

## The impact of electronic training on the development of human competencies: a reference to the Edraak Foundation

Fatih Saedan

[fateh.saidane@univ-tebessa.dz](mailto:fateh.saidane@univ-tebessa.dz)

University of Shahid Arab Tebessa - Tebessa,  
Algeria

Saleh Mahrez

[salah.mahrez@univ-tebessa.dz](mailto:salah.mahrez@univ-tebessa.dz)

University of Shahid Arab Tebessa - Tebessa,  
Algeria

### Abstract:

In light of the technological development and rapid changes taking place, e-training has emerged as a mechanism aimed at improving and building the competencies and knowledge of human resources, as e-training is of great importance in its tendency to abandon traditional means of developing and investing in human resources, based on the main question that searches for the impact of e-training. On the development of human competencies and its reality on the Edraak platform, which paves the way for a set of questions and hypotheses that we tried to answer. This study aimed to demonstrate the impact of electronic training on the development of human competencies, by focusing on the data and information that were collected and projected onto the Edraak platform, relying on the descriptive approach. The study found that e-training has an impact equal to or greater than regular training, and that the Edraak platform is one of the most important platforms that provides electronic services to trainees and applicants for its courses, making it a leading platform in the fields of training and e-learning.

**Keywords:** Training, E-training, Competencies, Human competencies development, Electronic management of human resources.

DOI:

<https://doi.org/10.59421/joats.v2i2.1914>



THIS WORK IS LICENSED UNDER A  
CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION  
4.0 INTERNATIONAL LICENSE.

## أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكفاءات البشرية: إشارة إلى مؤسسة إدراك

صالح محرز

فاتح سعيدان

جامعة الشهيد العربي التبسي - تبسة الجزائر

[salah.mahrez@univ-tebessa.dz](mailto:salah.mahrez@univ-tebessa.dz)

جامعة الشهيد العربي التبسي - تبسة الجزائر

[fateh.saidane@univ-tebessa.dz](mailto:fateh.saidane@univ-tebessa.dz)

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى بيان أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكفاءات البشرية، باعتباره من أهم الوسائل والطرق الحديثة المواكبة للتطور التكنولوجي الحاصل، والذي ينادي بالتخلي عن الوسائل التقليدية في تنمية والاستثمار في الموارد البشرية، انطلاقاً من التساؤل الرئيسي الذي يمهّد لمجموعة من الفرضيات حاولنا إثباتها من خلال المنهج الوصفي في العمل، بالتركيز على المعطيات والمعلومات التي تم جمعها وإسقاطها على منصة إدراك، وقد توصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني له تأثير يوازي التدريب العادي أو أكثر، وأن منصة إدراك من أهم المنصات التي توفر خدمات إلكترونية للمتعلمين والمتقدمين لدوراتها، ما جعلها منصة رائدة في مجالات التدريب والتعليم الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: التدريب، التدريب الإلكتروني، الكفاءات، تنمية الكفاءات البشرية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

DOI:

<https://doi.org/10.59421/joats.v2i2.1914>



THIS WORK IS LICENSED UNDER A CREATIVE  
COMMONS ATTRIBUTION 4.0  
INTERNATIONAL LICENSE.

## مقدمة:

إن التطور السريع الذي يشهده العالم اليوم في تكنولوجيا المعلومات (Information Technology) في كافة المجالات، حتم اعتمادها، بحيث أصبحت عنصراً أساسياً في نجاح أية مؤسسة ومطلبا مهما لتحقيق الميزة التنافسية والقدرة على البقاء في ظل بيئة سريعة التغيير، ومن هنا تأتي الحاجة إلى استثمار القفزة الهائلة في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات وتطبيقات الحاسب الآلي؛ لاستخدامها في التدريب الإلكتروني، حيث يعد التدريب برنامجا لتحقيق التنمية البشرية المستدامة في ظل اقتصاد عالمي يرتكز على المعرفة (Knowledge - Based Economy).

