

نحو التدريب الالكتروني للموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة مجمع سونلغاز

د/ زير صبرينة

جامعة بسكرة

الملخص :

Abstract :

This paper aims to illustrate the main basis of human resources E-training in the enterprise, its different stages and the required advanced technologies, with the principal advantages and disadvantages compared to traditional training, also the need for use in the enterprise, which requires some criteria and factors to succeed and overcome the most important obstacles to its effectiveness, also aims to highlight the reality of Electronic training at Sonlegaz complex and its most important systems and stages in different branches of the complex across the country.

Keywords: training, E-training, Sonelgaz complex

يهدف هذا العمل إلى توضيح أهم أسس التدريب الالكتروني للموارد البشرية في المؤسسة، مختلف مراحله والتكنولوجيا المتطورة اللازمة لذلك، مع توضيح لأهم مزاياه وعيوبه مقارنة بالتدريب التقليدي، ومبررات استخدامه في المؤسسة الأمر الذي يتطلب توفر مجموعة من المعايير والعوامل لإنجاحه والتغلب على أهم المعوقات التي تعترض تطبيقه بفعالية، كما نهدف إلى تسليط الضوء على واقع التدريب الالكتروني في مجمع سونلغاز وأهم النظم والمراحل المتبعة في تدريب الموارد البشرية في مختلف فروع المجمع عبر الوطن.

الكلمات المفتاحية: التدريب، التدريب الالكتروني، مجمع "سونلغاز".

مقدمة

إن التحولات العالمية المعاصرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، دفع بالمؤسسات إلى محاولة الاستفادة من مزاياها في مجال تدريب الموارد البشرية، باعتباره استثمار مستمر لمواكبة التطورات الحديثة التي يحتاجها الأفراد العاملون لتطوير مهاراتهم وخبراتهم وأدائهم، مما أدى إلى ظهور ما يعرف بالتدريب الإلكتروني E.Training، وعلى غرار هذه المؤسسات، نجد مجمع "سونلغاز" الذي خصص مؤسسة للتكوين والتدريب الإلكتروني في مجال الكهرباء و الغاز تخص جميع عمال فروعه عبر التراب الوطني. من هنا نطرح التساؤلات التالية:

ما مفهوم التدريب الإلكتروني، وما الفرق بينه وبين التدريب التقليدي؟ ما هي مبررات التوجه نحوه وما متطلبات تطبيقه؟ وما هو واقع التدريب الإلكتروني في مجمع سونلغاز؟

مفهوم التدريب

يمكن ان نعرف التدريب كما يلي :

"التدريب هو جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي و السلوكي بشكل أفضل".¹

مفهوم التدريب الإلكتروني:

حيث يعرفه علي بن شرف الموسوي على أنه:

"عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية لتصميم وتطبيق البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم، ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية".²

مزايا التدريب الإلكتروني

هناك العديد من المزايا التي يتيحها التدريب الإلكتروني على صعيد المتدربين والمدربين والمؤسسة نذكر منها ما يلي :

1. المزايا التي تعود على المتدرب:

- اختيار المادة التدريبية في الوقت وبالسعة التي تناسبه في جو من الخصوصية.³
- إمكانية تكرار المحتوى التدريبي حيث تكون المادة التدريبية مخزنة في الكمبيوتر.⁴
- تفعيل مهارة التدريب الذاتي من خلال بحثه في مصادر تعلم متعددة وتقييم تعلمه من التغذية المرتدة.⁵
- تنمية مهارات التفكير العليا وتشمل التفكير الإبتكاري، والتفكير الناقد، مهارات حل المشكلات، صف إلى ذلك تنمية بعض الجوانب الشخصية، النفسية والاجتماعية مثل: المبادرة، القيادة، تقبل النقد، التعبير بحرية و المشاركة.⁶
- الحصول على كم هائل من المعلومات وذلك بدون مقابل في كثير من الأحيان، ودون الحاجة إلى التردد إلى المكتبات، كل ذلك يساعد في رفع كفاءته في الأداء ويضيف إلى قيمته في المؤسسة.

2. المزايا التي تعود إلى المدرب : ويمكن تلخيصها في:

التركيز على المهارات التي يحتاجها المتدرب فعلا، لا يضطر إلى تكرار الشرح لمرات عديدة حيث يكون الشرح مطروحا للتداول، التركيز أكثر على التغذية المرتدة للمتدرب وهو مالا يسمح به وقت المدرب التقليدي، تتاح له فرصة أكبر لتنمية مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة ومهارات الاتصالات الفعالة والتعامل مع الآخرين والإرشاد، بالإضافة إلى تعميق مهارات تصميم البرامج.

