الحياة سمه هذا العصر؛ وذلك لظواهر وتغيرات كثيرة منها: التطورات المعرفية، والتقدم في مجالات الاتصالات والمعلومات، لذلك أصبح التدريب والتنمية حاجة ملحة في المنظمة المعاصرة، وقد يكون سلاح تستخدمه في مواجهة تحديات البيئة والتغيرات السريعة المذهلة في التكنولوجيا وتجهيزات العمل وأساليبه التي يشهدها العالم اليوم. وفي ظل التطورات التكنولوجية الحديثة أصبح التدريب الإلكتروني أحد متطلبات العملية التدريبية للجمعيات الأهلية والمنظمات الأهلية، وسعت الكثير من المنظمات الاهلية الي تعزيز قدراتها التنافسية من خلال تنمية مهارات العاملين لديها.

الكلمات المفتاحية:

التدريب؛ التدريب الإلكتروني؛ الجمعيات الأهلية.

Electronic training in NGOs "advantages and disadvantages"

Abstract:

Rapid developments have become in the various walks of life characterized by this era; This is because of many phenomena and changes: cognitive developments, progress in the areas of communications and information, so training and development have become an urgent need in today's Organization and may be a weapon to be used in the face of the challenges of the environment and the dramatic rapid changes in the technology, equipment and methods of work that the world is witnessing today.

With recent technological developments, e-training has become one of the requirements of the training process for NGOs and NGOs, many NGOs have sought to enhance their competitiveness by developing their workers' skills.

Keywords:

training; e-training; Civil associations.

مشكلة الدراسة:

تحتل المنظمات الأهلية في عالم اليوم مكانة متميزة في سائر المجتمعات المعاصرة، حيث أصبحت شريكاً أساسياً للدول والحكومات علي جميع المستويات المحلية والوطنية والإقليمية والعالمية، وتلعب المنظمات الأهلية في مصر دوراً هاماً في خطط التنمية المحلية والوطنية وتعطيها الحكومات المتعاقبة اهتماماً كبيراً وتدعمها بطرق مختلفة وتدمجها معها ومع المجتمعات المحلية في مختلف خطط التنمية المحلية، ونتيجة لهذا التطور ظهرت أجيال متعاقبة من المنظمات الأهلية وهناك طلب متزايد من المواطنين علي اشهار وتسجيل منظمات أهلية جديدة منذ بدايات القرن الحادي والعشرين. (محمد، ٢٠٢٠، ص ٧٤٤) وما قبله إيماناً بدور هذه المنظمات الأهلية.

هذا وقد اظهر القادة والاداريون اهتماماً كبيراً بالتدريب من اجل مواكبه التطور والتغير المستمر في ضوء انفجار المعرفة والتطور التكنولوجي ، حيث ان التدريب يهدف لاكتساب المتدربين المعارف والمهارات واعاده تشكيل الانماط السلوكية للأفراد على اعتبار ان التدريب عمليه مستمرة ومتغيره من حيث المحتوى والشكل لمواكبه التغيرات المستمرة التي تشمل جميع مناحي الحياه، ومن هنا اصبح من الضروري ان يهتم التدريب في رؤيته المستقبلية بهذه التحولات والتغيرات، حيث يعتبر التدريب الالكتروني احد الوسائل واهم الأنشطة التي تستخدمها الإدارة في اي مؤسسه مهما كانت طبيعة ونوع عملها واختصاصها من اجل تطوير وتنمية القدرات العلمية والعملية والسلوكية للعاملين بالشكل الذي يمهد الطريق نحو المؤسسة وازدهارها ومواجهه التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية. (فنون، ٢٠١٧، ص ص ١٩- ٢٠)

ويعتبر التدريب الإلكتروني شكلاً من اشكال التدريب عن بعد، الذي يتميز بإبصال التعليم والتدريب إلى جميع الأفراد البعدين باستخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت، ولهذا فإن توفر وسائل التكنولوجيا الحديثة في التدريب الإلكتروني أمر ضروري في العملية التدريبية، من أجل تطوير أداء الأفراد، حيث يشكل التدريب التقليدي صعوبة في توصيل البرامج التدريبية لجميع العاملين في المؤسسة. (السمري، ٢٠١١، ص ص ٤- ٥)