ويعتبر التدريب الإلكتروني من خلال استخدام الشبكة الإلكترونية أحد البدائل لأولئك الأشخاص الذين يتطلعون إلى تحسين المعرفة وتطويرها لديهم بطريقة مرنة تتناسب وظروف العمل وحاجة المؤسسة، وهذا ما تطبقه منصة "إدراك" من خلال ما تقدمه من خدمات إلكترونية للمتدربين من الكفاءات والموارد البشرية الواجهة إلى المنصة أو المسجلة في دوراتها، ما جعلها تطور في مهاراتهم واستخداماتهم في شتى المجالات والثقافات والمواد التي يحتاجونها.

إشكالية الدراسة: من خلال ما سبق، تبرز معالم الإشكالية لهذه الدراسة، كالآتي:

- فيم يتمثل أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكفاءات البشرية؟ وما هو واقع ذلك في منصة إدراك؟.

❖ التساؤلات الفرعية: من خلال الإشكالية السابقة، يمكن طرح عدة تساؤلات فرعية، نذكر منها ما يأتي:

- ما هو مفهوم التدريب الإلكتروني؟ وما أهم أنواعه وآليات تطبيقه؟

- ما هو مفهوم تنمية الكفاءات البشرية؟

- ما هو واقع التدريب الإلكتروني في منصة إدراك، وما دوره في تنمية كفاءات المتعلمين؟

ومنه نطرح مجموعة الفرضيات الآتية:

- التدريب الإلكتروني يساهم في تنمية الكفاءات البشرية.

- لا يوجد أثر للتدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات البشرية.

- تطبق منصة إدراك التدريب الإلكتروني بالشكل الذي ينمي مهارات وكفاءات المشاركين فيها.

❖ أهمية الدراسة: تكمن الأهمية البالغة للدراسة؛ انطلاقا من أهمية موضوعها الذي يعد من أحدث المواضيع

الإدارية وأكثرها تطوراً، خاصة في مجال التحول الرقمي وما أفرزته مخلفات وباء كوفيد 19، حيث كان التدريب

الإلكتروني أحد الحلول الناجعة للمؤسسات والدول لضمان سيرورة أعمالها وتقديمها.

❖ أهداف الدراسة: يمكن إيجاز أهم الأهداف الجوهرية لهذه الدراسة فيما يأتي:

- يهدف البحث إلى الإلمام بجميع الجوانب النظرية للموضوع.

- تسليط الضوء على واقع التدريب الإلكتروني في منصة إدراك.

- معرفة أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكفاءات في المؤسسات.

منهج الدراسة: بالنظر إلى طبيعة الموضوع، تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في جمع المعلومات

وتوصيف البيانات وتنظيمها ومعالجتها، من خلال الاعتماد على الكتب والمواقع والمراجع الإلكترونية.

## ❖ دراسات سابقة حول التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الكفاءات:

أولاً: دراسة الموازن أمل علي، تصور مقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متمايز في ضوء تطلعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والتوجهات المستقبلية للتدريب الإلكتروني (2015): حاولت هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية المتمثلة في: ما هو التصور المقترح لبيئة تدريب إلكتروني تشاركي متمايز قائمة على تطلعات أعضاء هيئة التدريس لتطوير التدريب والتوجهات المستقبلية في مجال توظيف الأدوات التشاركية في عملية التدريب الإلكتروني؟ وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها:

- عدم مناسبة الطريقة الحالية في التدريب الإلكتروني غير التشاركي لأعضاء هيئة التدريس.

- توفر العديد من الأدوات التشاركية التي يمكن توظيفها في بيئات التدريب، والتي تسهم بفاعلية في جعل بيئة

التدريب الإلكتروني نشطة ومثيرة وإثرائية وداعمة للمتدربات وتقدم حلول لكثير من المشاكل.

