

المجلد: (الثامن).

العدد: (الثالث عشر) يناير (2022).



International Journal of Educational and Psychological Research and Studies

بإشراف أكاديمية رواد التميز للتعليم والتدريب

المجلة الدولية للبحوث والدراسات التربوية والنفسية

(IJRS)

مجلة علمية دورية محكمة

تصدرها الجمعية العربية لأصول التربية
والتعليم المستمر

المشهرة برقم 6870 لسنة 2020

The Online ISSN : (2735-5063).

The print ISSN : (2735-5055).



الفصل الأول.

المبحث الأول: منهجية البحث.

مقدمة.

إنه وفي هذا العصر الذي أصبح فيه التدريب الإلكتروني ضرورة من الضروريات التي فرضتها علينا Covid-19، وقد كان من النواتج التي تمخضت عنها، التدريب والتعليم الإلكتروني وارتبطت بهما ارتباطاً وثيقاً لا سيما في ظل هذه الأزمة الراهنة التي يعيشها العالم مصطلح الرقمنة، إذ كشفت جائحة كورونا وما نتج عنها من ظروف الحجر المنزلي، عن شغف كبير لدى المعلمين والمدربين ورغبة شديدة في التعلم والتدريب عن بعد لتلبية متطلبات هذا المصطلح.

وبما أن الجودة تعتبر أحد أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم والتدريب الإلكتروني والارتقاء بمستوى أدائه إلى الإيجابية والكفاءة في عصرنا الحاضر الذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه: «عصر الجودة» وإيماناً بمدى أهمية التدريب والتعليم الإلكتروني وفعاليتيه في جميع المجالات، ولما يقدمه التدريب الإلكتروني للمتدرب والمدرّب والمجتمع على حد سواء، قمنا بإعداد هذا البحث للمشاركة في بناء المعرفة وتطويرها والمساهمة في الوصول بالتدريب المباشر والإلكتروني إلى مستوى مرضي من الجودة التدريسية (المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 2008، 3).

حيث إن الجودة الشاملة لم تعد بديلاً تطبقه المؤسسات التعليمية والتدريبية، بل أصبح ضرورة ملحة تفرضها حركة الحياة المعاصرة ويفرضها التفجر المعرفي والتقدم العلمي ومواكبة التطور التقني، والتي تعتبر من أهم سمات عصرنا الحالي الذي يتطلب تحقيق الجودة الفاعلة التي تدل على كفاءة عمليتي التعليم والتدريب الإلكتروني وفعالية مؤسسات التعليم والتدريب في تحقيق أهدافها العامة والسلوكية بشكل فاعل وتحقيق التعلم والتدريب الرقمي.

مشكلة الدراسة.

إن التدريب في اليمن بشكل عام، والتدريب الإلكتروني بوجه خاص يواجه الكثير من العقبات والصعوبات حيث أشارت بعض الدراسات والبحوث والتقارير إلى أن التدريب يعاني من مشكلات إدارية وفنية تتمثل في الآتي: غياب المفهوم الحديث للتدريب، وغياب معايير الجودة الشاملة في التدريب الميداني والإلكتروني.

وبناء على ما سبق تتحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية: ما هو أثر تطبيق برنامج الجودة الشاملة على التدريب والتعليم الإلكتروني؟ ويتفرع السؤال الرئيس إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي:-

1. ما مبادئ تطوير جودة التدريب؟
2. ما أهداف جودة التدريب والتعليم الإلكتروني؟
3. ما معايير جودة مؤسسات ومراكز التدريب؟
4. ما معايير جودة التدريب والتعليم الإلكتروني؟
5. ما أثر تطبيق معايير الجودة على التدريب والتعليم الإلكتروني؟

أهمية البحث.

إن زيادة الاهتمام بالجودة في مجال خدمات التدريب سواء من خلال استخدام التكنولوجيا المتطورة، أو بتطوير أدوات لقياس فاعلية التدريب، أو بالسعي للحصول على شهادات عالمية، أو بالدخول إلى عالم الرقمنة والاستثمار تعكس ثلاثة أبعاد أساسية هي:-

الجودة المادية: والتي تتعلق بالبيئة المحيطة لتقديم الخدمة، وجودة المنظمة: المرتبطة بصورة مؤسسة الخدمة والانطباع العام عنها، والجودة التفاعلية: والتي تمثل ناتج عمليات التفاعل بين العاملين في مؤسسة الخدمة وبين المستفيدين من الخدمة، فتحسين جودة خدمات التدريب يتطلب الوعي بأهمية وأبعاد ومعايير ومتطلبات جودة الخدمات، وتطوير تطبيق مقاييس التعرف على رضا المستفيدين وإدخال التحسينات المستمرة بناء على نتائج المراجعة لواقع الخدمات المقدمة لهم.

وتكمن أهمية البحث في أنه تناول موضوع جودة التدريب والتعليم الإلكتروني، وهي بيئة تفتقر المكتبات لمثل هذه الدراسات فيها إذ لم يسبق أن تمت دراستها بصورة مستفيضة، ولم يتم الالتفات إليها إلا بعد الحصار الشامل والإقامة الجبرية التي فرضتها جائحة كورونا، لذا تعد هذه الورقة مهمة لكل مؤسسات التدريب والتعليم الإلكتروني، ويتوقع في حال تطبيقها مستقبلاً الرفع من كفاءتها ومستوى جودتها ومساعدتها على الاهتمام بالمؤشرات ذات العلاقة بمستوى الجودة المطلوبة في التدريب والتعليم الإلكتروني.

منهج البحث.

اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على الوصف المنظم للحقائق والبيانات والمعلومات وتشخيص الجوانب المحددة بكل ماله علاقة بموضوع الدراسة من خلال الاعتماد على المراجع والمصادر والكتب إلى جانب القرارات واللوائح الرسمية.

أهداف البحث.

يهدف هذا البحث للإجابة على التساؤلات السابقة محققةً:-

1. تفعيل جودة القدرة المؤسسية لمؤسسات التدريب اليمينية عن طريق تزويدها بالمعايير التي تمكّنها من القيام بوظائفها الحالية والمستقبلية بكفاءة وفاعلية لاعتماد معايير جودة التعليم والتدريب عن بعد من خلال كافة الوسائط التكنولوجية والمعلوماتية، بُغية إعداد كوادر تدريبية وتعليمية ذات جودة عالية تلبي احتياجات السوق من مدرّبين ومعلمين وأخصائيين وخبراء ومستشارين وأكاديميين في التدريب والتعليم الإلكتروني.
2. تطوير عملية الفاعلية التدريبية في مؤسسات التدريب اليمينية من خلال توفير معايير الجودة الشاملة وأساليب تعددية الوسائط والمصادر التدريبية، لا سيّما التكنولوجي والمعلوماتي منها، مما يكفل الميزة النسبية والتنافسية بُغية الإسهام في رفع مستوى الجودة ثقافياً وعلمياً وتكنولوجياً لدى تلك الجهات.
3. المساهمة في بناء نمط أكاديمي وتربوي متميز ومُساير للعصر بهدف التغلب على كافة العوائق الزمانية والمكانية في العملية التدريبية ومُسايرة الانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية التي يعيشها العصر الحالي

- عن طريق تأهيل مدرّبين ومتدربين ومعلمين وأكاديميين ذوي كفاءة متميزة وجودة عالية من خلال تطبيق منظومة معايير الجودة الشاملة للتعلم والتدريب عن بعد وتبني آلياته المعتمدة محلياً ودولياً في كافة المؤسسات اليمنية التي تتبنى برامج التدريب والتعليم الإلكتروني.
٤. قد يفيد البحث الحالي في الكشف عن السلبيات والإيجابيات للتدريب.
 ٥. قد يفيد في تطوير جودة التعليم والتدريب الإلكتروني.
 ٦. إيضاح مستوى تأثير معايير الجودة الشاملة على التدريب والتعليم.
 ٧. التوصل إلى جملة من التوصيات التي قد تسهم في الارتقاء بالتدريب والتعليم الى مستوى الجودة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

لقد أكدت عدد من الدراسات إلى أهمية تطبيق معايير الجودة في التدريب الإلكتروني حيث أكدت على ذلك دراسة (عوض، ومخلف، ٢٠١٢، ٢٠١١) والتي تناولت مستوى جودة التدريس الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة، وتحديد أثر المتغيرات على مستوى جودة التدريب الإلكتروني، وأكدت على ضرورة التركيز على مبدأ فريق العمل في تصميم البرامج التدريبية بحيث يضم الفريق متخصصين في تقنية المعلومات والبرمجة والشبكات، وأمن المعلومات الذين تتكامل جهودهم مع الفنيين والأكاديميين والتربويين.

والعمل على تشجيع التدريب الموجه ذاتياً للتدريب التعاوني والتشاركي التي تزيد من درجة تحكم المتدرب وتحمل مسئولية تعلمه بالتدريب الإلكتروني، كما أوصت بالاستفادة من قائمة المعايير والمؤشرات التي تم تطويرها لأغراض الدراسة في تقويم وتطوير البرامج التدريبية الإلكترونية.

كما هدفت دراسة (الملاح، ٢٠٠٥)، إلى: معرفة درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية، وتوصلت إلى أن درجة تحقيق معايير الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية كما يراها أعضاء هيئة التدريس فيها كانت متوسطة بنسبة ٦٥٪، كما أوصت بالاعتماد على فرق العمل في إنجاز الاعمال بدلاً من الفرية واعتماد مبدأ تفويض السلطات على قدر المسئولية وزيادة الاهتمام بالبحث العلمي وربط البحوث المنجزة بمشكلات المجتمع وقضايا التنمية.

كما أن دراسة: (الخطيب، ٢٠١٢) هدفت إلى: الكشف عن درجة تطبيق معايير جودة التعليم الإلكتروني في جامعة حائل في من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ضوء بعض المتغيرات والتي أوصت بضرورة العمل على إنشاء هيئة متخصصة لضبط جودة التعليم الإلكتروني في الجامعات السعودية ومنحه الصلاحيات لضبط الجودة والاستفادة من التجارب العالمية في تطبيق معايير جودة التعليم الإلكتروني ونشر ثقافة الجودة من خلال التوسع في برامج التدريب والتأهيل للكوادر الإدارية والمتخصصة وضرورة تنويع أساليب ضبط وضمان الجودة في العملية التدريسية من خلال أساليب حديثة.

