

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

(1-1) المقدمة

منذ أن خلق الله سبحانه وتعالى الإنسان ووهبه نعمة العقل والتفكير، والتدبر والتحليل، واكتشاف الحقائق كلفه بإدارة الأرض وعمارها وخلافتها، ولم يأت ذلك التكليف من فراغ، ولكن كان لعلم الصانع (جلّ وعلا) بصناعته أثرًا في اختياره وتكليفه. ولا يخفى على أحد أن العمارة والإدارة والخلافة تحتاج إلى عوامل إنتاجية مكتملة (الموارد الطبيعية، التقنيات، رأس المال، موارد بشرية)؛ للوصول إلى مخرجات تلك الفعاليات وما يترتب عليها من آثار على مختلف الأزمنة، والعصور.

إنّ التطور السريع الذي يشهده العالم اليوم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة المجالات بحيث أصبحت عنصراً أساسياً في نجاح أي مؤسسة، ومطلباً مهماً لتحقيق الميزة التنافسية، والقدرة على البقاء في ظلّ بيئة سريعة التغيير، ومن هنا تأتي الحاجة إلى استثمار القفزة الهائلة في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات وتطبيقات الحاسب الآلي لاستخدامها في التدريب حيث يعتبر التدريب برنامجاً لتحقيق التنمية البشرية المستدامة في ظل اقتصاد عالمي يركز على المعرفة.

وأن توفر الوسائل الحديثة ذات خاصية التفاعل المتبادل القادرة على التغلب على عنصري الزمن والوقت من خلال شبكة الإنترنت وسهولة الوصول إلى المعلومات أدى إلى التغلب على عنصري الزمان والمكان من خلال شبكة الإنترنت، وسهولة الوصول للمعلومات أدى إلى التغلب على معوقات التدريب التقليدي من خلال توفير فرص كبيرة للأشخاص الراغبين في تطوير المعرفة لديهم بأقلّ التكاليف، ودون الحاجة لترك

وظائفهم أو السعي إلى أماكن أخرى، ويعتبر التدريب عن بُعد باستخدام شبكة الإنترنت أحد البدائل لأولئك الأشخاص الذين يتطلعون إلى تحسين المعرفة، وتطويرها لديهم بطريقة مرنة تتناسب وظروف العمل، وحاجة المؤسسة.

وقد طرأت مؤخراً تغيرات واسعة في مجال التدريب وبدأ سوق العمل من خلال حاجاته لمهارات ومؤهلات جديدة يفرض توجهات واختصاصات مستحدثة تلي حاجات الاقتصاد الجديد؛ لذا فإنّ الحاجات التدريبية المساندة لهذه التوجهات هي الأخرى بحاجة لإعادة نظر؛ لتواكب المتطلبات الحديثة والتقنيات المتاحة مثل التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت.

ويذكر المبارك (2003:45) عن الفضلي، وجود دعوة للبحث عن بديل جديد يتساوى فيه مقدار العائد من التدريب مع كلفة الأنفاق عليه، ويؤكد حسن وسماة هلال (2006-2007:102) أنّ القوى البشرية المؤهلة هي القاعدة الرئيسية لبناء وإدارة التقنية في أي مجتمع، وأنّ الأنفاق على التدريب يُعدّ أنفاقاً استثمارياً يحقق عائداً ملموساً ويسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن كونه وسيلة مهمة لأجل اللحاق بركب التقدم التكنولوجي، وهو أحد المصادر المهمة في إعداد ألكوادر البشرية وتطوير الكفاءات، و رفع مستوى أداء العمل، لذا فإنّ استخدام التدريب عن بُعد يقلل من نواقص التدريب التقليدي، ويستغلّ الإمكانيات التقنية الحديثة المعالجة مثل الأقراص المدججة، والحاسب، والإنترنت في الحصول على المعلومات، وتحسين فرص التدريب.

