

التدريب الإلكتروني عن بُعد

في الأجهزة الأمنية في ضوء الأسس النظرية وبعض التجارب الدولية

إعداد

العقيد الدكتور/ محمد بن عبدالعزيز الحسين

عضو هيئة التدريس بالأمن العام بالمملكة العربية السعودية

الملخص :-

هدفت الدراسة إلى بيان ماهية التدريب الإلكتروني عن بُعد وأهم الأسس والاعتبارات اللازمة لتطبيقه في الأجهزة الأمنية، ومراحل وآليات التحول إلى الأخذ بهذا النظام كنظام تدريبي مساند ومكمل للتدريب التقليدي، وذلك بمراجعة الأسس النظرية العلمية وبعض التجارب الدولية في الدول المتقدمة، حيث تناولت الدراسة تجربة الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وكندا وبولندا واليونان وأستراليا. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: ضرورة مراعاة مجموعة من الأسس والاعتبارات الفنية والادارية والنفسية والتدريبية والتأكد من تطبيقها لضمان نجاح وتفعيل نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية. كما أوصت الدراسة بعدد من التوصيات من أبرزها: تبني مفهوم التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية كنظام مساند ومكمل لنظام التدريب التقليدي والاسترشاد بالمراحل والآليات التي اشارت إليها الدراسة لتطبيق النظام، وتوعية القادة والعاملين بأهميته وجدواه، ودعوة جامعة نايف العربية لتبني هذا التخصص اكااديمياً، والعمل على وضع نظام إداري ولائحة شاملة للتدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية، بالإضافة إلى أهمية الاطلاع على التجارب الدولية والاستفادة منها؛ خاصة التجربة الأمريكية.

Abstract:

This study explores distance electronic training (e-training) and the most essentially required foundations and considerations for its applicability in security fields. It also suggests the stages and mechanisms that are required to make the transition into a form of training that is considered as enhancing and complementary to traditional training by tapping into relevant scientific theories as well as some international experiences of some advanced countries covered by the study such as the United States of America, United Kingdom, Canada, Poland, Greece and Australia. The researcher used a qualitative method for the study which had many results the most prominent of which included the necessity to take into account some technical, administrative, psychological, and educational foundations and considerations required to guarantee a successful and effective implementation of distance e-training systems in security fields. The study recommends the adoption of the concept of e-training as a prevalent educational method that goes hand in hand with traditional training and counseling programs by using the stages and mechanisms proposed by the study. It also recommends increasing awareness amongst high-ranking officials and staff in the security fields about the significance and contributions of e-training to the level of knowledge and skills sought to be developed in security staff. The study proposes introducing and including this field as an academic specialization at Naif Arab University for Security Sciences. It also emphasizes the importance of establishing administrative guidelines and regulations for successful and effective e-training systems in security services. The study highly recommends learning from international experiences- particularly from USA- in the application of distance e-training in security fields.

المقدمة :-

يُشكل التدريب حجر الزاوية والخيار الإستراتيجي في القضايا المتعلقة بتنمية الموارد البشرية في القوات المسلحة الحديثة، حيث ثبت أن تحقيق مستوى تدريب أفضل وبقدر مناسب يضاعف القدرة العسكرية والأمنية ويسهم في تحقيق وفراً في حجم الإنفاق العسكري، وهو ماتنتشه جميع الدول غنيها وفقيرها (المشوح، ١٤٣٠هـ).

ويتطلب العمل الأمني في القرن الحادي والعشرين تطوير المفاهيم المتعلقة بالتدريب الأمني، والاعتماد على البحث العلمي وإعادة النظر في الرؤى والفلسفات التي تقوم عليها العملية التدريبية، وما يتصل بها من مضامين ومحتويات وآليات تنفيذ، لتتواءم مع معطيات العصر ومتطلباته. ويعد نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد من أهم الاتجاهات الحديثة في التدريب الأمني لتمييزه بعدة خصائص، ولوجود العديد من المبررات التي تؤكد ضرورة الأخذ به كنظام مساند ومكمل لنظام التدريب التقليدي، كالمبررات الاقتصادية والتقنية والأمنية والاجتماعية.

ويمكن النظر الى قوة التدريب الإلكتروني عن بُعد من زوايا عدة، فمن منظور المتدرب يعني التحرر الجزئي من القيود الزمانية والمكانية والتمتع بمزيد من الفرص التدريبية المرنة، والجمع بين العمل وإدارة شؤونه الخاصة، ومن منظور جهات التدريب، فإن التدريب الإلكتروني عن بُعد يوفر فرصاً للتدريب وتطوير المهارات المهنية والذاتية في مواقع العمل نفسه، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل بتكلفة قليلة نسبياً وبطاقة استيعابية عالية (السنبلي، ٢٠٠٤م).

وتعد رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠م) منطلقاً لعصر جديد من البناء والتجديد في المفاهيم والهياكل الإدارية والاقتصادية، حيث ركزت الرؤية في محورها الثالث على بناء الموارد البشرية من خلال تشجيع ثقافة الأداء وتهيئة البيئة اللازمة لتحمل المسؤولية وأخذ زمام المبادرة في مواجهة التحديات (vision2030.gov.sa).

وبالتالي فإن التدريب الإلكتروني عن بُعد بات خياراً إستراتيجياً للجهات الأمنية للتغلب على كثير من المشكلات المعاصرة التي قد تعوق أو تقلل من كفاية التدريب التقليدي في تحقيق التأهيل والتطوير المهني والذاتي المطلوب لرجل الأمن، كالمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية. إضافة إلى كونه أضحى ميزة تنافسية بين مؤسسات التدريب بشكل عام، ومؤشراً على مدى تبني إدارات التدريب للتوجهات والرؤى الحديثة في مجال التدريب الأمني بشكل خاص.

وتأتي هذه الدراسة لتتناول مفهوم التدريب الإلكتروني عن بُعد وماهيته وأهم الأسس والاعتبارات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية، ومراحل وآليات التحول في التطبيق بعد استعراض أبرز التجارب الدولية في بعض الدول المتقدمة.

مشكلة الدراسة وأهميتها: -

لقد فرضت التطورات المعاصرة تغيرات وتأثيرات كبيرة في مختلف جوانب الحياة، السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والأمنية. فلقد فتحت ثورة الاتصالات آفاق جديدة للتعليم والتدريب وأوجدت أساليب وبيئات تعليمية جديدة ساهمت في الارتقاء بالعملية التعليمية والتدريبية لتنمية موارد بشرية قادرة على دفع عجلة التنمية في مختلف الاتجاهات المطلوبة، وفي المقابل أدت التقنية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المصاحبة لرياح العولمة إلى تطور أساليب ارتكاب الجريمة، وظهور جرائم جديدة لم تكن معلومة من قبل في المجتمع.

ومن هنا برزت عدت تساؤلات عن مدى مواكبة برامج التدريب المقدمة في معاهد ومراكز التدريب الأمني للتطورات التقنية الحديثة من جهة، ولأنماط الجرائم المستجدة من جهة أخرى، وقد شغلت هذه المشكلة العديد من المختصين على المستوى الإقليمي والمحلي حيث جاء في التوصية الثانية لمديري إدارات التدريب ومعاهد وكليات الشرطة والأمن العرب الذي عقد في تونس عام (٢٠٠٣م)، المطالبة بتطوير البرامج التدريبية والمناهج التعليمية بما يتلاءم مع التطورات والمستجدات في ضوء اتجاهات التدريب الأمني الحديثة (الثقفي، ٢٠٠٧م). ومن الأولويات التي تحتاج إلى عناية خاصة في برامج التدريب الأمني، مسألة الأمن الفكري للمتدربين، بعد أن أصبحت المملكة محلاً للاستهداف والغزو الفكري أو الثقافي، وذلك من خلال تحصين رجال الأمن ضد المبادئ والأفكار الهدامة، وتعزيز قيم الانتماء والمواطنة والإخلاص في نفوسهم من خلال برامج التدريب (يعقوب، ١٤٢٨هـ). وفي دراسة أجريت على عينة من مدربي مدينة تدريب الأمن العام بمنطقة الرياض حول الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني أكدت الدراسة على أهمية استخدام أسلوب التدريب عن بُعد كأحد أبرز الأساليب التدريبية الحديثة (آل ملهي، ٢٠١٠م).

ومن هذا المنطلق أصبح التدريب التقليدي بصورته الجامدة غير قادر على مواجهة تلك التحديات وغير كافٍ لتحقيق الطموحات، مما استوجب البحث عن أساليب تدريبية مساندة ومكملة تتمتع بقدر أكبر من المرونة والشمول والاستمرارية، إضافة إلى الكفاءة الاقتصادية لتحقيق العائد المرجو على الاستثمار في رأس المال البشري في الأجهزة الأمنية، ويأتي التدريب الإلكتروني عن بُعد من أهم هذه الأساليب.

أهداف الدراسة:-

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على:

مفهوم التدريب الإلكتروني عن بُعد وماهيته.

أهم الأسس والاعتبارات اللازمة لتطبيق نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية.

بعض التجارب الدولية النوعية في مجال التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية.

مراحل وآليات التحول إلى الأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية.

منهجية الدراسة:-

تتبنى هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل المحتوى (Content

Analysis)، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة الوثيقة بموضوع البحث.

خطة الدراسة:-

المبحث الأول: مفهوم التدريب الإلكتروني عن بُعد وماهيته.

المبحث الثاني: أهم الأسس والاعتبارات اللازمة لتطبيق نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في

الأجهزة الأمنية.

المبحث الثالث: بعض التجارب الدولية النوعية في مجال التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة

الأمنية.