من خلال العرض السابق لبعض الدراسات السابقة يلاحظ ان هناك محاولات جادة وجهود حثيثة لتطوير التدريب والتعليم الميداني والإلكتروني، ومن هنا يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة ومحاولات الاستفادة منها من خلال استعراضها لبعض المحاور والمنهجية العلمية والمقترحات مع الاختلاف في زمن إجراء البحث والتطورات الجارية في تطوير التعليم والتدريب الميداني والإلكتروني في اليمن وعليه من خلال الصفحات التالية سوف نستعرض بعض الجوانب المرتبطة بجودة التدريب والتعليم الإلكتروني ومعايير التحديث والتطوير.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

مفهوم الجودة من منظور اسلامي.

قبل أن نستعرض بعض تعاريف الجودة الشاملة لابد أن ندرك أن ديننا الإسلامي الحنيف أشار إليها إشارات واضحة من خلال النصوص القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة قبل أكثر من أربعة عشر قرناً من الزمان فقال عز من قائل: ﴿الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ﴾ (الملك: 2).

كما أن مفهوم الجودة في كل تعاليم الإسلام بكل مضامينه هو مطلب لإرضاء الله عز وجل وإرضاء الآخرين ومفهوم الجودة في الإسلام فرع من منظومة القيم الإسلامية المميزة ويعبر عنها بالدقة والاتقان، ولقد اهتم القرآن الكريم بمعاني الجودة، وعبر عن ذلك بصفتي الحفظ والعلم كأساس لنجاح العمل.

قال تعالى: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ (يوسف: 55) وكما أورد الله سبحانه في

آية أخرى أهمية التحلي بصفتي القوة والأمانة، قال تعالى: ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ (القصص: 26).

ويلاحظ أن مفهوم هاتين الصفتين يدور حول محاسن العمل وإتقانه، كما نلاحظ أن الدليل على جودة العمل وإتقانه ورد- أيضاً- في السنة النبوية في قول الرسول عليه أذى الصلاة وأتم التسليم، روى الإمام البيهقي- رحمه الله- عن أم المؤمنين عائشة بنت الصديق- رضى الله عنها- وعن أبيها، أنها قالت: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ- صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ-: (إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ) (صحيح الجامع، الصفحة أو الرقم: ١٨٨٠).

والإتقان يعني الجودة في أكمل صورها، كما ورد في قول الرسول- صلى الله عليه وسلم-: روى مسلم، عن شداد بن أوس- رضي الله عنه-، قال: (ثِنْتَانِ حَفِظْتُهُمَا عَنْ رَسُولِ اللَّهِ- صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ-، قَالَ: إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ، فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ، وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ، وَلِيُحَدِّدَ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ، فَلْيُرِخْ ذَبِيحَتَهُ) (صحيح مسلم، الصفحة، أو الرقم: ١٩٥٥).

مفهوم الجودة في التعليم.

يشير البيلاوي، وزملاؤه (2006) بأنها: جملة من الجهود المبذولة من قبل العاملين في المجال التربوي لرفع مستوى المنتج التربوي، وهو المتعلم بما يتناسب مع متطلبات المجتمع، وبما تتطلبه هذه الجودة من تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستوى المنتج التربوي من خلال تضافر جهود كل العاملين في مجال التعليم.

كما يعرفها رودس، (1992) (Rhodes) بأنها: عملية إستراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي نتمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لتحقيق التحسن المستمر للمنظمة.

مفهوم الجودة في التدريب الإلكتروني.

مجموعة من المعايير والمؤشرات والخصائص التي ينبغي أن تتوفر في جميع عناصر عملية التدريب، وذلك من خلال بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة،

سواء منها ما يتعلق بالمدخلات، أو العمليات، أو المخرجات، والتي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتدربين وحاجاتهم وتحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية (٢٠١٣) تقديم تدريب يحقق للمتدرب الوصول إلى درجة من الامتياز، أو الاستحقاق في إتقان المهارات المطلوبة في سوق العمل (مهلهل، ٢٠١١).

لماذا الجودة الشاملة؟

- ❖ لحفظ ما يقارب من 45 % من تكاليف الخدمات التي تضيع هدرًا بسبب غياب التركيز على الجودة الشاملة.
- ❖ أصبحت ضرورة حتمية تفرضها المشكلات المترتبة على النظام البيروقراطي، وتطور القطاع الخاص.
- ❖ المنافسة الشديدة الحالية والمتوقعة في ظل العولمة.
- ❖ متطلبات وتوقعات العملاء في إزدیاد مستمر.
- ❖ متطلبات الإدارة لخفض المصروفات، والاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية.
- ❖ متطلبات العاملين فيما يخص أسلوب وجودة العمل.
- ❖ تعديل ثقافة المؤسسات التربوية بما يتلاءم وأسلوب إدارة الجودة الشاملة وإيجاد ثقافة تتوافق مع مفاهيمها.
- ❖ الجودة الشاملة تؤدي إلى رضا العاملين التربويين والمستفيدين (الطلاب) وأولياء أمورهم، والمجتمع.
- ❖ يعتمد أسلوب إدارة الجودة الشاملة بوجه عام على حل المشكلات من خلال الأخذ بأراء المجموعات. (غلاب، ٢٠١٨).

العلاقة بين التدريب والجودة الشاملة:

تتناسب العلاقة بين التدريب والجودة الشاملة طردياً فحيث ما وجد التدريب وجدة الجودة، وبما أن أي مؤسسة، أو شركة تتبنى تطبيق معايير الجودة الشاملة، لذا فإنها بالضرورة بحاجة إلى التدريب التأسيسي إذا كانت في طور التأسيس، أو بحاجة للتدريب التطويري إذا كانت موجودة وتحتاج لإدخال برامج، أو انظمه، أو أجهزة حديثة لتواكب العصر الحديث، ولن تحصل على ذلك إلا بالتدريب.

لذا فقد أصبح لزاماً على كل وزارة، أو شركة، أو مؤسسة بأن يكون ضمن هيكلها المؤسسي إدارة خاصة بالتدريب، كما أن التدريب نفسه بحاجة إلى تطبيق معايير الجودة التدريبية، بمعنى أنه إذا كان التدريب على مستوى عالي من الجودة ستكون مخرجاته، كذلك وسيكون الاهتمام به أكثر والإقبال عليه أكثر أوسع.

العلاقة بين التعليم والتدريب.

١. المؤسسات والشركات الملتزمة بالجودة الشاملة تحرص على الاستثمار في التدريب والتعليم.
٢. من 14 مبدأ لديمنج مبدأين متعلقين بالتدريب والتعليم.
٣. شركة زيروكس استثمرت 125 مليون دولار في مجال التدريب.
٤. شركة فيدكس خصصت أربعة أسابيع تدريب لمن يقوم بخدمة العملاء (الحدابي، ٢٠٠٩).

العلاقة بين التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني.

لقد تأثر التعليم والتدريب تأثراً واضحاً بفعل الثورة التقنية المعاصرة فخلال العقد الماضي كان هناك ثورة ضخمة في تطبيقات الحاسب التعليمي ولا يزال استخدام الحاسب في مجال التعلم في بداياته التي تزداد يوماً بعد يوم، بل أخذ بأخذ أشكالاً عدة فمن الحاسب في التعليم إلى استخدام الإنترنت في التعليم بل تطور الأمر إلى أكثر من ذلك عندما ظهر نظام (التعلم عن بعد).

كما أن الكثير من البحوث التي أجريت على نظام التعلم عن بعد أثبتت أنه يوازي، أو يفوق في التأثير والفاعلية نظام التعليم التقليدي، فيمكن من خلال نظام التعلم عن بعد مراقبة الدارسين في كل شيء سواء من حيث التركيز وتحصيل المعلومات، أو المواظبة على تأدية النشاطات المختلفة مما يعود بفاعلية أكبر على الدارسين.

أسباب الاهتمام بمؤشرات جودة التدريب.

تبرز أهم أسباب الاهتمام بمؤشرات جودة التدريب الإلكتروني، كما يلي:-

- لرفع مستواه وتحسين مخرجاته، وهذا ما تؤكدُه المواصفات القياسية لـ ISO..2008 التي كان أهم سماتها التركيز على الزبون Customer focus مما يدعو المؤسسات إلى تبني أساليب واضحة لمعرفة مدى رضا الزبون عن المنتجات، أو الخدمات التي تقدمها، وعن أداء المؤسسة ودرجة استجابتها لمتطلبات وحاجات الزبون (عوض، ومخلوف، ٢٠١١:٢٠١٢).
- للحد من انتشار دكاكين التدريب ومعاول التخريب وأنيميا التسريب.
- لحماية التدريب من المتطفلين على مهنة التدريب وتجار الشهادات.

معايير التدريب.

نظراً للارتباط الشديد بين معايير الأداء المهني من جهة وكل من التدريب الذي يؤدي إلى ممارسة المهن والاختبار المهني الذي يجب على الفرد اجتيازه حتى يسمح له بالانخراط في المهنة غالباً ما يتم الربط بين معايير الأداء المهني وبين معايير ومستويات التدريب على المهارات.

الحاجة للمعايير في التدريب.

نحتاج الى المعايير المهنية في مجال التدريب لارتباطها بإنتاجية العمالة، وبالتالي القدرة على المنافسة والجودة واختراق الأسواق المحلية والعالمية، لذا فنحن بحاجة الى العمل طبقاً للمعايير نتيجة لانفتاح الاسواق والحدود وقواعد منظمة التجارة العالمية.

البعد العالمي في المعايير.

انفتاح الأسواق وانتقال العمالة عبر البلدان، وبالتالي يجب ربط المعايير المهنية المحلية مع المعايير الدولية والمعايير المهنية في الشركات متعددة الجنسيات واقتصاد المعرفة والمعلوماتية وتسارع التغيرات واللاحق بالأسواق العالمية.