وتعد شبكة الإنترنت من أسرع التقنيات انتشاراً بين سكان العالم بسرعة مذهلة مقارنة بما سبقها من تقنيات الاتصال، وبالتالي يُعدّ التدريب عن بُعد أسلوباً جديداً من أساليب التدريب والذي يُسخر التكنولوجيا في

التدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب، وشبكة أنترنت التي تُعد وسيلة نشطة، وتفاعلية، لتبادل المعلومات بشكل متزايد بعد أن حولت العالم إلى قرية إلكترونية يسهل الاتصال بين أفرادها رغم التباعد الزماني والمكاني.

يذكر عبد الحي (2006: 34) أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تشكل رؤية مستقبلية للمجتمعات النامية، فالمعلوماتية توفر لها طريقاً مختصراً للحاق بالدول المتقدمة، والسيطرة على المستقبل.

وانطلاقاً من حقيقة أن تأهيل الموارد البشرية في أي جهة يُعد الركيزة الأساسية لأي خطوات تطويرية؛ لذا فمن المفروض التركيز على تنمية الموارد البشرية في خطوة تهدف إلى تغير نوعي بهذا الحجم، ولهذا تحاول هذه الدراسة أن تسلط الضوء على مقترح لإدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت؛ لتنمية الموارد البشرية وقد اختار الباحث قطاع التعليم العالي في ليبيا ممثلاً في جامعة سبها، وهي نموذجاً مثالياً لدراسة التغيرات التي تحصل في البيئة نظراً لكوّنها تساهم بشكل أساسي في خدمة المجتمع والإرتقاء به حضارياً، وهي في الوقت نفسه تُعدُّ مصدراً لتنمية الموارد البشرية تراعي الإبداع والابتكار وتقدم العلوم والنهوض بها؛ للوصول إلى مستوى المعاصرة.

(1-2) مشكلة الدراسة:

ليبيا بوصفها دولة نامية لاتزال تحتل مرتبة متأخرة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات مقارنةً بكثير من الدول لكنها بدأت في إعداد الخطط الإستراتيجية اللازمة؛ لمواكبة التغيرات العالمية المعاصرة واطاعة في الحسبان أن التعليم والتدريب يُعدان الركيزة الأساسية للتنمية الشاملة ، لكنها لاتزال بحاجة إلى خطط إستراتيجية واضحة المعالم والرؤى ومتكاملة العناصر بغرض رفع كفاءة وفاعلية المؤسسات التعليمية وإيجاد البيئة المعلوماتية الملائمة لحاجاتها، ومساهمة هذه المؤسسات في تخريج موارد بشرية مؤهلة فغياب الأفراد المؤهلين أصحاب المهارات، والخبرات المتميزة يترتب عليه تعديد الوقت، والجهد، وعدم تحقيق تقدم، فالموارد البشرية المدربة ذات الكفاءة هي الأساس في تحقيق التقدم، وقد اهتمت الدول المتقدمة بالموارد البشري؛ لأنه مهما توفرت إمكانات العمل المادية، فإن الأفراد هم القادرون على إنجازها، وحسن استثمارها فالإنسان هو أساس مسيرة الحياة، فهو الذي يخترع التكنولوجيا ويسيرها، وبدونه تتحول إلى أدوات جامدة لا حياة فيها، ويعد تدريب وتأهيل الموارد البشرية أحد الوسائل المهمة التي تلجأ إليها المؤسسات المختلفة من أجل رفع كفاءتها وفعاليتها، ويتوقف عليه بدرجة أساسية مدى نجاح أو فشل أي جهود لهذه المؤسسات؛ لتحقيق أهدافها المتمثلة في الاستقرار والنمو، والتوسع، وذلك من خلال اختيار مواردها والارتقاء بمستوى كفاءتهم، وتطوير أدائهم؛ لمواجهة التقدم التكنولوجي، وللوصول لهذا كان لابد من مواكبة التقدم الحاصل بشكل مستمر وذلك عن طريق إدخال منظومة التدريب عن بُعد الذي يلغي عامل الزمان والمكان، ويجعل الحصول على المعلومات ميسر وبأقل تكلفة، وبناءً على ذلك:

فإن مشكلة الدراسة تكمن في عدم وجود نموذج يمكن الإعتماد عليه في إدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت؛ لتنمية الموارد البشرية لدى العاملين بجامعة سبها، ويمكن تعميمه على باقي المؤسسات الليبية.