المبحث الرابع: مراحل وآليات التحول إلى التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية.

المبحث الأول: مفهوم التدريب الإلكتروني عن بُعد وماهيته:-

مع بداية استخدام الوسائل التقنية والاتصالات في العملية التعليمية والتدريبية وتطورها؛ تطورت

معها المفاهيم والمصطلحات التي تشير إلى تلك الممارسات التربوية، وتبنت العديد من الجهات

الرسمية والمنظمات شبه الرسمية مواكبة التحولات في المصطلحات والمفاهيم. ففي عام (١٩٨٢م)

تحول مسمى المجلس الدولي للتعليم بالمراسلة خلال مؤتمره العالمي الثاني عشر الذي عقد في

(فانكوفر) بكندا، ليصبح المجلس العالمي للتعليم عن بُعد (العجاجي، ٢٠٠٨م). وفي عام (١٩٨٣م)

تم إنشاء المركز الدولي للتعليم عن بُعد "ICDL" بتمويل من جامعة الأمم المتحدة، ومقره الرئيس

بمباني الجامعة البريطانية المفتوحة. وقد تطور التعليم عن بُعد عبر خمسة أجيال يمكن تحديدها من

خلال تكنولوجيا الاتصالات الرئيسية التي كانت تستخدم وهي :

١-أتاح أول جيل من الدراسة المستقلة والمنزلية والدراسة بالمراسلة أساساً للتعليم المنفرد عن بُعد.

٢- لم يتمتع الجيل الثاني في الإذاعة والتلفزيون إلا بقدر ضئيل من التفاعل بين المدرسين والدارسين إلا عندما تربط تلك التكنولوجيا بمناهج المراسلة، ولكن هذا الجيل أضاف أبعاداً صوتية ومرئية لتقديم عروض المعلومات للدارسين عن بُعد.

٣- انبثق الجيل الثالث - الجامعات المفتوحة - من التجارب الأمريكية التي دمجت الصوت والصورة والمراسلة مع بعضها البعض ومع الدروس المباشرة "face-to-face" باستخدام فرق متخصصة بالمناهج وتوجه صناعي لتصميم وعرض وتوصيل التعليم من خلال أسلوب النظم.

٤- استخدام الجيل الرابع للمؤتمرات التفاعلية اللاسلكية بالصوت والصورة وبالكومبيوتر، ما وفر التفاعل المتزامن بين المدرسين والدارسين بعضهم البعض عن بُعد. وقد كان ذلك مفضلاً في مجال تدريب الشركات.

٥- أما الجيل الخامس الذي كان يمثل الفصول الافتراضية على الانترنت، فقد أدى إلى انفجار عالمي في الاهتمام والنشاط في التعليم عن بُعد، مع توفير بنى تنظيمية وطرق تعلم بناءية وتشاركية، بالإضافة إلى تنوع في النصوص والصوت والصورة من خلال خطوط اتصال فردية (مور وكيرسلي، ٢٠٠٩م، ص: ٨٠-٨١).

ويُعرّف (بيترز) "Peters" التعليم من بُعد بأنه "طريقة لنشر المعرفة وإكساب المهارات والاتجاهات ذات المغزى، وذلك بتكثيف العمل في تنظيم مكونات التعلم من بُعد إدارياً وفنياً، واستخدام الوسائط التقنية المتعددة من أجل إنتاج مادة تعليمية ذات جودة عالية، يمكن الاستفادة منها في عملية التعلم لتمكين الدارسين من تلقي المعرفة في أماكن تواجدهم" (مدني، ٢٠٠٧م، ص: ١٦). كما يعرف (إدجار فور) "Edgar Four" التعليم عن بُعد بأنه نظام أكثر مرونة وحرية في اختيار الدارس للمكان والزمان الذي يتعلم فيه، ويُعتبر بديل للتربية المباشرة، ويحاول توزيع التعليم من حيث الزمان والمكان، ويعتمد على وسائل اتصال معينة. ويرى (دودز توني) "Dodds Tonny" التعليم عن بُعد بأنه "نظام للتدريس والتعليم يكون فيه الدارسين بعيدين عن مدرسهم لمعظم الفترة التي يدرسون فيها". أما على المستوى المؤسسي، فتعرّفه الجمعية الأمريكية للتعليم عن بُعد بأنه "توصيل لمواد التدريس أو التدريب عبر وسيط نقل تعليمي إلكتروني قد يشمل الأقمار الصناعية وأشربة الفيديو والأشرطة الصوتية والحاسوب أو تكنولوجيا الوسائط المتعددة أو غير ذلك من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات" (عامر، ٢٠٠٧م، ص: ١٨-٢١).

وعلى المستوى العربي، فقد عرّف (الموسى) التعليم عن بُعد بأنه "نظام تقوم به مؤسسة تعليمية يعمل على إيصال المادة التعليمية أو التدريبية للمتعلم في أي وقت وأي مكان عن طريق وسائل اتصال متعددة" (الموسى، ٢٠٠٥م، ص: ١٥).

ويعرّف (السيد) التدريب عن بُعد على أنه "ذلك النوع من التدريب الذي يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عن المدرب عبر وسائط وتقنيات مختلفة تشمل المواد المطبوعة، وتقنيات الصوت، وتقنيات الفيديو، والحقائب والرزم التدريبية، وتقنية التدريب الإلكتروني وغيرها من التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية" (السيد، ٢٠٠٤م، ص:٥).

وقد عرّف (المطرفي) التدريب عن بُعد بأنه "أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب أيّاً كان موقع عمله الالتحاق بدورة أو برنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيّد بعدد المتدربين أو الوقت، وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى متعددة" (المطرفي، ٢٠٠٥م، ص:٣٥)

كما عرّف (الغامدي) نقلاً عن (العجاجي) التدريب عن بُعد بأنه " العملية التفاعلية التي يتم خلالها نقل التدريب وإدارته عن بُعد، بين المدربين والمتدربين، عبر وسائط اتصال مناسبة، بهدف توصيل خدمات التدريب إلى المستفيدين في أماكن تواجدهم" (العجاجي، ٢٠٠٨م، ص: ١٩).
ويُستنتج من التعريفات السابقة أنه لا يوجد تعريف محدد للتعليم والتدريب عن بُعد، إلا أن هناك عدد من النقاط ونقاط الالتقاء التي تجمع بين معظم ما سبق من تعريفات، والتي يمكن عنصرتها في النقاط الآتية :

- التركيز على البُعد الجغرافي بين المتدرب والمدرّب.
 - المرونة في إيصال المواد التعليمية والتدريبية للمستفيدين منها.
 - الاعتماد بدرجة كبيرة على وسائل الاتصال الحديثة والوسائط التقنية.
 - التعليم عن بُعد يعدّ تعليمًا ذاتياً يعتمد على نشاط المتعلم الفردي وعلى قدراته واستعداداته للتعلم.
 - القدرة على توصيل المواد والبرامج التدريبية إلى أكبر شريحة ممكنة من المستفيدين.
- وبالتالي يمكن تعريف التدريب الإلكتروني عن بُعد على أنه : "نظام مرّن ومتجدد للتعليم والتدريب يعتمد بدرجة كبيرة على التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة، يتم من خلاله نقل المعارف والمهارات والاتجاهات إلى المتدربين في أماكن تواجدهم دون الحاجة إلى الحضور الإلزامي للمؤسسة التعليمية أو التدريبية".

المبحث الثاني: أهم الأسس والاعتبارات اللازمة لتطبيق نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية:-

إنّ نجاح أي نظام تعليمي وتربوي يعتمد بشكل كبير على مدى التزامه بالأسس والمعايير اللازمة لتحقيق جودة ذلك النظام وضمان تحقيق الأهداف المرجوة منه. وحيث أن نظام التعليم والتدريب عن بُعد أحد الأنماط أو الصيغ التعليمية الحديثة الذي يعتمد بشكل كبير على مستحدثات التقنية، ويتميز بالتطور والتجدد المتسارع؛ فإن صياغة وتحديد وتطوير معايير خاصة لتوظيف هذا النظام في المجال التعليمي والتربوي من الاعتبارات الهامة التي يجب على المؤسسات التعليمية الاهتمام بها قبل البدء في تطبيق واعتماد هذا النظام.

إن عملية توظيف التعليم عن بُعد في المؤسسات التعليمية والتدريبية تخضع لعدد من الاعتبارات والأسس التي يجب مراعاتها، ومنها:

- ١ - يجب أن تخضع ممارسات التعليم والتدريب عن بُعد للقوانين المنظمة للتعليم والتدريب في تلك المؤسسات.
- ٢ - تصميم وتطوير أنظمة التعليم عن بُعد بحيث تسهم في تفعيل إستراتيجية تحقيق أهداف المؤسسة.
- ٣ - يجب على المؤسسات التعليمية قبل الشروع في تقديم برامج التعلم عن بُعد أن تصمم وتجرب أنظمة التدريب والإدارة للبرامج التي تنوي طرحها، وتوفر كافة متطلباتها بغرض الحفاظ على المستوى المطلوب من الجودة والالتزام بالمعايير.
- ٤ - توفير الميزانية المطلوبة لبرامج التعليم عن بُعد حسب مدة البرامج ومتطلباتها (عبد الحميد، ٢٠١٠م).