3. المزايا التي تعود على المؤسسة: ويمكن تلخيصها في:

تقليل مصاريف السفر والانتقال بالنسبة للمتدربين، تقليل أوقات الغياب عن العمل باختيار أنسب الأوقات للتدريب، خلق بيئة وثقافة مناسبة لتنمية عمالة المعرفة من خلال التعلم المستمر وتنمية مهارات استخدام الحاسوب، إضافة إلى تدريب عدد أكبر من العاملين.⁷

الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني: يمكن تلخيص الفروقات بينهما في الجدول التالي:

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

التدريب الإلكتروني	التدريب التقليدي
تدفق معلومات تفاعلي ذو اتجاهين	تدفق معلومات ذو اتجاه واحد
تدريب تعاوني	تدريب فردي
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي	تدريب إجباري من المحاضرات
البحث و التحري من خلال شبكة الانترنت	تدريبات روتينية جامدة
الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية	سير العملية التعليمية وفق خطة محددة بدون مراعاة للفرق الفردية بين المتدربين
المدرّب مشارك و أحيانا متعلّم (مرشد)	المدرّب ناقل للحقيقة و المعرفة وصاحب خبرة (ملقن)
المتدرب محور العملية التدريبية	المدرّب محور العملية التدريبية
المتدرب إيجابي (مشارك)	المتدرب سلبي (مستمع ومتعلم)
المحتوى المتغير	المحتوى الثابت
المعرفة عبارة عن (استفسار - ابتكار)	المعرفة عبارة عن (حفظ - تذكر - تراكم الحقائق)
الاهتمام بالكيف	الاهتمام بالكم
التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مقننة	التقدير معياري و يعتمد على الأداء
التكلفة نسبية	التكلفة عالية

المصدر: أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 31، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012م.

مبررات استخدام التدريب الإلكتروني

- هناك مبررات عدة جعلت من التدريب الإلكتروني ضروريا منها:
- التفجر المعرفي و التقدم التكنولوجي التي تميز العصر الحالي والاقتصاد العالمي.
 - ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات وما يتمخض عنها من تطور هائل ومتصل في إمكانات معالجة البيانات وتخزينها، واسترجاعها، ونقلها بسرعة فائقة و تكلفة معقولة.
 - الأوضاع الديموغرافية (السكانية) حيث أصبح من الضروري التخطيط لمواجهة هذا النمو المتسارع وتحقيق تنمية نوعية للموارد البشرية في ظل تزايدها الكمي.
 - القصور في تكوين الكوادر التدريبية المؤهلة وبالتالي لا بد أن تشهد المرحلة القادمة طفرة من حيث إعداد الكوادر التدريبية والتخصصات المطلوبة.
 - عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع لأسباب اقتصادية أو عائلية أو صحية كالإعاقات الجسمية و النفسية وأسباب جغرافية

كالبعد عن مكان العمل.⁸

تكنولوجيا التدريب الإلكتروني

يعتمد التدريب الإلكتروني على العديد من التكنولوجيات، والتي يمكن استخدامها في الاتصال بين المدرب و المتدربين أهمها:

1. **الحاسوب:** يتم من خلاله تصميم وتشغيل وتخزين المواد

التدريبية، بحيث يتم استخدام الحاسوب كأداة تدريب تحتوي على مادة تدريبية، أو في تنظيم عمليات التدريب ومتابعة تقدم المتدربين فيها، أو في تسهيل الاتصال من خلال البريد الإلكتروني، والنشرات الإلكترونية والاجتماعات بواسطة الحاسوب، في استخدام وسائط الاتصال المتعددة القائمة على الحاسوب مثل النصوص الإلكترونية التفاعلية.⁹

2. **الانترنت:** من أهم ادواتها الشبكة الدولية للمعلومات

لمساعدة المتدرب في الحصول بنوك الإجابات لمختلف الأسئلة في شتى التخصصات، البريد الإلكتروني، المحادثة (Chatting) ومجموعات النقاش (Discussion Groups) لتبادل الآراء ، الاستفادة من الخبراء على مستوى العالم، تبادل الخبرات بين المتدربين و المدربين أنفسهم، اللوح الأبيض التشاركي (Shared White Board) لمراجعة التطبيقات بين جميع المتدربين، وحفظ المحاضرات التي يلقيها المدرب و الحوار الذي يدور بين المتدرب والمدرب.¹⁰ مؤتمرات الفيديو video confereces. ¹¹ الفصول الافتراضية (Virtual Class) وهي فصول تخيلية تحاكي الفصل الحقيقي تسمح بالتفاعل إلكترونياً.¹² إضافة إلى الويكي (Wiki): وهو برنامج يساعد على الكتابة بشكل جماعي ويتمتع بيئة مرنة، تسمح بعرض وتقديم الوحدات التدريبية ويمكن من تحميل الوثائق التي يحتاج إليها المتدربون، كما أنه يوفر تقييم ذاتي لأعمال المجموعة.¹³