ثانياً: دراسة بن عروس محمد، طيبي عمار (دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية) (2021): حاولت هذه الدراسة التعرف على دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة بكل أنواعها، وتهدف هذه الدراسة كمقاربة نظرية في: توضيح مفهوم التدريب الإلكتروني الذي أصبح أكثر شيوعاً من التدريب التقليدي؛ نظراً للتقدم التكنولوجي الحاصل في العالم، وبيان أهداف تطبيقه في المؤسسة، والتعريف بأهم مقوماته وميزاته وعوائق استخدامه، وأيضاً توضيح الدور الذي يلعبه هذا الأخير في تنمية العنصر البشري، وذلك باعتماد المنهج الوصفي والدراسات السابقة، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تؤكد أن للتدريب الإلكتروني دوراً فعالاً في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة التي ينتهي إليها، أو تطوير المورد البشري ذاتياً وأمن خلال البرامج التدريبية.

ثالثاً: دراسة صلاح الدين حسين صلاح، (اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر بالجامعة العراقية) (2018): حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على إشكالية اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني من خلال دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر بالجامعة العراقية، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت استبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- رغبة أفراد العينة بتطوير التدريب من خلال الممازجة بينه وبين التدريب الإلكتروني.

- أهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين.

### 1. مفاهيم نظرية حول التدريب الإلكتروني:

#### 1.1. مفهوم التدريب الإلكتروني:

إن التدريب هو عملية قصيرة المدى، مخططة ومستمرة ومنظمة لإحداث التغيير والتطوير في المعارف والمهارات والاتجاهات (كماً ونوعاً) الحالية والمستقبلية للعاملين؛ بهدف تمكينهم من تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة بكفاءة وفعالية؛ استجابة للتغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

#### 1.1.1. تعريف التدريب الإلكتروني: تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني، أهمها ما يأتي:

تعريف 01: "على أنه تبادل المعلومات من خلال جهاز الحاسوب بغرض التدريب، أو إدارة المعرفة، ويعتقد البعض

بأن التدريب الإلكتروني يتعدى استخدام الحاسوب في التدريب؛ ليشمل استخدام الحاسوب والشبكة الطرفية للوصول

بالتدريب للبيت أو المواقع التي يسهل الوصول إليها من قبل المتدربين الذين لا يستطيعون حضور البرامج التدريبية بشكل نظامي أو في أوقات محددة" (الزنبقي، 2011، صفحة 17).

**تعريف 02:** "التدريب الإلكتروني، يشمل استخدام التقنيات الإلكترونية في سياق مكان العمل على نقل المهارات والمعارف للأفراد أو الجماعات. والتدريب الإلكتروني هو في الواقع التوزيع الإلكتروني للتدريب الذاتي لإبراز وتسريع نقل المهارات" (نصيرة، 2019، صفحة 93).

**تعريف 03:** "عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهدافه من خلال تفاعله مع مصادرها" (أمينة، 2016).

**تعريف 04:** وفقا لإليس وكوزنيا ورامايا، فإن التدريب الإلكتروني هو "الطريقة المتقدمة لطريقة التدريس والتعلم (القناة) المهنيين عبر أدوات تكنولوجيا المعلومات؛ لأنه يتمتع بميزة الوصول إلى عدد أكبر من المشاركين، ويتطلب فعالية أقصر وقت التدريب، وإمكانية تنقل التدريب وإمكانية الوصول إليه عالميا من قبل أي شخص للانضمام إليه" (Hassan, Junainor Hassan, & Tan Ai Yen, 2020, p. 03)

من خلال التعريفات، فإن التدريب الإلكتروني: هو العملية التي تستعمل تكنولوجيا الإعلام والاتصال من أجل تدريب المورد البشري، والتي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد، ومتاح في أي مكان وفي أي وقت.