وفي الجانب التقني للتعليم الإلكتروني يوجد العديد من المعايير الفنية التي وضعتها عدد من الجمعيات والمؤسسات المهتمة بتقنيات التعلم والتعليم الإلكتروني، وذلك بهدف تقليل كلفة إنتاج المقررات التعليمية عن طريق وضع مواصفات قياسية موحدة تسمح بالاستعمال وإعادة الاستعمال للكائنات التعليمية "Learning Object-LO" من جميع المتعاملين. ومن أهم تلك المؤسسات والجمعيات:

- جمعية التدريب من خلال الحاسوب الآلي على صناعة الطيران "Aviation Industry CBT Committee- AICC" وموقعها الإلكتروني على شبكة الانترنت (WWW.aiss.org).
 - جمعية مهندسي الكهرباء والإلكترونيات "Electrical & Electronics Engineers- IEEE" وموقعها الإلكتروني على شبكة الانترنت (WWW.ieeeltsc.org).
 - الإئتلاف العالمي لنظام إدارة التعلم "Learning Consortium IMS Global" وموقعه الإلكتروني على شبكة الانترنت (WWW.imsglobal.org).
 - مبادرة التعليم الموزع "Learning- ADL Advanced Distributed".
 - المعيار SCORM "Reference Model- SCORM Sharble Content Object" وهو مجموعة من المعايير التي تحاول تقليل الجهد والوقت والمال المبذولين في عمليات تطوير ودمج ونشر المقررات التعليمية للتواصل بين مؤلفي المحتوى من جهة ومبرمجي أنظمة إدارة التعلم من جهة أخرى (جبريني، ١٤٣١هـ).
- وفي تقنية التعليم الإلكتروني - كأحد تقنيات التعليم عن بُعد - فقد رصد (الحامدي) عدداً من المعايير التي تمكن مؤسسات التعليم الجامعي من تحقيق جودة التعليم الإلكتروني، ومنها:
- ١ - الاهتمام بالتصميم المتكامل لمنظومة التعليم الإلكتروني.
 - ٢ - مراعاة المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة في مراحل تصميم البرامج واعتمادها ومراجعتها.
 - ٣ - إدارة برامج التعليم الإلكتروني بالأسلوب الذي يحقق المعايير الأكاديمية للدرجات العلمية الممنوحة.
 - ٤ - دعم التعلم الذاتي وتمكين المتعلمين من التحكم في نموهم التعليمي.
 - ٥ - مناسبة طرق التقييم الختامي المستخدمة لطبيعة برامج التعليم الإلكتروني (الحامدي، ٢٠١٠م).

وفي مجال التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية فقد اجريت دراسة هدفت إلى التعرف على أهم المعايير والاعتبارات اللازمة لتطبيق نظام التدريب عن بُعد في قطاع الأمن العام بالمملكة العربية السعودية، فقد توصلت الدراسة في محور معايير تقدير الاحتياجات إلى أهمية:

- تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسلوب تحليل الوظيفة (العمل).
- إجراء دراسات علمية لتقدير الاحتياجات من البرامج التدريبية عن بُعد بشكل دوري.
- أما فيما يتعلق بمعايير تصميم برامج التدريب عن بُعد فقد أكدت الدراسة على:
- أن تنمي برامج التدريب عن بُعد مهارات التعلم الذاتي المستمر.
- تنوع برامج التدريب عن بُعد لتلبي حاجات المتدربين.
- أن تُركِّز برامج التدريب عن بُعد على الجانب النظري.
- وفيما يتعلق بمعايير إعداد المحتوى التدريبي فقد اشارت الدراسة إلى ضرورة:
- إسهام المحتوى التدريبي في تنمية اتجاهات المتدربين الإيجابية نحو مهنتهم الأمنية.
- إعداد المحتوى التدريبي بطريقة تنمي قدرة المتدرب على التفكير الناقد.
- إتاحة مقررات التدريب عن بُعد إلكترونياً وفق المواصفات الفنية المعتمدة دولياً.
- أما ما يتعلق بمعايير ضبط الجودة النوعية في التدريب عن بُعد فأكدت الدراسة على:
- أن يُراعى في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفاعلية والابتعاد عن الشكلية.
- تجربة أنظمة التدريب والإدارة قبل بداية برامج التدريب عن بُعد.
- وجود نظام دقيق للرقابة على جميع مراحل العملية التدريبية وفق أهدافها.
- أن تقيم البرامج باستمرار في ضوء المستجدات الثقافية والاجتماعية والأمنية وفق معايير الاعتماد.
- كما خلصت الدراسة إلى عدد من الاعتبارات الخاصة بتحديد مدة وتوقيت البرامج ومنها:
- أن يراعى توقيت بث برامج التدريب عن بُعد المواسم ذات العمل الأمني المكثف كالحج والعمرة.
- تكرار البرامج التدريبية خلال العام التدريبي حسب الحاجة للبرنامج.
- وفيما يتعلق بمعايير التقويم في التدريب عن بُعد أكدت الدراسة على أهمية:
- إشراك المستفيدين من التدريب عن بُعد في عملية التقويم.
- تقويم المتدربين في التدريب عن بُعد إلكترونياً (الحسين ، ١٤٣٤هـ).

المبحث الثالث: بعض التجارب الدولية النوعية في مجال التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية: -

مع التقدم السريع والتطور الذي شهده ميدان تقنيات التعليم من جهة ووسائل الاتصالات وتقنية المعلومات من جهة أخرى، وما انتهت إليه العديد من الأدبيات حول دور التدريب وإعادة التدريب بشكل مستمر في صقل وتطوير كفاءة العاملين نحو الأداء المتميز، أدركت كثيراً من المؤسسات الأمنية والعسكرية في العديد من دول العالم، خاصة المتقدمة منها، أهمية استغلال تلك المستحدثات التقنية في تدريب وتأهيل منسوبيها، وبدأت تظهر على الساحة التعليمية والتدريبية في المجال الأمني العديد من التجارب والنماذج النوعية التي تبنت التدريب عن بُعد كأحد الأساليب التدريبية الفاعلة لتطوير مواردها البشرية من عسكريين ومدنيين، وفي هذا الجزء سيتم عرض بعض أبرز التجارب الدولية النوعية في التدريب عن بُعد في المجال الأمني لعدد من الدول المتقدمة.

١ - الولايات المتحدة الأمريكية United States of America :

أ- برنامج تدريب البحرية الأمريكية : "Naval Undersea Warfare Center (NUWC)"

- هو برنامج تعليم عالي يقدم بتمويل من البحرية الأمريكية بالتعاون مع جامعة (براينت) "Bryant University" لكل من فئتي العسكريين والمدنيين من أفراد الجيش، ويقدم برنامج الماجستير في الإدارة العامة لأفراد البحرية.
- برنامج الماجستير هذا يُعد برنامج تعليم عن بُعد مختلط، إذ أن ثلث عدد الساعات الدراسية (١٥ ساعة) تقدم في فصول دراسية تقليدية، وبقية الساعات (٣٠ ساعة) تكمل عبر الانترنت بشكل متزامن وغير متزامن.
- تزود البحرية الأمريكية الطلاب الملتحقين بهذا البرنامج بأجهزة محمولة من نوع (لابتوب) مزودة بمودم وساعات ومايكروفونات وأحدث إصدارات الوندوز وتطبيقات المايكروسوفت.
- يتضمن الجزء الغير متزامن من البرنامج صفحات إلكترونية مصممة بواسطة برنامج دريم ويفر "Dreamweaver"، وحساب إيميل للتواصل ما بين الطلاب والكلية وتسليم الواجبات الكتابية.
- أما الجزء المتزامن، فيتم عن طريق برنامج سيمبوزيوم "Symposium"، حيث يقوم التطبيق بعمل غرفة تفاعلية متزامنة عبر الانترنت بين الطلاب والمدرّب، ويقوم المدرّب بإعطاء الدروس عن طريق خاصية صوتية تسمح بالتحدث والسماع، بالإضافة إلى سبورة

وأداة تحديد الأجزاء المهمة من الدرس، وقد يستخدم تصوير فيديو للمدرب إذا تطلب الأمر ذلك.

- تقدم جلسات السيمبوزيوم مرة واحدة أسبوعياً لمدة ساعة لكل مادة تعليمية، كما يتم تسجيل الجلسات للرجوع إليها وقت الحاجة.

ب - برنامج التعليم عن بُعد لأفراد الجيش: "The Army Distance learning program (TADLP)"

- تم اعتماد هذا البرنامج من قبل الجيش في عام ١٩٩٦م، وتم تصميمه لتقديم تدريب فردي وجماعي لأفراد الجيش، وتقديم برامج تطوير الذات التعليمية للجنود في أي مكان وزمان باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.

- استخدام (TADLP) إستراتيجية تطويرية لتصميم وتقديم البرنامج التعليمي ابتداءً من الفيديو التواصلي "Video Tele-Conferencing" إلى استخدام الوسائط المتعددة التعليمية التفاعلية المقدمة في أسطوانات، والوسائط التدريبية الرقمية عبر الشبكات، والمواد التعليمية عبر الانترنت، والتقويمات الإلكترونية، وإدارة المشاريع عن بُعد.

- تقوم الأولويات التدريبية للبرنامج - على موقعه الرسمي على الشبكة العنكبوتية - على أساس جاهزية الطالب، وبيئة تدريبية عالمية مرتبطة بالشبكة، وطلاب يتم تدريبهم من منازلهم، وصفوف دراسية عالية التقنية.

- تتلخص الأهداف العملية من برنامج (TADLP) في الآتي :

- التدريب بمعيار موحد.
- تخفيض تكاليف التدريب.
- تعزيز الروح المعنوية لأفراد الجيش.
- تعزيز فاعلية التدريب.
- تحسين جاهزية الوحدة العسكرية.

أما التحديات فتتلخص في توفير أدوات ومواد تعليمية عبر الشبكة العنكبوتية وتسويق هذه البرامج التعليمية للجنود في كل مكان حول العالم.

