

## التدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة

د. رفايدة بنت عدنان حامد الأنصاري\*

### الملخص

يُعد التدريب الإلكتروني ضرورة ملحة فرضتها متغيرات العصر الحالية لتنمية الكوادر البشرية وتطويرها؛ وحيث أن برامج التدريب التقليدية أصبحت غير قادرة على الوفاء بما ينبغي أن تحققه من أهداف مما دعا إلى الحاجة لتطوير آلية تلك البرامج بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030؛ وعلى الرغم مما تشهده برامج التدريب من تطورات إلا أنها لا زالت تشهد بعضاً من المأخذ عليها مما نتج عنه الحاجة الماسة لاستحداث أساليب جديدة وحديثة تأخذ على عاتقها تجاوز تلك المأخذ بما يسهم في مجال تمكين المرأة. وتهدف الدراسة الحالية لمحاولة وضع نموذج مقترح للتدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة. وتتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن تساؤلها الرئيس: ما الأنموذج المقترح لتطبيق التدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة؟. وتعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي النظري في مناقشة تساؤلات الدراسة وذلك بتوظيف أدبيات الدراسة والأبحاث العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة. وتُختتم الدراسة بالتأكيد على فعالية التدريب الإلكتروني كمدخل مهم ورئيس لتمكين المرأة كما وتوصي بوضع استراتيجية مقترحة لتفعيل آلية ذلك.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب، التدريب الإلكتروني، التدريب عن بعد، تمكين المرأة، المرأة.

### Abstract

E-training is becoming a passing need for developing human cadres as imposed by modern age factors, giving that the traditional training programs are unable to meet its objectives, and this calls for developing mechanisms for these programs to meet the objectives of the Saudi Vision 2030. As the training is the bases for any change, its importance does not only lie in improving personnel performance through getting them acquired some skills, knowledge and attitudes, but as a means to make

---

\* أستاذ تقنيات التعليم المساعد، كلية الآداب والعلوم الإنسانية (بنع) - جامعة طيبة

human resources more susceptible for development and change. The planned changes cannot achieve positive impacts unless to consider human resources who would fully be aware of these changes and would contribute in activating the changes to ensure that the required development would take place. Despite the developments in these training programs, they still have some faults, which resulted in the urgent need to develop new and modern methods that shoulder the responsibility on these programs to avoid such faults in order to enhance woman's empowerment. The current study attempts to create a proposed model for E-training as an input to empower women. The problem of this study is stated to answer the main research question: What is the proposed model to carry out the E-training as an input for woman's empowerment? The current study adopts theoretical, analytic, and descriptive approach in discussing the research questions via applying the relevant literature and the research findings to the issue of the current study. The study concludes by stressing the effectiveness of E-training as a major and crucial input to empower woman. Furthermore, the study recommends setting up a suggested strategy to activate a mechanism for this purpose .

**Keywords:** training, E-training, distance training, woman's empowerment, woman

### المقدمة

أصبح التدريب عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج، وقد كان ولا زال أحد المحركات الأساسية في طريق الأمم نحو التقدم والرقي في مستقبلها. وخلال العقود القليلة الماضية لم يعد القوة الوحيدة التي ترسم معالم طريق المستقبل فقد اشترك عصر تقنية المعلومات والاتصالات بكل متغيراته وخصائصه في رسم معالم هذا الطريق وإعادة بلورته. فلقد أحدثت التطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلومات والاتصالات نقلة نوعية في جميع المجالات وبخاصة فيما يتعلق بطرائق التدريس وأساليب التدريب (عوض؛ 2013، 46).

وتكمن أهمية التدريب في تأهيل المرأة لتولي أدوراً قيادية وريادية وتحفيزها على العمل لتطوير مهاراتها ورفع مستوى قدراتها وإمكاناتها الذاتية ويبدو التدريب أكثر حيوية إذا ما اقترن بالمرأة وتمكينها نظراً لعظم الدور الذي تلعبه المرأة في بناء المؤسسات والمجتمعات (الدرغام؛ 2014، 3). ولذا يُعدُّ جوهر الصراع العالمي هو السباق في تطوير وتحسين جودة التدريب حيث تتنامى الحاجة إلى تمكين المرأة باعتبار التدريب هو أساس التغيير إذ أن أهميته لا تكمن في تحسين أداء العاملين عن طريق إكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات فحسب، بل هو وسيلة لجعل الموارد البشرية أكثر قابلية للتغيير والتطوير إذ

لا يمكن للتغيرات المخطط لها أن تُحدث الآثار الإيجابية إلا من خلال كفاءات بشرية تقنن وتسهل في تفعيل التغيير لضمان احداث التطوير المنشود (محمد؛ 2014، 407).