وفيما يأتي أهم الفروق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي:

#### الجدول (01): الفروق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

التدريب الإلكتروني	التدريب التقليدي
- المدرب هو المرشد والميسر لمصادر التدريب.	- المدرب هو المصدر الأساس للتدريب.
- تدفق المعلومات التفاعلية في اتجاهين.	- تدفق المعلومات في اتجاه واحد.
- التدريب التعاوني.	- التدريب الفردي.
- يتعلم المتدرب من خلال الممارسة والبحث الذاتي.	- يتلقى المتدرب معرفة أو يأخذها من المدرب.
- إبداع.	- التدريبات جامدة وروتينية.
- مراعاة الفروق الفردية.	- التدريب دون أخذ مراعاة الفروق الفردية.

Source: (Amara & Larbi, 2016, p. 04)

#### 2.1.1. أهمية التدريب الإلكتروني:

أصبح التدريب الإلكتروني وتعدد القنوات التدريبية عنصرين جوهريين ومتناميين في منظومة التدريب المتكاملة في المجتمعات الحديثة.. ومن المعروف أن نسق التدريب في البلدان النامية يعاني من أوجه قصور ومشكلات، وعلى ذلك يمكن للتدريب الإلكتروني -خاصة في سياق التدريب متعدد القنوات- أن يساهم في مواجهة هذه المشكلات والعمل على حلها، وتقع على رأس قائمة قصور هذه مشكلات الاستبعاد من التدريب التقليدي، إما بسبب النوع أو البعد المكاني أو الفقر (الزنبقي، 2011، صفحة 20).

### 3.1.1. أهداف التدريب الإلكتروني:

- يهدف التدريب الإلكتروني إلى تحقيق الأهداف الآتية: (الزنيقي، 2011، صفحة 21).
- توفير فرص التدريب لكل مواطن، مع الإيمان بقيمة استمرارية التدريب ومواصلته.
- توفير أساليب ووسائط تدريبية حديثة مغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية.
- معالجة النقص وتصحيح الأخطاء التي أحدثتها مؤسسات التدريب التقليدية، عن طريق تقديم برامج وتخصصات تفي بحاجة المجتمعات العربية.

### 2.1. أساليب التدريب الإلكتروني:

الشكل (01): أساليب التدريب الإلكتروني



Source: (Amara & Larbi, 2016, p. 04)

### 3.1. متطلبات التدريب الإلكتروني:

توجد العديد من المتطلبات حتى نحقق التدريب الإلكتروني، أهمها: (الزنيقي، 2011، الصفحات 32-37).

✓ البنية التحتية؛ بناء التدريب الإلكتروني؛ البوابة التدريبية؛ العملية التدريبية؛ الدعم والمساندة.

2. الإطار النظري لتنمية الكفاءات البشرية:

1.2. مفهوم تنمية الكفاءات البشرية

1.1.2. مفهوم الكفاءات:

تعددت تعريفات الكفاءات، أهمها: (Galambaud, 2002, p. 2002)

وتنقسم الكفاءات إلى ثلاثة أنواع حسب Celile Dejoux هي:

المستوى الفردي: ويوافق الكفاءات الفردية، والمستوى الجماعي: ويوافق الكفاءات الجماعية. والمستوى

التنظيمي: ويوافق الكفاءات التنظيمية أو كفاءات المؤسسة، أو ما يسميه البعض بالكفاءات الاستراتيجية أو الأساسية

(Compétences-clés) والتي تمثل الميزة التنافسية (Dejoux, 2001, p. 159).

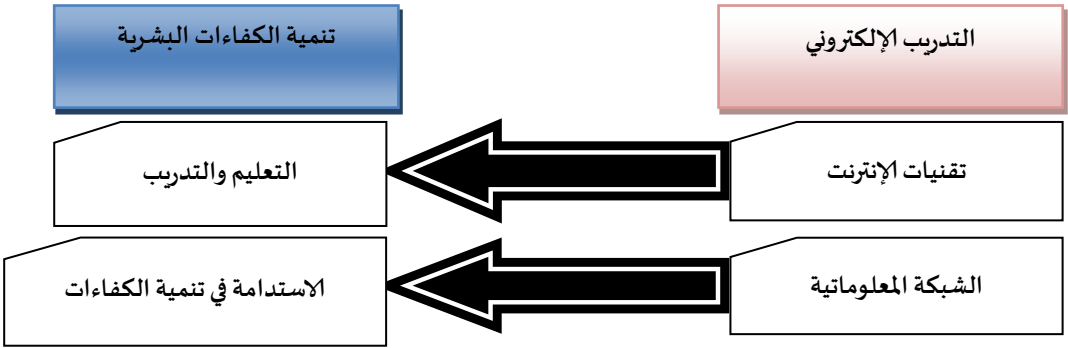
### 2.1.2. الكفاءات البشرية:

عرفت الكفاءات البشرية على أنها: "مجموع ثلاثة من المعارف، معارف نظرية ومعارف عملية (خبرة) ومعارف علمية معبأة أو قابلة للتعبئة يستخدمها الفرد لإنجاز المهام الموكلة إليه بطريقة أحسن، كما أن الكفاءة تمارس بالارتباط مع هدف ينتظر الوصول إليه أو متعلقة بوضعية أو هدف مسبق" (Perett, 2005, p. 63).

كما عرفها G.Boterf على أنها: "القدرة على تعبئة ومنج وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة، بغرض بلوغ نتيجة محددة وتكون معترف بها وقابلة للتقييم كما يمكن" (Boterf, 2000, p. 45).

### 3. أثر التدريب الإلكتروني على تنمية الكفاءات البشرية:

الشكل (02): تأثير متغيرات التدريب الإلكتروني على أبعاد تنمية الكفاءات البشرية



المصدر: من إعداد الباحثين

### 1.3. استخدام تقنيات الإنترنت في تنمية الكفاءات البشرية:

إن المتابع للتغير المستمر في التقنيات الحديثة، يستطيع أن يدرك إن كان بالأمس القريب الأفضل تقنية والأكثر شيوعاً أصبح أداؤه محدوداً، أو ربما أصبح غير ذي جدوى، وقياساً على هذا التسارع الكبير وأحياناً يؤكد البعض أن التأثير الحقيقي لثورة الإنترنت يوجد أمامنا لا خلفنا، وتنقسم إلى: (عيمر، 2005، الصفحات 100-103)

#### 1.1.3. استخدام تقنيات الإنترنت في مجال تعليم وتدريب الكفاءات البشرية:

إن الإنترنت سوف يلعب دوراً كبيراً في تغيير الطريقة التعليمية والتدريبية المتعارف عليها في distance الوقت الحاضر، فعن طريق الفيديو التفاعلي interactive Multimedia لن يحتاج المتدرب مستقبلاً أن يقف أمام الأفراد لإلقاء محاضراته، بل ستحل طريقة التعليم عن بعد Learning بواسطة مدرب إلكتروني، وبالتالي توفر على الفرد عناء الحضور إلى مقر التدريب، وقد علق على تطبيقات الإنترنت في التعلم والتدريب بيل غايتس مدير عام شركة مايكروسوفت العالمية، بقوله: إن طريق المعلومات السريع سوف يساعد على رفع المقاييس التعليمية لكل فرد في الأجيال القادمة، وسوف يتيح الطريق ظهور طرائق جديدة للتعلم ومجالاً أوسع بكثير من الاختيار...، وسوف يمثل التعلم بواسطة الحاسوب نقطة الانطلاق نحو التعلم المستمر من الحاسوب...، وسوف يقوم معلمو المستقبل الجيدون بما هو أكثر من تعريف الأفراد بكيفية التعلم، العثور على المعلومات عبر طريق المعلومات السريع، فسيظل مطلوباً منهم أن يدركوا متى يختبرون ومتى

يعلقون، أو ينفهون، أو يثيرون الاهتمام، إن استخدام الإنترنت كأداة أساسية في التعلم والتدريب حقق الكثير من الإيجابيات، نذكر منها:

- المرنة في الوقت والمكان.
- إمكانية الوصول إلى أكبر من الجمهور والمتابعين في مختلف أنحاء العالم.
- سرعة تطوير البرامج مقارنة بأنظمة الفيديو والأقراص المدمجة CD-ROM.
- قلة التكلفة المادية مقارنة باستخدام الأقمار الصناعية ومحطات التليفون والراديو.
- تغيير نظم وطرائق التدريب التقليدية يساعد على إيجاد قاعات تدريبية.
- عدم النظر إلى ضرورة تطابق أجهزة الحاسوب وأنظمة التشغيل المستخدمة من قبل المشاهدين مع الأجهزة المستخدمة في الإرسال.
- سرعة تطوير المحتوى التدريبي الموجود عبر الإنترنت.
- إعطاء التدريب صبغة العالمية والخروج من الإطار المحلي.

#### 2.1.3. تحقيق الاستدامة في تنمية الكفاءات البشرية باستخدام الشبكات المعلوماتية:

إن شبكتي الإنترنت والإنترنت كجزء من تكنولوجيات الاتصالات الحديثة، هي عامل مهم يساهم في الرفع من الكفاءة والمهارة لدى الموارد البشرية في المؤسسة، فقد ساهمت وساعدت استخدامات هذه الشبكات كالتعلم والتدريب عن بُعد والتسيير الإلكتروني للوثائق، العمل عن بُعد.. إلخ، في انتهاج المؤسسة إلى الاستغلال العقلاني للموارد والتقليل من التكاليف الناجمة عن شرائها ومتابعة الأثر البيئي لها، وبإدخال هذه التكنولوجيات الحديثة غيرت العديد من المفاهيم التقليدية إذ تغير مفهوم الوقت والمكان في المؤسسة فأصبحت المؤسسات أكثر شفافية وأصبح من السهل البلوغ لمركز المعلومة وبعث روح التعاون والمشاركة والعمل الجماعي من خلال هذه الشبكات. (علي، 2018، الصفحات 126-127).

#### 4. تجربة منصة "إدراك" في تطبيق التدريب الإلكتروني لتنمية الكفاءات البشرية:

##### 1.4. نبذة عن منصة "إدراك": (إدراك)

هي منصة إلكترونية عربية للمسابقات الجماعية مفتوحة المصادر، تم تأسيس إدراك بمبادرة من مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية والتي تحرص على بذل كافة الجهود والمساعي للمساهمة في وضع العالم العربي في المقدمة في مجال التربية والتعليم؛ كونهما حجر الأساس لتطور وازدهار الشعوب.

2.4. منصة "إدراك" للتدريب الإلكتروني وكيفية استهدافها لتنمية المهارات والكفاءات: (نورهان، 2018، الصفحات 423-448)

توفر إدراك فرصة الالتحاق بمسابقات متنوعة وعلى كافة المستويات لجميع الناطقين باللغة العربية وبشكل مجاني، كما يمكن للمتعلمين الحصول على شهادات إتمام المسابقات بشكل إلكتروني.

وإيماناً من مؤسسة الملكة رانيا بأهمية تقديم الجانب المعرفي والعلمي لكل من المعلم والمتعلم العربيين على حد سواء، فإن إدراك تمثل وسيلة مؤثرة تتيح للعالم العربي الفرصة كي يعيد إنتاج ثقافته وصورته للعالم، كما وتقوم إدراك بالمساهمة في عملية تطوير عالم التعليم الإلكتروني من خلال جناحها البحثي والمعلوماتي، والذي يقوم على دراسة



وتحليل البيانات من أجل تجويد التجربة التعليمية، وابتكار أفضل الأساليب التي تخدم المتعلم العربي. وأخيراً، تضم إدراك في فريق عملها نخبة من أفضل خبراء التعليم الإلكتروني الشغوفين بالتعلم والمدرّكين لأهمية مبدأ "العلم لمن يريد".