- تدعم برنامج (TADLP) أربعة قطاعات داخل الجيش هي : قسم إدارة الأعمال، وقسم العمليات، والمتابعة، وقسم دمج البرامج الأفقية، وقسم إدارة التقنيات. ويطمح الجيش في

الأعوام القليلة القادمة لتطوير ما يقارب من (٥٠٠) مادة تعليمية تقدّم عبر (٢٠٠) مرفق تدريبي عسكري خاص بالتعليم عن بُعد أو التعليم الإلكتروني حول العالم.

ج - برنامج التعليم بالمراسلة لأفراد الجيش "Armyu":

- أطلق الجيش الأمريكي برنامج تعليم عن بُعد واسع النطاق في يناير عام ٢٠٠١م تحت مسمى جامعة الجيش عبر الانترنت (Army University Access online (AUAO) وتسمى بوابتها عبر الشبكة "Earmyu".
- تم تطوير هذا البرنامج من قبل الجيش للإبقاء على الكادر العسكري، حيث يقدم فرص تعليمية تتيح للملتحق الحصول على شهادة البكالوريوس أو الماجستير أو ترخيص في أحد المجالات، وللاتحاق بالبرنامج يتطب أن يتبقى للفرد في فترة الخدمة في الجيش على الأقل ثلاث سنوات، ويمكن لمن لا ينطبق عليهم هذا الشرط أن يمددوا أو يجددوا فترة الخدمة.
- يتحمل الجيش نفقات التسجيل والدراسة وتوفير الكتب، كما يقدم لكل ملتحق باقة تكنولوجية تتضمن جهاز كمبيوتر محمول وطابعة وشبكة انترنت وحساب بريدي إلكتروني، وإذا استمر الملتحق بالبرنامج لمدة سنتين فله أن يحتفظ بالكمبيوتر والطابعة.
- التحق بالبرنامج في السنة الأولى من بدايته حوالي (١٢ ألف) جندي بهدف الحصول على البكالوريوس في (٩٠) تخصص من (٢٣) كلية وجامعة، وكان ذلك في ثلاث قواعد عسكرية هي : حصن بينغ في جورجيا، حصن كامبل في كنتاكي، حصن هود في تكساس. وفي فبراير عام ٢٠٠٢م تمت إضافة حصن كارلسون في كولورادو وحصن لويس في واشنطن، وتم تقديم البرنامج في جميع مواقع الجيش في عام ٢٠٠٣م.
- من التحديات الإدارية التي واجهت المؤسسات التعليمية، أن جميع الدورات يجب أن تقدم في فترة ربع سنة، بينما تقدم الدورات عادة خلال فصل دراسي كامل، بالإضافة إلى توحيد المصطلحات بين المؤسسات، بينما لم يشكّل الاعتراف الرسمي للكلية أو رسوم التسجيل أية مشاكل للبرنامج.

تمثل الثلاثة أنواع من البرامج السابقة أساساً صلباً لرؤية الجيش الأمريكي، حيث تغطي (١٦٥ ألف) فرد في الجيش سنوياً، ووفق الخطط البعيدة المدى للجيش فإن نطاق التعليم عن بُعد في ازدياد وتوسع، ويجري استبدال الفصول الدراسية التقليدية تدريجياً ببرامج التعليم عن بُعد في جميع مواقع الجيش، ومع أن معايير قياس أداء هذه البرامج ضعيفة في أحسن الأحوال إلا أن الدراسات

أثبتت أن التعليم عن بُعد فاعل إلى حد ما، ويوجد هناك جدل بأن التعليم عن بُعد مناسب لتدريب المهارات وليس للتعليم إلا أن بعض برامج التعليم عن بُعد مثل برنامج الماجستير يمثل جزء كبير منه تعليم معرفي بحث.

وبشكل عام فقد نجح الجيش في تحويل الكثير من المواد التعليمية من النمط التقليدي إلى الإلكتروني بمساهمة من هيئة توزيع التعليم المتقدم (ADL)، حيث طورت مواداً قابلة لإعادة الاستخدام يتم ربطها بالمادة التعليمية مما ساهم في تخفيض الوقت والجهد والتكلفة.

د - نظام التدريب عن بُعد بقسم الدفاع الأمريكي:

- قام البنناجون بالبحث عن حلول تعالج قضية انتشار القوات الأمريكية عبر قارات العالم براً وبحراً، وحاجة تلك القوات إلى برامج تدريبية وتعليمية، ومن ثم اتفق على تبني نظام للتدريب عن بُعد يكفل استمرارية التدريب لتلك القوات.
- أطلق قسم الدفاع الأمريكي ودعم برنامج للتعليم الإلكتروني، وهو برنامج تعليمي تكلف إعداده خمسة ملايين دولار أمريكي، وهو مخصص للموظفين والمستخدمين من عسكريين ومدنيين من أجل إيقاف ميولهم المتجه نحو برامج التدريب ذات المصادر الخارجية.
- تتلخص فكرة هذا المشروع في أنه بدلاً من شراء عدة أنظمة تدريبية إلكترونية على شبكة الانترنت، يتم شراء نظام واحد عام مشترك، ومن ثم يقوم قسم الدفاع بتصميم المحتوى المناسب لاحتياجه التدريبي ويضعه في هذا النظام الوعائي، ومن ثم يتيح الحصول على حق ملكية هذا التخصص الميداني في البرنامج التدريبي، وهذا يجعل التدريب قاسياً ويضمن إيصاله لمن يستحقه في وقت أسرع دون الحاجة إلى قطع المسافات والسفر.
- يقدم البرنامج التعليمي التدريبي العديد من المناهج المختلفة، مثل الصحة المهنية، والأمن المهني أو الأمن الصناعي، والخداع أو الاحتيال، والأخلاقيات وغيرها من المناهج بالتعاون مع شركة مايكروسوفت (المطرفي، ٢٠٠٧م).

٢ - المملكة المتحدة "United Kingdom of Great Britain":

- تجربة جامعة لستر في التعليم عن بُعد لرجال الشرطة:
- تعتبر جامعة لستر واحدة من الجامعات القلائل التي يوجد بها قسم خاص لعمل الأبحاث وتدريب علم الجريمة، حيث تضم أبرز علماء الجريمة في بريطانيا.

- يمنح قسم علم الجريمة في جامعة ليستر الدرجات العلمية عن طريق التعليم عن بُعد في مجالات الأمن وإدارة الأزمات وعلوم الشرطة وسلامة المجتمع والأدلة الجنائية.
- تتميز الدراسة في جامعة ليستر بالمرونة، حيث يستطيع الطالب أن يدرس في أي وقت يتناسب مع ظروفه، وليس هناك فصول دراسية لحضورها، ويمكن للدارس أن يتواصل مع الجامعة في أي مكان في العالم.
- البرامج المتاحة لرجال الشرطة ودرجاتها العلمية :
 - الدرجة التأسيسية في الأمن وإدارة الأزمات.
 - درجة البكالوريوس في الأمن وإدارة الأزمات.
 - درجة الماجستير في الأمن وإدارة الأزمات.
 - درجة الماجستير في تطوير الأمن والصراع الدولي.
 - درجة الماجستير في علم الإجرام والقضاء الجنائي.
 - درجة الماجستير في القيادة الشرطة والإدارة.
- يعتمد التعليم عن بُعد على الدراسة الذاتية، ويتوفر للمتعلمين الدعم من الاساتذة وموظفي الدعم بقسم علم الجريمة، حيث يتم إرسال المواد الدراسية بما فيها الكتب والجداول للطالب، كما يحصل الطالب على إمكانية الدخول إلى المكتبة الرقمية وعلى سبورة بيئية دعم التعلم الافتراضي.
- يتطلب من المتعلم الدخول المنتظم على الانترنت وإرسال الواجبات واستقبال الإجابات والتعليقات والتواصل مع المحاضرين.
- هناك أداة تعليمية مبتكرة وهي "Ipad app" والتي يستطيع الطالب من خلالها الدخول لمواد البرنامج أثناء السفر والحركة، ويتم منح كل دارس هذا الجهاز كجزء من مصروفات البرنامج.
- التكلفة المالية للدراسة في بريطانيا يدفع الدارس (٨٤٥٤ يورو) وبالنسبة للطلاب من الخارج تبلغ التكلفة (٩٧٢٥ يورو)، وتقدم الجامعة عدداً من الطرق التي تتسم بالمرونة في عملية الدفع، كما يوجد العديد من الخيارات لتمويل مصروفات الدارسين، فإن كان الدارس لديه الجنسية البريطانية فهناك قروض التطوير الوظيفي التي تقدمها الكثير من البنوك البريطانية، كما يوجد العديد من المؤسسات التي ترعى موظفيها كلياً أو بشكل جزئي [.\(www.le.ac.uk/criminology\)](http://www.le.ac.uk/criminology)

٣ - كندا "Canada":

تجربة شبكة المعرفة للشرطة الكندية "CPKN":