وقد أصبح التدريب الإلكتروني الأداة التي يتطلع إليها متخذو القرار في جميع قطاعات المجتمع للنهوض بجميع شرائح المجتمع المختلفة بسبب المزايا العديدة التي يتضمنها هذا النوع من التدريب ودوره في المجال التنموي (الحمادي؛ د.ت، 294).

وتقوم فلسفة التدريب الإلكتروني على أساس توفير التدريب لكل راغب فيه وتسخير التقنية في التدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة والتي تُعد وسيلة نشطة وتفاعلية لتبادل المعلومات بشكل فعال. ويعتبر التدريب الإلكتروني من أحد أهم المتطلبات الرئيسية لتمكين المرأة نظراً إلى الحاجة إلى التدريب المستمر والتدريب المرن والتواصل والانفتاح على الثقافات الأخرى إضافة إلى التوجه لجعله غير مرتبط بمكان ولا زمان. (محمد؛ 2014، 407)

عدا كونه يُسهل في التغلب على الكثير من عوائق التدريب التقليدي المختلفة إضافة إلى كونه يتميز بالعديد من المميزات الأخرى مثل: تحسين مستوى التدريب، توفير الوقت والجهد، تحديث المحتوى التدريبي، تسهيل إجراء التدريب للقائمين عليه وكذلك بالنسبة للمتدربين، وزيادة أعداد المتدربين، والمنافسة في التدريب، والسماح للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب، وعدم ضياع فرص التدريب لأي متدرب بسبب سوء الظروف الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو غيرها، والتغلب على معوقات السفر والإقامة ومغادرة مكان الإقامة، إضافة إلى إمكانية تطوير الكفايات التقنية من خلال التدريب الإلكتروني، وبناء اتجاهات إيجابية نحو هذه التقنية الحديثة (محمد؛ 2014 ، 407).

ولذا يُعد التدريب الإلكتروني من النظم الأكثر قدرة لتمكين المرأة كونه يلي رغباتهن في الحصول على التدريب بأقل وقت وجهد وتكاليف وبما يتناسب مع ظروفهن. فقد أصبح من السهولة بمكان توظيف تقنية المعلومات والاتصالات وتطويعها للحد من هوة الفوارق

الاجتماعية والثقافية، وتخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية (عوض؛ 2013، 46). ويسهم التدريب الإلكتروني في تنمية شريحة النساء لا سيما في البلدان النامية على وجه الخصوص حيث تعاني فيها شريحة النساء من معوقات كثيرة بسبب عوامل متعددة منها الأمية وانخفاض المستوى التعليمي والضغط الاجتماعي ( الحمادي؛ بدون تاريخ، 294 ).

ومن هذا المنطلق تُعد الدراسة الحالية محاولة لتوضيح أتمودج مقترح للتدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة لاستخدامه بما يُمكن من تحقيق التنمية والتطوير فوجود هذا الأتمودج ضرورة حتمية لتمكين المرأة على عبور الفجوة الرقمية وتسخير التقنية لخدمتهن.

#### مشكلة الدراسة

أصبحت عملية التدريب وتنمية رأس المال الفكري لدى المرأة ليس بالأمر البعيد فأصبح التدريب مُتاح في كل مكان وفي كل زمان من خلال نظام التدريب الإلكتروني والذي يُعد استجابة لمتطلبات العصر من ناحية ولمواكبة التطورات الحاصلة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات ومدخل لتمكين المرأة من ناحية أخرى (محمد؛ 2014، 407).

ومن هنا برزت أهمية التدريب الإلكتروني والحاجة المستمرة لتطويره ليكون بديلاً أكثر فاعلية وكفاءة إذ لا يمكن لهذا التدريب أن يحدث دون وجود استراتيجية واضحة وشاملة لأتمودج مقترح يعنى بالاهتمام بجانب تمكين المرأة.

#### أسئلة الدراسة

ما الأتمودج المقترح لتطبيق التدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة؟.

#### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى محاولة إلقاء الضوء على موضوع يتسم بالحدائثة والحِدَّة في مجال تمكين المرأة ومحاولة التوصل لوضع أنموذج مقترح للتدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة يمكن الاسترشاد به والعمل في ضوئه.

### أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من موضوعها كونها تركز على جانب تمكين المرأة في عصر المعرفة وثورة تقنية المعلومات والاتصالات ويمكن تحديد أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- إبراز مفهوم التدريب الإلكتروني كمفهوم جديد لتمكين المرأة وذلك من منطلق التقدم العلمي والتقني المعاصر وباعتباره رافد جديد في تنمية الموارد البشرية.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في تقديم أنموذج مقترح يُهتدى به لتطبيق التدريب الإلكتروني في تقديم خدمات تدريبية أكثر انسجاماً مع حاجات المتدربات كمدخل لتمكين المرأة.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة مما يجعل الدراسة من الممكن أن تثري المكتبة العربية ولأن تكون عاملاً محفزاً لدراسات علمية متتالية.
- الاسترشاد بنتائج وتوصيات ومقترحات الدراسة التي من الممكن أن تُسهم في تحسين جودة التدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة ورفع مكانتها في المجتمع.

### منهج الدراسة

يتتبع أسلوب الدراسة المنهج الوصفي التحليلي "تحليل المحتوى": ويقوم هذا الأسلوب على مسح أدبيات الموضوع المتوفرة وتحليلها، وذلك باعتباره أحد أساليب التحليل والتفسير العلمي المنظم ولمناسبته لموضوع الدراسة بغرض الوصول إلى إجماع حول الأسس العلمية المقننة وتصنيفها وتحليل مضمونها وإخضاعها للدراسة الدقيقة باعتبار كونها المصدر الأساس التي بُنيت عليها الدراسة. ولهذا لم يكن لازماً إفراد جزءاً خاصاً في هذه

الدراسة لاستعراض الدراسات السابقة ذات الصلة لأن الدراسة بمجملها تقوم على ذلك المنهج ( العساف؛ 2003، 235).

### مصطلحات الدراسة

**التدريب الإلكتروني:** ويعرفه ( عوض؛ 2013، 49) بأنه: " العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها "

ويعرف إجرائياً على أنه: نظام يهدف إلى تقديم فرص تدريبية دون الالتزام بمكان معين وقد يتم بأسلوب متزامن أو غير متزامن ويُعدُّ بديلاً للتدريب التقليدي أو مكماً له بالاعتماد على وسائل تقنية عديدة ومختلفة وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة المدرب.

**تمكين المرأة:** وتعرفه ( الدراغمة؛ 2014، 14) بأنه: رفع قدرات المرأة ومهاراتها بحيث تصبح مؤهلة للانخراط والاندماج في مجال التنمية من خلال برامج تدريبية مبنية على دراسة حاجات المرأة.

ويعرف إجرائياً على أنه: مدخل لتحسين أوضاع المرأة والنهوض بمستواها العلمي والثقافي والمهاري.

### الإطار النظري للدراسة

#### التدريب الإلكتروني وعلاقته بتمكين المرأة

عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات

والحقائب التدريبية الإلكترونية لتصميم وتطبيق وتقوم البرامج التدريبية التزامنية والغير تزامنية بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق أهداف التدريب وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم ومواقعهم الجغرافي (الموسوي؛ 3، 2010).

إن تبني فكرة التدريب الإلكتروني وما صاحبه من مرونة في التدريب نتيجة التطورات التقنية الهائلة يمكن أن يكون طريقة مثالية لتقليل التأثير السلبي لمثل تلك التحديات والمتطلبات الاجتماعية والثقافية. فالتدريب الإلكتروني يمكن أن يجلب معه الكثير من الفرص التي تمكن المرأة من النهوض بمستواها الثقافي الذي لاشك سينعكس بشكل إيجابي على مستواها الاقتصادي والاجتماعي ( الحمادي؛ د. ت، 295).

### أهداف التدريب الإلكتروني

تتمثل أهداف التدريب الإلكتروني في مساعدة المرأة وتمكينها بحيث تتم تهيئتها لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات ولمواكبة التحديث المتسارع في مجال التدريب ومناهجه وأساليبه مما يتيح فرص مرنة باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية. (الموسوي؛ 3 ، 2010)

### أهمية التدريب الإلكتروني

- تهيئة المرأة وتمكينها لتطوير مهاراتها ومعلوماتها من خلال التعلم والتدريب المستمر.
- تهيئة المرأة وتمكينها من التعامل مع معطيات العولمة وعصر المعرفة من خلال التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة وتوفير مصادر ذلك بشكل يكفل بأن يكون رافد لها مدى الحياة.