كما أن تطبيق تدريب الالكتروني أصبح مطلباً أساسياً للنهوض بمستوى التدريب وحاجه ملحه للاستجابة للاحتياجات التدريبية للموظفين على اختلاف مستوياتهم واماكن وجودهم، كما يعد فرصه متميزة للارتقاء بأداء المؤسسة ومواكبه المستجدات، ومن هنا تزايد الاهتمام بالتدريب الالكتروني واتجهت الكثير من الدول الى استخدام هذا التدريب والاستفادة من مخرجات تقنيه المعلومات الحديثة وادواتها في تدريب موظفيها، حيث يمثل التدريب الالكتروني أحد اشكال مواكبه المستجدات التكنولوجية والتقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب. (الحسين، ٢٠١٤)

أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيس للدراسة الحالية في: " التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية "

ويمكن تحقيق الهدف الرئيس من خلال عرض النقاط التالية:

١. التدريب الإلكتروني.
٢. التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية.

٣. مزايا وعقبات التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما هو التدريب الإلكتروني؟
٢. ما دور التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية؟
٣. ما هي مزايا وعقبات التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية؟

أهمية الدراسة:

تتلخص أهميتها في:

١. تتبع أهمية الدراسة من أهمية التدريب الإلكتروني للعاملين بالجمعيات الأهلية كآلية مستحدثة لتطوير عملية التدريب في إحداث نقل نوعية فيها وتحقيق أهداف الجمعيات الأهلية.
٢. تساعد الدراسة في التغلب على بعض مشكلات التدريب التقليدي وتجاوز عقبات المكان والزمان والتكاليف المادية والظروف الاجتماعية وغيرها بالجمعيات الأهلية.
٣. التدريب الإلكتروني أصبح ضروري لأي مؤسسة تسعى إلى النجاح وتحقيق أهدافها كونه أداء هامة في تطوير كفاءات العاملين.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

مفهوم التدريب الإلكتروني:

التدريب لغة: إن التدريب كلمة مشتقة من كلمة درب، والدرب هو الطريق، فإن ذلك يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم كي يسيروا فيه ويتعودوا عليه. (هلال، ٢٠٠٤، ص ١٣)
يشير (العقيلي، ٢٠٠٥) بأن التدريب عمل مخطط يتكون من مجموعة من البرامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالٍ من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائها.

مفهوم الجمعيات الأهلية:

تعرف الجمعيات الأهلية بأنها: -

جماعة من الأفراد يبذلون جهودهم التطوعي اختياريا بدون مقابل مادي وذلك بهدف تحسن ظروف الحياة المادية والمعنوية والعمل التطوعي ينشأ بين الأفراد عن اقتناع وحرية كاملة بينهم بدافع المسؤولية والانتماء الوطني لمشاركتهم في تحقيق المصلحة العامة للمجتمع. (آدولوف، ٢٠٠٩، ص ٣٢٥)
ويعرف قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي في مصر رقم ١٤٩ لسنة (٢٠١٩) الجمعية الأهلية بأنها:

كل جماعة ذات تنظيم تهدف إلى المساهمة في تنمية الفرد والمجتمع وتحقيق متطلباته وتعظيم قدراته على المشاركة في الحياة العامة والتنمية المستدامة دون أن تهدف إلى الربح، ويتم تأسيسها وفقاً لأحكام هذا القانون، وتتألف بحد أدنى من عشرة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو منهما معاً. (الجمهورية، ٢٠١٩)

مدخل لفهم التدريب الإلكتروني:

ويرى (Wilson, 1996) بأن عملية التدريب هي عملية منظمة تهتم باكتساب قدرات معينة أو الاحتفاظ بها فالتدريب له أهمية على مستوى المجتمع والمنظمة والفرد حيث ان دور أنشطة التدريب في تنمية الموارد البشرية تتجسد أهميتها من حيث انعكاس هذه الأنشطة بالإيجاب لصالح المجتمع والمنظمة والعاملين. (علي، ٢٠٠٨، ص ١١)