- تأسست الشبكة عام ٢٠٠٤م بدعم من مجلس الأبحاث القومي وشبكة المعرفة القضائية وبعض المؤسسات الصناعية الخاصة.
- تهدف الشبكة إلى تزويد ضباط الشرطة بالتدريب بواسطة تقديم برامج ومناهج تدريبية وتعليمية أمنية متنوعة عن بُعد، من خلال التعاون مع أشهر المؤسسات الشرطة الكندية وأكاديمية التدريب الكندية.
- تُمكن الشبكة ضباط الشرطة من الدخول على موقع الانترنت التدريبي وتلقي التدريب في ثلاث مناهج تعليمية هي: التدريب المتقدم للدوريات الشرطة، التدريب على البحث الجنائي العام، وملاحقة المشتبه فيهم واعتقالهم، وذلك بالتعاون مع كلية شرطة أونتاريو (OPC).
- تقدم (CPKN) كتيباً توضيحياً يضم ستة عشر منهجاً أو مقرراً تدريبياً لنحو ٥٠٠٠ ضابطاً من ضباط الشرطة من جميع أنحاء كندا.
- تقدم شبكة المعرفة الشرطة الكندية بالتعاون مع أكاديمية الشرطة الأطلنطية (APA) تمارين تدريبية على الحوادث المرورية، ويتكون هذا المنهج التدريبي من جزئين، حيث تقدم (CPKN) الجزء الأول من المنهج التدريبي على شبكة الانترنت، ويتضمن نحو (٦-٨ ساعات) تدريبية تغطي المحتوى النظري والتقني، أما الجزء الثاني يقدم إما في أكاديمية الشرطة الأطلنطية أو في المنزل، وهو يتيح للمشاركين تقوية وتعزيز معرفتهم المكتسبة في الجزء الأول من خلال أنشطة عملية في مواقف حقيقية.
- تنقسم المناهج والمقررات التدريبية التي تقدمها (CPKN) إلى قسمين هما المناهج الإلزامية وتهتم بالاحتياجات التدريبية الموجهة والمختارة، والمناهج غير الإلزامية التي تستهدف ضباط الشرطة الجدد العاملين في خط المواجهة.
- من أبرز الجهات والمنظمات التي تدعم تطوير المحتوى العلمي للمواد التدريبية في الشبكة:
 - مجلس الأبحاث القومي (NRC).
 - شبكة المعرفة القضائية (JKN).
 - مجلس قطاع الشرطة الكندية.
 - شركة تدريب الطوارئ الكندية النشطة.
 - شرطة الفرسان الملكية الكندية (RCMP).

- أكاديمية الشرطة الأطلنطية (APA).
 - كلية الشرطة الكندية (CPC).
 - مركز التقنية الأطلنطية (ATC).
- الشبكة المعرفية للشرطة الكندية مجلس استشاري يقوم بأدوار متنوعة مثل تحديد الأولويات لانتقاء وتطوير منتجات التعليم الإلكتروني والعمل الإلكتروني، وإرساء التعاون ونماذج إدارة الأعمال التي تضمن الاستمرارية الاقتصادية للشبكة ولشركائها، بالإضافة إلى تقديم النصح والتوجيه عند اللزوم لضمان أن تكون الشبكة ذات قيمة ومنفعة بالنسبة إلى جمهورها.
- يتوفر للشبكة مكتب للمساعدة التقنية يمكن الوصول إليه بواسطة البريد الإلكتروني أو التلفون، ويقوم المكتب بتقديم المساعدة للمستخدمين عند التعامل مع أي مشكلات أو استفسارات خاصة بالمحتوى على مدار الساعة من خلال صفحة خاصة على الانترنت (المطرفي، ٢٠٠٧م).

٤ - بولندا "Polska":

- مشروع مدير التعليم عن بُعد لتطوير الكفاءة باستخدام التعليم الآلي لتدريب إدارات النظام العام في منطقة (مازوفيان فيوفود يشيب).
- ينقسم تدريب منسوبي الإدارات الرسمية إلى أربعة أقسام هي:
 - التدريب الأساسي (التجهيز للمهنة).
 - التدريب على المهارات المتخصصة (التجهيز لتنفيذ مهام في إطار المهنة).
 - التطوير المهني.
 - تجهيز المرشحين لدرجة البكالوريوس.
 - قبل طرح المشروع أجريت مقابلات شخصية مع عدد من المسؤولين عن التدريب، تناولت مدى توفر العدد الكافي من الموظفين الذين يستطيعون تجهيز وتنفيذ التدريب عن بُعد، ومدى العجز في الكفاءة فيما يتعلق بمنهجية التدريب عن بُعد.
 - تم حصر المشاكل المتعلقة بتقديم التعليم عن بُعد في قوات الشرطة في أربع مراحل هي:
 - الظهور: ظهور التقنية واكتشاف ومعرفة إمكانياتها من أجهزة وبرامج وتطبيقات تعليمية.

- التطبيق: تطبيق التنفية في مساعدة موضوعات التدريب بناءً على مبدأ "إضافة التقنية للممارسات القائمة".
- التكامل: دمج التقنية في مجالات التعليم وحل المشاكل الفعلية.
- التحول: حيث تؤثر التقنية على التغيير في التعليم ووظيفة المؤسسة التعليمية في البيئة المحلية.
- الهدف الأساسي من هذا المشروع هو تجهيز -حسب جدول زمني مخطط- على الأقل ٨٠% من المستفيدين المشاركين بالمشروع بمهارات تمكنهم من تنفيذ برامج تدريب باستخدام الصيغة الآلية، من خلال إعداد برنامج متكامل يشمل على التدريب التقليدي والتدريب الآلي.
- الأهداف التفصيلية للمشروع تشمل على:
 - تجهيز المستفيدين بمهارات منهجية والتركيز على استخدام صيغة التدريب الآلي في العملية التعليمية والتدريبية.
 - بناء القدرات العملية لدى المستفيدين فيما يتعلق باستخدام التدريب الآلي.
 - تطوير الكفاءة في إنشاء التدريب الآلي.
- ولتحقيق الأهداف السابقة تم تخطيط المهام التالية:
 - إدارة المشروع وتشمل المراقبة والتقييم والتدرج وتجنييد الأفراد.
 - تجهيز التدريب الآلي.
 - استكمال التدريب في الفصل.
 - استكمال التدريب الآلي.
- من أبرز نتائج هذا المشروع أن الأدوات المتعلقة بالتدريب الآلي مفيدة بشكل خاص لمؤسسات خدمة النظام العام في مجال توفير المعلومات المرتبطة بالإجراءات، كما أن مظاهر التكلفة المتدنية نسبياً للتدريب الآلي، وكذلك سهولة الوصول إلى الشبكة الداخلية تبرر ضرورة تنفيذ أدوات التدريب الآلي لهذه المؤسسات، بالإضافة إلى جدوى استخدام التعليم عن بُعد والتعليم الإلكتروني في دعم اجتماعات الموظفين وجعلهم على دراية تامة بكل جديد بطريقة تخضع للمراقبة (Wuszt, 2010)
- - اليونان: "Greece"
- برنامج التعلم عن بُعد في مجال إدارة أعمال العمليات:

- طبق البرنامج بالتعاون بين مدرسة البحوث وتشكيل صفوف الضباط بالجيش اليوناني مع الجمعية الأكاديمية في اليونان.
- تم تبني نموذج للتعليم عن بُعد يجمع بين استخدام دليل الدراسة مع مواد تعليمية إضافية تمكن المتعلمين بمفردهم أن يكملوا الدراسة في مكانهم الخاص.
- تتوفر في البرنامج مواد تعليمية بأشكال مختلفة، ويمكن أن تدرّس في الزمان والمكان الذي يختاره المتعلم بنفسه.
- يمكن للمتعلمين الاجتماع في مواقع مجهزة مسبقاً لحضور المحاضرات في بيئات تفاعلية عن طريق عقد مؤتمرات عن بُعد، بهدف مناقشة المفاهيم والمبادئ والأنشطة الملهمة لحل قضايا معينة.
- انتجت المواد التدريبية لبرنامج التعليم عن بُعد لأفراد الجيش اليوناني وفق مبادئ التعليم عن بُعد للكبار، والتي من أبرزها:
 - تمارين التقييم الذاتي.
 - دليل دراسة لكل وحدة تدريبية وست كتب مطبوعة.
 - مطابقة محتويات الدورة للبرنامج التدريبي.
 - تحديد الأهداف التعليمية.
 - الهدف الأساسي للبرنامج هو تعويد أو جعل الانترنت وسيلة تعليمية مألوفة لدى كادر الجيش اليوناني، وبالتالي تدريب الكادر على تدريب الذات.
- تتألف بنية الشبكة في البرنامج من برمجيات التعليم عن بُعد ومختبر تطوير الأنظمة ومختبر تطوير المحتوى ومجموعة داعمة للتدريس.
- استخدام البرنامج بيئة التعليم عن بُعد "WBTTOP Class"، والتي تتميز بـ :
 - شهادة "Alcc" للتدريب المعتمد.
 - توصيل أسس الانترنت لتبادل المعلومات عبر الإيميل.
 - الأدوات الموجهة Cscw.
 - تنوع الاختبارات.
 - تقييم البحث بناءً على التقديم الحقيقي للمعلومة.
 - تطوير لوقت الدراسة الكلي والمواد التي تغطي تلك الدراسة.