3. **نظم إدارة التدريب الإلكتروني:** وهي عبارة عن برامج

صممت للمساعدة في إدارة ومتابعة وتقييم التدريب والتعليم المستمر وجميع أنشطة التعلم وهذا سيجعل

الأنشطة التعليمية التي كانت منفصلة ومعزولة عن بعضها تعمل معا في نظام مترابط يسهم في رفع مستوى التدريب.¹⁴

مراحل بناء التدريب الإلكتروني

تتمثل المراحل الرئيسية لبناء تدريب إلكتروني فيما يلي:

المرحلة الأولى: التخطيط للتدريب الإلكتروني

تتطلب هذه المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين، للعمل على إشباعها وتحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب ووضوحها ووضع السياسات والاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين، والمسؤول في المقام الأول عن هذه المرحلة هي الجهة المستفيدة من التدريب مع الاستعانة بمختصين في التدريب و أساتذة الجامعات وخبراء التقنية.¹⁵

1- المرحلة الثانية: تنفيذ التدريب الإلكتروني

حيث يتم تنفيذ التدريب الإلكتروني في بيئة افتراضية، تتيح نوعاً من المرونة والحرية في اختيار مكان التدريب وزمانه، ويتطلب تجهيز مواقع التدريب بمتطلبات منظومة التدريب الإلكتروني وتكنولوجياتها، واختيار رئيس فريق التدريب لديه القدرة والكفاءة لإدارة مثل هذا النظام، أما باقي فريق التدريب الإلكتروني فيتكون من بعض مديري إدارات التدريب، مصممي البرامج التدريبية، مجموعة من الفنيين في مجالات تقنية المعلومات، والبرمجة، والشبكات، وأمن المعلومات الذين تتكامل جهودهم مع الفنيين الأكاديميين.

المرحلة الثالثة: تقويم التدريب الإلكتروني

تستند عملية تقويم التدريب الإلكتروني على عدد من الأسس والمعايير والمؤشرات التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية، وشمول عملية التقويم واستمراريتها، وترابط عناصر منظومة التدريب واتساقها، وتكامل جهود التدريب السابقة و اللاحقة وجودتها.¹⁶

معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني وعوامل نجاحه

1. معوقات التدريب الإلكتروني: على الرغم من ضرورة التحول

من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، إلا أن هناك العديد من الصعوبات التي

تواجه هذا النوع من التدريب منها:

- عدم توفر قناعة كافية لدى صانعي ومتخذي القرارات بأهمية استخدام الحاسوب و الانترنت في الأنظمة التربوية سواء كانت تعليم أو تدريب إلكتروني.
- قلة إدراك بعض العمال في مراكز التدريب لأهمية استخدام هذه التكنولوجيا الحديثة.

- ضعف بعض المدربين في استخدام التكنولوجيا الحديثة في تطبيق تدريبهم بالشكل المطلوب، حتى تؤدي تفاعلا مناسباً.

- الضعف في البنية التحتية في العديد من المؤسسات في توفير أجهزة الحاسوب ومستلزماتها وتسهيل الاتصالات وتوفير مراكز لصيانة الحواسيب و الشبكات.¹⁷

2. عوامل نجاح التدريب الإلكتروني: توجد مجموعة من

العوامل تساعد على تحقيق فاعلية التدريب الإلكتروني ونجاحه، نذكر منها:

- التغلب على المقاومة: من خلال الحوار المستمر لكسب

العناصر المقاومة، وتكوين شبكة من المتحمسين.

- التألف مع التكنولوجيا: يجب تهيئة المتدرب عن بعد حتى

يشعر بالراحة النفسية والآلفة مع الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجيا الحديثة، بتوفير مكان مريح لممارسة هذا النشاط مع وجود من يقوم بالإرشاد والمساعدة.

- التواصل مع الآخرين: يجب أن يكون هناك تواصل بين

المتدربين والمدرّب سواء من خلال البريد الإلكتروني، أو مجموعات المناقشة، مما يزيد من فاعلية التدريب.

- الاعتماد على الذات: بتحفيز المتدربين من طرف المدرّب

عن طريق التغذية المرتدة بانتظام وتشجيع المناقشة بينهم وتدعيم العادات التعليمية الفاعلة كالبحت في الانترنت .