هذا ويحقق التدريب بصفة عامة أهمية كبيرة للمؤسسات والعاملين اهمها ما يأتي:

- أ. أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة :تتمثل هذه الأهمية في:
 ١. يساهم التدريب في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي وذلك من خلال مواكبتها للتطورات والتغيرات البيئية الخارجية سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو تكنولوجية.
 ٢. يساهم التدريب في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياستها.
 ٣. يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية، والعمل على تنميتها نحو تحقيق الربح.
 ٤. يؤدي التدريب إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة وبناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستثمارات الداخلية.(فاسي، ٢٠١٢، ص ٥٤)

ب. أهمية التدريب بالنسبة للأفراد العاملين :بما أن للتدريب أهمية على مستوى المؤسسة وبالتالي فله أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين فيها:

١. تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتدرب ويشمل معلومات عن المناخ الإنتاجي للعمل والمعرفة الفنية بأساليب وأدوات الإنتاج ومعلومات عن نظم العمل والمؤسسة وخططها والمشاكل والتحديات التي تواجهها.
٢. تنمية معرفة العاملين بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة، والإشراف والتعريف بسياستها وأهدافها.
٣. تنمية المهارات والقدرات الفكرية والنفسية لدى المتدرب من اجل اتخاذ القرارات وتنظيم العمل وكيفية الاستفادة من الوقت وتنمية مهاراته الإدارية في التخطيط والتنسيق والرقابة والقيادة من اجل أداء العمليات الفنية المختلفة من إدارة الندوات والنقاش وقدرته على التعبير وتحليل المشاكل وإيجاد حلول لها وتنمية شعوره بالمسؤولية وتنمية مهاراته القيادية والاتصال لديهم لتقليل القلق الناتجة عن عدم المعرفة. (كريم، ٢٠١٧، ص ٣١)

وتتمثل بداية بروز مفهوم التدريب الإلكتروني في عام ١٩٣٠، ففي الحرب العالمية الثانية كانت هناك حاجة لتدريب أعداد كبيرة من القوات، فالحرب خلقت مشاكل تدريبية عديدة حيث كان آلاف المجندين الجدد بحاجة الي تدريب سريع ومتمن على الأسلحة المتطورة.

وبذلك كان اول استخدام للتدريب الالكتروني كان من خلال الفيلم لتدريب الجنود. وعليه يمكن القول إن القطاع العسكري من أوائل القطاعات التي تبنت التدريب الالكتروني لتلبيها القطاعات الاخرى مثل التعلم والتدريب والاعمال منذ عام ١٩٦٠. (بركنو، ٢٠١٧، ص ٨٨)

ولا يزال مفهوم التدريب الإلكتروني يتطور، وغير مستقر، وفي تغير مستمر لأنه يتصل بالتكنولوجيات الحديثة التي تنمو وتتطور يوما بعد يوم، مضيفاً أنه مرتبط بعالم افتراضي متغير. ويجادل البعض بأن أصول هذا المصطلح تعود إلى الثمانينات، في نفس الإطار الزمني لظهور أنواع أخرى من التدريب على الإنترنت. (Joi L. Moore, 2011, p. 129)

حسب اللجنة الأوروبية عرفت التدريب الإلكتروني بأنه هو استخدام التكنولوجيات الجديدة من الوسائط المتعددة والإنترنت لتحسين نوعية التعلم بتيسير الوصول إلى الموارد، والتبادلات، والخدمات، والتعاون عن بعد. (al, 2009, p. 30)

وبالرغم من تعدد مرادفات ومفاهيم مصطلح التدريب الإلكتروني، إلا إنها تشترك في عدة خصائص، منها: الاتصال التفاعلي بين أكثر من فرد، واستقلالية المكان، واستقلالية الوقت، والاعتماد على الحاسوب بتقنياته المختلفة الخاصة بمعالجة المعلومات الرقمية الإلكترونية. حيث يطلق عليه:

١. التدريب القائم على الحاسوب Computer based training

٢. التدريب عبر الخط Online training

٣. التدريب القائم على شبكة المعلومات Web based training

٤. التدريب الممكن بواسطة الإنترنت Internet enabled training

٥. التدريب الافتراضي Virtual training

وبالإضافة لهذا المسميات يستخدم اختصار E-Training (مندور، ٢٠١٧، ص ١٩٣)

وبالإضافة الي ان هناك عدة مصطلحات تستخدم للإشارة إلى التدريب الإلكتروني، منها: التدريب عن بعد؛ والتدريب التدريب الظاهري؛ التدريب التعاوني عبر الإنترنت؛ التدريب على شبكة الإنترنت؛ التدريب بواسطة وسائل الإعلام التكنولوجية. (Joi L. Moore, 2011, p. 130)

دور التدريب الإلكتروني في تنمية القدرات والمهارات في الجمعيات الأهلية:

إن تمكن الموظف من الوصول إلى قدر كبير من الجانب المعرفي غير كاف في حد ذاته في تمكين الموظف من تحقيق أداء وظيفي ينشده التنظيم، وهذه المعرفة غير كافية عمليا إذا لم تصاحبها تنمية في مهارات الموظف وقدراته واستعداداته لأداء عمله بكفاءة عالية، ومن أهم المهارات والقدرات التي يسعى التدريب إلى إكسابها للمتدرب ما يلي:

أ. **القدرة على كسب الأصدقاء:** وتحسين نوعية الاتصالات بين الموظفين من جهة، وبينهم و بين المشرفين أو المدراء من جهة أخرى، وخلق علاقات جيدة، وفي هذا المجال يساهم التدريب بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية في مجال التعامل مع الزملاء و الرؤساء، وتقوية الاتصالات الشخصية الفعالة وتحسين أساليب التعامل

بشكل عام مع الآخرين، فتطوير العلاقات الإنسانية يتضمن العمل على تقليل الصراع بين الأفراد والاهتمام بحل مشكلاتهم، وتحسين العلاقة بينهم، وفي بيئة مناخ ملائمة للعمل، والاهتمام بالحوافز المعنوية التي تخلق روح معنوية عالية بين الأفراد و ذلك يؤثر بشكل ايجابي على مستوى أداء الموظفين.

ب. **تنمية مهارات الموظفين القدامى** : وتعني تنمية مهارات الموظفين المؤهلين مسبقا، وذلك من خلال ما يعرف بالتدريب الإنعاشي، الذي يسعى لإنعاش وتنمية المعارف و المهارات التي أصابها ركود مع مرور الزمن لعدم مسايرة المحيط والاستجابة لتغيراته، فأولئك الموظفين الذين انخفض احتمال ترقيتهم، يجب على المنظمة أن تعمل على إعادة تأهيلهم بدل تسريحهم، فرغم صعوبة إعادة تدريبهم إلا أنه ليس أمرا مستحيلا، فرغم التأثير السلبي لأولئك الأفراد إلا أن على المنظمة الاهتمام بهم، وعدم إهمالهم، وذلك لما يمتلكون من خبرات واسعة في مجال العمل نظرا للمدة الطويلة التي قضاها أولئك الموظفين، إضافة إلى ولائهم الكبير للمنظمة، وبالتالي يمكن الاستفادة من خبراتهم، ويمكن إشراكهم في تدريب الآخرين، من خلال ندوات المناقشة باقتراح بعض الحلول للمشاكل المطروحة.

ت. **تنمية و تدريب القيادة** : يؤكد التوجه المعاصر في مجال التدريب إلى حد كبير، على مسألة رفع مستوى مهارة المديرين التنفيذيين الذين يتخذون القرارات التنفيذية لوضع استراتيجية المنظمة موضع التنفيذ الصحيح، فمهارة هؤلاء يتوقف عليها نجاح الموظفين كما يجب الأخذ بعين الاعتبار التناسق بين أسلوب الإشراف ومستوى الرشد الذي يتمتع به الموظف، فيجب على القائد أو المشرف أن يكسب ثقة المورد البشري محل التدريب وذلك بتواضعه وإشعار المتدرب بأنه زميل له يريد نقل خبراته التي اكتسبها من الرئيس، و أن هذه العملية التدريبية أمر طبيعي لتبادل الخبرات والمهارات. (الأمين،، ٢٠٢٢، ص ص ٢٢-٢٣)