- إتاحة الفرصة للمرأة للتدريب وفق مستويات التدريب المختلفة مما يتيح تحقق مبدأ تكافؤ الفرص.
- توفير الجهد والتكلفة المادية والوقت مقابل الحصول على برامج تدريبية نوعية.

### عوامل نجاح التدريب الإلكتروني

- يُعد من أهم عوامل نجاح التدريب الإلكتروني الافتتاح بجدوى التدريب وأهميته وفاعليته وتحقق الفائدة المرجوة منه؛ ومن أبرز تلك العوامل:
- تلبية الاحتياجات الضرورية والعملية للتدريب بما يتناسب مع الهدف من التدريب.
  - ملائمة التدريب لنوعية التدريب بما يتناسب مع الشريحة المقدم لها من ناحية: المستوى التعليمي-المستوى المهني- تنوع الخبرات ومدى ملائمتها للبرنامج التدريبي- طبيعة مهام المرأة الحياتية.
  - مناسبة التدريب للإمكانات المتاحة والوقت والتكاليف المادية والجهود المبذولة.
  - تحديد نمط التدريب المناسب وكيفيته.
  - مناسبة مضمون التدريب لإيجاد حلول للمشكلات التي يُعاني منها بالفعل.

### مميزات التدريب الإلكتروني

- بقاء المرأة في المنزل دون وجود المبرر والداعي الأساسي لخروجها من المنزل بعيداً عن الأسرة.
- بقاء المرأة في العمل والاستفادة من ذلك بتأدية مهام الوظيفة المنوطة بها.
- توفير تكلفة التدريب والانتقال والمواصلات باعتبار لك أكبر عائق للمرأة.
- تحقيق التنمية الذاتية للمرأة والتطوير المهني لها من خلال تحقيق ما تصبو إليه من نمو وتطلعات.

## تحديات التدريب الإلكتروني

ومن أبرز التحديات التي تحول دون استكمال المرأة لتدريبها وتعليمها نقص الموارد المادية بسبب انخفاض المستوى المعيشي، وثقل المسؤوليات الأسرية التي تجعلها في خوف دائم من عدم القدرة على الموازنة، سواء أكانت أمماً أو زوجة أو بنتاً أو أختاً بالإضافة إلى النظرة الدونية لتعليم المرأة وتبني فكرة أن التعليم مهم للرجل أكثر منه للمرأة (الحمادي، د.ت، 295).

## الأنموذج المقترح

### فلسفة الأنموذج المقترح

تلعب فلسفة الأنموذج المقترح دوراً أساسياً لتطبيق التدريب الإلكتروني ودعم بيئته الأمر الذي يساعد على رسم إطاره وتحديد أهدافه ووضع خطته وبناءه وتنفيذه وتقويمه وتطويره وذلك للاهتمام بها من أجل العمل على تمكين المرأة. ولذا كان لا بد أن تستند فلسفة الأنموذج المقترح بصورة صريحة أو ضمنية إلى فلسفة تربوية إذ أنه في حالة غياب هذه الفلسفة قد تتضارب الأهداف وتتصارع الاتجاهات وتباین السبل.

### الرؤية الفلسفية للأنموذج المقترح

نظراً للدور الكبير الذي يلعبه التدريب الإلكتروني في ظل التعايش مع الانفجار المعرفي والمعلوماتي وانفتاح آفاق المعرفة في كافة مجالاتها المختلفة فإن التدريب الإلكتروني يقف موقفاً شامخاً لما له من مسؤولية كبيرة فرؤيته الفلسفية تؤثر تأثيراً مباشراً في تمكين المرأة وبناء شخصيتها والإسهام في زيادة رفع كفاءتها.

### الوظيفة الفلسفية للأنموذج المقترح

وعن الوظيفة الفلسفية للأنموذج المقترح فإن وظيفته الرئيسية هي الإسهام في تحقيق التدريب من خلال تصميم بيئة البرامج التدريبية والوسط الصالح للتدريب داخل إطار شامل ومتكامل يهدف إلى تحسين عملية التدريب الأمر الذي يؤدي إلى الارتقاء بكفاءة

العملية التدريبية وذلك بهدف تيسير التفاعل بين المرأة وبين مصادر المعرفة المختلفة بغرض تحقيق أهداف التدريب.