(3-1) أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أنها من الدراسات التي تبحث في إدارة نُظم المعلومات، للتدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت؛ لتنمية الموارد البشرية في ليبيا، ومن كونها تتناول مؤسسات التعليم العالي الذي يعد مصدراً للمهارات، والكفاءات التي ترفد المجتمع باحتياجاته .

تركز الدراسة على أهمية عامل التكنولوجيا في التأثير على كفاءة أداء المنظمات وتطورها بشكل عام، وعلى المؤسسات التعليمية بشكل خاص من خلال استخدام التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت مما يعود بالفائدة على المؤسسة والمجتمع، كما تمثل أهمية الدراسة في أنها ستوفر قاعدة بيانات تتعلق ببناء نموذج لإدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت يتناسب مع البيئة العربية، وأن وجود هذا المقترح من الممكن أن يشجع المراكز الخاصة والعامة، والجامعات على تطوير هذا المقترح بما يحقق استثمار رأس المال البشري، لتطوير كفاءة العاملين بجميع المجالات. ونظراً لقلة الدراسات المحلية والعربية بما يخص التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت في تنمية الموارد البشرية، حيث نفتقر المكتبات المحلية والعربية إلى المساهمات العلمية الواسعة في هذا المجال، ومن المتوقع أن تفتح هذه الدراسة مجالات عديدة للباحثين والمهتمين بهذا الموضوع وموضوعات ذات صلة، كإدارة الإلكترونية والحكومة الإلكترونية .

كما يأمل الباحث أن تمدّ هذه الدراسة يد العون للمسؤولين في مشروع تطوير مؤسسات التعليم العالي في تنمية وتطوير العاملين عن طريق التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت، وتطوير آلية العمل بهذه المؤسسات، ويمكن لنتائج هذه الدراسة أن تساعد العاملين بجامعة سبها بليبيا أنفسهم على فهم أعمق لعمليات تدريبهم، وبالتالي التفاعل معها، وقد تُساهم هذه الدراسة في إثراء جهود البحث العلمي في مجال التدريب عن بُعد وتوجيه الدراسات المستقبلية نحو مكامن هذا النوع من التدريب والتي تحتاج إلى تركيز أكبر، وبالتحديد في برامج تدريب العاملين الذين يشكلون الأساس في مسيرة التنمية، إضافة إلى ما بذله الباحثون في هذا المجال.

(1-4) أسباب اختيار الموضوع:

من الأسباب التي دفعت الباحث لاختيار هذا الموضوع الآتي:

- 1- وجد الباحث أن هناك ممارسات سلبية يتسبب بها عدم إتباع الإدارة في الجامعة للطرق الحديثة في تدريب، وتأهيل العاملين بجامعة سبها منها على سبيل المثال إفاد أعضاء هيئة التدريس لحضور دورات تدريبية أثناء العام الدراسي، مما ينجم عنه إرباك للعملية التعليمية، ولوحظ عدم اقتناع العاملين بجودة الدورات المحلية، ورغبتهم في الدورات الخارجية التي كثيراً ما ترهق ميزانية الجامعة، بالتالي فقد رأى الباحث ضرورة إجراء دراسة حول التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت وأثرها على تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة سبها الليبية تتخطى عوائق الزمان والمكان.

2- أهمية هذه المؤسسة المتمثلة في جامعة سبها وهي من أهم المؤسسات التي يعتمد عليها المجتمع في مجالات التعليم والتنمية البشرية ، وبالتالي تُساعد هذه الدراسة المسؤولين بالإدارة العليا على إدارة أهداف هذه المؤسسة، والمساهمة في بناء ليبيا.

