

E-Training through E-Platform: Opportunities and Challenges

Rofaydah Adnan Al-Ansary

Taibah University || KSA

Abstract: The study aimed to identify the major opportunities and challenges of e-training through e-platforms. A questionnaire has been administered as the main tool to collect the data. The study has adopted the descriptive approach and has been carried out during The second semester of the academic year 1441. The population of the study consisted of the affiliates of Faculty of Education, Taiba University while the sample of the study comprised 150 participants who were selected as a simple random sampling. Many statistical methods have been used such as frequencies, means, and standard deviation.

Findings revealed that the major opportunities and challenges were to give opportunities to involve many trainees in different geographic locations. Findings also showed that technical problems were the major challenge such as slow network, poor connection or sometimes being disconnected which impacted the training process. Findings also revealed that there were no statistically significant differences in the sample views towards opportunities and challenges pertaining to e-training through e-platforms that could be ascribed to gender, qualification, or preferred platforms.

The study has concluded with many recommendations; one of which is to affirm the effectiveness of e-training through e-platforms as an important and major entrance to enable the human workforce to align with sustainability goals.

Keywords: E-training, distance training, digital training, e-platforms, open learning sources.

التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الفرص والتحديات

رفيدة عدنان الأنصاري

جامعة طيبة || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز فرص وتحديات التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية. وتمّ اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي. وقد طبقت خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1441 هـ. وشمل مجتمع الدراسة منسوبي كلية التربية بجامعة طيبة في حين تكونت عينة الدراسة من (150) تمّ اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وتبين من نتائج الدراسة أن أبرز الفرص المتاحة تمثلت في إتاحة الفرصة لمشاركة أكبر عدد من المتدربين بمواقع مختلفة جغرافياً وأما فيما يخص التحديات فقد برزت في المشاكل الفنية المتعلقة ببطء الشبكة وضعفها أو انقطاعها أحياناً مما يؤثر على عملية التدريب. وكشفت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توجهات عينة الدراسة نحو الفرص والتحديات التي تتعلق بالتدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية تعزى لمتغير (النوع البشري، أو المؤهل العلمي، أو المنصات المفضلة لدى عينة الدراسة). واختتمت الدراسة بعدد من التوصيات كان من بينها التأكيد على فاعلية التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل مهم ورئيس لتمكين القوى البشرية بما ينسجم وأغراض التنمية.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني؛ التدريب عن بعد، التدريب الرقمي، المنصات الإلكترونية، الموارد التعليمية المفتوحة.

مقدمة

لقد تزايد الاهتمام بالتدريب الإلكتروني في مجال التنمية المهنية المستدامة ومع تطور التقنية أصبح التدريب الإلكتروني مدخلاً جديداً للتنمية والتطوير وذلك استجابة إلى التطورات الحديثة والتقدم العلمي بما يُمكن من مواجهة تحديات العصر. إذ إن تحقيق التنمية لا يتوقف عند توافر الموارد الطبيعية والأنظمة والقوانين بل لابد من تنمية الكوادر البشرية المنتجة وهذا لا يتم بمعزل عن التعليم لذلك فالعلاقة بين التعليم والتنمية علاقة قوية وفي تقرير للأمم المتحدة يشير بأن التعليم يمكن أن يؤدي وظيفته في التنمية من خلال تنمية الأفراد واكتشاف قدراتهم ومواهبهم وتهيئة سبل التفكير لديهم مما يزيد من قدرتهم على الإبداع والابتكار وبذلك تكون المؤسسة التعليمية هي المسؤولة وبشكل أساسي عن إعداد الفرد للتنمية وتوفير الخبرات التنموية بشتى مجالاتها وعدم مواكبتها لمسيرة التقدم التقني والعلمي ينعكس على تطور الأمة وقدرتها التنموية ووضعها الحضاري (أحمد؛ 2016، 138).

وتحتّم ثورة المعرفة وتفجرها على الأنظمة التعليمية التركيز على كيفية التدريب والإبداع وتوليد المعرفة بدلاً من توليد المعرفة نفسها مما يوجب على الأنظمة التعليمية والتربوية العمل على صقل المعارف والمهارات وتنمية القيم والاتجاهات نحو التقنية بما يُمكن الفرد من الوصول إلى المعرفة وامتلاك مهارات التعامل مع التقنية حيث ساهم التطور من خلال ثورة التقنية والاتصالات إلى تطوير أشكال التعليم والتدريب خارج القاعات التدريبية مما جعل المؤسسات التعليمية تسعى إلى تعزيز قدرتها التنافسية من خلال تطوير مهارات خريجها ومدربها. والتدريب الإلكتروني ليس بجديد على العالم العربي لما يحققه من فوائد منها: مراعاة الاختلاف في مستويات التعلم وتنوع مصادر التدريب وتعزيز القدرات والتغلب على مشكلة الزمان والمكان، ودعم وتعزيز دوافع تنمية القدرات (حسونة؛ 2016، 168).

ويمثل التدريب الإلكتروني أحد أساليب التدريب التي تعتمد على المستحدثات التقنية في تطوير المورد البشرية والتنمية المستدامة حيث رصد زيلينكسي نقلاً عن (صالح؛ 2011، 5695) تزايداً مطرداً في الاعتماد على شبكة الانترنت كوسيلة مساندة ومكملة في عمليات التعليم والتدريب في مختلف المجالات التعليمية والتدريبية كما وأنه لابد من تكييف الأوضاع التدريبية بما يواكب المستجدات التقنية ويؤسس لتكامل البرامج التدريبية التقليدية مع المستحدثات التقنية. إذ تشير العديد من الدراسات بأن الاعتماد على الانترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات الإنجاز ويطور من اتجاهات المتدرب وشخصيته بما يمكن من تلافي أوجه القصور في البرامج التدريبية التقليدية والتي يشير إليها (عبد التواب؛ 2013، 22) في دراسته إذ يرجع بعضها إلى بُعد مكان التدريب، أو عدم مناسبة زمان التدريب وتوقيته، أو عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية للمتدربين، أو ضعف الإمكانيات والتجهيزات اللازمة للتدريب، أو عدم تماشي برامج التدريب مع التغيرات المعلوماتية والتقنية الحديثة، وقد يرجع بعضها الآخر إلى جوانب خاصة بالإدارة أو القائمين على التدريب، أو الوسائل والأساليب التدريبية ووسائل التقويم المستخدمة في التدريب. ومن هنا كان توجه العديد من الدول المتقدمة إلى تبني التدريب الإلكتروني كأحد مداخل التنمية المهنية.

وتبرز أهمية التدريب الإلكتروني كمفهوم جديد في تنمية الكوادر البشرية من منطلق التقدم العلمي والتقني للعصر الحالي. ويشير (عبود وشوقي؛ 2009، 259) في دراستهما إلى أن الدول بدأت تستشعر الأهمية المتزايدة للتربية المعلوماتية من خلال توفير بيئة تدريبية تفاعلية تجذب الاهتمام بالفرد في عصر يمتاز بالتطور المتسارع والتغير المستمر. إذ يعتبر توظيف التقنية في التدريب من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلى مجتمع المعرفة مما يسهم في زيادة كفاءة وفاعلية نظم التدريب ونشر الوعي المعرفي وبالتالي بناء الكوادر البشرية التي تنشدها المجتمعات حيث أصبح التدريب الإلكتروني خياراً استراتيجياً في منظومة استثمار وتنمية الكوادر البشرية ولذا يُعد الفرد من أهم الموارد التي

تقوم عليها صروح التنمية والبناء. وحيث أن التدريب هو الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والتي أضحت الثروة الحقيقية لجميع الدول وأضحى التدريب قلب التنمية الحقيقية الشاملة لجميع القطاعات سواء الخاص أو العام. ويعتبر التدريب الإلكتروني بحاجة إلى توظيف أكبر مما يسهم في تنمية قدرات المتدربين مما يوجب دراسته بشكل أعمق وتطوير سبل تقديمه كونه جزء لا يتجزأ من التعلم الإلكتروني والذي يعود على المتدربين بالعديد من الفوائد منها: الاعتماد على الذات والثقة بالنفس بما يسهم في تطوير القدرات مدى الحياة بعيداً عن الجدران من خلال اكتساب مهارات البحث عن المعرفة وامتلاكها لذا تأتي هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على أبرز الفرص والتحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية.