معايير الأداء المهني.

لكل مهنة واجبات لا بد وأن يمارسها بشكل صحيح من يعمل في هذه المهنة وتبنى هذه الواجبات على جوانب معرفية ومهارات واتجاهات نحو العمل ومعايير الأداء المهني لكل مهنة هي مستوى الأداء الذي يقبل به سوق العمل لكل من هذه الواجبات.

مفهوم المعيار المهني.

يستخدم لفظ معيار بشكل عام بمعنى أداة للمعايرة، أو ميزان للمقارنة ومحك للمراجعة مع فروق بينهما أو بمعنى مستوى انجاز يعد مقبولاً، أو متفقاً عليه بالتالي تستخدم مصطلحات مثل:-

١. معايير الأداء في مهنة معينة.
٢. معايير التدريب لمهنة او تخصص.

التطور التاريخي للتعليم عن بعد.

بدأ التعليم عن بعد في القرن التاسع عشر فيما عرف التعليم بالمراسلة، حيث كانت المؤسسات التعليمية تقوم بتصميم المحتويات التعليمية اللازمة بالأساليب غير التقليدية تلبية لرغبة التعلم، لدى فئات من المجتمع لا تتمكن من الانتظام في الفصول الدراسية التي يتطلبها التعليم التقليدي.

وقد انتشر التعليم بالمراسلة عام ١٨٧٣م بمساعدة من الكنائس المسيحية من أجل نشر التعليم بين الأمريكيين، ففي ذلك الوقت كان المحتوى التعليمي يرسل عن طريق البريد ويتألف من: (المواد المطبوعة عموماً، ودليل الدراسة والمقالات المكتوبة والمهام والوظائف الأخرى) وبعد تجربة الكنائس بدأت مؤسسات التعليم العام والتعليم العالي بإعداد مقررات خاصة تتوافق مع رغبات المتعلمين وأنشأت المعاهد والكليات والمدارس لذلك.

نقاط تاريخية.

- عام ١٨٨٣ قامت كلية Chautauqua College of Liberal Art في نيويورك بإعداد درجات علمية عن طريق التعليم بالمراسلة.

- في عام ١٨٩٢م قامت جامعة شيكاغو بتأسيس أول إدارة مستقلة للتعليم بالمراسلة، وبذلك صارت الجامعة الأولى على مستوى العالم التي تعتمد التعليم عن بعد، حيث أتاح التعليم عن بعد الفرص للطلاب الكبار لمواصلة تعليمهم دون فقدهم لأعمالهم، أو التوقف عن أعمالهم الخاصة.
- كما أنه أعطى للطلاب الإحساس بالمسؤولية تجاه تعلمهم فقد كان الطلاب يرسلون واجباتهم بالبريد، ثم يصححها، المعلمون ويعيدون إرسالها بالدرجات إلى الطلاب، وكان التحكم بنظام الفحص يتم عن بعد، إلا أن بعض أساتذة الجامعات لم يقبل أسلوب وطريقة التعليم عن بعد واعتبروا الدراسة بالمرسلة أدنى طرق التدريس وكذلك كان ينظر للشهادات الممنوحة بهذه الطريقة على أنها ذات قيمة متدنية.
- في السبعينات عام ١٩٧٠ تأسست بعض الجامعات وكانت تعرف بالجامعات المفتوحة، وقد بدأت الجامعات المفتوحة في استخدام التقنية، مثل: التلفاز والراديو وأشرطة الفيديو في هيكله التعلم عن بعد، وفي العقد الأخيرين تأسست أربع جامعات في أوروبا، وأكثر من عشرين جامعة حول العالم تطبق عن بعد، وتعتبر جامعة (NYSE) أول جامعة أمريكية مفتوحة تأسست لتلبية رغبات المتعلمين في جعل التعليم العالي متاحاً لهم عبر الطرق غير التقليدية.
- في عام ١٩٩٩ بدأ التعليم التلفاز حيث يتم تقديم الدورات والتعليم عن طريق التلفاز فيما عرف بـ «tele courses»، وكان ذلك من أنجح الوسائل التي استخدمتها الجامعات البريطانية المفتوحة وتلك التي تأسست في الولايات المتحدة الأمريكية تحت اسم The United States Open University وقد حقق التعليم عن بعد فعالية أكثر باعتماد أشرطة الفيديو كعامل مساعد مع الكتب ودليل الدراسة، فالمتعلمون يؤدون أعمالهم ووظائفهم ثم في ختام الفصل الدراسي يحضرون إلى الحرم الجامعي لأداء الاختبارات النهائية.
- في عام ١٩٥٦ عمدت كليات المجتمع بشيكاغو إلى تقديم خدمة التلفزيون في التدريس عن طريق التنسيق بين عدد من قنوات ال كابل وعبر القنوات التعليمية احتراماً لقانون لجنة الاتصالات الاتحادية، وفي أواخر ١٩٨٠ حقق التعليم عن بعد تقدماً حيث وظف التكنولوجيا المضغوطة لأفلام الفيديو التعليمية.
- فصار يتكون من ألياف ضوئية بالصوت والصورة ثم تحول التعليم عن بعد إلى تعليم عن طريق الحاسوب والإنترنت والوسائل المتعددة في عصر ثورة تكنولوجيا المعلومات، وفي أواخر التسعينات وأوائل القرن الحالي ظهرت المواقع التي تقدم خدمة متكاملة للتعليم عبر الويب.

- وحديثاً ظهرت الفصول التفاعلية والقاعات الافتراضية وأحدثت نقلة عالمية نوعية في التعليم والتدريب عن بعد إلا أنه لم يتم الاعتراف بالتدريب والتعليم الإلكتروني، ناهيك الاهتمام وظل حصرًا على الدول المتقدمة وصاحبة التجارب الريادية في ذلك أما بالنسبة للدول العربية فكانت النظرة للتعليم، أو التدريب الإلكتروني نظرة استغراب ولم تهتم به سوى بعض المؤسسات الخاصة التي تتبنى التحديث والتطوير.
 - ولنا في اليمن تجربة ريادية ورؤية متكاملة قدمها البورد العربي للاستشارات والتدريب والتنمية البشرية للجهات الرسمية في عام ٢٠٠٩ رغم ان اليمن لديها وزارة مستقلة بهذا الشأن هي وزارة التعليم الفني والتدريب المهني إلا أن هذه المبادرة لم تلقى قبولاً ولم تحظى بالاهتمام مما جعله يقدمها للاعتماد في جمهورية مصر العربية عام ٢٠١٠ وقد كتب لها النجاح حيث حظيت بالاهتمام والاعتماد في جمهورية مصر العربية.
 - وأخيراً وبظهور جائحة كورونا التي أغلقت الجامعات والمدارس وفرضت الإقامة الجبرية على العالم حيث توقف العالم كاملاً، وأصبح محاصراً بلا جيش، ومراقباً بلا كاميرا، ومسجوناً بلا تهمة، ومهدداً بلا سلاح، وحادراً بلا صافرة إنذار، وصار كل فرد داخل بيته، أو ربما داخل غرفته فتفرقت الأسرة بلا عداوة وتباعدت بلا جراح، هذه المحنة التي كانت ابتلاء من الله- سبحانه وتعالى- للبشرية إلا أنها كانت تجمل في طياتها منحة حيث تحولت جهود العالم إلى التدريب والتعليم الإلكتروني.
 - وصدق المثل العربي القائل: (رب ضارة نافعة، وعسى أن يكون الخير كامناً في الشر) ورغم هذا إلا أن الاعتراف بالشهادة الإلكترونية لا يزال محل نظر حتى الآن.
- بعض الجامعات العربية للتعليم عن بعد: الجامعة العربية المفتوحة • جامعة تونس الافتراضية • الجامعة المصرية للتعليم عن بعد • الجامعة الافتراضية السورية • الجامعة السعودية الإلكترونية • شبكة الجامعات الافتراضية في العالم الإسلامي • ومعظم الجامعات العربية الرسمية لديها كليات، أو إدارات التعليم عن بعد.

المجال الثاني.

التعليم الإلكتروني.

مفهوم الجودة في التعلم الإلكتروني.

جودة التعليم الإلكتروني لا تكمن في توصيل المعلومات إلكترونياً إلى المتعلم- فقط- ولكنها تعني التفاعل بين، عناصر العملية التعليمية في بيئة التعليم الإلكتروني المحترف، وتعرف بأنها أدوات يسترشد بها في عملية تطوير المحتوى الرقمي فضلاً على أنها مجموعة من المقاييس والمعايير، تستخدم في تقويم جودة المحتوى الإلكتروني في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني، وهي عملية الإنتاج المشترك بين كل من: بيئة التعليم الإلكتروني، والمتعلم، والمؤسسة التعليمية، بما يضمن أن المخرجات من العملية التعليمية لا تتأثر بعمليات إنتاج المؤسسة.

ويقصد بها تخريج متعلم قادر على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، وليس إكساب المتعلم المعرفة، أو المعلومة عن التكنولوجيا بل- أيضاً- طريقة التعامل معها والاستفادة منها والتفاعل مع معطياتها وحيزها الذي تستخدم فيه، ومعايير جودة النظم التعليمية الإلكترونية هي إجراءات نموذجية للأداء ومقاييس للتقويم، وإرشادات باعثة، عن كونها أداة مساعدة على اتخاذ القرار ومحركة للتطوير والتحسين فضلاً (البدرى، ٢٠٢٠).

التعليم الإلكتروني. Electronic Learning:

هو نظام تفاعلي يعتمد على بيئة الكترونية متكاملة، ويستهدف بناء المقررات الدراسية بطريقة يسهل توصيلها، بواسطة الشبكات الإلكترونية، وبالاعتماد على البرامج والتطبيقات، التي توفر بيئة مثالية لدمج النص بالصورة والصوت، وتقدم إمكانية إثراء المعلومات من خلال الروابط الى مصادر المعلومات في مواقع مختلفة فضلاً عن إمكانية الإرشاد والتوجيه وتنظيم الاختبارات وإدارة المصادر والعمليات وتقويمها.

أهمية التعليم الإلكتروني.