### الهدف الفلسفي للأ نموذج المقترح

تهدف فلسفة الأ نموذج المقترح إلى تنويع مصادر المعرفة المتاحة أمام المرأة وإعطائها الفرصة للتعامل مع أنواع متعددة ومختلفة من مصادر المعلومات والتي منها التقنيات المتطورة وتوظيفها لخدمة التدريب واكتساب المهارات التي يتطلبها عصر المعرفة مما يعزز لديها مهارات البحث والاستكشاف.

### المبادئ الفلسفية للأ نموذج المقترح

تقوم فلسفة الأ نموذج المقترح على مبدأين هامين هما:

- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربات بحيث يتم توفير مصادر المعرفة المختلفة والتي تهدف لرفع نتائج العملية التدريبية وتحقيق مبدأ التكافؤ في التدريب.
- تعدد مصادر المعرفة مما يسهم إلى زيادة التدريب في الكم والنوع ويؤدي إلى درجة عالية من الاستيعاب والتذكر والفهم.

### العوامل الفلسفية للأ نموذج المقترح

هناك عدد من العوامل المؤثرة في فلسفة الأ نموذج المقترح وهي:

- الفلسفة الموجهة للأ نموذج المقترح: ينبغي أن توجه كل مصادر التدريب لمقابلة احتياجات المتدربات أولاً وقبل كل شيء آخر.
- الخدمة: توفير خدمات تدريبية تتميز بالجودة والفاعلية والكفاءة للمتدربات وللمقابلة احتياجاتهن وتحقيق رضاهن.
- الدعم الإداري: توفير دعم إداري مستمر للبرامج التدريبية مما يُمكن من الوفاء بمسؤولياتها المتعلقة بتقديم خدمة متميزة للمتدربات.

- **الاتصال:** تيسير الاتصال المفتوح والمرن بين إدارة مراكز التدريب والمتدربين بهدف معرفة احتياجاتهن وتقديرها وتحليلها واتخاذ الاحتياطات الضرورية لمقابلتها.
- **الإتاحة:** توفير فرص متساوية للمتدربين للوصول إلى مصادر المعرفة المختلفة والمتنوعة.

### الأسس الفلسفية للأتموزج المقترح

هناك عددا من الأسس الفلسفية للأتموزج المقترح وهي:

- **تكامل مجالات المعرفة وتنوع مصادرها:** رغم تنوع وتعدد مجالات المعرفة إلا أن غايتها الاهتمام بجميع جوانب التدريب وإظهار المعرفة بصورة متكاملة ومتربطة؛ ولذا لا بد وأن تعمد البرامج التدريبية على إظهار هذه النظرة التكاملية بين مجالات المعرفة والهدف منها وذلك بتوفير مصادر المعرفة المختلفة وإتاحتها.
- **الدور الايجابي للمدرب في عملية التدريب:** فقد أصبح دور المدرب في ظل البرامج التدريبية بمثابة المهندس التعليمي الموفر للتسهيلات اللازمة للعملية التدريبية، ومستشار ومتخصص في الوسائل ومصمم وموجه ومرشد لها ومخطط للأهداف ومطور للبرامج التدريبية؛ مراعيًا الفروق الفردية بين متدربيه يعمل على تنويع مجالات الخبرة وأساليب التدريب وأنماطه بما يلاءم ميول كل متدرب واهتماماته.
- **الدور الايجابي للمتدرب في عملية التدريب:** وحيث أن المتدرب هو محور العملية التدريبية يؤكد ذلك مبدأ " التأكيد على التدريب " وانطلاقاً منه أصبح المتدرب مشارك ايجابي يحرص على الحصول على المعرفة من خلال ما توفره البرامج التدريبية من مجالات للخبرة المتنوعة والمختلفة وذلك وفق خطة واضحة المعالم يرسمها المدرب ويعمل المتدرب على تنفيذها بتوجيه وإرشاد من المدرب.