مشكلة الدراسة

أكدت دراسة (قنديل؛ 2010: 299) وجود قصور في برامج التدريب كما وأنها لا تتناسب مع طرق التدريب الحديثة المواكبة للتطور التقني المعاصر مما يلزم الأخذ بالاتجاهات الجديدة وبما يتناسب مع التطورات الحديثة في مجال التربية والتعليم؛ فالتدريب مهما بلغ من التطور فإنه يبقى في حاجة إلى المزيد من التطور. وعلى الرغم مما تشهده برامج التدريب من تطورات إلا أنها لا زالت تشهد بعضاً من المآخذ عليها مما نتج عنه الحاجة الماسة لاستحداث أساليب جديدة وحديثة تأخذ على عاتقها تجاوز تلك المآخذ فقد أصبحت برامج التدريب غير قادرة على الوفاء بما ينبغي أن يحققه من أهداف مما دعا إلى الحاجة لتطوير آلية تلك البرامج. ويشير (عبود وشوقي، 2009، 305) إلى كون التدريب الإلكتروني أحد المواضيع المهمة والجديدة في برامج تعليم وتدريب الكوادر البشرية وحيث أن التحول إلى نظام التدريب الإلكتروني يتطلب تخطيط وتطوير البرامج التدريبية والابتعاد عن القولية والأنماط التقليدية والتفكير بأنماط جديدة وصيغ مبتكرة وأساليب حديثة من خلال البحث عن أنظمة تنسجم وحاجات التنمية المستدامة وتساعد في النهوض بقطاع التدريب خاصة وأن متطلبات التنمية المهنية تتغير باستمرار بسبب التقنية لذا فإن الحاجة ملحة لتخطيط البرامج وتطوير أنظمة التدريب والأخذ بمبدأ الجودة الشاملة من خلال التعرف على أبرز الفرص المتاحة والتحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني بما يُمكن الأفراد من التزود بالمعلومات التي تستجد في مجال تخصصاتهم وتتطلبها منهم. وتكشف المستجدات والتطورات الراهنة عن أن مستقبل العملية التدريبية مرهون بالاعتماد على الأساليب التقنية الحديثة في إدارتها وتنفيذها ومتابعتها مردودها حيث خفض التكلفة وزيادة العائد وانتشار المحتوى التدريبي بين أكبر عدد من المتدربين (صالح؛ 2011، 5697). وقد تمثلت مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على أبرز الفرص والتحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية. من خلال سؤالها الرئيس: ما أبرز الفرص والتحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية؟

أسئلة الدراسة:

1. ما أبرز الفرص المتاحة من خلال التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية؟.
2. ما أبرز التحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية؟.
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (النوع البشري - المؤهل العلمي-المنصة المفضلة) في واقع فرص وتحديات التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية بحسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

فرضية الدراسة

للإجابة على السؤال الثالث ستحاول الدراسة اختبار الفرضية التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (النوع البشري - المؤهل العلمي-المنصة المفضلة) في واقع فرص وتحديات التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية بحسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الكشف عن:

1. أبرز فرص التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية.
2. أبرز تحديات التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية.
3. أثر متغير (النوع البشري- المؤهل العلمي- المنصة المفضلة) في واقع الفرص والتحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية.

أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة من موضوعها وهو مجال التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الذي لا يزال مجالاً ناشئاً يحتاج إلى دراسته من أكثر من زاوية وعبر أكثر من مدخل لتأصيله ولإثراء المعرفة المرتبطة به خاصة في ضوء قلة الدراسات التي عنيت به بصفة عامة وبتحديد فرصه وتحدياته على وجه خاص.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة مما يجعل الدراسة من الممكن أن تثرى المكتبة العربية ولأن تكون عاملاً محفزاً لدراسات علمية متتالية.
- قد تفيد في توجيه عناية الباحثين إلى مجالي التدريب الإلكتروني والمنصات الإلكترونية وما يتضمنهما من فضاء بحثي ذي موضوعات متنوعة لإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث عنهما.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: أبرز الفرص والتحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية.
- الحدود البشرية: منسوبي كلية التربية بجامعة طيبة، وعينة عشوائية بسيطة من (150).
- الحدود المكانية: كلية التربية / جامعة طيبة.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1441هـ.

مصطلحات الدراسة

- التدريب الإلكتروني: ويعرفه (عبود ومخلوف؛ 2009: 298) بأنه: "عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات على فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتعامل بين المدرب والمتدرب ولا يستلزم هذا النوع من التدريب الالتقاء المكاني والزمني للمتدربين والمدرّب".
- ويعرف إجرائياً بأنه: نظام يهدف إلى تقديم فرص تدريبية دون الالتزام بمكان معين وقد يتم بأسلوب متزامن أو غير متزامن ويُعدّ بديلاً للتدريب التقليدي أو مكماً له بالاعتماد على وسائل تقنية عديدة ومختلفة وباعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة المدرب.
- المنصات الإلكترونية: وتعرفها المفوضية الأوروبية نقلاً عن (العجلان؛ 2006: 11) بأنها: منصات تعليمية مفتوحة وهائلة ومتاحة لأي شخص دون قيود (مجانياً بدون قيود على الحضور) وتنظم عادة بغرض تحقيق مجموعة من

الأهداف التعليمية في موضوعات الدراسة التي تدور غالباً في فترة محددة من الزمن (مع تاريخ بداية ونهاية محددين) على الشبكة العنكبوتية وتتيح إمكانات تفاعلية (بين المتعلمين أو بين المتعلمين والمعلمين) التي تُسهل إيجاد بيئة تعلم فيها وتوفر بعض المواد الدراسية وأدوات التقييم الذاتي لتحقيق دراسة مستقلة.

○ وتُعرف إجرائياً بأنها: مواقع إلكترونية تتضمن العديد من البرامج التدريبية ذات الصبغة التعليمية المتضمنة للمحتوى والأنشطة والتدريبات المختلفة حيث لا يتطلب الالتحاق بها أي قيود أو شروط وتعتمد على الخطو الذاتي للمتدرب.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري.

التدريب الإلكتروني:

يعد التدريب الإلكتروني أحد أساليب التدريب التي تعتمد على التقنية الحديثة في نقل المحتوى التدريبي إلى المتدرب وهو أسلوب مكمل لأساليب التدريب التقليدية (صالح؛ 2011، 5702) ويعرفه (عبد التواب؛ 2013، 30) بأنه عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المدرب والمتدرب؛ فهو نظام تدريبي بين مدرّبين ومتدربين يفصلهم الزمان والمكان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الزمان والمكان.