- المشاركة في إعداد المادة التدريبية مما يجعل العملية

التدريبية أكثر ثراء نظراً لتعدد الثقافات واختلاف البيئات.

- معرفة مواطن القوة والضعف لدى المتدرب وتخصيص فريق

من المرشدين داخل المؤسسة لتوجيه المتدرب وتوظيف مواطن القوة لديه لخدمة استراتيجيات المؤسسة.

- التأكد من وضوح المضمون: من خلال المتابعة المستمرة

من جانب المدرّب وإتاحة الفرصة لمزيد من التعاون بين المتدربين.¹⁸

التدريب الإلكتروني في مجمع سونلغاز

قبل إلقاء نظرة حول واقع التدريب الإلكتروني في أول وأكبر المؤسسات التدريبية التابعة

لمجمع سونلغاز، يجدر بنا تقديم مجمع سونلغاز .

تقديم مجمع سونلغاز:

في سنة 1947 تم إنشاء مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر المعروفة اختصاراً بالحروف الرامزة (EGA) التي أسند إليها احتكار إنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها، وفي سنة 2004 تحولت إلى شركة قابضة و أطلق عليها اسم "مجمع سونلغاز".

أهداف مجمع سونلغاز:

يطمح المجمع في المستقبل القريب على أن يرتب ضمن المؤسسات الخمس الأوائل في قطاع الكهرباء والغاز في حوض البحر الأبيض المتوسط من حيث جودة الخدمات، جودة التشغيل، إدارة الأعمال، سياسة تقليص التكاليف من خلال العمل على إقامة ثقافة التشغيل تقوم على القيم التالية:

- تجسيد شعار خدمة الزبون ميدانيا وربط مفهوم الجودة في العمل بمنتج سونلغاز .
- الإحساس بأهمية مشاركة العامل في تحديد الأهداف و إعداد برامج عمله.
- الاكتساب الدائم والمستمر للمعرفة التكنولوجية، وكل وسائل تنمية المهارات والخبرات.
- الاهتمام الدائم بالرضا الوظيفي للعامل، من خلال سياسة تقييم موضوعية توازن بين الحافز العائد على العامل، ومستوى مشاركته في العملية الإنتاجية لكسب ولائه.
- الاهتمام بتطبيق قواعد ومبادئ الإدارة المفتوحة، من أجل تحقيق التحسين المستمر للأداء التنافسي.

آلية التدريب في مجمع سونلغاز

يلقى موضوع تنمية وتدريب الموارد البشرية في مجمع سونلغاز اهتماماً كبيراً، ويبرز ذلك من خلال توفر المجمع على مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز (IFEG) التي تختص بتدريب جميع عمال وإطارات المجمع الموزعين في كل فروع المجمع عبر الوطن، وسنركز في دراستنا هذه على إحدى المراكز التدريبية التابعة لمؤسسة (IFEG) المتمثلة في المدرسة التقنية بالبلدية المختصة في إجراء الدورات التدريبية الإلكترونية لفائدة عمال وإطارات المجمع.

1- تعريف المدرسة التقنية بالبلدية:

مؤسسة عمومية اقتصادية تأسست سنة 1949، تهتم بالتكوين التقني للمتربين في التقنيات المتعلقة بالميدان الطاقوي، حيث تضم هذه المؤسسة بالإضافة إلى التكوين، دورات الإقتان، الرسكلة لفائدة العمال المكونين من قبل، وتعد المدرسة التقنية بالبلدية أول وأكبر المؤسسات التكوينية لمجمع سونلغاز بقدرة استيعاب تقدر بـ 800 متربص سنويا منهم 600 فرد في التكوين المتخصص، و 200 فرد في دورات الرسكلة.

تحتوي على بنايات إدارية وورشات ومخابر وقاعات بيداغوجية ومكتبة للمطالعة ومساحات وميادين مخصصة للتطبيق الميداني، أما المنشآت الاجتماعية المخصصة للمتربين فتشمل إقامة داخلية ونادي ثقافي، مطعم، ملاعب رياضية ونادي للانترنت، ويبلغ عدد عمالها بتاريخ مارس 2017 حوالي 129 موزعين بين الإطارات: 61، أعوان التحكم: 45، أعوان التنفيذ: 23.