3- معرفة الطرق التي تتبناها الشريعة الإسلامية والمتمثلة في القرآن الكريم ، وسنة الرسول عليه الصلاة والسلام في تنمية الروح المعنوية، وبناء الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين بشكل يجعلهم يندفعون إلى خدمة أهدافهم بكفاءة فَعَالِيَةً ، وذلك بقصد الاستفادة منها، وتبنيها حتى نضمن فعالية أكبر للمؤسسات والمنظمات خاصة أنّ المؤسسات اليوم تحتاج أكثر من أي وقت مضى إلى فاعلية أفرادها؛ لتحقيق أهدافها فقد أصبحت تعيش في منافسة مع غيرها من المؤسسات الأجنبية.

4- الدور الواضح الذي تؤديه الموارد البشرية المؤهلة في إيجاد بعض المنافذ لتطوير الدول وهذا بغية بلورة رؤية واضحة عن مستقبل التنمية في البلدان النامية بوجه عام وليبيا على وجه الخصوص.

5- أن حجم المجتمع في هذه المؤسسة يشكل مركزاً مهماً بالنسبة لحجم المجتمع الليبي المؤهل علمياً، وثقافياً فهو يتكون من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والموظفين، وعليه فإن هذا المجتمع يحتاج إلى من يهتم به ، ويبحث عن مشكلاته لحلها.

(5-1) أسئلة الدراسة :

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1) ما واقع التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت بجامعة سبها؟
- 2) ما الأسس التنظيمية التي يُستند عليها لإدارة وتنظيم التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت؛ لتنمية الموارد البشرية بجامعة سبها؟
- 3) ما الأساليب والخطط والبرامج اللازمة لإدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية بجامعة سبها في ضوء النموذج المقترح؟
- 4) ما مخاطر ومعوقات تقنية المعلومات والاتصالات المتوقعة في ضوء النموذج المقترح لإدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت؛ لتنمية الموارد البشرية للعاملين بجامعة سبها؟
- 5) ما أهمية التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت بجامعة سبها؟
- 6) هل هناك علاقة بين كلٍّ من واقع التدريب عن بُعد، والأسس التنظيمية التي يُستند عليها لإدارة وتنظيم التدريب عن بُعد، والأساليب والخطط والبرامج اللازمة لإدارة التدريب عن بُعد، والمخاطر والمعوقات المتوقعة، وأهمية التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت بجامعة سبها؟

(1-6) أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1) التعرف على واقع التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت للعاملين بجامعة سبها .
- 2) معرفة الأسس التنظيمية التي يجب أن يُستند عليها لتنظيم وإدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت؛ لتنمية الموارد البشرية للعاملين بجامعة سبها.
- 3) الوصول إلى أفضل الأساليب، والخطط المؤدية إلى تفعيل التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت؛ لتنمية الموارد البشرية للعاملين بجامعة سبها.
- 4) توضيح المعوقات والمخاطر التي تواجه إدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية للعاملين بجامعة سبها في ضوء النموذج المقترح.
- 5) توضيح أهمية التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت للعاملين بجامعة سبها .
- 6) طرح نموذج تنظيمي لإدارة ونشر التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية للعاملين بجامعة سبها، ووضع سياسات للتدريب باستخدام الإنترنت، وبيان أهدافه، وتنظيمه، وتنفيذه بطريقة تساعد على الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات.