والتدريب الإلكتروني يشبه التعلم الإلكتروني من حيث أساليب التنفيذ والتقنية المستخدمة ولكنه يتضمن إطار زمني أقصر بكثير من عملية التعلم، حيث يكون مصمماً خصيصاً لتحقيق هدف معين أو اكتساب مهارة تدريب. ويتصف التدريب الإلكتروني بقدرته على تنمية المهارات والاتجاهات والقيم في كل مكان وزمان، وتلبية رغبات المتدربين بالفهم السريع وإعطاء الفرصة لتقييم الذات وزيادة الدافعية نحو التدريب وتجاوز التحديات بما يُمكن من الالتحاق بركب الثورة المعرفية والتعايش معها. فهو عملية تهيأ فيها بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة بما يمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة (حسونة؛ 2016، 173).

دواعي استخدام التدريب الإلكتروني

تتعدد دواعي استخدام التدريب الإلكتروني ويشير (عبد التواب؛ 2013، 31-32) و (حسونة؛ 2016، 173) إلى أن ذلك يعود إلى:

- شمولية التدريب وكونه مدخل للتنمية المهنية المستدامة.
- إيصال التدريب وبطريقة مباشرة إلى جميع المتدربين بصرف النظر عن أماكن تواجدهم.
- تحسين جودة العملية التدريبية ومواجهة التحديات التي تعترضها بكفاءة ونوعية عالية.
- إدارة عملية التدريب بأسرع وقت وأقل تكلفة ومناسبتها لأساليب التعلم المستمر.
- كونه أكثر إثارة وجاذبية بما يزيد من مستوى الدافعية والانجاز.
- إتاحة فرص مرنة وميسرة لتحديث البرامج التدريبية وطرق تصميمها وأساليب تقديمها.

أهمية التدريب الإلكتروني.

يشير (أحمد؛ 2016، 139) إلى أن أهمية التدريب الإلكتروني تكمن في:

- يسهم في جعل التدريب أكثر متعة وتشويقاً فالوسائط المتعددة تعمل على جذب انتباه المتدرب نحو المعلومات من خلال أساليب وطرق عرضها المتعددة والمتنوعة.
- يتيح وسائل فعالة من خلال تدريب قائم على التجربة النشطة يشارك فيه المتدرب من خلال التفاعل المعلوماتي في مواقف التدريب بعيداً عن التدريب التقليدي الذي يعتمد على الإلقاء فيه من طرف المدرب.
- يشجع المتدرب على إدارة عملية التدريب الخاصة به وبالطريقة التي تناسبه إذ يعتمد على سرعة المتدرب الذاتية في عملية التدريب وتفاعله مع عناصر الموقف التدريبي.
- يتيح فرصة الاستفادة من الوقت والمكان علاوة على ارتفاع كفاءة التدريب واستخدام المستحدثات التقنية الملائمة.
- تنمية قدرات المتدرب وزيادة الدافعية نحو الإقبال على عملية التدريب والاعتماد على الذات فالمبادرة إلى البحث عن الفرص المتاحة للتدريب وتطوير الذات تُعد من أم سمات عصر تقنية المعلومات، كما وأن تكرار الممارسة العملية من أهم خصائص التدريب الإلكتروني إذ بإمكان المتدرب الرجوع إلى التدريب في أي وقت ومن أي مكان بما يؤهله لاكتساب المهارات والخبرات وبما يتناسب مع قدراته وإمكاناته.

مبررات الانتقال إلى التدريب الإلكتروني.

يشير (أحمد؛ 2016، 140) إلى أن هناك عدداً من المبررات للانتقال إلى التدريب الإلكتروني ومنها:

- الانشطار المعرفي وتدفق المعلومات: يتسم عصر تقنية المعلومات بتضاعف المعارف بصورة ضخمة مما يستدعي البحث عن وسيلة مناسبة للحفاظ على هذه المعارف واستدعائها عند الحاجة وتعد التقنية هي أنسب تلك الوسائل.
- الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها: من سمات عصر تقنية المعلومات الحاجة إلى معالجة الكم الهائل من المعلومات والمعارف في وقت قصير لإتاحة الفرصة للاستفادة منها عند الحاجة.
- الحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال: إذ تتميز برامج التدريب الإلكتروني بقدرتها الفائقة على المساعدة في إتقان الأعمال وسرعة أدائها وتقليص الأخطاء بها.
- إيجاد الحلول المناسبة: ذلك أن برامج التدريب الإلكتروني تسهم في التغلب على أوجه القصور التي توجد في برامج التدريب التقليدية.
- تحسين فرص العمل المستقبلية: وذلك بتهيئة المتدرب للوقوف على حاجات العصر مما يمكن من إيجاد كوادر مؤهلة ومناسبة لاحتياجات سوق العمل.

مميزات التدريب الإلكتروني.

ويشير (أحمد؛ 2016، 141) إلى مميزات التدريب الإلكتروني بالنسبة لكلاً من (المدرب والمتدرب ومؤسسة

التدريب) كالتالي:

1- المتدرب:

- أ- يتدرب المتدرب على ما يريده في الوقت والمكان المناسب له ويتمكن من اختيار ما يحتاجه فعلياً دون الارتباط بمواعيد محددة لبداية ونهاية فترة التدريب.

- ب- يُتاح للمتدرب فرصة التجريب والمحاولة والخطأ دون شعور بالحرج وتكرار مرات الإعادة حتى الوصول إلى مرحلة الإتقان دون رقيب أو حسيب مما يمكنه من التقدم بخطى ثابتة نحو المستويات الأعلى.
- 2- المدرب:
- أ- يُتاح له المزيد من الوقت بما يمكنه من استغلال خبراته وإعداد المزيد من البرامج التدريبية.
- ب- إتاحة الفرصة لاكتساب الخبرات وصقل المهارات وتنمية القدرات وفتح آفاق جديدة.
- 3- مؤسسة التدريب:
- أ- التقليل من التكلفة المادية والتغلب على مشكلة نقص الكوادر المتخصصة.
- ب- سرعة تطوير البرامج وتحديثها وتغييرها دون تكاليف إضافية أو باهظة.

التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية.

تسعى فلسفة التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية إلى تحقيق احتياجات المجتمع وطموحات أفراده وتطور مهتهم من خلال وسائل تقنية متطورة ومتنوعة تيسر نقل المعارف والمهارات للمتدربين دون الحاجة إلى المواجهة المباشرة بين المدرب والمتدربين ودون التقيد بوقت محدد أو مكان مخصص أو فئة معينة من الأفراد أو نوع معين من التدريب (علام؛ 2012، 171)

ثانياً- الدراسات السابقة:

- لم تتمكن الباحثة من العثور على أي دراسة ذات علاقة مباشرة بموضوع الدراسة وكان من أهم الدراسات التي بحثت في مجال التدريب الإلكتروني والتي تمكنت الباحثة من الاستفادة منها بطريقة مباشرة.
- دراسة أبو خطوة (2013) هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد وقياس فاعليته في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخليجية واستخدم الباحث المنهج التجريبي لتحقيق أهداف الدراسة حيث أظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة احصائية وذلك لصالح التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية ما يؤكد فاعلية التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات.
- الأنصاري (2020) هدفت الدراسة إلى محاولة وضع نموذج مقترح للتدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة. وتحدت مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن تساؤلها الرئيس: ما الأنموذج المقترح لتطبيق التدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي النظري في مناقشة تساؤلات الدراسة وذلك بتوظيف أدبيات الدراسة والأبحاث العلمية ذات الصلة بموضوعها. واختتمت الدراسة بالتأكيد على فعالية التدريب الإلكتروني كمدخل مهم ورئيس لتمكين المرأة والتوصية بوضع استراتيجية مقترحة لتفعيل آلية ذلك.
- الأنصاري (2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي. وتمّ اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة حيث حُصصت لقياس درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها. وتكونت عينة الدراسة من مائة وخمسة وعشرين طالبة تمّ اختيارهن بطريقة العينة العشوائية القصدية. وقد طُبقت خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1439/1440 هـ. وتبين من نتائج الدراسة أن معدل رضا عينة الدراسة عن دور البرامج التدريبية

عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها كان عالياً جداً وكشفت نتائج الدراسة أن أنسب البرامج التدريبية من وجهة نظر عينة الدراسة هي مهارة تطوير الذات تليها التربية والتعليم، ثم الاقتصاد والإدارة. وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات كان من بينها التأكيد على ضرورة زيادة الوعي بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر المنصات الإلكترونية وما تقدمه من الكمّ الهائل من المعرفة لتطوير المهارات والقدرات. واختتمت بعددٍ من المقترحات المرتبطة بمجالها.