مزايا التدريب الإلكتروني للموارد البشرية

- يتميز التدريب الإلكتروني بعدد من المزايا للمدرب والمتدرب ويمكن تلخيصها على النحو التالي:
- **الحد من انتقال المتدربين**: يؤدي التدريب المكتبي إلى تقليل أوقات سفر المتدربين، لأن البرامج متاحة في الوقت المناسب للمتدربين.
 - **سهولة الوصول إلى الشبكة**: من خلال الأدوات الحديثة، يمكن للمتدرب الوصول بسهولة إلى شبكات الكمبيوتر والإنترنت مع القليل من المهارات والخبرات.
 - **استخدام أجهزة الكمبيوتر الشخصية**: التدريب باستخدام الشبكة لا يتطلب من المتدرب تثبيت برامج خاصة أو تطوير إصدارات متعددة من تطبيقات الكمبيوتر.
 - **الوصول السريع إلى أحدث المعلومات**: مسؤولية فريق التطوير هي التحرك بسرعة لإدخال أي تغييرات جديدة في البرامج.
 - **مرونة الوقت**: يوفر الفرصة لاختيار الوقت الذي يكمل دراسته للموضوع بدلا من أن يكون ملزما - كما هو الحال في الأساليب المعتادة للتدريب والتدريس - للمساعدة في جميع دورات التدريب والإرشاد.

- تعزيز التعليم مع وسائل الإعلام والمواد المتاحة: يتيح التدريب الإلكتروني للمدرب إمكانية دمج المعلومات والمهارات المقدمة من خلال الموقع بالصور والرسومات الثابتة والرسوم المتحركة ومقاطع الفيديو، لتعزيز أهداف التدريب وتعزيز الرسالة المقدمة، مما يسهل تقديمها للمتدربين عبر الإنترنت.
- خلق جو تفاعلي بين المدرب والمتدرب: طبيعة الدراسة الافتراضية التي تعتمد في المقام الأول على النقاش والحوار تجعل المتدرب مشاركاً رئيسياً في عملية التدريب؛ إنها طريقة ذات فائدة كبيرة، وكسر الطريقة التقليدية للتدريب التي تعتمد على حقيقة أن المتدرب هو مجرد جهاز استقبال والمدرب هو مجرد محاضر.
- تشجيع التعاون والتواصل بين المتدربين: يتيح التدريب الإلكتروني التبادل السريع للمعلومات والمحتوى بين المتدربين. (Pilar Ficapal-Cusi, 2015, p. 70)

العقبات التي تواجه التدريب الإلكتروني في الجمعيات الأهلية:

يواجه التدريب الإلكتروني عدد من المعوقات عند التحول إليه وتطبيقه في الجمعيات الأهلية ويمكن أن نصنف هذه المعوقات كما يلي:

١. العقبات التقنية

وتتأثر بعدة عوامل أهمها:

- انقطاع الشبكة أثناء البحث: انقطاع الشبكة هو أحد المشاكل التي تواجه المستخدمين أثناء البحث والتصفح داخل الإنترنت لسبب فني أو لآخر، مما يجبر المتدرب على الرجوع مرة أخرى إلى الشبكة ولكن من الصعب العودة إلى نفس مواقع البحث.
- النصفية الرقمية: إن قدرة الأشخاص أو المؤسسات على تحديد الاتصال ومحيط الوقت للناس، وضرورة تلقي اتصالاتهم، ثم القيام بهذه الاتصالات مقيدة أم لا، هل يمكن أن تسبب ضرراً وضرراً؛ يتم وضع عوامل النصفية لمنع أو إغلاق جهات الاتصال غير المرغوب فيها.
- الخصوصية والسرية: أثرت الهجمات على المواقع الرئيسية على المدربين والمتدربين ووضعت في أذهانهم العديد من الأسئلة حول تأثير ذلك على التدريب الإلكتروني في المستقبل.