(1-7) منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ، بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كميّاً وكماً ، حيث يصف التعبير الكيفي للظاهرة، ويوضح خصائصها بينما يعطي التعبير الكمي وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عبيدات، وآخرون. 2006:307)

كما لا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات الخاصّة بالظاهرة لاستقصاء مظاهرها، وعلاقتها المختلفة بل يمتد ليشمل التحليل، والربط، والتفسير بهدف الوصول إلى استنتاجات يمكن أن يُبنى عليها التصور المقترح (العساف، 2006: 235)

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على ثلاثة مصادر للبيانات :

أولاً المصادر الثانوية للبيانات

وتتمثل في مراجعة الإطار النظري للدراسة المتمثل في الكتب، والمراجع العربية، والأجنبية ذات العلاقة ، بالدوريات، والمقالات، والتقارير، والرسائل العلمية التي تناولت موضوع الدراسة ، والتي من خلالها تعرف الباحث على الأسس، والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت، وتحديث في مجال التدريب عن بُعد.

تانياً المصادر الأولية للبيانات:

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة استخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات الأولية بوصفه أداة رئيسية للبحث لغرض حصر، وتجميع المعلومات اللازمة عن موضوع الدراسة، ثم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة، ومن ثم تفريغه وتحليله باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

ثالثاً المقابلات الشخصية:

بغرض التعرف عن قرب على واقع الجامعة الخاضعة للدراسة فيما يخص موضوع الدراسة، خاصة دوائر شؤون الموظفين، وإدارات الجودة، والموظفين الإداريين والأكاديميين.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة كما يعرفه (القحطاني وآخرون) بأنه "مجموعة الوحدات التي تم اختيار العينة منها بالفعل". (القحطاني وآخرون، 2000: 244)، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين بجامعة سيها.

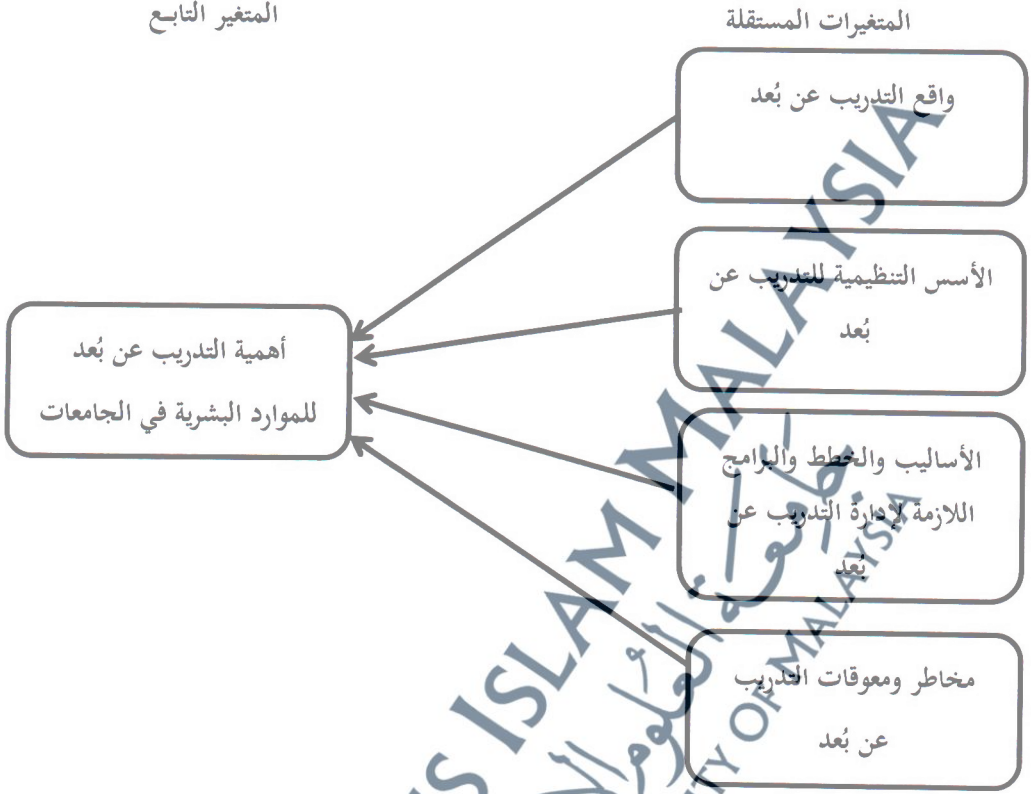
عينة الدراسة:

عينة الدراسة يعرفها القحطاني وآخرون(2000: 245) بأنها عبارة عن مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها من مجتمع الدراسة، لتمثل هذا المجتمع في البحث محل الدراسة.