- الأنصاري (2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة؛ ومن ثمّ تحديد الفروق التي تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي في الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية؛ والتعرف على المنصات التعليمية المفضلة لدى عينة الدراسة. واعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي والمنهج الوصفي التحليلي. في حين تكونت عينة الدراسة من مائة وست وعشرين طالبة تمّ اختيارهن بطريقة العينة العشوائية القصدية وتحقيقاً لهدف الدراسة تمّ إعداد استبانة مكونة من أربع وعشرين فقرة موزعة على محوري المعززات الإيجابية والمعززات السلبية في الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية. وقد طبقت خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1439/ 1440 هـ. وتبين من أهم نتائج الدراسة أن اتجاه عينة الدراسة نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية كان إيجابياً، ولم تكشف نتائج الدراسة عن أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي، وبالنسبة للمنصة التعليمية الأفضل من وجهة نظر عينة الدراسة فقد حازت منصة دروب على المرتبة الأولى بنسبة (72.22%) تلتها منصة إدراك بنسبة (15.08%). وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات كان من بينها التأكيد على ضرورة نشر الوعي الثقافي بين الطلبة بأهمية التعلم من خلال تبنى أساليب ووسائل التقنية المختلفة حيث غدت المنصات الإلكترونية ضرورة للاستمرار في التعلم واكتساب المعرفة كونها المستقبل الواعد للتعلم الإلكتروني.

ومما سبق يتبين عرض موجز لأهم الدراسات التي بحثت في مجال التدريب الإلكتروني والتي ليست ذات علاقة مباشرة بموضوع الدراسة غير أنها ذات صلة مباشرة بمنطلقاتها البحثية وموضوعها الرئيس حيث عنت جميعها بمجال التدريب الإلكتروني وقد تمكنت الباحثة من الاستفادة منها في تعزيز الإطار النظري للدراسة وبناء أدائها وتفسير نتائجها.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة

تمّ اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باعتبار كونه أنسب المناهج العملية لمعالجة مشكله الدراسة إذ يسعى إلى وصف الظاهرة وتصويرها كمياً من خلال جمع بيانات ومعلومات مقننة عنها ومن ثمّ تصنيفها وتحليلها وتفسيرها؛ وذلك باعتباره أحد أساليب التحليل والتفسير العلمي المنظم بغرض الوصول إلى إجماع حول الأسس العلمية المقننة وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

مجتمع وعينة الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة منسوبي كلية التربية بجامعة طيبة وتكونت عينة الدراسة من مائة وخمسة.

أداة الدراسة

- تمّ بناء أداة الدراسة وإعدادها بعد مراجعة الأدبيات التربوية المرتبطة بموضوع الدراسة؛ وتمّ استخلاص ست وعشرون عبارة متعلقة بفرص التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية وتحدياته.
- قسمت العبارات إلى محورين أحدهما يتعلق بفرص التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية وأخر بتحدياته وبلغ عدد العبارات في كل محور ثلاثة عشر عبارة.
- تمّ إعداد استبانة مختلطة تضمنت أسئلة مغلقة ثلاثية البدائل: (أوافق - لست متأكداً - لا أوافق) لتحديد أبرز فرص التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية وتحدياته من وجهة نظر عينة الدراسة وأخرى أسئلة مفتوحة. وتكونت الاستبانة من أربعة أجزاء كما يلي: (بيانات أولية- أبرز فرص التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية - أبرز تحديات التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية- مقترحات أخرى ترغبون بإضافتها وتضمنت التساؤلات المفتوحة الإجابة الأسئلة التالية: ما الفرص والتحديات الأخرى والتي ترغب بإضافتها- ما المقترحات التي ترى من شأنها تحسين الأداء- ما الأسباب التي تدعو إلى لرغبة في الاستمرار في التدريب الإلكتروني أو تركه).
- وللتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها على خمس محكمين من ذوي التخصص في تقنيات التعليم، والمناهج وطرق التدريس من أساتذة جامعات المملكة العربية السعودية كجامعة طيبة، وجامعة نجران من درجة استاذ واستاذ مشارك واستاذ مساعد عن طريق مراسلتهم وطلب ابداء آرائهم من حيث سلامة العبارة ودقتها ومدى انتمائها للمحور ووضوح صياغتها وبناء على ردودهم تم إجراء بعض التعديلات.

صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

صدق الاتساق الداخلي:

- صدق الاتساق الداخلي لأداة (الاستبانة):

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات أداة الاستبانة، من خلال إيجاد مدى ارتباط كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والتأكد من عدم التداخل بينها، وطبقت الباحثة معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)، وذلك بقياس عبارات البعد مع القيم الكلية للاستبانة، والجداول الآتية توضح ذلك:

جدول (1) معاملات الارتباط بين عبارات كل آلية والدرجة الكلية وجميع المحاور

م	المحور	معامل الارتباط	الدلالة
1	الفرص	**0.705	عالي
2	التحديات	**0.746	عالي

دال إحصائياً عند 1**

يلاحظ من الجدول رقم (1) أن هنالك معامل ارتباط بين محوري الاستبانة وبين الدرجة الكلية للأداة، وقد كانت معامل الارتباط بالنسبة للأداة ككل دالة إحصائياً عند مستوى 01. مما يدل أن الأداة تتمتع بدرجة إتساق داخلي مرتفعة. وهذا يعطي دلالة على ارتفاع الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة مما يدل أن الاستبانة تعدّ صادقة لما وضعت لقياسه، وتحقق الهدف من الدراسة؛ مما يؤكد إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الحالية.

ولمعرفة مدى ارتباط عبارات المحاور بشكل منفصل مع متوسط الدرجات الكلية للأداة، فإن الجدول رقم (2) يبين بالتفصيل مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور وما إن كان هذا الارتباط دال إحصائياً.

جدول رقم (2) معامل ارتباط بيرسون

المحور الأول: الفرص	معامل الارتباط	المحور الثاني: التحديات	معامل الارتباط
1	** .809	14	** .556
2	** .632	15	** .576
3	** .828	16	.378
4	** .767	17	** .6100
5	.378	18	.539
6	** .671	19	** .561
7	** .693	20	* .510
8	** .761	21	** .582
9	** .897	22	** .789
10	** .893	23	** .815
11	** .762	24	* .524
12	** .743	25	.415
13	* .514	26	** .553

(**) دالة إحصائياً عند (0,01) (*) دالة إحصائياً عند (0,05)

من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط العبارات بمحاورها قد إتسمت جميع العبارات باتساق داخلي مرتفع حيث كانت دالة إحصائياً وحصلت على معامل ارتباط عال عند مستوى (0,01) وبعضها عند مستوى (0,05) فكل عبارة من عبارات المحاور تعدّ صادقة لما وضعت لقياسه، وتحقق الهدف من الدراسة؛ مما يؤكد إمكانية الاعتماد على فقرات الاستبانة في الدراسة الحالية وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

ثبات الأداة.