٢. العقبات المادية

وكثيراً ما تنصدر تكاليف التدريب الإلكتروني المرتفعة قائمة العقبات التي تعترض تطبيقه في العديد من المؤسسات؛ مسألة تكاليف تنفيذ مشاريع التدريب الإلكتروني نسبية وتتأثر بعدة عوامل أهمها:

- عدم تقدير المؤسسات التقنية لاحتياجات المؤسسات: المؤسسات التقنية لديها خبرة صغيرة جداً في مجال الأعمال التجارية؛ ولا يمكنهم تقييم احتياجات المنظمة، وليس لدى المنظمة الخبرة التقنية الكافية لتحديد احتياجاتها. وبالتالي تلجأ المؤسسات للتعامل معها عند تنفيذ المشاريع وخاصة مشاريع البنية التحتية أثناء تعاملها مع المصانع والبنوك والوزارات، الأمر الذي يثقل كاهلها بتكاليف باهظة مقابل المعدات غير الضرورية.

• **عدم وجود الخبرة اللازمة في المجال التقني:** لا يمكن للمؤسسات أن تجد بدائل أو تحدد ما هو الأنسب؛ أنها غالباً ما تعتمد على نظرية "أعلى هو أفضل وأفضل" دون دراسة وتحليل كمية من هذا القبيل تفضيل الجودة. كما أنها تعتمد على الأسعار المحلية فقط عند مقارنة المنتجات دون النظر في القيمة في السوق العالمية. على سبيل المثال: عند شراء أجهزة الكمبيوتر من شركة ما، يتعين على المؤسسة مقارنة أسعارها مع الأسعار المحلية وكذلك مع الأسعار الدولية للسلع الأساسية.

• **الاعتماد على الذات في بناء النظم من قبل المؤسسات:** يقصد من المؤسسة أن تلجأ إلى الاتفاق مع شركة تقنية لتصميم برنامج أو تطبيق، مما يعني افتراض التكلفة الكاملة، في حين أن شراء البرمجيات الجاهزة غالباً ما يكون أقل تكلفة. وفي هذا السياق، تستعين بعض المؤسسات بموظفين تقنيين لإنتاج هذه البرمجيات، ولكن مع مراجعة محاسبية بسيطة ستجد نفسها تتفوق ضعف ما يمكن أن تتفقه على شراء البرمجيات الجاهزة، ناهيك عن العواقب الإدارية الأخرى التي تعقب تعيين أي موظف في المؤسسة.

• **نقص الدعم المادي من قبل شركات البرمجيات:** في حين نجد في بعض الدول الأجنبية دعماً غير محدود للمؤسسات، ويتكون من منح خصومات، تصل إلى ٩٠ في المائة من قيمة المنتج - كما هو الحال في Microsoft نجد الشركات العربية لا تقدم أي دعم لأنها غائبة تماماً لأداء دورها؛

• **الرغبة في القيادة والتعامل أو التنافس مع المؤسسات الكبرى:** إذا كان هذا الشيء جيداً، ولكنه ليس شرطاً لحرمان المؤسسة من حصتها من التدريب الإلكتروني، ما لم يوفر الإمكانيات الكاملة التي توفرها المنظمات الكبرى التي لديها إمكانيات مادية للتوسع في هذا المجال. وإذا عدنا إلى تعريف التدريب الإلكتروني، نجد أن كل مؤسسة تأخذ إلى حدود ميزانيتها. (Mohammed, 2008, pp. 28- 29).