- تم تزويد التدريب الغير متزامن بأنشطة بناءة من خلال حضور المتعلمين (١٥) محاضرة عن طريق أعضاء الأكاديمية أو مجتمع الأعمال المعترف به، وهذه الخدمة تزود المستخدمين بـ :

- مؤتمرات توصيلية متكاملة عن بُعد.
 - استخدام تطبيقات الويندوز في بيئة متعددة المستخدمين.
 - تسجيل المحاضرات وعرضها عند الطلب.
 - تسجيل استجابات المتعلمين من أجل التقييم.
- تقييم المعرفة المكتسبة في البرنامج يتم أثناء الدورة وما بعد الدورة، حيث يأخذ المتعلمون بعد كل دورة اختبار مباشر على الانترنت مدته ساعتين، كما يقدمون بحث كتابي خاص لكل دورة، وبعد الإنجاز لست دورات يأخذ المتعلمون اختبار كتابي في إحدى مباني جامعة أيجن "UOA" ويقدمون البحث الأخير (النهائي).
- عملية التقييم تتضمن تقييم تكنولوجي وتقييم أكاديمي للنظام والدورة التدريبية يتم تطبيقه عبر:

- استطلاع للرأي من قبل المتعلمين (يركز على منهجية البرامج ونوعية المواد وتواجد المعلمين والأسئلة التفاعلية).
 - البيانات الإحصائية التي جمعتها منصات التعليم الإلكتروني فيما يتعلق بالاستقرار والاستفادة من النظام وأداء المتعلمين في الامتحانات.
- أجريت دراسة تقييمية للبرنامج، من أبرز نتائجها:
- أن ٤٣% من الأفراد العسكريين المشاركين صرحوا بأن التوزيع عبر منصات التعلم الإلكتروني عن بُعد مناسبة، لأن التزامات العمل لا تفسح لهم المجال أو الوقت الكافي لإكمال الدراسة أو الاستمرار في التعلم.
 - من أهم أسباب المشاركة في البرنامج، أنه كان يُقدم من قبل مؤسسة أكاديمية غير عسكرية، وليست عن طريق مكتب تدريب عسكري داخلي.
 - ٥٣% من المشاركين استخدموا ميزة التواصل الإلكتروني بين المتعلمين، بينما لجأ ٤٧% منهم إلى رسائل البريد الإلكتروني من أجل الأسئلة والمشاكل الأخرى.
 - ٩٠% من المشاركين كانوا راضين من الجلسات المباشرة "Online" وطلبوا لقاءات إضافية مباشرة على الانترنت مع معلمهم (www.computer.org/Plugins/di/pdf/).

٦ - استراليا "Australia"

تجربة الجيش الاسترالي في التحول من الأقراص المضغوطة التفاعلية إلى المواد التعليمية على شبكة الانترنت :

- استخدم الجيش الاسترالي التدريب القائم على التكنولوجيا من العام ١٩٩٣م، وتم تطوير أول أقراص مضغوطة لتدريب جنود الفيلق وتوفيرها في المكتبة الإلكترونية في العام ١٩٩٦م، وتضمنت أبرز موضوعاتها (الإسعافات الأولية، الأبحار، التدريب على استخدام السلاح).
- بدأت التجربة في عام ٢٠٠٣م، بعد تقديم عدة مقترحات، وتم اعتماد شركة (أوتسارت) لتطوير محتوى المقررات الإلكترونية.
- أُجريت دراسة علمية على التجربة بعنوان: "التحول في أساليب التعليم عن بُعد: الجيش الاسترالي يتحول من الأقراص المضغوطة إلى موارد تعليمية على شبكة الانترنت" أكدت على أهمية وجود رؤية مستقبلية وتصميم في تطوير هذا المجال، كما اتحدت على أهمية تيسير وتوفير التعليم بدلاً من تقديم التدريب بشكل صرف.
- تهدف هذه التجربة إلى عدة أمور، أهمها:
 - تقليل التشويش للوحدات والمتدربين وعوائلهم بسبب الالتحاق بالتدريب.
 - تقديم التدريب نفسه للأفراد المنتظمين والاحتياطيين بقدر الإمكان.
 - ضمان توحيد التدريب حتى لو تم تقديمه في أماكن مختلفة بطريقة متزامنة.
 - الحفاظ على عدد احتياطي من المتدربين، وذلك لتحسين جودة التدريب.
- من أهم مبررات تطبيق التجربة قلة تكلفتها مقارنة بالصفوف التقليدية، حيث السفر والسكن والزمن الذي يقضيه الجندي بعيداً عن موقع عمله، بالإضافة إلى نجاعة هذه التجربة في الاستجابة لاحتياجات المتدربين بشكل فوري.
- تم إنشاء بنية أساسية لتطوير مركز تدريب إقليمي في (بريسبان) ومراكز أخرى في تجمعات عسكرية مختلفة وفرت للمتدربين فرصاً تعليمية وتدريبية قريبة من منازلهم، مما وفر تكلفة المواصلات ووحّد شكل التدريب.
- ساهم تأسيس مقر التدريب التكنولوجي "TTC" في العام ٢٠٠٠م في تكوين فريق عمل متعدد المهارات لتصميم وتطوير وتقييم التدريب القائم على التكنولوجيا، وتم دعم هذا الفريق وتطويره داخلياً وخارجياً.

- قدم مقر التدريب التكنولوجي أكثر من (٣٠) مجموعة من الأقراص المضغوطة منذ العام ١٩٩٦م، حيث بدأت الأقراص بنص وصورة فقط، ثم بدأت تأخذ شكل سيناريوهات للوقوف على المشاكل التي قد تواجه أفراد الجيش في الميدان.
- من الجوانب الهامة في تصميم هذه الأقراص تعزيز البيئة العسكرية من خلال إظهار المدربين الإلكترونيين الغير واقعيين بهندام ولغة تخاطب وحركة عسكرية بحتة.
- أصبح التدريب القائم على التكنولوجيا في الجيش الاسترالي جزء لا يتجزأ من التدريب العسكري، وقد تم الاستثمار في هذا التدريب من حيث الكادر والبنية الأساسية والتقييم، مع الأخذ في الاعتبار متطلبات التدريب العسكري واحتياجات التدريب الفردية.
- يعتبر مشروع التدريب عن طريق الشبكة في الجيش الاسترالي أكبر مشروع تعليم إلكتروني عن بُعد في استراليا، وقد شمل البحرية والجيش والدفاع الجوي وأحدى عشر فرقة دفاعية مدنية.
- أجريت العديد من الأبحاث لتطوير التدريب من مواد نصية بحتة إلى وسائط متعددة تزيد مستوى التفاعل وتُرتِّخ المعلومة، ووجد أن التدريب المقدم عبر الأقراص المضغوطة لا تعالج بشكل فاعل جوانب التدريب العسكري التي تحتاج إلى أدوات عملية لتدريب المهارات اللازمة، لذلك من المهم استشارة المدربين والمسؤولين والأخذ بوجهات نظرهم قبل طرح واعتماد أي برنامج.
- يسعى الجيش الاسترالي إلى تطوير هذه التجربة، وتحقيق العديد من الأمور من أبرزها:
 - تقصي الجوانب الأمنية للسماح بعمل التقييم على الشبكة.
 - إمكانية عمل مناقشات تقييمية لملاحظات المستخدمين.
 - استخدام تقنية وسائط "DVD" داخل الشبكة العنكبوتية.
 - توفير تقنية التدريب المتحرك دون الاتصال بالشبكة.
 - توفير فرص تعليمية عن بُعد بشكل أكبر للموظفين.

<http://ausweb.scu.edu.au/awo4/PaPers/refereed/newton>).

المبحث الرابع: مراحل وآليات التحول إلى الأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية:

إن عملية التحول للأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد ليست بالأمر السهل وذلك لاعتبارات عدة لا يتسع المجال لذكرها، إلا أن ذلك لا يجب أن يقلل من أهمية السعي نحو التجديد والتطوير ومواكبة العالم بأحداثه وتقنياته. ولذا يجب أن تكون عملية التحول مبنية على أسس ومبادئ

علمية ومنطلقات نظرية، إضافة إلى مراحل وآليات عملية يمكن الانطلاق منها بالاسترشاد بتجارب الدول المتقدمة في هذا الميدان. وفي هذا المبحث ستضع الدراسة عدداً من المبادئ والمنطلقات النظرية والمراحل اللازمة للتحويل إلى الأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية وفق المعطيات السابقة.

أولاً: - المبادئ الأساسية للتدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية: -

أ - مبدأ الإتاحة Accessibility:

ويعني أن الفرص التدريبية في مجال البرامج المساعدة متاحة لجميع منسوبي الأجهزة الأمنية بغض النظر عن كافة أشكال المعوقات الزمانية والمكانية والموضوعية.

ب - مبدأ المرونة Flexibility:

ويشمل تخطي معظم الحواجز التي تنشأ بفعل النظام أو بفعل القائمين عليه في سبيل تحقيق تدريب شامل ومستمر.

ج - مبدأ اختيار أنظمة التوصيل Choice of Pelviercy System :

ويعني أن المتدربين يمكنهم اختيار ما يناسبهم من أنظمة التوصيل والتواصل في العملية التدريبية (البريد الإلكتروني - غرف الدردشة - مؤتمرات الفيديو - اللقاءات - الوسائط المتعددة وغيرها).

د - مبدأ الاعتمادية Accreditation:

ويعني الاعتراف بالبرامج التدريبية المقدمة واحتسابها ضمن مدة التأهيل النظامي ومنح المزايا المالية والمعنوية لتلك البرامج.

ثانياً: - مراحل وآليات التحول إلى الأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية:

تتضمن هذه العملية المراحل الأساسية التالية:

- مرحلة التخطيط.

- مرحلة التنفيذ.

- مرحلة التقييم.

- مرحلة التطوير.