وللتحقق من ثبات درجات الاستبانة، تم حساب ثبات الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) لدرجات محاور الاستبانة، وجمع هذه الدرجات لكي نحصل على درجة كلية تعبر عن درجة ثبات الاستبانة، والتي تأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في درجات الاستبانة فإن قيمة المعامل تساوي صفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات في درجات الاستبانة فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، حيث أن زيادة قيمة المعامل تعني زيادة مصداقية وثبات درجات الاستبانة. مما يعني إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة، كما يتضح في الجدول رقم (3):

جدول رقم (3)

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	الدالة
1	الاستبانة	26	.843	جيد

معامل الثبات لأداة البحث (الاستبانة)

ويتضح من الجدول (3) أن بنود ومحاور الاستبانة ذات ثبات عالي وذلك وفقاً لمعامل ثبات ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.803)، وهو معامل ثبات مرتفع، حيث يعتبر ثباتاً قابلاً لتعميم نتائج هذه الدراسة. ولمعرفة ثبات أقسام الاستبانة على حدة، فإن الجدول رقم (4) يوضح معامل ثبات كل عبارة.

جدول رقم (3)

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	الدلالة
1	الفرص	13	.917	ممتازة
2	التحديات	13	.822	جيدة
3	الاستبانة ككل	20	.843	جيدة

معامل الثبات لأداة البحث (الاستبانة)

ويتضح من الجدول (3) أن بنود ومحاور الاستبانة ذات ثبات مرتفع وذلك وفقاً لمعامل ثبات ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.843)، وهو نسبة ثبات جيدة، فبحسب Cronbach and Shavelson (2004) أن معامل الثبات ≥ 0.9 فإن نسبة الثبات ممتازة، وعندما تكون ≥ 0.8 فإن نسبة الثبات جيدة، ≥ 0.7 مقبولة، يتبين من الجدول رقم (3) ارتفاع قيم معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة، حيث تراوحت ما بين (0.91) - (0.82)، كما أظهرت الاستبانة معاملاً عالياً من الثبات للمحاور كلها بلغ (0.843)، وهي نسبة مرتفعة عن النسبة المقبولة إحصائياً (0,70)؛ مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج في دراستنا الحالية، وأن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ لذلك يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها.

في الدراسة الحالية تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS كالتالي:

أولاً: للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية تم استخدام:

- 1- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- 2- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للتأكد من ثبات الاستبانة.

ثانياً: للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام:

1. التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent والمتوسطات Mean والانحرافات المعيارية Std. Deviation: لمعرفة توجهات العينة نحو التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية.
2. كما تم استخدام الامتحان التائي المستقل Independent T-Test وكذلك امتحان تحليل التباين لمعرفة إن كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (النوع البشري، المؤهل، والمنصات المفضلة) في الكشف عن توجهات العينة نحو التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية.

4- عرض النتائج ومناقشتها.

- إجابة السؤال الأول: ما أبرز الفرص المتاحة من خلال التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية؟
تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول المحور الأول الذي يتكون من 13 عبارة تتناول الفرص المتاحة من خلال التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية. والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة لمحور الفرص

م	العبارة	النسب التكرارات	التقدير			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
			لا أوافق	لست متأكدا	أوافق				
1	سهولة الوصول إلى المحتوى التدريبي والاستفادة منه، وبالتالي إتاحة فرصة التدريب المرن والمستمر	ك %	3	20	82	2.75	0.50	عالية جداً	10
			2.9	19.0	78.1				
2	إتاحة فرصة التواصل بين المدرب والمتدرب، وفيما بين المتدربين معاً	ك %	16	33	56	2.38	0.74	عالية جداً	13
			15.2	31.4	53.3				
3	يسهم التدريب الإلكتروني في تحقيق أهداف التدريب وبالتالي تكوين اتجاهات ايجابية نحوه	ك %	1	22	82	2.77	0.44	عالية جداً	9
			1.0	21.0	78.1				
4	محتوى رقمي ذو جودة عالية يُمكن من تسهيل إيصال المعلومة حيث تتنوع طرق عرض المحتوى ما بين (نصوص مكتوبة - مقاطع صوتية أو مرئية - صور- رسوم).	ك %	1	16	88	2.83	0.40	عالية جداً	4
			1.0	15.2	83.8				
5	تخطي المشاكل المتعلقة بوصول المتدرب إلى أماكن التدريب خاصة في المناطق التي يتواجد فيها حواجز مكانية ناتجة عن المسافات البعيدة أو خلافه كالحروب وغيرها.	ك %	4	14	87	2.79	0.49	عالية جداً	7
			3.8	13.3	82.9				
6	تقليل التكلفة المادية الناجمة عن السفر والحضور لبعض المؤتمرات أو الندوات أو البرامج التدريبية	ك %	3	6	96	2.89	0.40	عالية جداً	2
			2.9	5.7	91.4				
7	إتاحة الفرص لأكبر عدد من المتدربين بمواقع مختلفة جغرافياً	ك %	1	5	99	2.93	0.29	عالية جداً	1
			1.0	4.8	94.3				
8	إتاحة الفرصة للمتدربين لتبادل الخبرات	ك %	6	25	74	2.65	0.59	عالية جداً	11
			5.7	23.8	70.5				
9	ايجاد بيئة تدريبية تفاعلية من خلال الإمكانيات التقنية العديدة	ك %	2	20	83	2.77	0.47	عالية جداً	8
			1.9	19.0	79.0				
10	إتاحة فرصة التنوع في مصادر المعلومات والخبرة	ك %	1	14	90	2.85	0.39	عالية جداً	3
			1.0	13.3	85.7				
11	دعم عملية التفاعل بين المدرب والمتدربين من خلال تبادل الخبرات والآراء والمناقشات الهادفة	ك %	6	28	71	2.62	0.59	عالية جداً	12
			5.7	26.7	67.6				
12	تُسهّم في اكتساب المتدرب المهارات التقنية أو الكفايات التقنية اللازمة	ك %	3	14	88	2.81	0.46	عالية جداً	6
			2.9	13.3	83.8				

م	العبارة	النسب والترددات	التقدير		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
			لا أوافق	لست أوافق				
	لاستخدام المنصات الإلكترونية							
13	تحسين دور المدرب في العملية التدريبية بما يواكب التطورات العلمية والتقنية المستمرة والمتلاحقة	ك %	3	6	96	2.81	عالية جداً	5
			2.9	5.7	91.4	0.42		
14	المحور ككل				2.68	.41	عالية جداً	

ووفقاً (2010). (Krosnick, Jon, Presser, Stanley) فإن توزيع ليكرت ليكرت لمستوى الأوزان كما يلي:

م	المتوسط الحسابي		القيمة
	من	إلى	
1	5.	.9	منخفض جداً
2	1.00	1.14	منخفض
3	1.15	1.19	متوسط
4	2.00	2.24	عال
5	2.25	3	عال جداً

وبالنظر إلى المتوسط العام لاستجابات العينة نحو الفرص المتاحة من خلال التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية، فإن المتوسط الحسابي العام للمحور هو 2.68 وانحراف معياري 0.41. مما يدل أن الفرص المتاحة من خلال التدريب الإلكتروني عبر المنصات عالية جداً من وجهة نظر عينة الدراسة. وبالنظر إلى ترتيب العبارات في المحور فجميعها حصل على تقدير عالي جداً، وكانت أعلى عبارة هي العبارة الثانية والتي نصها " إتاحة الفرص لأكثر عدد من المتدربين بمواقع مختلفة جغرافياً " والتي حصلت على متوسط حسابي رقم 2.93 وانحراف معياري قدره 0.29. وبدرجة عالية جداً، وهذا ما يؤكد نتائج دراسة (عوض ومخلوف؛ 2013، 57) أن أفضل برامج التدريب الإلكتروني تلك التي تتصف بالتفاعلية والتشاركية والكفاءة والجاذبية إذ أن تنفيذ التدريب الإلكتروني يتطلب بيئة افتراضية تتيح نوعاً من التفاعل والمرونة والحرية بما يُمكن من اختيار مكان ووقت التدريب.