2- أهداف المدرسة التقنية بالبلدية:

- تطوير وتنمية القدرات البشرية لمجمع سونلغاز، وذلك من خلال تطوير المعارف والمهارات للعاملين في مختلف فروع المجمع سواء كانوا مهندسين أو تقنيين متخصصين في الكهرباء أو الغاز.
- إعداد المناهج التدريبية وتحديث وسائل التدريب لمواكبة التطورات التي يشهدها القطاع خاصة في مجال الطاقات المتجددة.
- تبادل الخبرات في ميدان التكوين على المستوى الوطني و الأجنبي.
- مواكبة تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريب العاملين، من خلال قدرة المدرسة على تطبيق التدريب الإلكتروني الذي ساعد على تفعيل التطوير المهني المستمر للعاملين وإنتاج الحقائق التدريبية الإلكترونية في مختلف الاختصاصات التكوينية.

3- مجالات التدريب المدرسة التقنية بالبلدية:

تعمل المدرسة التقنية بالبلدية على تدريب العاملين في مجالات إنتاج الكهرباء، نقل وتوزيع الكهرباء، نقل وتوزيع الغاز عبر الأنابيب، الأمن المتعلق بممارسة نشاطات متعلقة بالغاز والكهرباء، والطاقات المتجددة، هذه المجالات منقسمة إلى الأنماط التدريبية التالية:

- تدريب مهني متخصص: يخص شريحة التنفيذ، الضبط و الضبط من الدرجة العالية.
- تطوير الكفاءات ويخص كل شرائح العمال.
- تكييف التدريب حسب الوظيفة.

واقع التدريب الإلكتروني لعمال مجمع سونلغاز

يعمل مخبر التدريب الإلكتروني المتواجد في المدرسة التقنية بالبلدية منذ جانفي 2013 على إعداد دورات تدريبية إلكترونية لفائدة العاملين في مختلف فروع مجمع سونلغاز، حيث رصدت المؤسسة الوسائل المادية والبشرية اللازمة بالتنسيق مع المؤسسة الجزائرية لتكنولوجيا الإعلام (ELIT) التي تعتبر أحد فروع مجمع سونلغاز ، والمختصة في تحديث نظم المعلوماتية لإدارة مجمع سونلغاز من خلال تكنولوجيا المعلومات وتصميم مواقع الانترنت، والشبكات ،وتطوير برامج الحاسوب والتطبيقات،والتي كلفت بإعداد البنية التحتية لبرامج التدريب الإلكتروني في المدرسة التقنية بالبلدية من خلال تصميم موقع إلكتروني على شبكة الانترنت يحمل العنوان التالي: <https://ikraa.sonelgaz.dz>، الذي يتم فيه إجراء دورات تدريبية إلكترونية.

وهناك نوعين من الدورات التدريبية الإلكترونية فالأولى يتم فيها تدريب إلكتروني طول مدة الدورة، أما الثانية فتكون فيها مدة الدورة (70 يوم مثلا) مقسمة إلى فترتين: الفترة الأولى (65يوم) تخصص للتدريب الإلكتروني عن بعد والفترة الثانية (05 يوم) تكون في ورشات ومخابر المؤسسة في بعض التخصصات التي تتطلب تطبيق ميداني.

1. نظام إدارة التعلم الإلكتروني الذي طبق خلال التدريب

الإلكتروني في المدرسة التقنية بالبلدية:

تقوم المؤسسة باستخدام برنامج مودل Moodle في تطبيق التدريب الإلكتروني والذي يعتبر من البرامج المجانية مفتوحة المصدر، وهو نظام إدارة تعلم مفتوح المصدر صمم على أسس تعليمية ليسانس المدربين على توفير بيئة تعليمية إلكترونية ومن الممكن استخدامه بشكل شخصي على مستوى الفرد، كما يمكن أن يخدم مؤسسة تضم 40 ألف متدرب، أما من الناحية التقنية فإن النظام صمم باستخدام لغة (PHP) ،ولقواعد البيانات (MySQL).¹⁹ ويتميز نظام مودل moodle بمميزات نذكر منها مايلي:²⁰