من أهم مميزات التدريب من خلال هذه المنصة والتي يمكن أن تعتبر مميزات التدريب الإلكتروني بصفة عامة نجد:

- تدريب مجاني وبدون رسوم في أغلب الأحيان، كون المنصات الإلكترونية تعتمد على عدد المشاهدات كمصدر للدخل، كما أنه تدريب أقل تكلفة فهو يوفر تكلفة التنقل.. إلخ.
- التنوع في المساقات والتخصصات؛ كما تنشر منصة إدراك فيديوهات توضيحية تعوض المدرب.
- توفير الوقت، حيث لا يلزمنا التدريب الإلكتروني على ملازمة الدرس ومكان الدراسة بصفة مستمرة، بل يمكن التدريب في وقت متقطع (لا يمكن حضور المحاضرة التدريبية عدة مرات أو تسجيلها والعودة إليها).
- التحرر من قيود المكان، وهذا لأن الواقع الافتراضي قرب المسافات بصفة كبيرة وخيالية، فيمكن للمتدرب الآن أن يستفيد من التدريب على يد أفضل المدرّبين من كل أنحاء العالم.
- يسمح للمتدرب باختيار المتدرب من يتدرب ومن يدرّب وأين ومتى يتدرب وماذا يتدرب، وذلك ضمن الاختيارات المتاحة.

- توفر تقنية المراقبة ومتابعة المتدرب من خلال الاختبارات والتقويمات الدائمة.

من أشهر وأبرز ما تقدمه المنصة على غرار غيرها من المؤسسات الإلكترونية والبرامج والتطبيقات التي تهتم بتنمية الكفاءات لتعلم اللغة الإنجليزية، من خلال التدريب على التكلم، الكتابة وحتى السمع، حيث نجد:

- برنامج يساعد في تصحيح الكلمات خلال كتابتها برعاية المجلس الثقافي البريطاني (british consil).
- برنامج يساعد في التدريب على الحوار باللغة الإنجليزية، حيث يجمع بين المشاركين في التدريب من نفس المستوى في غرفة دردشة واحدة لتبادل الحديث، ثم يحول المتحسن إلى غرفة المستوى الأعلى بدرجة إلى أن يتقن جيداً مهارات الحديث.

#### خاتمة:

إن التغيرات المحيطة بالمؤسسة وخاصة التكنولوجية، جعلتها تعيد النظر في عملية تنمية الموارد البشرية، حيث تأخذ في الاعتبار مختلف الميزات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات باعتبارها أحد أهم الآليات الضرورية في تحريك القدرات والمهارات في ظل تكنولوجيا المعلومات. ويعتبر التدريب الإلكتروني أحد الوسائل والأنشطة التي تستخدمها الإدارة في أي مؤسسة مهما كانت طبيعة عملها واختصاصها، من أجل تطوير وتنمية القدرات العلمية والعملية والسلوكية للعاملين بالشكل الذي يمهد الطريق نحو نمو المؤسسة وازدهارها.

❖ نتائج الدراسة: من خلال هذه الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية، نوجزها فيما يأتي:

- التدريب الإلكتروني عامل أساسي في تطوير كفاءات العاملين بالمنظمة.
- يهدف التدريب الإلكتروني إلى مساعدة المؤسسات بتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية.
- منصة إدراك هي منصة تطبيق التدريب والتعليم الإلكتروني.

#### ❖ وعليه، فإن الفرضيات المطروحة:

- التدريب الإلكتروني يساهم في تنمية الكفاءات البشرية (صحيحة)، من خلال استخدام تقنيات الإنترنت في مجال تعليم وتدريب الكفاءات البشرية، إضافة إلى تحقيق الاستفادة في تنمية الكفاءات البشرية باستخدام الشبكات المعلوماتية.

- لا يوجد أثر للتدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات البشرية (خاطئة)، فقد أثبتت صحة الفرضية الأولى التي وجدنا من خلالها مساهمة وأثر للتدريب الإلكتروني ومختلف تقنيات الإنترنت والمعلوماتية في تنمية الكفاءات البشرية فالمنظمة.

- تطبق منصة إدراك التدريب الإلكتروني بالشكل الذي يعني مهارات وكفاءات المشاركين فيها (صحيحة)، حيث توفر إدراك فرصة الالتحاق بمنصتها لمختلف المتعلمين والمتدربين، من أجل تنمية وتطوير كفاءاتهم العلمية والعملية، في مختلف المساقات، أهمها اللغة الإنجليزية وغيرها من المساقات.