فيما حصلت العبارة رقم 4 والتي تنص على " إتاحة فرصة التواصل بين المدرب والمتدرب، وفيما بين المتدربين معاً " على أقل تقدير؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي 2.38 والانحراف المعياري 0.74. وتقديرها عالي جداً. وهذا ما يؤيد إلى ما تشير إليه دراسة (حسونة؛ 2016، 169) بأن التدريب الإلكتروني يتيح للمتدربين فرصة التشارك والتفاعل من خلال التواصل عبر تقنيات الاتصال المتعددة والمختلفة منها: (الايمل، والمجموعات البريدية، وحلقات النقاش، والدرشة) بما يُمكن من تبادل المعلومات وإيجاد المعرفة. ويمكن تفسير ترتيبها والذي جاء في المرتبة الأخيرة كما تشير دراسة (أحمد؛ 2016، 141) بأنه مهما حاول التدريب الإلكتروني جذب إثارة وانتباه المتدرب من خلال الوسائط المتعددة فإنه يبقى ضعيفاً أمام المدرب الذي يكون التفاعل والتواصل معه ومع بقية الأقران تتم بطريقة مباشرة خلال قاعة التدريب المزودة بكافة الوسائل والوسائط المتعددة والمستخدمه وفق أساليب التدريب المتطورة.

- إجابة السؤال الثاني: ما أبرز التحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية؟ للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة باحتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات العينة حول المحور الثاني الذي يتكون من (13) عبارة والجدول رقم (5) يوضح نتائج التحليل الوصفي الخاص بآراء المستجيبين عن تصوراتهم نحو هذه التحديات عند استخدام التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية. جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة لمحور التحديات

م	العبارة	النسب والنسب	التكرارات	لا أوافق	لا متأكدا	لست أوافق	التقدير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
13	يُشكل التطور التقني المستمر في المنصات الإلكترونية وإمكاناتها عائق أمام الاستفادة المثلى منه.	ك	36	36.0	24.5	26	43	2.07	0.87	عالية	
4	تحتاج البرامج التدريبية الجيدة لوقت طويل وجهد كبير للاستفادة منها إضافة إلى مهارة قد لا تتوافر لدى كثير من المتدربين.	ك	15	14.2	33.0	35	55	2.38	0.73	عالية جداً	
6	تقسيم البرنامج التدريبي إلى أجزاء صغيرة والتدريب عليها من خلال المنصات الإلكترونية يكون مملأ في بعض الأحيان.	ك	22	20.8	25.5	27	56	2.32	0.80	عالية جداً	
5	عادة ما يتم تحقيق مدى محدود من الأهداف التدريبية فالبرامج تنزع إلى المستويات المعرفية الدنيا كالتعرف والاستدعاء والفهم	ك	14	13.2	37.7	40	51	2.35	0.71	عالية جداً	
9	يُعيق التدريب الإلكتروني ويحد من الابتكارية والإبداع حيث يقيد المتدرب بالمسار الذي صممه البرنامج.	ك	20	18.9	34.0	36	49	2.28	0.77	عالية جداً	
10	فقدان العامل الإنساني في التدريب الإلكتروني يؤثر في فاعلية وجودة التدريب.	ك	21	19.8	32.1	34	50	2.28	0.78	عالية جداً	
11	عدم وضوح الأنظمة والأساليب التي يتم فيها التدريب الإلكتروني بشكل فعال يُحيل دون الاستفادة منها.	ك	29	27.4	27.4	29	47	2.17	0.84	عالية	
8	ضعف استجابة المتدربين مع التدريب الإلكتروني وتفاعلهم معه.	ك	18	17.0	38.7	41	46	2.27	0.74	عالية جداً	
2	عدم وعي أفراد المجتمع بهذا النوع من التدريب والوقوف السلبي منه	ك	16	15.1	20.8	22	67	2.49	0.75	عالية جداً	
3	نقص الدعم والتعاون المقدم من أجل طبيعة التدريب الفعالة	ك	16	15.1	29.2	31	58	2.40	0.74	عالية جداً	
1	المشاكل الفنية المتعلقة ببطء الشبكة وضعفها أو انقطاعها أحياناً مما يؤثر على عملية التدريب.	ك	9	8.5	17.9	19	77	2.65	0.64	عالية جداً	

م	العبارة	النسب والتكرارات	التقدير		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
			لا أوافق	لست متأكدا				
7	لا يُمثل التدريب الإلكتروني علاجاً ناجحاً لجميع أنواع البرامج التدريبية	ك	21	30	2.31	0.79	عالية جداً	
		%	19.8	28.3	50.9			
12	لا يسهم التدريب الإلكتروني في تحسين فرص التدريب نظراً لما يتطلبه من إمكانات مادية وأخرى تقنية	ك	32	29	2.11	0.85	عالية	
		%	30.2	27.4	41.5			
المحور ككل								
					2.31	.44	عالية جداً	

من الجدول أعلاه، يتبين أن استجابات المبحوثين تفاوتت في تقدير التحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية. فقد حصل التقدير العام لجميع الفقرات على متوسط حسابي 2.31 وانحراف معياري قدره 44. مما يشير أن تقدير عينة الدراسة لحجم التحديات التي تواجه التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية عالية جداً ويلاحظ أن العبارة رقم 11 حصلت على أعلى تقدير وهي "المشاكل الفنية المتعلقة ببطء الشبكة وضعفها أو انقطاعها أحياناً مما يؤثر على عملية التدريب". وحصلت على تقدير عالي جداً، حيث كان المتوسط الحسابي 2.65 وانحراف معياري 64. ويفسر هذا العائق كونه من أكبر التحديات التي تعيق سرعة الوصول إلى الأنشطة التدريبية في أي وقت ومن أي مكان مما يكون سبب رئيس في الشعور بالملل والإحباط وانخفاض مستوى الدافعية والقابلية نحو التدريب الإلكتروني. في حين حصلت العبارة رقم 1 على تقدير منخفض "يُشكل التطور التقني المستمر في المنصات الإلكترونية وإمكاناتها عائق أمام الاستفادة المثلى منه" بمتوسط حسابي 2.07 وانحراف معياري قدره 87. وهذا ما يؤيد ما أشارت إليه دراسة (صالح؛ 2011، 5699) بأن فاعلية التدريب الإلكتروني تتمثل في قدرة المتدرب على مواكبة المستجدات التقنية بما يعبر عن الاحتياجات الفعلية له مما يعني أن التطور التقني المستمر في المنصات الإلكترونية لا يمثل عائق أمام الاستفادة المثلى من التدريب الإلكتروني وهذا ما يضمن جعل العملية التدريبية فعالة إذ أن التزايد المطرد في استخدام مستحدثات التقنية يزيد من الرغبة في الدافعية والقابلية على التدريب من خلالها. وقد تفاوتت تقدير التحديات الأخرى، كما يتبين من الجدول رقم (5).