إن تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية هو أول خطوة عن طريق ضمان الجودة والتطوير المستمر والتأهيل للتقدم للاعتماد (رشدي، ٢٠٠٩).

معايير جودة التعليم الإلكتروني.

وهنا نستعرض المعايير التي وضعتها منظمة الشراكات الأكاديمية. Academic Partnerships AP، والتي تساعد الجامعات والمعاهد في العالم لضمان كل من الجودة والدعم المالي المستدام لبرامجها عبر الإنترنت.

أولاً: المعايير الخاصة بمقدي البرامج التدريبية وملاحظتها العامة- Course Overview and Introduction

1. تعليمات محددة توضح للمتعلمين والملتحقين بالدورات كيف يبدأ وأين يجدوا مكونات البرامج المختلفة.
2. تمكين المتعلمون من التعرف على أهداف البرامج المقررة المتاحة وهيكلتها.
3. قواعد السلوك والممارسات الأخلاقية فيما يتعلق بإجراء المناقشات على القاعات، أو المنصات الافتراضية، ومراسلات البريد الإلكتروني، أو التواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وغيرها من أشكال التواصل بوضوح.
4. سياسات البرامج التدريبية/ أو السياسات المؤسسية التي من المتوقع أن يمثل لها المتعلمون واضحة، أو متصلة برابط يزودهم بالسياسات الحالية.
5. الإعلان عن المعارف السابقة والكفاءات المطلوبة للالتحاق بالبرنامج بشكل واضح.
6. عرض الحد الأدنى للمهارات التقنية المتوقعة من المتعلم قبل بدء البرنامج بشكل واضح.
7. الإعلان عن نوع الأجهزة التي يجب أن تتوفر لدى المتعلم لسهولة التعلم.
8. الإعلان عن كفاءة شبكة الإنترنت التي يجب توفرها لدى المعلم والمتعلم في التعليم المباشر.

9. تعريف مناسب بالمدرّب/ المعلم، أو رابط متصل بالسيرة الذاتية على شبكة الإنترنت.
10. وجود بند يتعلق بسؤال المتعلمون تقديم أنفسهم للمشاركين في الصف الدراسي، أو البرنامج بصورة مختصرة.

ثانياً: أهداف التعلم والكفاءات Competencies & Learning Objectives

1. توصيف أهداف التعلم بنتائج يمكن قياسها.
2. أهداف التعلم على مستوى الوحدة تصف نتائج قابلة للقياس ومتسقة مع الأهداف على مستوى البرنامج.
3. تدرج جميع أهداف التعلم بشكل واضح مع اشتغالها على وجهة نظر المتعلمون.
4. تعليمات كافية وواضحة للمتعلمين حول كيفية تحقيق أهداف التعلم.
5. تصميم الأهداف التعليمية بشكل يتناسب مع مستوى البرنامج.

ثالثاً: التقييم والقياس Assessment and Measurement

1. مراعاة أن تتماشى الأدوات المقرر اختيارها لقياس أهداف التعلم مع أنشطة البرنامج والموارد المستخدمة.
2. مراعاة أن تكون الدرجات لها مسار واضح.
3. توفير معايير محددة ووصفية لتقييم أعمال الطلبة ومشاركاتهم ومراعاة أن تكون مرتبطة بسياسة الدرجات.
4. مراعاة أن تكون التقييم المختارة متنوعة ومتسلسلة ومناسبة لأعمال المتعلمون التي يجري تقييمها.
5. مراعاة أن يكون المتعلمون لديهم فرص متعددة لقياس التقدم في العملية التعليمية الخاصة بهم.

رابعاً: المواد التعليمية Instructional Materials

1. المواد التعليمية تسهم في تحقيق مسار التعلم وتحقق الأهداف المعلنة.
2. يتم شرح الغرض من المواد التعليمية وكيفية التعامل مع المواد المستخدمة بشكل واضح.
3. جميع الموارد والمواد المستخدمة في البرنامج يتم الاستشهاد بها.
4. المواد التعليمية تقدم مجموعة متنوعة من وجهات النظر التي يعكسها محتوى البرنامج.

5. التمييز بين المواد المطلوبة والاختيارية يتم بشكل واضح.

خامساً: تفاعل المتعلمين ومشاركتهم Learner Interaction and Engagement

1. أنشطة التعلم تعزز وتدعم تحقيق أهداف التعلم المعلنة.
2. توفر أنشطة التعلم فرص التفاعل التي تدعم التعلم النشط.
3. يوضح المدرب خطة الفصل الدراسي وجدول الأوقات ويهتم بالتغذية الراجعة بشكل واضح.
4. متطلبات التفاعل بين المتعلم والمشاركين في العملية التعليمية، تتم صياغتها بشكل واضح.

سادساً: التكنولوجيات المستخدمة Course Technology

1. الأدوات ووسائل الإعلام التي تدعم أهداف التعلم.
2. الأدوات ووسائل الإعلام التي تدعم المتعلمون وتقوم بتوجيههم ليصبحوا متعلمين نشطين.
3. الإبحار في مكونات البرنامج على الإنترنت عقلائي ومتسق وفعال.
4. يمكن للمتعلمين الوصول بسهولة للتقنيات اللازمة للدورة.
5. التكنولوجيات المستخدمة في البرنامج من السهل تداولها وممارستها.

سابعاً: دعم المتعلم Learner Support

1. توفر تعليمات تتضمن طرق الدعم التقني والإجراءات التي ينصح بها بصورة واضحة.
2. يجب أن تكون تعليمات البرنامج واضحة ومتصلة بالسياسات والخدمات الخاصة بالمؤسسة.
3. توفر تعليمات تشرح كيفية الوصول إلى خدمات الدعم التقني والأكاديمي للمؤسسة والموارد التي يمكن أن تساعد المتعلمون على النجاح في البرنامج وكيفية وصول المتعلمون إلى الخدمات.

ثامناً: إمكانية الوصول Accessibility

1. توظف تكنولوجيات من السهل الوصول إليها وتقديم إرشادات حول كيفية الحصول عليها.
2. وضع العديد من البدائل للمحتويات السمعية والبصرية.
3. تصميم برنامج يسهل القراءة ويقلل من الانحرافات.

4. تصميم برنامج يستوعب استخدام التكنولوجيات المساعدة.

مفهوم التدريب الإلكتروني.

يمكن القول بأن مفهوم التدريب الإلكتروني يعد الرديف لعدة مفاهيم منها التدريب عن بعد، التدريب الرقمي، التدريب عبر الشبكات، وجميعها تعد مترادفات متشابهة لنفس المصطلح الذي أصبح يمثل ضرورة من الضروريات التي فرضتها علينا كوفيد ١٩، وقد كان من النواتج التي تمخضت عنها التدريب الإلكتروني وارتبطت به ارتباطاً وثيقاً لا سيما في ظل هذه الأزمة الراهنة التي يعيشها العالم ظهور مصطلح المعلم والمدرّب الرقمي.

إذ كشفت جائحة كورونا وما نتج عنها من ظروف الحجر المنزلي الاجباري عن شغف كبير لدى المعلمين والمدرّبين ورغبة شديدة في التعلم والتدريب عن بعد لتلبية متطلبات هذا المصطلح.

إذ يمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية التقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب، حيث إن الاعتماد على الإنترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب، ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية (Singer&Greenbowe, 2001: 525)

تعريف التدريب الإلكتروني.

التدريب الإلكتروني هو العملية التي تتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعلها مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان (الحربي، ٢٠٢١).

ويعرف التدريب الإلكتروني على أنه: "كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة، وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله" (وهبة، ٢٠١١: ٢٦٣).

التدريب أو التعليم الإلكتروني.

هو شكل من أشكال التعليم أو التدريب عن بعد ويمكن تعريفه بأنه طريقة للتعليم والتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة كالحاسب والشبكات والوسائط المتعددة وبوابات الإنترنت من أجل إيصال المعلومات للدارسين والمتدربين بأسرع وقت وأقل تكلفة وبصورة تمكن من إدارة العملية التدريبية وضبطها وقياس وتقييم أداء الدارسين.

تاريخ التدريب الإلكتروني.

لا يُوجد تأريخ واضح للتدريب الإلكتروني؛ فلقد ارتبط بظهور الحواسب الآلية على وجه الخصوص، حيث تم اصطناع أول حاسب على وجه التحديد في عام ١٩٣٧م على يد العالمين «كليفورد بيرى» و«جون اتاناسوف»، ومع ظهور تطبيقات متطورة تسمح بالتدريب الإلكتروني عبر المواقع الإلكترونية بدأت الفكرة تسود، ويشبه ذلك بمثال بسيط من قام بتصنيع الزجاج، والذي استخدم في البداية؛ من أجل رؤية البشر لأنفسهم، ومن ثم تهذيب الهيئة الخارجية، وفي مراحل تالية تم استخدام الزجاج في عمل تابلوهات والرسم عليه، بالإضافة إلى كثير من الاستخدامات الأخرى.

أهمية التدريب الإلكتروني.

منذ ان القت جائحة كورونا بظلالها الثقيلة على شتى مناحي الحياة في شتى بقاع العالم لا سيما التربوية منها، إذ عانت المدارس من الإغلاق التام لمدة تزيد عن ستة أشهر، مما أثر على مدخلات العملية التعليمية التعلمية والذي بدوره انعكس سلباً على جودة مخرجاتها، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى إتباع منحنى جديد وإيجاد البدائل والسبل التي من شأنها المحافظة على استمرار العملية التعليمية، فلجأت الحكومات إلى التعليم الإلكتروني كحل مؤقت عن التعليم الوجاهي.

ومن هنا برزت الحاجة إلى أهمية تدريب وتنمية قدرات المعلمين والطلاب لتلبية متطلبات التعليم الإلكتروني؛ من أجل صقل خبراتهم في التعامل مع التطبيقات والبرامج الحاسوبية، إذ تلعب برامج تدريب وتنمية المعلمين مهنيًا دوراً كبيراً في سد الفجوات المعرفية لدى المعلمين، وفي ظل استحالة الاعتماد

على التدريب التقليدي، وتداعيات الحجر الصحي الالزامي، كان لزاماً على القائمين على استمرار المسيرة التعليمية إيجاد وسائل بديلة وفعالة في الوقت ذاته، فظهر التدريب الإلكتروني كحل بديل لهذه المعضلة (أبو شقرة، 2020، ١).