وتعدّر على الباحث تطبيق بحثه على جميع أفراد مجتمع البحث وذلك نظراً لكبير العدد، وقلة الوقت؛ لذا إختار الباحث عينة ممثلة لمجتمع الدراسة كان حجمها متناسباً مع حجم مجتمع الدراسة حتى يمكن تمثيله على أساس أن العينة ستوصلنا إلى النتائج نفسها تقريباً لو أننا قمنا بإجراء الدراسة على المجتمع كلّ وقد تم اختيار عينة عشوائية منتظمة على أسس منهجية بحيث تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً تاماً.

(8-1) النموذج النظري للدراسة

تنطلق هذه الدراسة من تصميم نموذج افتراضي يعتمد على نظريات، ودراسات، وأدبيات سابقة كدراسة الرفاعي (2004م) ومها بلفقيه (2006م) وعبدالمعطي وأحمد (2012م) ويشتمل هذا النموذج النظري عوامل خمسة، وهي واقع التدريب عن بُعد، والأسس التنظيمية للتدريب عن بُعد، ومخاطر ومعوقات التدريب عن بُعد، والأساليب والخطط والبرامج اللازمة لإدارة التدريب عن بُعد، وأهمية التدريب عن بُعد للموارد البشرية في الجامعات وتمثل الأربعة العوامل الأولى المتغيرات المستقلة بينما أهمية التدريب عن بُعد للموارد البشرية في الجامعات يمثل العامل التابع.



شكل (1-1) النموذج النظري للدراسة حول التدريب عن بُعد والموارد البشرية

(1-9) فرضيات الدراسة:

يرتبط البحث العلمي ارتباطاً وثيقاً بالفروض ، ويمكن اعتبارها حلقة الوصل بين العمل الميداني والعمل النظري ، ولهذا أصبح من الضروري حين الحديث عن البحث العلمي توفر الفروض؛ لأنها إحدى دعائمه الأساسية ، ومن المهم جداً أن يشمل هذا البحث فروض تتماشى مع طبيعة الإشكالية التي تثيرها هذه الدراسة، ولذا فهذه الدراسة تنطلق من الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى : توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين واقع التدريب عن بُعد، وأهمية التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية .

الفرضية الثانية : توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الأسس التنظيمية التي يُستند عليها للتدريب عن بُعد، وأهمية التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية .

الفرضية الثالثة : توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الأساليب والخطط والبرامج اللازمة لإدارة التدريب عن بُعد، وأهمية التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية .

الفرضية الرابعة : توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين مخاطر ومعوقات التدريب عن بُعد، وأهمية التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية .

(10-1) محددات الدراسة

تمثل محددات الدراسة في الآتي:

1-اقتصار الدراسة على إدارة التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية للعاملين بجامعة سبها في ليبيا.

2- تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الجامعي 2012/2013م.

3- اقتصرت الدراسة على فئة الموظفين والإدارة العليا وأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها.

4- اقتصار أدوات الدراسة على استبيان واحدة للكشف عن مدى أهمية التدريب عن بُعد باستخدام الإنترنت لتنمية الموارد البشرية بجامعة سبها ، وذلك من وجهة نظر الموظفين والإداريين و أعضاء هيئة التدريس بمجتمع العينة ، لذا فإنّ النتائج تعتمد على مدى صدق الأداة المستخدمة وثباتها.