- وجود منتدى يناقش فيه المواضيع ذات الصلة بالعملية التدريبية بشكل عام.
- وجود ميزة تسليم المدرب للواجبات بدلا من إرسالها بالبريد الإلكتروني.
- وجود غرف الدردشة الافتراضية وكذلك تمكين المدرب من الإطلاع والتواصل مع المتدربين.
- وجود ميزة البحث في المواضيع التي أثرت سابقا ذات الصلة بالمحتوى.
- تكوين مجموعات يقوم المدرب بتكوينها حسب المهام والمستوى التعليمي أو يقوم النظام بتكوينها عشوائيا.
- وجود ميزة إنشاء اختبارات ذاتية للمتدربين إما بتحديد وقت أو بدون تحديد للوقت و يقوم النظام بالتصحيح وتسجيل الدرجات أوتوماتيكيا حسب المعايير التي يحددها المدرب لاختبارات متعددة الخيارات أو اختبارات الصحيح والخطأ، والأسئلة ذات الإجابة القصيرة، مع تمكين المدرب من وضع تعقيب على الإجابات ، وروابط ذات صلة بالمحتوى، كما يوفر للمدرب جميع الميزات التي تخص الاختبارات إلكترونيا.
- يمكن المدرب من إنشاء صفحات انترنت شخصية .
- وجود عدد كبير من الأدوات الخاصة بالمشرف ومنها الدخول للنظام حيث لا يتم إلا عن طريق اسم المستخدم وكلمة المرور وكذلك منح مميزات لكل مجموعة، كما يتيح النظام للمدربين أن يقوموا بتسجيل المتدربين أو بتسجيل أنفسهم بالنظام.
- وجود ميزة متابعة المتدرب في كل مكان من بداية دخوله على النظام وحتى خروجه منه في كل مرة يدخل وحتى زمن مكوثه فيه مع إمكانية تدوين ملاحظات خاصة حول كل متدرب في مكان خاص.
- وجود ثلاث قوالب افتراضية تمكن المدرب من إنشاء محتوى أو تمارين أو منتدى يتم فيه النقاش.
- منح المدرب إمكانية انتقاء طريقة التعليم المناسبة للمتدربين.

2. إحصائيات الدورات التدريبية الإلكترونية التي تمت في

المدرسة التقنية بالبلدية:

في جانفي 2013 تم إنشاء مخبر التدريب الإلكتروني في المدرسة التقنية بالبلدية الذي عمل على تنظيم الدورات التدريبية الإلكترونية في كل سنة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): إحصائيات الدورات التدريبية الإلكترونية

السنة	عدد الدورات التدريبية الإلكترونية	عدد المتدربين
2014	04 دورات	72 متدرب
2015	03 دورات	163 متدرب
2016	07 دورات	132 متدرب

المصدر: مخبر التدريب الإلكتروني المدرسة التقنية بالبلدية

3. مراحل عملية التدريب الإلكتروني في المدرسة التقنية

بالبلدية: تمر عملية التدريب الإلكتروني في المدرسة التقنية بالبلدية بالمراحل التالية:

- تخطيط التدريب الإلكتروني:

يقوم مخبر التدريب الإلكتروني بالمدرسة التقنية بالبلدية بإعداد مخطط للدورات التدريبية الإلكترونية التي سوف تتم على مستوى المدرسة التقنية خلال سنة كاملة، يتضمن هذا المخطط التخصصات المفتوحة في مجال الكهرباء والغاز وكذا الطاقات المتجددة، بالإضافة إلى تواريخ بداية ونهاية كل دورة تدريبية إلكترونية، وترسل هذه المخططات إلى مصلحة الموارد البشرية على مستوى كل فرع من فروع مجمع سونلغاز حتى تتمكن هذه الأخيرة من تقدير الاحتياجات التدريبية، ويتمحور موضوع الاحتياجات على مجالات مختلفة من أهمها المهارات والمؤهلات المطلوب المتوقع تحقيقها، عدد الأفراد المراد تدريبهم، الأهداف المرجوة من عملية التدريب، نوع التخصصات التي يسعى كل فرع من فروع مجمع سونلغاز تدريب عماله، والميزانية التقديرية المخصصة لعملية التدريب.

تعمل مصلحة الموارد البشرية في كل فرع من فروع المجمع التي تتوافق احتياجاتها التدريبية مع محتوى الدورات الإلكترونية المبرمجة على مستوى المدرسة على إرسال أسماء المشاركين في عملية التدريب الإلكتروني، وكذا نوع التخصصات المطلوبة لتدريب العمال عليها.

- تصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني:

في هذه المرحلة يقوم مخبر التدريب الإلكتروني من خلال طاقمه المتخصص في إعداد المحتوى التدريبي الإلكتروني بإتباع الإجراءات التالية:

- تجهيز محتوى الدورات التدريبية في ضوء تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين، مع مراعاة ارتباط المحتوى بالأهداف التعليمية المراد تحقيقها، وأن يكون صحيحا من الناحية العلمية وقابلا للتطبيق وكافيا لإعطاء فكرة واضحة عن المادة.

- يقوم المهندس المكلف بتطوير البرامج بالتنسيق مع المدرب المختص في المادة التدريبية المبرمجة في الدورة الإلكترونية بإعداد المحتوى التدريبي بشكل إلكتروني باستخدام الوسائط المتعددة (صور وفيديو، ونصوص إلكترونية) وكذا البرامج المساعدة في التصميم

مثل: **Adobe Photoshop CS6 Extended، Adobe Acrobat XI Pro**

، Adobe Dreamweaver CS6، Adobe audition CS6، كل هذا يساعد في الحصول على محتوى تدريبي جاهز لوضعه في موقع الانترنت الخاص بالتدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى إنشاء مقاطع فيديو خاصة ببعض الأعمال التطبيقية.