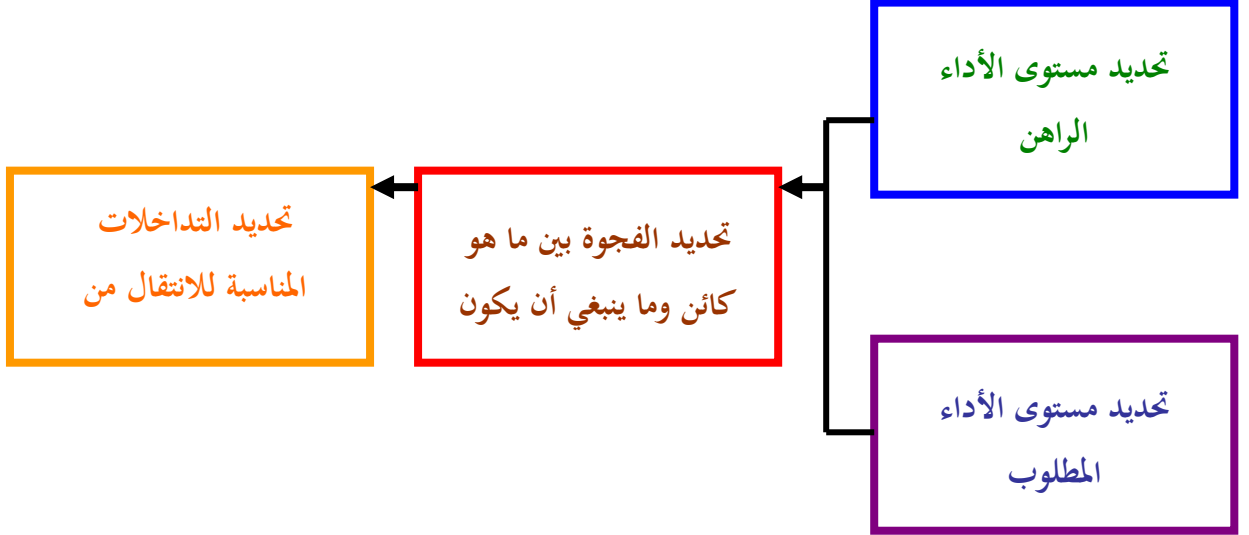
- **أهداف مؤسسات التدريب:** تهدف البرامج التدريبية إلى الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسات التدريبية من خلال تحقيق أهداف البرامج والمناهج وتطوير أساليب التدريب وزيادة كفاءة مجالات الخبرة التدريبية المتنوعة.
- **تنوع أنماط التدريب:** هناك أنماط متعددة ومتباينة للتدريب منها النمط التقليدي القائم بين المدرب والمتدرب؛ ومنها النمط المعتمد على استعانة المدرب بالوسائل المتعددة؛ ومنها النمط القائم على التفاعل المباشر بين المتدرب والوسائط المتعددة وفي هذا النمط يكون دور المدرب إعداد المادة التدريبية وإرشاد المتدرب إلى كيفية استخدامها والاستفادة منها.

#### معايير تحديد احتياجات البرامج التدريبية عبر التدريب الإلكتروني

تخضع عملية تحديد احتياجات البرامج التدريبية عبر التدريب الإلكتروني لمعايير دقيقة تضمن تحقيق أهداف التدريب بما ينسجم مع احتياجات البرامج التدريبية ويمكن إنجاز هذه المعايير كما يلي:

- الارتباط الوثيق بالأهداف التدريبية المحددة وتوفير إثراء لها.
- الملائمة لاحتياجات واهتمامات المتدربين ومدى مناسبتها لخصائصهم وقدراتهم واستعداداتهم مراعية لما بينهن من فروق فردية.
- صحة المعلومات التي تتضمنها المادة العلمية ودقتها.
- اليسر والوضوح وعدم التعقيد والخلو من المعلومات المشتتة.
- تحفيز النمو المعرفي والابتكاري وتشجيع التفكير الناقد والتقويم الموضوعي.
- ترابط الأفكار وتناغمها وذلك بتنظيمها بأسلوب منطقي مستند إلى الأسس التربوية والعلمية.

## الخطوات الإجرائية الرئيسية لعملية تقدير الاحتياجات



## مقترحات لتطبيق النموذج المقترح

- اقتراح استراتيجية شاملة للتدريب الإلكتروني يوضح بها فلسفة التدريب وأساسه الفلسفية والتنظيمية.
- وضع الخطط والأساليب التي تمكن من تطوير البرامج التدريبية بما يتناسب مع احتياجات المرأة الفعلية واحتياجات سوق العمل.
- تهيئة فرصة المرأة للمشاركة في مجتمع المعلومات بما يمكنها من امتلاك المهارات التقنية.
- تحديد الأهداف المؤدية إلى توفير الدعم والإشراف الحكومي لبرامج التدريب الإلكتروني.