(11-1) مصطلحات الدراسة:

1- تنمية الموارد البشرية

التنمية في اللغة هي النمو ، واصطلاحاً هي عملية مخططة ، وهادفة قد توجّه عملية النمو، وتسارعها، او تحسن في نوعيتها، أو تغير في اتجاهها ، وقد تقع خارجها فتصنع وتحلل، و تركيب المتغيرات، وتبدع المخرجات؛ لتحصل على ما هو أحسن وأفضل او ما هو متفرد ومتميز في خصائصه ، وهذا لا يتحقق الا بتوظيف الخبرة والمعرفة وبذل الجهود واعتماد المناهج العلمية وتوظيف الدراسات والفرضيات والنظريات (الغامدي. 2006: 15).

وإجرائياً يقصد بها تدريب، وتحسين وتطوير المعرفة والمهارات والقدرات للقوى البشرية العاملة بجامعة سبها.

2- التدريب:

يعرفه هلال (2004: 28) بأنه: مجهود ونشاط منظم، ومخطط لإكساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير

المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظلّ الأهداف

المطلوبة.

و يعرفه الصيرفي (2009 :18) بأنه: نشاطٌ مُخطط يُبذل بهدف إحداث تغييرات في المعارف والمهارات اللازمة، لتنمية وصل خبرات المتدربين، لرفع مستوى الأداء، ولتغيير سلوكهم وإتجاهاتهم، واهتماماتهم في الإتجاه المرغوب، فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع.

ويعرف إجرائياً بأنه : عمل مُنظم يهدف لتزويد العاملين بالمهارات والمعارف والمعلومات والأدوات والأساليب والوسائل والاتجاهات والتقنيات الجديدة وتنميتهم لرفع كفاءتهم المهنية.

3- التدريب عن بُعد عن طريق الإنترنت:

يعرفه السيد (2004 :5) بأنه: التدريب الذي يعتمد على الوسائط الإلكترونية في الاتصال بين المدرب والمتدرب ، وبين المتدربين أنفسهم، وبينهم وبين المؤسسة التدريبية برمتها ، وهو يمثل إحدى تقنيات التدريب عن بُعد.

و يعرفه حسن (2009 :2) بأنه: العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة ، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة دون تقيد بحدود المكان والزمان.

وإجرائياً يقصد به أسلوب تدريبي يتم من خلاله تقديم المادة التدريبية بحيث يتمكن المتدرب من تلقيها أيّاً كان موقعه دون الحاجة إلى ضرورة الحضور الشخصي لمكان انعقاد البرنامج التدريبي، أو الالتزام بالوقت وبحضور كافة المتدربين بشكل متزامن أو بشكل غير متزامن عن طريق شبكة الإنترنت.

4- التنظيم

يعتبر التنظيم عملية إدارية أساسية تقتضي دراسة هيكل الإدارة، وأهدافها، ومهامها، ومسؤولياتها وأساليب وطرق العمل بها، وذلك بهدف تمكينها من تقديم الخدمات التي أوجدت من أجلها بأقل كلفة ممكنة وأقصر وقت وأكبر إنتاجية وهذا ما يستلزم تحديد أوجه النشاطات المتنوعة وتجميعها بشكل يساعد على سهولة آدائها (حبيش. 1999: 65).

يرى جوردن أن وظيفة التنظيم ضرورية للمدير في جميع المستويات، والتنظيم يعني تجميع وتقسيم أعمال وأوجه نشاطات المنظمة في وحدات إدارية، وطبقاً لمبادئ وأسس معينة، وتحديد خطوط المسؤولية والسلطة والعلاقات الوظيفية بين الأقسام، وذلك بهدف إيجاد هيكل ذي فاعلية وكفاءة يمكن من خلاله أن تؤدي الأنشطة بسهولة وسرعة ودقة (Gordon.1990:176).

وإجرائياً يقصد به عملية تستهدف جميع المهام والوظائف بهدف إنشاء وحدة تنظيمية إدارية، بقصد تحقيق هدف معين او عملية تنسيق الجهود البشرية لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.