ويمكن إيجاز أهمية التدريب الإلكتروني بالآتي:-

1. تحقيق الأهداف التدريبية بكفايات عالية واقتصاد في الوقت والجهد.
2. تحقيق التعلم بطرق تناسب خصائص المتعلم وبأسلوب مشوق وممتع.
3. توفير مصادر جديدة وثرية للمعلومات يمكن الوصول إليها في وقت قصير.
4. تحفيز المتعلم في التعلم الذاتي والاعتماد على نفسه في اكتساب مهارات الخبرات والمعارف.
5. يكسب التعليم الإلكتروني الدافعية للمعلم والمتعلم في مواكبة العصر والتقدم المستمر في التكنولوجيا والعلوم والتواصل مع المستجدات في شتى المجالات.
6. يتناسب مع معطيات العصر فهو الأسلوب الأمثل لتهيئة جيل المستقبل للحياة العلمية والعملية.

أهم مستلزمات تطبيق التعليم الإلكتروني.

1. توفير البنية التحتية والمتمثلة في تجهيز المعاهد التدريبية والإدارات التابعة للتعليم بالشبكات والأجهزة والبرمجيات المختلفة واللازمة للعملية التدريبية.
2. تقديم التدريب اللازم للمدرب والمتدرب والإداري بما يؤهلهم للتعامل مع هذه التقنية والاستثمار الأمثل لها.
3. تأهيل النظام التدريبي بما يتوافق مع هذا النمط من التدريب وما يشمل ذلك من قوانين وأنظمة وقرارات وكل ما يشكل تنظيماً لسير العملية التدريبية.
4. تحتاج التجارب الحديثة إلى دراسات تواكب التجديد، وذلك لمتابعة نشأة هذه التجارب في مراحلها المبكرة، ودراسة الواقع لمعرفة حاجات الميدان وحاجات العصر البشري واتجاهاته، وهو الأهم: (وهذا ما ينبغي أن يكون دراسة قبلية) وكذلك فاعلية البرامج المطبقة ومن ثم معرفة مرحلية لمدى تحقيق الأهداف المرجوة وصولاً إلى تقويم تلك التجربة وقد تكون هذا الإجراء من أهم الإجراءات الفنية والمهنية التي تلازم تطبيق التجارب الحديثة فنجاح المشروع يعتمد على تأسيسه ونشأته

الأولى في الميدان.

تعلم تخصصات جديدة.

هناك كثير من التخصصات التقليدية التي يُمكن الحصول عليها من خلال التدريب الإلكتروني؛ مثل: دورات الإدارة، والمحاسبة، واللغات، وبخلاف ذلك هناك تخصصات ما زالت وليدة في عالمنا العربي، ولها حاجة ملحة في الواقع العلمي في الفترة الراهنة، ومنها دورات التنمية البشرية، وتطوير الذات، والتسويق الإلكتروني... إلخ، وقد لا يتوافر الخبراء في تلك التخصصات الحديثة ببلد معين، لذا يُمكن تعلمها عن طريق التدريب الإلكتروني.

توفير الوقت على المتدربين.

يوفر التدريب الإلكتروني الوقت على المتدربين، ولا يوجد هناك حاجة من أجل التوجه لمقر دراسي في مكان آخر، وجميع مهام التدريب الإلكتروني تتم من خلال المنزل، أو المكان الذي يوجد فيه العميل بشكل عام، دون الحاجة لبذل جهد كبير.

الحصول على مادة دراسية وفقاً لتقنيات متعددة.

المادة الدراسية التي يحصل عليها المتدربون، أو المتدربات عن طريق التدريب الإلكتروني متطورة، ولم يعد هناك حاجة لكتاب، أو ملزمة ورقية، بل يقدم المحتوى المتخصص في صورة ملفات وورد، أو ملفات سمعية، أو فيديوهات، ويُمكن الاطلاع عليها من خلال الحواسب الآلية، مما سهل من عملية الاسترجاع، كما ساهم في المحافظة على المادة المعلوماتية من التلف عن طريق الحفظ الإلكتروني.

تقليل النفقات المدفوعة.

إن وجود التدريب الإلكتروني وفّر على المتدربين نفقات مادية ملموسة، سواء أكان ذلك بشكل مباشر من خلال المنافسة بين المواقع الإلكترونية في توفير أسعار رخيصة، ومن ثم وجود كثير من الخيارات أمام الراغبين في التدريب الإلكتروني، أو بشكل غير مباشر عن طريق توفير نفقات الذهاب لمقر تدريبي، وخصوصاً في حالة ابتعاده عن مكان سكن المتدرب، مما قد يحمله بمبالغ كبيرة.

أهداف التدريب الإلكتروني.

تتمثل أهداف التدريب والتعليم الإلكتروني في مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية وبحيث يتم تهيئة المتدربين والمتعلمين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات المعاصرة أثناء التدريب والتعليم، وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل، كما يهدف التدريب الإلكتروني إلى مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها فيتح فرص مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية (الموسوي، ٢٠١٠: ٣).

ويشير (الحربي، ٢٠٢١) إلى أن التدريب الإلكتروني يحقق الأهداف التالية:-

1. التدريب في أي مكان وزمان.
2. زيادة ثقة المتدرب بنفسه.
3. مساعدة المتدربين على استخدام تقنية المعلومات والاتصال والشبكات المتاحة للتعلم الإلكتروني لدراسة البرامج والمناهج والمقررات التدريبية ومراجعتها.
4. إعداد المتدربين للحياة في عصر الثقافة المعلوماتية.
5. التغلب على مشكلات أساليب التدريب التقليدية.
6. تصميم برامج التدريب ومقرراته بطريقة رقمية.
7. معرفة الأسس والمعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير منظومة التدريب.

أنواع التدريب الإلكتروني.

ينقسم التدريب الإلكتروني إلى عدة أنواع أساسية وهي:-

1. المتزامن: وهو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرةً مع بعضهم البعض.
2. للامتزامن: وفي هذا النوع ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربون بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان.
3. التدريب المدمج: أي الذي يدمج بين التدريب الشبكي والغير شبكي وهو نوع من التدريب الحديث

يتمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

فوائد التدريب الإلكتروني.

ومن أهم الفوائد التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني، ما يلي:-

1. يتمتع بالمرونة والملاءمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار.
2. يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتمارين مع سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث، والتحرير، والتوزيع.
3. مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثلاً أن يدرس بسرعة أو ببطء.
4. يقدم تسهيلات وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل.
5. يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا كثيراً، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
6. الوقت: يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته بحيث يجدول تلقيه لدورته بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة كما ويتيح له تخطي مواد ونشاطات يعرفها.
7. كلفة المال: حيث يخفض تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدرسين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.
8. الاتصالات والتفاعل: إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين التفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني، ومنشآت النقاش وغرف الحوار ونحوها.
9. إمكانية التدريب بأي مكان يتوفر فيه حاسوب وإنترنت.

ويذكر (حسن، ٢٠٠٩) جملة من الفوائد الأخرى للتدريب الإلكتروني مثل:-

1. المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية، أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب.
 2. المتدربين مشاركين في العملية التعليمية (تدرب إيجابي).
 3. يمكن للمتدرب أن يصل للحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.
 4. ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين.
 5. استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة.
 6. تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين.
 7. يقلل من تكلفة السفر للمتدرب والمدرّب.
 8. يشجع المتدربين على تصفح الإنترنت من خلال استخدام الروابط التشعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس.
 9. يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
 10. يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً، وزيادة ثقته بنفسه.
 11. يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت.
 12. يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.
- وقد أضاف (توفيق، ٢٠٠٧) أن من أهم فوائد التدريب الإلكتروني:-

1. مراعاة الاختلاف في مستويات سرعة وطرق التعلم.

2. تنوع بدائل الاختيار أمام المتدرب.

3. دعم وتعزيز دوافع التعلم المستمر.

4. التغلب على مشكلات الوقت والمكان والمرونة والمساواة.

المجال الثاني.

متطلبات التدريب الإلكتروني.

في هذه المرحلة الحرجة التي يمر بها العالم أجمع، وفي ظل الظروف التي فرضتها علينا جائحة كورونا أصبح التدريب الإلكتروني ضرورة ملحة للتطوير المهني وهو ما تسعى إليه الحكومات من خلال مشاريعها؛ لتطوير وتدريب المعلمين ومواكبة التقدم التقني مما يجعلنا أمام ضرورة ماسة لمعرفة وتحديد متطلبات التدريب الإلكتروني كي تؤدي عمليات التدريب ثمارها، ولتكون أكثر كفاءة وفاعلية وعصرية في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة.

أولاً: متطلبات بشرية، ومن أهمها، ما يلي:-

1. إتقان المتدربين التعامل مع البرامج الحاسوبية والبرمجيات المكتبية، مثل: برامج أوفيس.

2. استخدام المتدربين الإنترنت بشكل جيد.

3. إجادة المتدربين التعامل مع البريد الإلكتروني.

4. القدرة على تحميل الكتب والبرامج من الإنترنت.

5. إجادة المتدربين التعامل مع نظم تشغيل الحاسب الآلي ومشكلاته العرضية.

6. وجود فرق عمل فنية متخصصة في الدعم الفني، وتقديم المساعدة اللازمة للمتدربين.

7. وجود نظام حوافز للمدرسين والمتدربين.

ثانياً: المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية، نذكر منها:-

1. وجود شبكة كهرباء مستمرة.
2. توفر أجهزة حاسوب ذات مواصفات فنية مقبولة.
3. توفر شبكة انترنت ذات سرعات اتصال عالية في التحميل والتنزيل.
4. توفر البرامج الخاصة بالتعامل مع المنصات التدريبية، على أن تكون النسخ البرمجية ليست ذات تاريخ محدد للاستخدام.