مرحلة التخطيط:

في ظل توجهات الأجهزة الأمنية لتطوير العملية التدريبية وتعظيم الاستفادة من التقنيات الحديثة والسعي نحو مد جسور التعاون مع المؤسسات والهيئات الأكاديمية والفنية، فإن التحول يشتمل في مرحلة التخطيط على الخطوات والآليات الآتية :

- تشكيل فريق عمل متكامل ومنتوع القدرات والكفاءات يتولى عملية التخطيط لنظام التدريب عن بُعد في الأجهزة الأمنية ووضع اللائحة المنظمة له.
- مراجعة الأدبيات المتعلقة بالتعليم والتدريب عن بُعد والإطلاع على أبرز الاتجاهات الحديثة، والوقوف على أنجح التجارب الدولية النوعية في مجال التدريب الأمني عن بُعد، والاستفادة من آراء الخبراء والمختصين.
- إجراء مسح على شريحة واسعة من منسوبي الأجهزة الأمنية لمعرفة آراءهم ومقترحاتهم حول تطبيق نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد.
- وضع خطة إعلامية للتعريف بالنظام وأهدافه وآلية الالتحاق ببرامجه ومميزاته ومتطلباته.
- استحداث مراكز واقسام في مراكز التدريب الرئيسية وتجهيزها بالبنى التحتية، وإنشاء مراكز فرعية في الإدارات.
- تقدير الاحتياجات التدريبية لمنسوبي الأجهزة الأمنية من البرامج التدريبية التي يمكن تقديمها بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد وفق المعايير التالية :
 - مراعاة تطوير جوانب أداء جهات التدريب بالأجهزة الأمنية.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسلوب تحليل الوظيفة (العمل).
 - إجراء دراسات علمية لتقدير الاحتياجات من البرامج التدريبية بشكل دوري.
 - أن تتواءم برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد واحتياجات منسوبي الأجهزة الأمنية وفقاً لمتطلبات عملهم.
- تصميم برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد وفق المعايير التالية :
 - أن تنمي برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد مهارات التعلم الذاتي المستمر.
 - تنوع برامج التدريب عن بُعد لتلبي حاجات المتدربين بالأجهزة الأمنية.
 - أن تركز برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد على الجانب النظري.

- إعداد المحتوى التدريبي لبرامج التدريب الإلكتروني عن بُعد وفق المعايير التالية :
 - إسهام المحتوى التدريبي فى تنمية اتجاهات المتدربين الإيجابية نحو مهنتهم الأمنية.
 - الاستعانة بالمراجع العلمية المتخصصة فى إعداد المحتوى التدريبي.
 - إعداد المحتوى التدريبي بطريقة تنمي قدرة المتدرب على التفكير الفاعل، واطاحتها إلكترونياً.

مرحلة التنفيذ:

وتتعلق هذه المرحلة بالتنفيذ الفعلي لبرامج التدريب الإلكتروني عن بُعد بعد تحديدها وصياغتها واختيار محتوياتها وفق أهدافها، وبعد التأكد من جاهزية البنى التحتية والإجراءات الإدارية، وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

- اعتماد خطة تدريبية ضمن نشرة الدورات السنوية، تتضمن البرامج التي يمكن تنفيذها (كلياً أو جزئياً) بأسلوب التدريب الإلكتروني عن بُعد وفقاً لمنهج الأولويات.
- تحديد الفئات المستهدفة لكل برنامج وفقاً للاحتياجات التدريبية والجوانب التطويرية اللازمة لمنسوبي الأجهزة الأمنية.
- تحديد مدة وتوقيت برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد، مع مراعاة المواسم ذات العمل الأمني المكثف، حسب ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات.
- التأكد من جاهزية القاعات والفصول والتجهيزات والوسائط فيما يتعلق بالبرامج التي سيتم تنفيذها بشكل جزئي.
- تهيئة متطلبات الفصول الافتراضية للبرامج التدريبية وأجهزة التوصيل اللازمة للمؤتمرات المرئية.
- التأكد من جاهزية قسم الشؤون التعليمية بالمركز لبدء وتنفيذ البرامج من قبول وتسجيل وتأمين أعضاء هيئة تدريب ومحتوى.
- تنفيذ التدريب الإلكتروني عن بُعد بالأجهزة الأمنية على مراحل.
- البداية الفعلية والجاهزة للتطبيق.

مرحلة التقييم:

تُشكّل مرحلة التقييم جزءاً هاماً من نسيج النظام التدريبي، فمن خلاله يتم الوقوف على مدى تحقيق أهداف النظام، كما يقدم التقييم وبشكل مستمر تغذية راجعة يُستتار بها لتعديل وتطوير النظام لتحسينه وتجويده. ولتقويم نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية ينبغي الانطلاق من أحد النماذج العالمية المعروفة في مجال التقييم ومنها (نموذج سايرو - نموذج كيرك باتريك - نموذج باركير - أسلوب شركة بيل - نموذج هامبلين وغيرها) وذلك وفق الخطوات التالية:

- تحديد أهداف التقييم.
- تحديد المكونات المراد تقييمها.
- تجهيز الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لعملية التقييم.
- وضع خطة عمل إجرائية لعملية التقييم.

وفي هذه الدراسة يمكن أن نتبنى في مرحلة التقييم نموذج سايرو "CIRO"، حيث يشتمل هذا النموذج على أربع مستويات رئيسية للتقييم، وتُشكّل الحروف الأولى منها الرمز "CIRO" وتعني:

١ - تقييم السياق "Context Evaluation":

ويتضمن الحصول على معلومات عن الوضع العملي (البيئة المحيطة) لتقرير النواحي التدريبية المطلوبة، ويقرر التقييم ما إذا كان هناك حاجة للتدريب الإلكتروني عن بُعد، وفي هذه المرحلة يتم تقييم ثلاث أنواع من الأهداف، هي:

-الأهداف النهائية:هي أوجه القصور المعيّنة بالأجهزة الأمنية والتي سيتغلب عليها أو يحد منها البرنامج.

-الأهداف المتوسطة: هي التغيرات في سلوك منسوبي الأجهزة الأمنية اللازمة لتحقيق الأهداف النهائية.

-الأهداف الفورية: هي المعارف الجديدة والمهارات أو وجهات النظر التي ينبغي للعاملين أن يكتسبونها لتغيير سلوكهم حسب المطلوب للوصول إلى الأهداف المتوسطة.

٢ - تقييم المدخلات "Input Evaluation":

يتكون تقييم المدخلات من الحصول على معلومات عن مواد التدريب الممكنة، واستخدامها للخيار بين المدخلات البديلة للبرامج التدريبية عن بُعد، ويتضمن هذا النوع من التقييم تحليل الموارد المتاحة وتحديد إمكانية زيادتها لتحقيق الأهداف المطلوبة، ومن الأسئلة التي ترتبط بهذا التقييم:

- ماهي المميزات المرتبطة بالطرق المختلفة لتنمية الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية باستخدام التدريب الإلكتروني عن بُعد.
- هل من المفيد أن تلعب المؤسسات الخارجية دوراً فعالاً في تنفيذ برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية.
- هل ينبغي للمؤسسات الشريكة أن تشترك في نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية.
- ماهي النتائج التي تم إحرازها عند تنفيذ برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد السابقة.

٣ - تقييم ردود الأفعال "Reaction Evaluation":

ويشمل ذلك الحصول على معلومات عن ردود أفعال المشاركين لتطوير عملية التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية.

٤ - تقييم النتائج "Outcome Evaluation":

ويشمل ذلك الحصول على معلومات عن نتائج (مخرجات) البرامج التدريبية عن بُعد واستخدامها لتطوير البرامج المستقبلية، وهذا أهم جزء في عملية التقييم.

وهناك أربع مراحل تُشكّل تقييم المخرجات، وهي:

- تحديد أهداف الاتجاه.
- اختيار أو تكوين بعض القياسات لهذه الأهداف.
- عمل القياسات في الوقت المناسب.
- تقدير النتائج واستخدامها لتطوير البرامج اللاحقة (بروكس، ٢٠٠١م)، (حمزة، ٢٠٠٩م).

مرحلة التطوير:

وتتضمن هذه المرحلة متابعة التغييرات والتعديلات التي تمت في مرحلة التقويم، من خلال قسم التطوير والجودة بمراكز التدريب الإلكتروني عن بُعد بالأجهزة الأمنية، وذلك بشكل مستمر لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من مرحلة التقويم، بالإضافة إلى تقديم التغذية الراجعة المستمرة للمراحل الأخرى.

نتائج الدراسة:-

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن اجمالها فيما يلي:-

- أن الحاجة الملحة إلى تطوير التدريب الأمني من أبرز التحديات التي تواجهها الأجهزة الأمنية للخروج من بوتقة التدريب بفلسفته الجزئية ومنظومته التقليدية، إلى تبني فلسفة تدريبية شاملة ومستمرة تؤمن بالاستثمار في رأس المال البشري.
- لا يمكن تأهيل رجل أمن عصري يتمتع بالكفاءة والثقة، إلا من خلال تدريب منظم وشامل ومستمر، يوظف كل ما أفرزه التقدم العلمي والتقني، وما وصلت إليه ثورة المعلومات والاتصالات، وما أنتهت إليه معظم البحوث والدراسات، للارتقاء بمستوى رجل الأمن من كافة الجوانب.
- أن التدريب الإلكتروني عن بُعد هو نظام تدريبي مرن يساند ويكمل النظام التدريبي التقليدي من خلال اعتماده بشكل رئيس وعلى وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات.
- أن الأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية يتطلب مراعاة مجموعة من الأسس والاعتبارات الفنية والإدارية والنفسية والتدريبية والتأكد من تطبيقها واعتمادها لضمان نجاح وتفعيل هذا النمط التدريبي.
- أن التجربة الأمريكية تبنت التنوع في تقديم برامج التدريب الإلكتروني عن بُعد وتدرجت في مستوياتها الأكاديمية من برامج الماجستير وحتى برامج التدريب القصيرة الخاصة بتطوير الذات، كما ركزت التجربة على دعم المتدربين تقنياً ومعنوياً.
- أن تجربة المملكة المتحدة ركزت على البرامج الإلكترونية بالتعاون مع بعض الجامعات المدنية من خلال إيجاد تخصصات نظرية ذات علاقة برجل الأمن تخصص (علم الجريمة)، وسمحت بالدراسة الإلكترونية عن بُعد بمقابل مادي يدفعه الدارس.