#### ❖ التوصيات

- ضرورة اعتماد هذا الأسلوب في التدريب؛ لأنه مواكب للتطورات، وله أثر سريع من التدريب العادي.  
- العمل على تطوير استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالإدارات المحلية ورقمنة وظائف الموارد البشرية وعصرنتها.

- العمل على تنمية والاستثمار، فالموارد البشري لأنه أساس تحقيق الميزة التنافسية والتموقع الريادي.  
قائمة المراجع:

إكن لطفي، قرون نورهان. (2018). *التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الكفاءات البشرية*. بومرداس: المؤتمر العلمي الثاني عشر " التدريب من أجل التشغيل والتنمية" 2018.

السعيد مبروك إبراهيم. (2012). *تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات والمرافق العامة*، دار وفاء للنشر والطباعة. الموقع الرسمي لمنصة إدراك. (2023). *نبذة تعريفية عن منصة إدراك*. تاريخ الاسترداد 08 08، 2023، من الموقع الرسمي لمنصة إدراك: <https://www.edraak.org/about-us/>

بركنو نصيرة. (2019). *التدريب الإلكتروني*. معسكر الجزائر، مخر تحليل وإستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات جامعة معسكر.

حسن، ش. م. (2009، 08 01). *التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية* Consulté le 06 17, 2023, sur <http://emag.mans.edu.eg> *مجلة التعليم الإلكتروني*

حفيظ أمينة. (2016). *دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسكرة*. - بسكرة: مذكرة دكتوراه جامعة محمد خيضر بسكرة.

حنان سليمان الزنيقي. (2011). *التدريب الإلكتروني*، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

ربحي مصطفى عليان. (2010). *المكتبات الإلكترونية والمكتبات الرقمية*، دار صفاء للنشر والتوزيع.

- سعید عیمر. (2005). *التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدارات*. خنشلة: الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة.
- صولح سماح. (2016). *محاضرات في استراتيجية الموارد البشرية*. بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- عامر إبراهيم قنديلجي، و إيمان فاضل السامرائي. (2002). *تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها*. دار الوراق للنشر.
- عبد الله عوض الكريم حاج المختار. (2013). *برامج التدريب الإلكتروني الأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان دراسة للواقع والمستقبل*. أم درمان السودان: الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات للنشر.
- عماري علي. (2018). *مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات - مؤسسة مطاحن الأوراس باتنة- بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة*.
- عمر مبروكة محريق. (2005). *التأهيل والتدريب المبني للعاملين بمرافق المعلومات في العصر الإلكتروني*. دار النيل للنشر والتوزيع.

- Amara, N. B., & Larbi, A. (2016). *E-TRAINING AND ITS ROLE IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT*. Ouargla, Algeria: Global Journal of Human Resource Management ,Vol. 4, No.1, pp.1-12, February 2016 .
- Boterf, G. L. (2000). *construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: éd d'organisation.
- Boyer, L., & Noel Equilbey. (2003). *Organisation, théories et applications*. Paris, édition d'organisation.
- Dejoux, C. (2001). *les Compétences au Coeur de l'entreprise*. paris: édition d'organisation.
- Galambaud, B. (2002). *Si La GRH était de la gestion*. Paris: édition Liaisons.
- Hassan, A., Junainor Hassan, & Tan Ai Yen. (2020). E-training and development, motivation and employee performance among academicians: Case study of academicians in UniMAP. Malaysia , *Journal of Physics: Conference Series*.
- Mohammad suleiman Mohammad Jaradat و Houari Maaradj. (2005). *Intégration of e-learning and Knowledge management*. ouargla: université de Ouargla.
- Perett, J. M. (2005). *Dictionnaire de Ressources Humaines*. paris: 4eme éd, Vuibert.