ثالثاً: متطلبات أكاديمية، ومنها، ما يلي:-

1. لإصدار شهادات للمتدربين من مؤسسات تعليمية معتمدة.
2. للحصول على تراخيص مزاولة التدريب الإلكتروني من الجهات الحكومية المعنية (الدهشان، ٢٠١٩: ١٣).

1441

2019

ما الصفات التي يجب توافرها في مواقع الإنترنت التي تقدم التدريب الإلكتروني؟

1. توافر خبرات لدى المدربين، أو المدربات: وذلك العنصر من أبرز العناصر عند الالتحاق بالتدريب الإلكتروني؛ حيث إن هناك بعض المواقع التي تقدم مدربين لديهم ضحالة في المعلومات وغير متخصصين، لذا وجب التأكيد من خبرات المدربين أو المدربين.
2. تقديم مادة علمية ذات جدوى: من المهم أن يربط المدربون بين الواقع العلمي والمادة النظرية التي يقدمونها، فلن يستفيد المتدرب شيئاً في حالة الحصول على مادة علمية ذات طابع قديم، والأهم الاستفادة بها عملياً، وعلى سبيل المثال في حالة الحصول على دورة في التسويق الإلكتروني؛ فينبغي أن يكون هناك حالات عملية يتدرب عليها الدارسون بما يوافق ما هو موجود على أرض الواقع.

3. توافر شهادات معتمدة: من المهم أن يحصل المتدربون على شهادات معتمدة تساعدهم في الحصول على وظائف بعد إنهاء التدريب الإلكتروني، وخاصة في ظل عدم اعتراف بعض المسؤولين بما يملكه بعض المتقدمين لشغل الوظائف من معارف وخبرات من دون شهادة موثقة.

معوقات التدريب الإلكتروني.

على الرغم من الآثار الإيجابية الملحوظة للتدريب الإلكتروني على تنمية المعلمين والمدرسين وتطويرهم مهنيًا، وفي ظل ازدهاره وانتشاره لا سيما في ظل جائحة كورونا، فقد ظهرت مجموعة من المعوقات التي واجهت المدرسين والمعلمين وحالت دون تطبيق هذا النوع من التدريب على الوجه الأمثل نذكر منها ما يلي:-

1. انقطاع التيار الكهربائي بشكل مستمر ولفترات طويلة.

2. عدم وجود بنية تحتية مجهزة لأغراض التدريب الإلكتروني.

3. انخفاض معدلات الأجور والرواتب تحول دون توفير المعلمين لأجهزة حواسيب ذات مواصفات جيدة.

4. السرعات المنخفضة لشركات الإنترنت التي تزود بها المستخدمين، إضافة وارتفاع تكلفتها على المواطن.

5. انخفاض مستوى الأمن المعلوماتي عبر شبكات الإنترنت يولد لدى المتدرب الرهبة من التعامل مع بعض البرمجيات والمنصات التعليمية.

6. انعدام الحوافز المادية للمدرسين والمتدربين.

المحور الثالث.

معايير التدريب والتعليم الإلكتروني.

إن المتتبع لأعمال الرواد العالميين في معايير التعليم والتدريب الإلكتروني جميعهم يؤكدون على عدم وصول ما يطلق عليه، معايير في التعليم والتدريب الإلكتروني مصادق عليها من قبل منظمة المعايير

العالمية ISO بل لايزال المجال في طور النمو، كما أن التوصل لمعايير التدريب والتعلم الإلكتروني ضرورة ملحة وحتمية لكل الأطراف المتشاركين في مجتمع التعلم الإلكتروني، وهم:-

- ✓ راسمي السياسة التعليمية العامة (وزارة التربية والتعليم، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة التعليم الفني والتدريب المهني).
- ✓ معاهد ومراكز، المدارس التعليمية، المعاهد التقنية، كليات المجتمع، جهات تنفيذ التدريب (الجامعات التعليم الخاص).
- ✓ المنظمات والهيئات التي تدعم تطوير وبناء مواصفات ومعايير التعلم الإلكتروني وتتصل بالأعمال والجامعات والمصالح الحكومية.
- ✓ معدو نظم إدارة محتوى التعلم حيث إن في إمكانهم استخدام المعايير المتوافقة كأساس لجودة منتجاتهم.
- ✓ منفذو المحتوى التعليمي (المدرسون والمعلمون وأساتذة الجامعات) وسائل نقل المحتوى التعليمي التقني.
- ✓ المتعلمون وأولياء الأمور والرواد في المجتمع.

تنقسم معايير التدريب والتعليم الإلكتروني إلى ثلاثة أنواع:-

أ- معايير للجهات التدريسية: (المركز الوطني للتعليم الإلكتروني، ٢٠٢٠).

أولاً: معايير القيادة.

1. وجود إستراتيجية للتدريب الإلكتروني، معتمدة ومنشورة ومتوائمة.
2. الالتزام بتحقيق النزاهة في بيئة التدريب الإلكتروني، مثل: منع الغش وانتحال الهوية.
3. تتحمل مسؤولية التأكد من حداثة المحتوى الإلكتروني، وعدم مخالفته للقوانين والسياسات الوطنية.
4. اعتبار الحضور الإلكتروني المتزامن من خلال الفصول الافتراضية معادلاً للحضور الاعتيادي.
5. توفير آلية لقياس مستوى رضا المستفيدين عن تقديم البرنامج بنمط التدريب الإلكتروني.
6. إدارة الموارد بطريقة مسؤولة تتوافق مع لوائح الميزانية والمبادئ المحاسبية.

7. كفاية الموارد ودعمها للاستدامة، وفقاً لخطة المؤسسة الإستراتيجية ورؤيتها ورسالتها.

ثانياً: معايير التقنية.

1. توفير الأنظمة المستخدمة للتدريب الإلكتروني بجودة عالية.
2. توفير البنية التقنية اللازمة لتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني.
3. ضمان خصوصية بيانات المستفيد من خلال وجود سياسات وإجراءات مُصاغة بوضوح.
4. توفير نظام دخول موحد وآمن.
5. توفير أنظمة للتحقق من هوية المستفيد.
6. توفير أنظمة إدارة التعلّم، والفصول الافتراضية والاختبارات الإلكترونية.
7. توفير أنظمة تحليل البيانات وإمكانية تتبّع تفاعل المتدرب مع الأقران، والمحتوى والمدرّب.
8. تدعم الأنظمة مختلف أنواع الأجهزة باختلاف أنظمة تشغيلها، بما في ذلك الهواتف الذكية.
9. توفير تطبيقات على الهواتف الذكية لأنظمة التدريب الإلكتروني.
10. وجود نظام تنبيهات إلكتروني لتنبيه المتدرب على المهام المطلوبة بشكل مستمر.
11. تُوفّر الأنظمة خاصيّة البحث عن مختلف أنواع المحتويات الرقمية.
12. تُوفّر الأنظمة إمكانية الوصول من الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثالثاً: معايير التأهيل والدعم.

1. تُوفّر الجهة برنامج تهيئة المتدرب باستخدام التقنية ومهارات التدريب الإلكتروني.
2. يتلقى المدرّب تدريباً يتعلق باستخدام التقنية وتطوير المحتوى، ومهارات التدريس الإلكتروني.
3. توفير بوابة إلكترونية تُقدّم الأدلة والدعم والتدريب بشكل إلكتروني بالأنماط المختلفة.
4. توفير تعليمات واضحة عن الدعم الفني للمدرّب والمتدرب، وكيفية الوصول إليه.
5. ضمان حصول المتدرب والمدرّب على المساعدة الفنية والتعليمية المناسبة لمدة تنفيذ البرنامج.
6. تمكين ذوي الإعاقة من الوصول لكافة خدمات التعليم والتدريب الإلكتروني.

7. توفير الفنيين والإداريين والتقنيين، وتوضيح أدوار ومسؤوليات كلّ منهم.
8. توفير كادر إشرافي على البيئة التدريبية.

ب- معايير البرامج التدريبية.

أولاً: معايير التصميم.

وضوح أهداف المحتوى الرقمي.

اتباع تصاميم وهيكله معيارية ثابتة لكافة الوحدات والصفحات.

الالتزام بمعايير التصميم الشامل للتعليم. UDL - Universal Design for Learning.

تقسيم المحتوى إلى أجزاء صغيرة chunking قابلة لإعادة الاستخدام.

الالتزام بقواعد إتاحة محتوى الويب Web Content Accessibility Guidelines

- توافق تصميم المحتوى الرقمي مع معايير (The Experience API (Xapl).
- توفير المحتوى الرقمي بأشكال مختلفة (نصوص و مواد سمعية، ومواد مرئية) تدعم احتياجات وخيارات المتدرب المتنوعة.
- توفير التصميم والوسائط والخطوط المستخدمة بأحجامها وألوانها وتنسيقاتها المختلفة بشكل يُسهّل القراءة، ويقلّل من الإجهاد.
- ضمان جودة الوسائط التعليمية والتدريبية وإمكانية تفرغها نصيًا.
- توفير نسخ قابلة للتنزيل من كامل المحتوى الرقمي المستخدم داخل البرامج التدريبية، على أن يتم استخدامها وفق حقوق الملكية الفكرية.
- توفير نسبة متاحة من محتوى البرنامج التدريبي لإثراء المحتوى المفتوح.
- عرض المحتوى الرقمي بطريقة منظمة تُسهّل التنقل بين أجزائه.
- عرض المحتوى بطرق وأنشطة متنوعة.
- توفير إمكانية تقييم المتدرب للمحتوى الرقمي، وإضافته تعليقات على المحتوى.

ثانياً: معايير التفاعل.

1. توفير التعليمات عن كيفية استخدام المقرر الإلكتروني، وسياسة التواصل وتعريف الأقسام الأساسية
2. توفير خطة زمنية للخطوات المتوقع من المتدرب تنفيذها، والمحتوى والأدوات اللازمة لكل خطوة.
3. توفير التنوع في استخدام نمط التدريب الإلكتروني التزامني وغير التزامني.
4. توفير آلية للإجابة على استفسارات المتدرب، وتقديم التغذية الراجعة له بشكل مستمر.
5. توفير تقييم ذاتي يمكن المتدرب من التحقق من تقدمه في التعليم، ويوفر له تغذية راجعة.
6. توفير آلية تقنية لقياس تفاعل واندماج المتدرب أثناء التدريب الإلكتروني.

