

المحاضرة السادسة: التدريب الإلكتروني (تابع لأنواع التكوين)

نتناول فيما يلي التدريب الإلكتروني، أنواعه وخصائصه.

1- مفهوم التدريب الإلكتروني:

إن مفهوم التدريب الإلكتروني مفهوم واسع جدا ويغلب على معظمها الاجتهادات في هذا المجال ويمكن أن نوضح مفهومه في المصطلحات الآتية:¹

التدريب: هو نشاط منظم يهدف إلى تغيير الاتجاهات وأنماط السلوك وتحسين المهارات والأداء وتحسين القدرة على حل المشكلات والارتفاع بالمهارات الإدارية ومن ثم ارتفاع الكفاءة الإنتاجية.

الإلكتروني: هو طريقة للتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والانترنت ووسائطه المتعددة من صوت وصورة، ورسومات، وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، أي استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة.

كما يمكن تعريف التدريب الإلكتروني على أنه استخدام شبكة الانترنت وتكنولوجيا المعلومات بهدف دعم وتسهيل التدريب من خلال سلسلة من التطبيقات كما قد يشتمل على التدريب عن بعد والذي يتمثل في المسافة والفضاء والزمن وهي مفاهيم يمكن السيطرة عليها والتحكم فيها بواسطة التقنيات الحديثة للاتصالات والإعلام حيث يتم استخدام الأجهزة الحديثة لتبادل العملية التدريبية بين المدربين والمتدربين.

تعريف مختصر التدريب الإلكتروني هو ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي وفيه تقوم المؤسسة التدريبية، بتصميم موقع خاص بها والمواد وبرامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية الراجعة. ويهدف إلى جذب المتدربين الذين لا يستطيعون في الظروف العادية المشاركة في التدريب التقليدي كما قد يصمم لنفس الهدف بالنسبة للقائمين على التدريب والذين لا يستطيعون التدريب بشكل شخصي نظرا لظروف معينة.

¹ حنان سليمان الزنبيقي، التدريب الإلكتروني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2011، ص ص 17، 18.

أنواع التدريب الإلكتروني:¹

1. **التدريب الإلكتروني المتزامن:** وهو التدريب الذي يحتاج إلى ضرورة وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت حتى تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما، كأن يتبادل الاثنان الحوار من خلال المحادثة أو تلقي برامج تدريبية من خلال القاعات التدريبية الافتراضية، ومن ايجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يستطيع الحصول على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.

2. **التدريب الإلكتروني غير المتزامن:** لا يشترط هذا النوع من التدريب إلى وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت للتدريب فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة إلى المدرب يستفسر فيها عن شيء ما ثم يجيب على المدرب في وقت لاحق ويتم هذا النوع من التدريب من خلال تقنيات التدريب الإلكتروني وأشرطة الفيديو والمنتديات. كما يمكن هذا التدريب المدرب من وضع خطة تدريب وتقويم على موقع التدريب ثم يدخل المتدرب للموقع في أي وقت ويتبع إرشادات المدرب في إتمام التدريب دون أن يكون هناك اتصال متزامن بينهما. ومن ايجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يتدرب حسب الوقت المناسب له وفي المكان المناسب. وكذلك يستطيع المتدرب إعادة دراسته المادة التدريبية والرجوع إليها إلكترونيا كلما احتاج إلى ذلك.

3. **التدريب المدمج/ المتمازج:** يتم فيه الدمج بين التدريب الشبكي (online) والتدريب غير الشبكي (offline) وهو نوع من التدريب الحديث يدمج أدوار التدريب التقليدي مع أدوار التدريب الإلكتروني ولا تكمن أهمية التدريب المدمج في مجرد مزج أنماط نقل مختلفة بل في التركيز على مخرجات التدريب.

خصائص التدريب الإلكتروني:²

- يعتبر طريقة جديدة في التدريب حيث تعتمد أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في نظم التدريب التقليدية.
- تعدد الوسائل المستخدمة في نقل المعلومات للمتدربين.

¹ حنان سليمان الزنقي، مرجع سابق، ص ص 18-19

² المرجع السابق، ص 22.

- المرونة في القبول والتدريب حيث أصبح بإمكان المتدرب استقبال المعلومات والمعارف في أي وقت وفي أي مكان.
- الاقتصاد في النفقات حيث يعتبر هذا النوع من التدريب أقل تكلفة من غيره من نظم التدريب التقليدية.
- القدرة على تقديم المواد الاجتماعية والإنسانية جنبا إلى جنب مع المواد الأخرى.
- التشجيع على التدريب الذاتي.
- التقييم الفوري والسريع والتعرف على النتائج وتصحيح الأخطاء.

الجدول رقم (01): الفرق بين التدريب التقليدي ونظام التدريب الإلكتروني

النظام التقليدي	النظام الإلكتروني
- صقل المعلومات في اتجاهات تفاعلية "مدرّب- متدربون".	- صقل المعلومات في الاتجاهين
- تدريب جماعي	- تدريب فردي وفق القدرات
- التدريبات مباشرة	- البحث والتجري من خلال شبكة الانترنت
- سير التدريب وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروقات الفردية بين المتدربين	- الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية
- المدرب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة ينشرها بين المتدربين	- المدرب مشارك وأحيانا متعلم (مرشد) وينقل معرفة حديثة
- المدرب محور العملية التدريبية	- المتدرب محور العملية التدريبية
- المعرفة تتضمن (فهم، تذكر، استعاب، تحليل، تركيب، تقييم)	- المعرفة عبارة عن تفاعلية قائمة على الفروق الفردية
- التقدير معياري ويعتمد الأداء	- التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مكانها حقيقية الاختبارات
- يتم نقل المعرفة بعد فترة من ظهورها	- المعرفة الحديثة تنقل أول بأول
- التكلفة عالية	- التكلفة نسبية

المصدر: حنان سليمان الزننقي، مرجع سابق، ص 29.