- يتم عرض المحتوى التدريبي الإلكتروني على لجنة مختصة لإبداء موافقتها على التصميم النهائي وتتضمن هذه اللجنة كل من: رئيس قسم البيداغوجية والتكوين - رئيسة مخبر التدريب الإلكتروني - رئيس المخبر المعني بالتدريب - المفتش البيداغوجي - المدرب - المهندس المشرف على الموقع الإلكتروني، وبعد موافقة أغلبية أعضاء اللجنة يتم اعتماد المحتوى التدريبي الإلكتروني في شكله النهائي.

- تنظيم البرنامج التدريبي الإلكتروني: تتضمن هذه المرحلة

الخطوات التالية:

- ضبط قوائم المتدربين الذين سيجتازون الدورة التدريبية الإلكترونية، والتي تم إرسالها من طرف مصالح الموارد البشرية في مختلف فروع مجمع سونلغاز.

- يتم إرسال بطاقة معلومات إلى المتدربين المعنيين بالدورة التدريبية الإلكترونية في البريد الإلكتروني الخاص بهم، حتى يتم ملأها، وإعادة إرسالها لمخبر التدريب الإلكتروني بالمؤسسة

- يقوم المهندس المشرف على الموقع الإلكتروني (<https://ikraa.sonelgaz.dz>)

بفتح حسابات خاصة بالمتدربين في منصة التدريب تتضمن اسم المستخدم وكلمة المرور،

ويتم إرسال هذه الحسابات للمتدرب عن طريق البريد الإلكتروني الخاص به.
 - يتم تخصيص الأسبوع الذي يسبق بداية الدورة التدريبية الإلكترونية لتهيئة المتدربين على العمل في منصة التدريب من خلال تقديم ملف نصي وكذا فيديو يشرح كيفية العمل في منصة التدريب.

- يطلب من المتدربين تحميل البرامج الضرورية للعمل في منصة التدريب والمتمثلة في: **Adobe flash Player – Adobe Raeder – winrar.**

- تحديد المدة الزمنية للتدريب بحيث يتضمن كل أسبوع المواد والأنشطة التدريبية الخاصة به (المحتوى التدريبي-موضوعات المحادثة الإلكترونية- الاختبارات التدريبية).

- تنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني:

في هذه المرحلة يتم دخول المتدربين والمدرّب إلى نظام التدريب الإلكتروني بتشغيل برنامج **internetExplorer** وكتابة عنوان الموقع الإلكتروني عندئذ تظهر الصفحات التالية:

- **صفحة تسجيل الدخول:** حيث يقوم المتدرب بإدخال اسم المستخدم وكلمة المرور الممنوحة له ثم الضغط على زر الدخول.
- **الصفحة الرئيسية:** وتتضمن محتوى التدريب، المحادثة الإلكترونية، التقييم، البريد، ملفات التحميل، البحث.
- **صفحة محتوى التدريب:** تتضمن جدول المحتويات يوضح للمتدرب كيفية استعراض المحتوى و التنقل عبر صفحاته كما تتضمن فهرس للمحتوى التدريبي.
- **صفحة المدرّب:** تتضمن معلومات عن المدرّب (الاسم- البريد الإلكتروني- مواعيد تواجد بالموقع).
- **صفحة التقييم الذاتي:** توضح الإستراتيجية التي يتم من خلالها تقييم أداء المتدرب.
- **صفحة المتدربين:** تضم قائمة بأسماء المتدربين المقيدين لدراسة محتوى التدريب ويريدهم الإلكتروني ليتسنى لهؤلاء المتدربين مراسلة بعضهم البعض.

كما يتضمن الموقع نظاما فعالا للإشراف على التدريب يتيح للمدرّب متابعة العمل التدريبي و الحصول على التغذية المرتدة و استخراج البيانات وكتابة التقارير .