ثالثاً: معايير العدالة وإمكانية الوصول.

1. يُحدّد الحد الأدنى من المعارف والمهارات التقنية والكفايات المطلوبة من المتدرب والمدرّب للالتحاق بالتعليم الإلكتروني.
2. ضمان الوصول العادل إلى البرنامج لجميع المتعلمين بمختلف قدراتهم.
3. توفير تقنيات يسهل الوصول إليها مع توضيح طرق الحصول عليها.
4. عرض المحتوى بطرق سمعية وبصرية متعددة.

رابعاً: معايير القياس والتقييم.

1. اختيار أدوات لقياس أهداف التدريب لتناسب مع أنشطة وموارد المحتوى الرقمي.
2. وضوح سياسة درجات تقييم المقررات الإلكترونية.
3. توفير معايير محددة ووصفية مرتبطة بسياسة الدرجات لتقييم أعمال ومشاركات المتدربين.
4. تسلسل وتنوع أدوات التقييم، ومناسبتها لأعمال المتدربين التي يجري تقييمها.
5. توفير فرص متعددة للمتدربين لقياس التقدم في العملية التدريبية الخاصة بهم.
6. إجراء تقييمات داخلية مستمرة بناءً على المقاييس الوطنية وفقاً لمستوى البرنامج.
7. التحسين المستمر من خلال قياس إنجاز المتدربين ورضاهم باستخدام تقنيات موثوقة للتقييم.
8. تقييم المدربين والموظفين باستمرار من خلال وإجراءات واضحة لضمان جودة التدريب.
9. تقييم ومراجعة المقررات باستمرار لضمان جودتها.
10. إجراء تقييمات خارجية منتظمة من قبل جهات مؤهلة لذلك.
11. تزويد أصحاب المصلحة (في البرنامج) بنتائج التقييم.
12. توفير آلية لقياس مستوى رضا المستفيدين عن البرنامج التدريبي بنمط التدريب الإلكتروني.
13. توفير آلية لقياس تأثير استخدام التدريب في تقديم البرنامج التدريبي على مخرجات البرنامج.
14. توفير آلية لقياس مستوى كفاءة الإنفاق الناتج عن تقديم البرامج التدريبية بنمط إلكتروني (الموسي، ١٤٣٨).

معايير المنهج التدريبي.

للمنهج التدريبي الجيد والمصمم وفق نظام مايت مجموعة من المعايير ينبغي على معد مناهج التدريب الالتزام بها، وتنقسم إلى معايير عامة ومعايير خاصة، على النحو التالي:-

المعايير العامة للمنهج التدريبي.

1. إبراز أهمية التدريب وإتاحة الاستزادة من الخبرات للمتدربين.
2. الربط بين ما يكتسبه المتدرب من معارف ومهارات اتجاهات في داخل القاعة وبين إدائه في بيئة العمل.

3. تجنب التكرار الذي يحصل نتيجة تعدد مستويات البرنامج التدريبي.
 4. مراعاة خصائص المتدربين وإشباع رغباتهم واحتياجاتهم.
 5. العمق الفهمي للمعلومات.
 6. الثبات النوعي في نواتج التدريب.
 7. الاعتماد على الخبرة التدريبية المتكاملة.
 8. السعي لتكامل شخصية المتدرب، وزيادة خبراتهم التحصيلية.
 9. التنوع الثري للأنشطة التدريبية.
 10. الترابط الرأسي والأفقي لنواتج التدريب.
 11. زيادة الصلة بين المتدربين في داخل وخارج القاعة التدريبية.
 12. تقليل الكم (المحتوى) المقدم للمتدربين عديم الفائدة والتركيز على النوع
 13. التنوع في طرائق التدريب وملاءمتها للمتدربين.
 14. الاستخدام المتعدد لمصادر كسب الخبرات المختلفة.
 15. الدقة في تحديد الأزمنة والأوقات للفقرات والأنشطة التدريبية.
- المعايير الخاصة للمنهج التدريبي.
1. أولاً: معايير أساسيات المادة التدريبية.
 1. المنهج العلمي الذي بني عليه التصميم.
 2. النظام المتبع في التصميم.

٣. مبررات الاحتياج للبرنامج التدريبي.

٤. توفر نماذج التصميم.

٥. الملائمة مع معايير مائت العشرة.

ثانياً: معايير نواتج التدريب العامة والتفصيلية والأدائية.

1. وضوح نواتج التدريب العامة.

2. وضوح نواتج التدريب التفصيلية.

3. مستويات نواتج التدريب الأدائية.

4. تناسب نواتج التدريب الأدائية للجلسات التدريبية.

5. الترابط الأفقي لنواتج التدريب الأدائية.

6. الترابط الرأسي لنواتج التدريب الأدائية.

7. تنوع نواتج التدريب وفق النسب العالمية.

ثالثاً: معايير المحتوى العلمي للمادة التدريبية.

1. ملاءمة عنوان الحقبة لمحتواها.

2. ارتباط المقدمة بالمادة العلمية.

3. التدرج في المقدمة من العام للخاص.

4. تناسب موضوعات الجلسات التدريبية.

5. ملاءمة أزمدة الجلسات التدريبية مع المحتوى.

6. ملاءمة الزمن الكلي للبرنامج مع محتواه العلمي.

7. علمية المصطلحات المستخدمة.

8. التسلسل المنطقي للمادة العلمية.

9. المعالجة العلمية للأهداف الأدائية.

10. الخلو من السرد غير المطلوب.

11. صحة المعلومات ودقتها.

12. حداثة المادة العلمية.

13. كفاية المادة العلمية لتغطية الأهداف.

14. سلامة اللغة.

15. مراعاة ثقافة الفئة المستهدفة.

16. التأصيل العلمي للبرنامج.

17. مناسبة حجم الخبرات التدريبية.

18. وضوح عرض الأفكار.

19. الاستدلال والشواهد.

رابعاً: معايير الأنشطة التدريبية.

1. ترميز الأنشطة التدريبية.
2. ملاءمة الأنشطة التدريبية للأهداف الأدائية.
3. ملاءمة زمن الأنشطة مع محتوى النشاط.
4. ملاءمة عناوين الأنشطة التدريبية.
5. وضوح أدوار المدرب والمتدربين من النشاط.
6. ملاءمة فئات الأنشطة التدريبية.
7. ملاءمة معايير الوصول المستخدمة.
8. ملاءمة آلية تنفيذ الأنشطة التدريبية.
9. ملاءمة المواد اللازمة لأداء الأنشطة.
10. وضوح المهمات الأدائية للمتدربين من النشاط.
11. ملاءمة الأنشطة البديلة.

خامساً: معايير طرائق التدريب.

1. وضوح طرائق التدريب المتبعة.
2. ملاءمة طرائق التدريب للبرنامج.
3. استخدام طرائق التدريب الحديثة.
4. تفعيل طرائق التدريب المعززة لأدوار المتدربين.

سادساً: معايير المعينات التدريبية.

1. مناسبة المعينات مع أهداف الأهداف الأدائية.
2. التنوع في المعينات التدريبية.
3. حداثة المعينات المستخدمة.
4. مناسبة المعينات مع الفئة المستهدفة.
5. مناسبة المعينات مع مكان التدريب.

سابعاً: معايير أساليب التقويم.

1. وضوح أساليب التقويم المتبعة.
2. ملاءمة أساليب التقويم للبرنامج.
3. تنوع أساليب التقويم.
4. ملاءمة أوقات التقويم.
5. توزيع مسئوليات التقويم.
6. ملاءمة التكاليف.

ثامناً: معايير الإخراج الفني للمادة التدريبية.

1. التصميم الفني لأغلفة الأدلة.
2. توفر البيانات على الأغلفة.
3. مناسبة استهلاله الدليل.

4. تنسيق الفهارس للمادة التدريبية.
5. وضوح الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي.
6. توفر إرشادات الاستفادة المثلى من المادة التدريبية.
7. جدول أساليب وأدوات التقويم المتبعة.
8. جدول تخطيط البرنامج التدريبي.
9. مفاتيح الجلسات التدريبية.
10. جدول الخطوات الاجرائية للجلسة التدريبية.
11. جداول شرح الرموز والاختصارات المستخدمة.
12. جداول المصطلحات العلمية.
13. شمولية الترويسات للأنشطة.
14. تذييل الأشكال والجداول وتوثيقها.
15. جداول تخطيط التطبيق الميداني.
16. ملاءمة نوع التدريب مع الإخراج الفني.
17. توفر وتناسب الرسومات والأشكال التوضيحية.
18. جاذبية الألوان.
19. أنواع الخطوط المستخدمة.
20. أحجام الخطوط المستخدمة.

21. الخلو من الأخطاء الإملائية.

22. استخدام علامات الترقيم.

23. ترقيم الصفحات.

24. ترويسات الدليل وتذليله.

25. قائمة الملاحق.

26. قائمة المراجع.

27. التنسيق العام لشكل الدليل.

تاسعاً: معايير الاضافات الواردة لدليل المدرب.

1. الدليل النموذجي للمتدرب.

2. ملف الأنشطة التدريبية.

3. الاجابات النموذجية للأنشطة التدريبية.

4. توفر المعينات التدريبية.

5. مخطط الجلسات التدريبية.

6. وضوح أدوار المدرب.

عاشراً: معايير العروض التقديمية (إن وجدت).

1. نوع الخطوط المستخدمة للعبارات الرئيسة.
2. نوع الخطوط المستخدمة للمحتوى.
3. حجم الخطوط المستخدمة للعبارات الرئيسة (أكبر من ٣٢).
4. حجم الخطوط المستخدمة للمحتوى (أكبر من ٢٨).
5. عدد الأسطر في الشريحة (لا يزيد من ٥).
6. عدد الكلمات في السطر الواحد (لا يزيد عن ٧).
7. درجة الالتزام بقاعدة (٧×٥).
8. تقارب وتباعد الأسطر.
9. الالتزام بأنماط محددة من الخطوط.
10. استخدام التكرير والإمالة للكلمات الجوهرية.
11. ألوان الخلفية.
12. صفاء الخلفية.
13. تطابق ألوان الخلفية مع الخطوط في عجلة الألوان.
14. الالتزام بالترويسات المعتمدة للشرائح في مايت.
15. زاوية التوثيق (شعار، اسم، حقوق).