- السؤال الثالث "والفرض الخاص به": هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (النوع البشري- المؤهل العلمي- المنصة المفضلة) في واقع فرص وتحديات التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية بحسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

فبالنسبة للفرص والتحديات التي تعزى لمتغير النوع البشري يتبين أنه:

أولاً: الفرص

للإجابة عن سؤال الدراسة، قامت الباحثة بحساب* المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً للنوع البشري، كما تم استخدام الاختبار التائي المستقل Independent Sample T-Test والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

جدول (6) نتائج اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Sample t-test لكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث وفقا للنوع البشري

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الفرص المتاحة من خلال التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية	
						النوع	
.98	016	103	.26	2.75	77	إناث	
						ذكور	28

يلاحظ من الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الفرص المتاحة من خلال التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية، حيث كانت قيمة ت(103.2)=.16، وقيمة ألفا غير دالة إحصائياً ($\alpha = 0.98$).

ثانياً: التحديات

لمعرفة حجم التحديات، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا للنوع البشري، كما تم استخدام الاختبار التائي المستقل Independent Sample T-Test والجدول رقم (7) يوضح ذلك. جدول (7) نتائج اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Sample t-test لكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث وفقا للنوع البشري

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	التحديات التي تواجه الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية	
						النوع	
.24	1.16	103	.05	2.28	77	إناث	
						ذكور	28

يلاحظ من الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تحديات ومعوقات التدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية، حيث كانت قيمة ت(2.103)=1.16، وقيمة ألفا غير دالة إحصائياً ($\alpha = 0.24$).

وأما بالنسبة للفرص والتحديات التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي يتبين أنه:

أولاً: الفرص

قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة ما إن كان هنالك فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي في استجابة عينة الدراسة، وبسبب أن عدد العينة متفاوت بحسب المؤهل العلمي فقد استخدمت الباحثة اختبار Brown Forsythe و Welch لضبط عدم تجانس العينة من حيث العدد. والجدول رقم (8) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بحسب المؤهل العلمي.

جدول (8) الإحصاء الوصفي حسب متغير المؤهل

م	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	البكالوريوس	48	2.74	.29
2	دراسات عليا	47	2.80	.24
3	لم يحدد	10	2.64	.28

جدول رقم (9) نتائج تحليل التباين الحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
المؤهل	بين المجموعات	.22	3	.11	1.5	24.
	داخل المجموعات	7.35	102			
	الكلية	7.57	144			

من خلال الجدول (9) يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة $F(3,102)=1.5$ وقيمة ألفا هي $(\alpha=0.24)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً كونها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ثانياً: التحديات

قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة ما إن كان هنالك فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي في استجابة عينة الدراسة، وبسبب أن عدد العينة متفاوت بحسب المؤهل العلمي فقد استخدمت الباحثة اختبار Brown Forsythe و Welch لضبط عدم تجانس العينة من حيث العدد.

جدول (10) الإحصاء الوصفي حسب متغير المؤهل العلمي

م	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	البكالوريوس	48	2.35	.47
2	دراسات عليا	47	2.25	.42
3	لم يحدد	10	2.35	.45

جدول رقم (11) نتائج تحليل التباين الحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل	بين المجموعات	.27	3	.13	.66	.51
	داخل المجموعات	20.27	102			
	الكلية	20.54	105			

من خلال الجدول (11) يتبين عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة $F(3,102)=.66$ وقيمة ألفا هي $(\alpha=0.51)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً كونها أكبر من مستوى الدلالة 0.05. وأما بالنسبة للفرص والتحديات التي تعزى لمتغير المنصة الأكثر المفضلة يتبين أنه:

أولاً- الفرص

للإجابة عن سؤال البحث، قامت الباحثة باستخدام الإحصاء الوصفي (أنظر الجدول رقم (12) وكذلك استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، والجدول رقم (12) يوضح ذلك.

جدول (12) الإحصاء الوصفي حسب متغير المنصات الأكثر تفضيلاً.

م	المنصة المفضلة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	إثرائي	40	2.76	.26
2	إدراك	25	2.82	.22
3	دروبي	29	2.76	.26
	أخرى	11	2.64	.45

وبسبب أن عدد العينة متفاوت بحسب المنصة المفضلة فقد استخدمت الباحثة اختبار Brown Forsythe و Welch لضبط عدم تجانس العينة من حيث العدد.

جدول رقم (13) نتائج تحليل التباين الحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المنصة المفضلة.

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل	بين المجموعات	.245	4	.082	1.08	35.
	داخل المجموعات	7.58	101			
	الكلية	7.83	105			

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة ف (3.101) = 1.08. وقيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05. وهي غير دالة إحصائياً مما يشير أنه لا توجد أي فروق ذو دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنصة الأكثر تفضيلاً.

ثانياً- التحديات

قامت الباحثة باستخدام الإحصاء الوصفي (أنظر الجدول رقم (14) وكذلك استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، والجدول رقم (14) يوضح ذلك.

جدول (14) الإحصاء الوصفي حسب متغير المنصات الأكثر تفضيلاً

م	المنصة المفضلة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	إثرائي	40	2.3	.43
2	إدراك	25	2.4	.40
3	دروبي	29	2.22	.53
	أخرى	11	2.29	.30

وبسبب أن عدد العينة متفاوت بحسب سنوات الخبرة فقد استخدمت الباحثة اختبار Brown Forsythe و Welch لضبط عدم تجانس العينة من حيث العدد.

جدول رقم (15) نتائج تحليل التباين الحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المنصة المفضلة.

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل	بين المجموعات	.678	4	.226	1.12	34.
	داخل المجموعات	20.24	101			
	الكلية	20.92	105			

يتضح من نتائج الجدول أن قيمة ف (3.101)=1.12. وقيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05. وهي غير دالة إحصائياً مما يشير أنه لا توجد أي فروق ذو دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنصة الأكثر تفضيلاً.

الخلاصة

مما سبق يتبين أن معامل صدق وثبات أداة الدراسة كان مرتفعاً جداً، وهذا يؤكد موثوقية نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها.