تقويم البرنامج التدريبي الإلكتروني:

يقوم المهندس المشرف على منصة التدريب في الموقع بمتابعة المدرب والمتدربين من حيث الالتزام بالدخول إلى الموقع والإجابة على الأسئلة المطروحة، حيث في بعض الأحيان يتم الاتصال بالمتدربين لإشعارهم بالدخول إلى منصة التدريب الإلكترونية. وفي نهاية كل محتوى تدريبي يتم إجراء اختبارات لتقييم المتدربين وقد تكون هذه الاختبارات إلكترونية في الموقع، أو قد يضطر المتدربون الحضور إلى المدرسة التقنية بالبلدية لإجراء هذه الاختبارات بشكل مباشر، وبعد اجتياز المتدرب الدورة التدريبية الإلكترونية بنجاح تمنح له شهادة تريض ويتم في هذه المرحلة كذلك الاستفادة من اقتراحات المدربين والمتدربين في ما يخص البرنامج التدريبي الإلكتروني من أجل تغطية بعض النقائص إن وجدت.

خلاصة

إن التحول نحو التدريب الإلكتروني في المؤسسة يحقق العديد من المزايا بالنسبة للمتدرب والمدرب والمؤسسة مقارنة بالتدريب التقليدي من حيث فعالية عملية التدريب، لكن ذلك مرهون بتوفر بنية تحتية من التكنولوجيا المتطورة، كوادر مؤهلة، وثقافة تنظيمية داعمة للتعليم المستمر وتنمية المهارات والتوجه نحو الاستفادة من التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل إدارة أكثر فعالية للموارد البشرية، وهذا ما تبناه مجمع "سونلغاز" في تطبيق التدريب الإلكتروني وتحديث وسائل التدريب الذي ساعد على تفعيل التطوير المهني المستمر للعاملين في مختلف فروعهم سواء كانوا مهندسين أو تقنيين متخصصين في الكهرباء أو الغاز لمواكبة التطورات التي يشهدها القطاع خاصة في مجال الطاقات المتجددة.

الهوامش:

¹ - بلال خلف السكارنة، طرق ابداعية في التدريب، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الاردن، 2011، ص.16

² - علي بن شرف الموسوي، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، مشاركة مقدمة إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم و التدريب، كلية التربية قسم تقنيات التعليم، جامعة الملك سعود، 12-14/04/2010، ص.03.

³ - إيمان محمد الغراب، التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003، ص 28.

⁴ السعادات خليل، توظيف التعليم عم بعد لأغراض التدريب، ورقة مقدمة إلى مؤتمر تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم و التدريب، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، 2010، ص.8.

- ⁵- أجقو علي، التعلم الإلكتروني "الواقع والتحديات"، مؤتمر التعلم الإلكتروني حقبة جديدة من التعلم و الثقافة، مركز زين للتعلم الإلكتروني، جامعة البحرين، المنامة، البحرين، 2006، ص 9.
- ⁶- خميس محمد عطية، نحو نظرية شاملة للتعلم الإلكتروني، ورقة مقدمة إلى مؤتمر التعلم الإلكتروني "حقبة جديدة من التعلم و الثقافة"، مركز زين للتعلم الإلكتروني، جامعة البحرين المنامة، البحرين، 2006، ص 26.
- ⁷- إيمان محمد الغراب، مرجع سابق، ص - ص 29-31.
- ⁸ - <http://www.hriscussion.com,06/11/2016,23:35>.
- ⁹ حنان سليمان الزنيقي، التدريب الإلكتروني، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص 63.
- ¹⁰ ناهض حسن العطار، مرجع سابق، ص ص: 44-46.
- ¹¹ أحمد فهم بدر، تكنولوجيا التدريب عن بعد "الفيديو كونفرانس"، الطبعة الأولى، دار السحاب للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 2011، ص 41.
- ¹² ناصر بن عبد الله ناصر الشهراني، مطالب استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية بالتعليم العالي، رسالة دكتوراه في المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 36.
- ¹³ المرسي شريف، أثر استخدام الفصول الافتراضية على تنمية مهارات البرمجة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، قسم تكنولوجيا التعليم، جامعة القاهرة، مصر، 2011، ص 30.
- ¹⁴ فاطمة محمد أبو شعبان، أثر التدريب الإلكتروني في إكساب مهارات تصميم البرمجيات التعليمية لدى الطالبات الملمات بالجامعة الإسلامية ، رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2013 ص ص: 31-32.
- ¹⁵- أحمد حسين عبد المعطي و أحمد زارع أحمد زارع، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية ،المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 31، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012، ص 295.
- ¹⁶- شوقي محمد حسن، "التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية"، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد الرابع، حملت من موقع: www.emag.mans.edu.eg ،تاريخ الاطلاع: 2016/11/06.
- ¹⁷- ناهض حسن العطار، معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير في أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015 ص 62.
- ¹⁸- إيمان محمد الغراب، "التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003، ص - ص: 43-45.
- ¹⁹- فاطمة محمد أبو شعبان، مرجع سابق، ص 32.
- ²⁰- مرجع نفسه، ص 33.