معايير القياس للتأكد من الجودة.

إذا عرفنا تاريخ التدريب والتعليم عن بعد سيتضح لنا من أين نبدأ بالجودة في التعليم والتدريب الإلكتروني؟ وكيف نحققها؟

أولاً: المتعلمين التقليديين: قد تكون الممارسة وسجل الجلسة التدريبية، أو المحاضرة والتحويلات التي تطرأ على الخبرة، مقاييس لنتائج البرنامج التعليمي / التدريبي.

ثانياً: المتعلمين غير التقليديين: قد يختلف الأمر لدى هذه الشريحة من المتعلمين فهؤلاء لهم دوافع وأولويات محددة والتي تميل إلى أن تكون، مناسبة تماماً لشكل برنامج تدريبي يكون على شبكة الإنترنت إلا أن الاحتياجات والمصالح التي تعكسها آراء، المتعلمين ككل على الإنترنت تؤدي إلى ضبابية في التفريق ما بين المتعلمين التقليديين وغير التقليديين مما يجعل من عملية قياس الجودة عملية ليست بالأمر السهل.

وفي الغالب يسجل المتعلمون في البرامج التدريبية/ التعليمية على الإنترنت لملاءمتها ومرونتها في إنجاز البرنامج وقضايا جدول العمل ومتطلبات البرنامج ويعتبر تصميم البرامج التدريبية المتوافقة للبحث عبر شبكة الإنترنت، ودرجة اعتمادها أكثر أهمية بالنسبة للمتعلمين من أي عامل آخر كالمدرّب، أو المعلم مثلاً.

جودة الأخلاقيات الإلكترونية.

أخلاقيات الإدارة (Ethics of management).

هم مجموعة القواعد والمعايير المرشدة التي تحدد الصواب والخطأ في السلوك الإداري سواء داخل المؤسسة أو بالعلاقة من المستفيدين ولمجتمع الكبير وحيث إن أخلاقيات الإدارة قد أصبحت أكثر أهمية مع تزايد الانتهاكات في عالم الأعمال الإدارية بداية بأولوية المؤشرات المالية التي يقف في مقدمتها الربح.

فإن هذا قد تجلّى في تصريحات المؤسسات حول قيم المؤسسة وإصدارها المدونات الأخلاقية التي ترشد العاملين في قراراتهم وممارساتهم ويبدو اليوم أن الأنترنت كعلاقات وانشطة وتفاعلات بلا حدود في مس الحاجة لأخلاقيات على الشبكة التي يمكن تسميتها بالأخلاقيات الإلكترونية (e-Ethics) وأصبح لزاماً على المؤسسات الأكاديمية تبني مثل هذه الأخلاقيات ضمن سياساتها في مدونات قواعد السلوك الخاصة بالطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

تعود الأخلاقيات الإلكترونية مجموعة المبادئ الأخلاقية التي تحكم تصرفات الأفراد والشركات على الشبكة العالمية ولا شك في أن الخدمات الإلكترونية حتى لو كانت مجانية لا يمكن أن تقدم بدون قدر ملائم من المصداقية الثقة والنزاهة في التعامل حيث يتبين أن جميع مواقع المؤسسات الحديثة تضع ما يشير الى التزامها بمبادئ الخصوصية.

كما أن بعضهم الآخر يقدم خدمة الحماية من الفيروسات وتحديثها باستمرار وتعد الأخلاقيات الإلكترونية الضمانة في إجراء التعاملات التجارية والاستطلاع الآن والتجوال الآمن لمواقع المؤسسات ومقدمي الخدمة والعكس صحيح في أن عدم المصداقية والتلاعب يمكن أن يحد من الخدمة وينقص من أبعاد الجودة الأخرى فيها مهما كانت مهمة.

لهذا نرى أن الأخلاقيات يجب أن تكون قاعدة العمل الإلكترونية واحد مكونات الجودة الإلكترونية، وهذا البعد يشتمل على الثقة والمصداقية فالثقة هي التوافق بين يقدم وما هو متوقع والمصداقية هي التوافق بين ما تعد الشركة وما تقدمه من منضور أخلاقي وسياسة الخصوصية، هي حماية المعلومات على الزبون وعدم استخدامها لغير الأغراض التي جمعت من أجلها وأن تجمع هذه المعلومات بالحد الأدنى وأمن المعلومات الذي يمثل المشكلة الأخطر على الإنترنت في ظل انتشار جوائز الحاسوب والإنترنت والمراجعة الأخلاقية الدورية (اتحاد الجامعات العربية، ٢٠١٧-٢٠٢٢).

التوصيات.

لقد حاولنا في هذه الورقة تبين الحاجة الى تطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم والتدريب الإلكتروني والمباشر وأثرها في جودة مؤسسات التدريب، كما أبرزنا الأبعاد الأساسية لجودتها من فعالية داخلية وخارجية وكفاءة ودفاعية وطريق قياس جودتها الإدارية والأخلاقية وهناك بعض توصيات لا بد منها، وهي كالتالي:-

1. إعداد البرامج التدريبية والتثقيفية التي توضح مفهوم الجودة ونشر ثقافة الجودة لدى العاملين في التدريب والمؤسسات التدريبية.

2. وضع المعايير والمؤشرات اللازمة لتطبيق مبدأ الجودة الشاملة في التدريب والتعليم الإلكتروني ومراقبتها وقياس نتائجها وتنظيم الدورات التدريبية لخاصة بنشر ثقافة الجودة وتوضيحها.
3. توفير جميع العوامل والتقنيات ومتطلبات المناسبة لتطوير لعملية التدريبية واستدراك النواقص التي تظهر اثناء تنفيذ البرامج التدريبية.
4. العمل على البدء بإجراء التحولات اللازمة باتجاه تطبيق معايير الجودة الشاملة في التدريب والتعليم الميداني والإلكتروني وإعادة الهيكلة كضرورة ملحة تفرضها ظروف العصر ومعطياته.
5. اعتماد مدخل الجودة الشاملة في التدريب الإلكتروني إدارياً وأخلاقياً بوصفه النواه التي يتم من خلالها تريب الكوادر التدريبية من خلال تحديث مراحل العملية التدريبية التي هي بحاجة إلى التحسين والتطوير بمشاركة جميع عناصر العملية التدريبية.
6. العمل على تدريب المدربين والقائمين على التدريب على أساليب تطبيق معايير الجودة وبدورهم سينقلون هذه لمعلومات إلى المتدربين، وهكذا يتم التحسين تدريجياً لعملية التدريب باتجاه تبني مدخل الجودة الشاملة في لتدريب والتعليم لتكون نواه لتطبيق الجودة الشاملة في التدريب والتعليم الإلكتروني محل الدراسة.

المراجع والمصادر.

1. أبو شقرة، إيناس محمد (٢٠٢٠). التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا بين الضرورة والتطبيق.
2. إطميزي، جميل حمد (٢٠٠٧). التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين، ورقة عمل، المؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية: "نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات"، رام الله، الفترة من ١٦ - ١٧ ديسمبر.
3. الحداي، داوود عبدالملك (٢٠٠٩)، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثاني، العدد الثالث، (٢٠١٣)، مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني، ص ٤٩. ورقة عمل مارس.
4. الحربي، معالي (٢٠٢١)، المعهد العالي للخدمات الإدارية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ٨ مارس.
5. الخطيب زيد عبد الوهاب (٢٠١٢) درجة تطبيق معايير جودة التعليم الإلكتروني والتي هدفت إلى

6. العطار، ناهض حسن (٢٠١٥). معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
7. المركز الوطني للتعليم الإلكتروني، ٢٠٢٠، معايير التعليم الإلكتروني للتدريب، المملكة العربية السعودية، مجلس الوزراء رقم ٣٥.
8. المهلهل، مصطفى ياسر (٢٠١١) التدريب الإداري ومعايير الجودة، ورقة عمل، الملتقى الأول للجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية، نحو بناء معايير التدريب، أبريل ص ١٠.
9. الموسوي، على شرف (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ورقة بحثية، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم، خلال الفترة ١٢ - ١٤ أبريل.
10. الموسى، عبد الله، (١٤٣٨) ورقة عمل «بيئات التدريب الذكية في ظل الاقتصاد المعرفي» المؤتمر والمعرض التقني السعودي الثامن، 16 ربيع الأول.
11. جامعة الدول العربية جمهورية مصر العربية مجلس وزراء العدل العرب وزارة العدل المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية المركز القومي للدراسات القضائية.
12. دليل الجودة لمؤسسات التعليم العالي العربية (٢٠١٧)، اتحاد الجامعات العربية الأمانة العامة، الأردن عمان.
13. عوض حسني، ومخلوف شادية (٢٠١١-٢٠١٢)، مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر المتدربين، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، العدد الثاني، المجلد الثاني.
14. رشدي، هند (٢٠٠٩) إدارة الجودة الشاملة أسس ومبادئ وتطبيقات، كنوز للنشر والتوزيع. مصر القاهرة.
15. معايير التعليم الإلكتروني للتدريب (٢٠٢٠) مجلس إدارة المركز لوطني للتعليم الإلكتروني، قرار مجلس الوزراء، رقم ٣٥، بتاريخ ١٣/١/١٤٣٩، المملكة العربية السعودية.

16. وهبة، عماد (٢٠١١). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي (دراسة تحليلية ميدانية) المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، 247-307

- 1- Sanger, M. and GreenBowe, T (2001). Addressing student misconceptions concerning electorn flow in electrolyte solutions with instruction including computer animations and conceptual change strategies, **International Journal of Science Education**.22(5), 521-537.





International Journal of Educational and Psychological Research and Studies

(IJRS)

(IJRS)

The Online ISSN : (2735-5063).

The print ISSN : (2735-5055).