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- فاسي، أسماء. (٢٠١٢). أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج بالبويرة، ص ٥٤.
- منصور، إيناس محمد الحسيني. (٢٠١٧). أثر التفاعل بين نمطي التدريب الإلكتروني (المتزامن وغير المتزامن) والاستعداد للتعلم الإلكتروني في تنمية مهارات استخدام الأجهزة التفاعلية لدى طلاب تكنولوجيا التعليم. بحث منشور في مجلة الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، دراسات وبحوث، ص ١٩٣.
- الأمين، خيراني محمد. (٢٠٢٢). دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العقيد احمد دراية-ادرار، ص ٢٢-٢٣.
- دلال الحسين. (٢٠١٤). معوقات التدريب الإلكتروني في تدريب معلمات التعليم اثناء الخدمة من وجهة نظر المشرفات التربويات في محافظه الاحساء. مجله القراءة والمعرفة، مصر.
- الجمهورية، ديوان رئاسة. (٢٠١٩). القانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ "قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلي". الجريدة الرسمية، العدد ٣٣ مكرر(ب) في ١٩ أغسطس ٢٠١٩.
- فنون، رنده سليمان محمد علي. (٢٠١٧). التدريب الإلكتروني في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا اداره الاعمال، جامعة الخليل، ص ١٩ - ٢٠.
- علي، عائدة عبدالعزيز. (٢٠٠٨). علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، ص ١١.
- عطار، عبد الله بن اسحاق. (٢٠٠٨). التعليم الإلكتروني وتكنولوجيا التعليم "تدريب وتجارب". المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر-تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتحديات التطوير التربوي في الوطن العربي، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ص ١٣١.
- المختار، عبد الله عوض الكريم حاج. (٢٠١٣). برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان. المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات. ص ٦.
- المؤمن، عدنان مراد. (٢٠١٨). دور التدريب الإلكتروني في تطوير وتنمية مهارات العاملين. بحث منشور في المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، ص ٦٩٩-٧٠٠.
- كريم، فاطمة الزهرة. (٢٠١٧). أهمية التدريب في التطوير الإداري للمؤسسات الإعلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص ٣١.
- آدولف، فرانك. (٢٠٠٩). المجتمع المدني النظرية والتطبيق السياسي، ترجمة عبد السلام حيدر. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

عباس، محمد جابر. (٢٠٢٠). التدخل المهني لطريقه تنظيم المجتمع لبناء قدرات المنظمات الأهلية الناشئة في مجال تدبير التمويل. بحث منشور في مجله الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٤٩ المجلد ٣، ص ٧٤٤.

هلال، محمد عبد الغني. (٢٠٠٤). أسس ومبادئ التدريب (المجلد ٢). القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع.

عقبلي، محمد وصفي. (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان: الأردن: دار وائل.

عبد الرحمن، مريم. (٢٠١٥). أثر التفاعل بين نوع التدريب الإلكتروني (المركز الموزع) عن بعد ونمط الأسلوب المعرفي للمتدرب (المعتمد المستقل) في وحدة مقترحة لتنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لدى المعلمين أثناء الخدمة، مجلة كلية التربية، الأردن، ع ١٧٢، ص ٣١٢.

بركنو، نصيره. (٢٠١٧). دور مكانة التدريب الإلكتروني في مسار التعلم التنظيمي . رسالة دكتوراه غير منشورة، مجلة العلوم التجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مطفي إسطنبولي معسكر، ص ٨٨.

علي، هشام صبحي أحمد. (٢٠١٨). أثر اختلاف نوع التدريب الإلكتروني ومستوى القابلية للتعلم الذاتي على تنمية مهارات استخدام الحوسبة السحابية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بجامعة الأزهر. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ص ١٣٤.

السمري، ياسر بن حمود بن راشد. (٢٠١١). متطلبات تطبيق التدريب الإلكتروني في الإدارات الوسطى بالمناطق التعليمية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان، ص ٤ - ٥.

وأخرون، يوسف حبيب الطائي، مؤيد عبدالمحسن الفضل. (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل. الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- al, S. A. (2009). L'e-learning une solution pour votre entreprise !., Edipro, Belgique.
- Joi L. Moore, C. D.-D. (2011). "E-learning, online learning, and distance learning environments: are they the same?", Internet and higher education. Vol. 14, p. 129.
- Mohammed, N. (2008). E-training from difference to professionalism, Business management magazine. No. 123, pp. 28- 29.
- Pilar Ficapal-Cusi, J. B.-G. (2015). "E-learning and team-based learning, practical experience in virtual team". Procedia Social and behavioral sciences, Vol. 196, p. 70.
- Sloman, M. (2007). The Changing world of the trainer: Emerging good practice. USA: 1st edition, Elsevier.