- أن التجربة الكندية تبنت التدريب الإلكتروني عن بُعد بالتعاون مع أشهر المؤسسات الشرطة الإلكترونية في كندا باستخدام التدريب المتمازج، حيث يقدم الجزء النظري بواسطة الانترنت، أما الجزء التطبيقي فيتم تقديمه في الاكاديميات الشرطة، حيث تنقسم المناهج والمقررات التدريبية إلى مناهج الزامية تقي بالحاجات التدريبية ومناهج غير الزامية موجهة للعاملين الجدد في الشرطة.
- أن التجربة البولندية قسّمت التدريب الإلكتروني عن بُعد إلى اربعة أقسام (اساسي ومهاري تخصصي ومهني وتأهيلي للمرشحين لدرجة البكالوريوس). وقد اعتمدت التجربة الكندية على التدريب الإلكتروني المبرمج بدرجة كبيرة من خلال التدريب الآلي على الشبكة الداخلية للإدارات.
- أن التجربة اليونانية تتقاطع مع التجربة الكندية في التعاون مع الجهات الاكاديمية الشرطة من خلال تطبيق برنامج مشترك يقوم على إنتاج مواد تعليمية بأشكال مختلفة تزامنية وغير تزامنية، مع توفير البرمجيات اللازمة والدعم الفني للدارسين مع التركيز على الجوانب التقنية حول البرامج وطريقة تنفيذها والتدريب عليها.
- تُعتبر التجربة الاسترالية نقلة نوعية في الانتقال من التدريب الإلكتروني باستخدام الاقراص المدمجة التفاعلية إلى التدريب الإلكتروني عن بُعد باستخدام الانترنت بالتعاون مع احد شركات القطاع الخاص التقنية. وقد اجرت دراسة علمية تهدف الى التحول من اساليب التدريب عن بُعد للجيش الاسترالي إلى اساليب التدريب الإلكتروني عن بُعد باستخدام الانترنت.
- أن عملية تحول الأجهزة الأمنية للأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد كنظام مساند ومكمل للتدريب التقليدي تتطلب اتباع عدد من المراحل والآليات، وفق ما اشارت اليه الأطر النظرية وما عملت به انجح التجارب الدولية.

توصيات الدراسة: -

- توصي الدراسة بمجموعة من التوصيات من أبرزها:-
- تبني مفهوم التدريب الإلكتروني عن بُعد كنظام تدريبي مساند ومكمل للتدريب التقليدي في الأجهزة الأمنية.

- توعية القادة والعاملين في الأجهزة الأمنية بجدوى وضرورة الأخذ بالنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد من خلال عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات، بالإضافة إلى الطرق التوعوية التقليدية.
- تبني جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية لهذا التخصص لتأهيل الكوادر الفنية والأكاديمية ومنح الدرجات العلمية فيه.
- العمل على وضع نظام إداري ولائحة شاملة للتدريب الإلكتروني عن بُعد تنظم قواعده وإجراءاته وحقوق مستخدميه.
- مراعاة الأسس والاعتبارات اللازمة لتطبيق نظام التدريب الإلكتروني عن بُعد عند تبني النظام والاستعداد لتطبيقه.
- الاطلاع على التجارب الدولية في مجال التدريب الإلكتروني عن بُعد والاستفادة منها وخاصة التجربة الأمريكية.
- مراعاة مراحل وآليات التحول للأخذ بنظام التدريب الإلكتروني عن بُعد في الأجهزة الأمنية واتباع المنهج العلمي والتسلسل المنطقي في مراحل التحول.

المراجع :

أولاً: المراجع العربية:

١. آل ملهي، عبدالعزيز عبدالله (١٤٣١هـ) الأساليب التدريبية الحديثة ومدى مساهمتها في نجاح برامج التدريب الأمني في مدينة تدريب الأمن العام بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
٢. بروكس، جل (٢٠٠١م) قدرات التدريب والتطوير - دليل عملي. (ترجمة) عبدالإله إسماعيل، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث: الرياض.
٣. النقفي، محمد حميد (٢٠٠٧م) اتجاهات التدريب الأمني الحديثة لمواجهة الجرائم المستجدة. المعهد الثقافي: الرياض.
٤. جبريني، مصون نيهان (١٤٣١هـ) نظام تفاعلي ذكي من أجل التعليم على الشبكة العنكبوتية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلب كلية العلوم: حلب.
٥. الحامدي، خالد حسن (٢٠١٠م) ضوابط ومعايير الجودة في التعليم الإلكتروني. مجلة التعليم الإلكتروني، العدد ٥، وحدة التعليم الإلكتروني بجامعة المنصورة: المنصورة.

٦. الحسين، محمد عبدالعزيز (١٤٣٤هـ) التدريب عن بُعد في قطاع الأمن العام بالمملكة العربية السعودية - تصور مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود: الرياض.
٧. حمزة، لفيير (٢٠٠٩م) تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أمجد بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية: الجزائر.
٨. السنبل، عبدالعزيز عبدالله (٢٠٠٤م) التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين. دار المريخ للنشر: الرياض.
٩. السيد، محمد آدم (٢٠٠٤م) تقنيات التدريب عن بُعد. بحث مقدم إلى المؤتمر والمعرض التقني الثالث من ١٠/٢٨ - ١١/٣/١٤٢٥هـ، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني: الرياض.
١٠. عامر، طارق عبدالرؤوف (٢٠٠٧م) التعليم عن بُعد والتعليم المفتوح. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع: عمان.
١١. عبدالحميد، عبدالعزيز طلبة (٢٠١٠م) التعليم الإلكتروني ومستحدثات تكنولوجيا التعليم. ط١، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع: المنصورة.
١٢. العجاجي، عبداللطيف علي (٢٠٠٨م) الحاجة إلى إنشاء مركز للتدريب عن بُعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
١٣. مدني، محمد عطا (٢٠٠٧م) التعليم عن بُعد: أهدافه وأسسها وتطبيقاته العملية. ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: عمان.
١٤. المشوح، سعد (١٤٣٠هـ) فاعلية الانتقاء والاختيار والتوجيه العسكري في رفع مستوى التدريب والتقييم للعاملين في القطاعات الأمنية والعسكرية بالمملكة العربية السعودية. بحث مقدم في ندوة الأمن مسئولية الجميع: الجودة في التدريب الأمني، ٤-٦/٣/١٤٣٠هـ، الأمن العام: الرياض.
١٥. المطرفي، سالم مرزوق (٢٠٠٧م) التدريب الأمني عن بُعد. كلية الملك فهد الأمنية، مركز البحوث والدراسات: الرياض.
١٦. المطرفي، مرزوق سالم (٢٠٠٥م) نموذج مقترح لإنشاء مركز تدريب عن بُعد بالمديرية العامة للدفاع المدني في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

١٧. مور، مايكل وكيرسلي، جريبح (٢٠٠٩م) التعليم عن بُعد. (ترجمة): أحمد المغربي، الدار الأكاديمية للعلوم: القاهرة.
١٨. موسى، عبدالله (٢٠٠٥م) التعليم الإلكتروني. مكتبة العبيكان: الرياض.
١٩. موسى، عبدالله عبدالعزيز (٢٠٠٥م) التعليم عن بُعد بين النظرية والتطبيق. أمانة لجنة مسؤولي التعليم عن بُعد بجامعة ومؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، جامعة الكويت: الكويت.
٢٠. ندوة الأساليب الحديثة في التخطيط والتدريب على الصعيدين النظري والعملي في الأجهزة الأمنية، ٢٤/١/٢٠١٤هـ، كلية الشرطة: أبو ظبي.
٢١. يعقوب، العادل عاجب (١٤٢٨هـ) نحو رؤية للارتقاء بالمتدرب العربي. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ٢٢، العدد ٤٤، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

22. Rashid, majed & Iqbal, Jawad (2010) Developing the strategy for Quality Assurance of open and distance learning in Pakistan : The higher education Perspective. 3rd International conference on Assessing Quality in Higher Education, 6th – 8th December , 2010, Lahore-Pakistan.
23. Wuszt, Krzysztot (2010) "E- Training Manager" Project as an Example of Developing Competence Using On-line Education for Training The Public Order Services. Higher school of Ecology and Management in warswa, Poland.

ثالثاً: المراجع الإلكترونية:

24. <http://vision2030.gov.sa/>

-موقع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

25. [http://iacis.org/iis/2002/ woodDouglasHaugen.pdf](http://iacis.org/iis/2002/woodDouglasHaugen.pdf).

-دراسة خاصة بأشكال التعليم عن بعد في الجيش الأمريكي.

26. www.le.ac.uk/criminology.

- الموقع الرسمي لجامعة ليستر (بريطانيا).

27. <http://origin-www.computer.org/plugins/di/pdf>.

- ورقة علمية مقدمة في المؤتمر الدولي الثالث لتقنيات التعليم المتقدم (ICALT)

28. <http://auswed.scu.au/awo4/Papers/refereed/newton>

- دراسة منشورة على الموقع الرسمي لجامعة سوذرن كروس (أستراليا)

29. www.aicc.org.

- موقع جمعية التدريب من خلال الحاسوب الآلي على صناعة الطيران.

30. www.ieeelts.org.

- موقع جمعية مهندسي الكهرباء والإلكترونيات.

31. www.msglobal.org.

- موقع الائتلاف العالمي لنظام إدارة التعلم.