## حلول ومعالجات مقترحة لتطبيق النموذج

- نشر ثقافة التدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة بخاصة ومحاربة الأمية التقنية.

- متابعة ومواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة في مجال التقنية على وجه التحديد بموجب التغييرات والمستجدات المتسارعة.
- الارتقاء إلى المستوى المطلوب في التعامل مع التقنية واستثمار إمكاناتها المختلفة.
- التأكيد على دور التقنية في مجال التطور والتقدم فهي ليست غاية بحد ذاتها وإنما وسيلة لتحقيق تلك الغايات.
- تبني حملة وطنية شأنها محو أمية التدريب الإلكتروني وأمية التقنية ومستحدثاتها شبيهة بالحملة الوطنية لمحو أمية القراءة والكتابة.
- تطوير إمكانات المرأة المعنية بالعمل والتعامل مع التقنية بصفة العموم وتقنية المعلومات والاتصالات بصفة خاصة.
- خاتمة الدراسة

- إن الارتقاء بنظام التدريب الإلكتروني يتحقق من خلال برامج تدريبية تتوافر فيها شروط ومواصفات الجودة؛ كما وأن السعي لتحقيق تدريب إلكتروني متميز كمدخل لتمكين المرأة من خلال برامج التدريب سينعكس حتماً على كافة أنظمة التدريب كنظام يتكون من مدخلات، وعمليات، ومخرجات من خلال توجيه النظام توجيهاً يساهم في التعايش الفاعل مع عصر العولمة؛ هذا التوجيه يركز على أساس اعتبار أن التدريب وسيلة لتمكين المرأة في عصر المعرفة من خلال توظيف تقنية المعلومات والاتصالات بكل فاعلية لتحقيق التطوير والتميز.

#### توصيات الدراسة

- التأكيد على فعالية التدريب الإلكتروني كمدخل مهم ورئيس لتمكين المرأة ينسجم وأغراض التنمية البشرية والنهوض به.

- وضع استراتيجية مقترحة لتفعيل آلية التدريب الإلكتروني مما يستلزم معه تطوير الأنظمة التدريبية والابتعاد عن القولية النمطية مع ضرورة استحداث أنماط جديدة وصيغ مبتكرة وأساليب حديثة.
- التأكيد على ضرورة الأخذ بمبدأ الجودة بما يرتبط بمفهوم التدريب الإلكتروني وآلية تفعيله بما يخص عمليات التخطيط والتطوير كمدخل هام لتمكين المرأة.

### المصادر والمراجع

- الحمادي، عماد بن عبد العزيز ( بدون تاريخ). مركز التدريب عن بعد بمعهد الإدارة ( نموذج مقترح). المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد السادس والعشرون، العدد (51)، الصفحات 285-333
- الدراغمة، تمام جميل عمر (2014). فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية. جامعة النجاح، فلسطين
- الظفيري، نواف صنت سفاح ( 2016). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، مصر، العدد (9)، الجزء (2)، الصفحات 107-137.
- العساف، صالح بن حمد ( 2003). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط 3، مكتبة العبيكان ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الغامدي، فاطمة بنت علي (2012). نموذج مقترح لتصميم برامج التدريب في ضوء التعلم المدمج. مجلة التربية ( جامعة الأزهر) ، مصر، العدد (147)، الجزء الأول، الصفحات 523-563.
- الموسوي، علي بن شرف (2010). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية. الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم

والتدريب المنعقدة خلال الفترة 12-14 أبريل 2010. كلية التربية، جامعة الملك سعود.

اليوسف، نورة محمد (2009). تمكين المرأة.

عبود، زرقين؛ وشوقي، جباري (2009). التدريب الإلكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية. مجلة الواحات للدراسات والبحوث، جامعة الغرادية. العدد (7)، الصفحات 295-305

عوض، حسني؛ و مخلوف، شادية (2013). مستوى جودة التدريب الإلكتروني في ضوء معايير ومؤشرات التدريب الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة. المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، السعودية، المجلد الثاني، العدد (3). الصفحات 45-58

محمد، سماح زكريا (2014). التدريب الإلكتروني مدخلاً لتنمية رأس المال الفكري بينها " دراسة ميدانية". مستقبل التربية العربية: مصر، المجلد الواحد والعشرون، العدد (92)، الصفحات 405-524.