- أظهرت النتائج أن معدل توجه عينة الدراسة للفرص والتحديات التي تتعلق بالتدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية كان عالياً جداً، حيث تضمنت الفرص المتاحة: إتاحة الفرصة لأكثر عدد من المتدربين للاستفادة وفي مواقع مختلفة جغرافياً وهذا مما يجعل التدريب الإلكتروني يتغلب على مشكلة بعد المكان ويوفر بيئة آمنة للتدريب. وتقليل التكلفة المادية الناجمة عن السفر والحضور لبعض المؤتمرات أو الندوات أو البرامج التدريبية. وإتاحة فرصة التنوع في مصادر المعلومات والخبرة من خلال محتوى رقمي ذي جودة عالية يُمكن من تسهيل إيصال المعلومة حيث تتنوع طرق عرض المحتوى ما بين (نصوص مكتوبة - مقاطع صوتية أو مرئية - صور- رسوم) مما يزيد من جودة المحتوى العلمي وتحسين كفاءته في مراعاة الفروق الفردية وتحقيق هدف التدريب. وتحسين دور المتدرب في العملية التدريبية بما يواكب التطورات العلمية والتقنية المستمرة والمتلاحقة حيث تُساهم في اكتساب المتدرب المهارات التقنية والكفايات التقنية اللازمة لاستخدام المنصات الإلكترونية بما يُمكن من تخطي المشاكل المتعلقة بوصول المتدرب إلى أماكن التدريب خاصة في المناطق التي يتواجد فيها حواجز مكانية ناتجة عن المسافات البعيدة أو خلافه كالحروب وغيرها مما يتيح تحقيق فرصة التدريب رغم اختلاف المكان؛ وإيجاد بيئة تدريبية تفاعلية من خلال الإمكانيات التقنية المتعددة مما يمكن التدريب الإلكتروني من الإسهام في تحقيق أهداف التدريب وبالتالي تكوين اتجاهات إيجابية نحوه بسبب التنوع في مصادر المعلومات والخبرات. ويسهل الوصول إلى المحتوى التدريبي والاستفادة منه وبالتالي إتاحة فرصة التدريب المرن والمستمر. إضافة إلى إتاحة الفرصة للمتدربين لتبادل الخبرات ودعم عملية التفاعل بين المدرب والمتدربين من خلال تبادل المعرفة والآراء والمناقشات الهادفة. وإتاحة فرصة التواصل بين المدرب والمتدربين وفيما بين المتدربين معاً.
- وفيما يخص التحديات فقد برزت في: المشاكل الفنية المتعلقة ببطء الشبكة وضعفها أو انقطاعها أحياناً مما يؤثر على عملية التدريب بسبب رداءة جودة الانترنت. وقلة وعي أفراد المجتمع بهذا النوع من التدريب والوقوف السلبي منه. ونقص الدعم والتعاون المقدم من أجل طبيعة التدريب الفعالة إذ تحتاج البرامج التدريبية الجيدة لوقت طويل وجهد كبير للاستفادة منها بالإضافة إلى مهارات قد لا تتوفر لدى الكثير من المتدربين. وعادة ما يتم تحقيق مدى محدود من الأهداف التدريبية فالبرامج تنزع إلى المستويات المعرفية الدنيا كالتعرف والاستدعاء والفهم كما وأن تقسيم البرنامج التدريبي إلى أجزاء صغيرة والتدريب عليها من خلال المنصات الإلكترونية يكون مملاً في بعض الأحيان. فلا يُمثل التدريب الإلكتروني علاجاً ناجحاً لجميع أنواع البرامج التدريبية إذ تفتقر الكثير من البرامج التدريبية إلى التدريب الإلكتروني. وضعف استجابة المتدربين مع التدريب الإلكتروني وتفاعلهم معه يُعيق التدريب الإلكتروني ويحد من الابتكارية والإبداع حيث يقيد المتدرب بالمسار الذي صممه البرنامج. كما وأن فقدان العامل الإنساني في التدريب الإلكتروني يؤثر في فاعلية وجودة التدريب. وعدم وضوح الأنظمة والأساليب التي يتم فيها التدريب الإلكتروني بشكل فعال يُحيل دون الاستفادة منها وذلك بسبب افتقاره إلى آليات التعريف بخطوات التدريب وأحياناً أنظمتها. ونظراً لما يتطلبه من إمكانيات مادية

وأخرى تقنية فإن التدريب الإلكتروني لا يسهم من تحسين فرص التدريب لما يستلزمه من تلك الاحتياجات. ويشكل التطور التقني المستمر في المنصات الإلكترونية وإمكاناتها عائق أمام الاستفادة المثلى منه. ■ وكشفت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توجهات عينة الدراسة نحو الفرص والتحديات التي تتعلق بالتدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية تعزى لمتغيرات النوع البشري، أو المؤهل العلمي، أو المنصات المفضلة لدى عينة الدراسة.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

استناداً للنتائج السابقة توصي الباحثة وتقتح بما يلي:

1. التأكيد على فاعلية التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل مهم ورئيس لتمكين القوى البشرية بما ينسجم وأغراض التنمية.
2. وضع استراتيجية مقترحة لتفعيل آلية التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية مما يستلزم معه تطوير الأنظمة التدريبية والابتعاد عن القولية النمطية مع ضرورة استحداث أنماط جديدة وصيغ مبتكرة وأساليب حديثة.
3. التأكيد على ضرورة الأخذ بمبدأ الجودة بما يرتبط بمفهوم التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية وآلية تفعيله بما يخص عمليات التخطيط والتطوير كمدخل هام لتمكين القوى البشرية.
4. إجراء بحوث ودراسات مستقبلية في الموضوعات الآتية:
أ- دراسة فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل لتطويرها وتفعيل إمكاناتها.
ب- دراسة جودة البرامج التدريبية المقدمة من خلال المنصات الإلكترونية بهدف الارتقاء من مستوى كفاءتها وتحسين فاعليتها.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أحمد، ياسر سعد (2016). واقع التعلم والتدريب الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة 6 أكتوبر: مصر، المجلد الثالث، العدد (1)، الصفحات 134-153.
- اطميزي، جميل (2014). دور التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية. مجلة المؤتمر العربي العالمي لتقنية المعلومات، جامعة نزوة: عمان، الصفحات 237-246.
- اطميزي، جميل؛ والسالمي، فتحي (2019). الموارد التعليمية المفتوحة. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: تونس.
- الأنصاري، رفيدة عدنان حامد (2020). التدريب الإلكتروني كمدخل لتمكين المرأة. مجلة الحكمة العالمية للدراسات الإسلامية والعلوم الإنسانية. العدد (3)، الإصدار الخاص، الصفحات 56-74.
- الأنصاري، رفيدة عدنان حامد (2020). درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد الرابع، العدد (36)، الصفحات 26-45.
- الأنصاري، رفيدة عدنان حامد (2021). الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد الخامس، العدد (7).

- حسونة، إسماعيل (2014). الدورات المفتوحة واسعة النطاق على الانترنت Mooc s. مجلة التميز والتعلم الإلكتروني. الجامعة الإسلامية بغزة: فلسطين. العدد الثالث.
- حسونة، إسماعيل (2016). أثر التدريب الإلكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها وقابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح. المجلد الخامس، العدد (10)، الصفحات 165-202.
- صالح، أحمد فاروق محمد (2011). اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية. مجلة دراسات في الدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية: مصر، المجلد الثاني عشر، العدد (31)، الصفحات 5695-5751.
- الظفيري، نواف صنت سفاح (2016). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، مصر، العدد (9)، الجزء (2)، الصفحات 107-137.
- عبد التواب، عبد التواب عبد الإله (2013). التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. الثقافة والتنمية: مصر، العدد (70)، ص 21-40.
- 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؛ ومخلوف، 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.
- 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.
- الغراب، ايمان محمد (2006). التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي. التنمية الإدارية: مصر. السنة السادسة والعشرون، العدد (112)، الصفحات 36-37.
- محمد، سماح زكريا (2014). التدريب الإلكتروني مدخلاً لتنمية رأس المال الفكري بنها " دراسة ميدانية". مستقبل التربية العربية: مصر، المجلد الواحد والعشرون، العدد (92)، الصفحات 405-524.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Hayes, S. (2015). MOOCs and Quality: A review of the recent literature. The Quality Assurance Agency for Higher Education. Southgate House, Southgate Street, Gloucester GL1 1UB. MOOCs Network. Retrieved from:http://eprints.aston.ac.uk/1/26604/MOOCs_and_quality_a_review_of_the_recent_literature.pdf
- Jobe, W., Östlund, C., & Svensson, L. (2014). MOOCs for professional teacher development. In Society for Information Technology & Teacher Education International Conference, Mar 17, 2014 in Jacksonville, Florida, United States.
- North, S. M., Richardson, R., & North, M. M. (2014). To adapt MOOCs, or not? That is no longer the question. Universal Journal of Educational Research, 2(1), 69-72.