

## Obstacles of Applying E-Training in the Training and Professional Development Centers in the Sultanate of Oman from the Point of View of the Trainers

Mr. Sulaiman Khalaf Saeed Al-Makhashni<sup>1</sup>, Dr. Jamilah Hamid<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Art | Computing and Creative Industry | UPSI | Malaysia

Received:

13/11/2022

Revised:

25/11/2022

Accepted:

23/12/2022

Published:

30/03/2023

\* Corresponding author:

[bin.oman.3@gmail.com](mailto:bin.oman.3@gmail.com)

Citation: Al-

Makhashni, S. K., &

Hamid, J. (2023).

Obstacles of Applying E-  
Training in the Training  
and Professional

Development Centers in

the Sultanate of Oman

from the Point of View of

the Trainers. Journal of

Educational and

Psychological Sciences, 7

(12), 20 – 42.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.C131122)

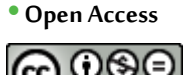
[AJSRP.C131122](https://doi.org/10.26389/AJSRP.C131122)

2023 © AJSRP • National

Research Center, Palestine,

all rights reserved.

• Open Access



This article is an open  
access article distributed  
under the terms and  
conditions of the Creative  
Commons Attribution (CC  
BY-NC) license

**Abstract:** The study aimed to identify the obstacles to the application of e-training in training and professional development centers in the Sultanate of Oman from the point of view of the study sample of trainers, their assistants and training specialist, the researcher took the descriptive approach to his study and took identification as a tool for gathering data and information, consisting of (36) items distributed over the fields of study. After verifying its truthfulness and stability, it was applied to the members of the study sample, which consisted of (174) trainers, their assistants and training specialists in the training and professional development centers. The most important findings of the study were the degree of the existence of obstacles to the application of e-training in training and professional development centers in the point of view of the study sample came to a large extent in general, the degree of constraints related to the financial and technical aspects was greater than the obstacles related to the human side, and the absence of statistically significant differences at the function level of (0.05) between the estimates of the sample members of the obstacles to the application of e-training in training and professional development centers attributed to the variable of years of experience, Most important of which are, The Ministry of Education, in coordination with the concerned telecommunications authorities, fixes the technical problems of the Internet in the training centers and work to increase the speed of the network, and allocate an adequate budget to the training centers to enable them to provide tools and supplies related to the employment of e-training.

**Keywords:** obstacles - e-training - vocational training - Sultanate of Oman.

### معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتناء المهني بسلطنة عُمان من وجهة نظر المدربين

أ. سليمان بن خلف بن سعيد المخاشني<sup>1</sup>، د / جميلة بنت حامد<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كلية الفنون والحوسبة والإبداعات الصناعية | جامعة السلطان إدريس | ماليزيا

**المستخلص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتناء المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة من المدربين ومساعدتهم وأخصائيي التدريب، وقد اتخذ الباحث المنهج الوصفي لدراسته واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، حيث تكونت من (36) فقرة موزعة على مجالات الدراسة، وبعد التحقق من صدقها وثباتها، تم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة والتي تكونت من (174) من المدربين ومساعدتهم وأخصائيي التدريب بمراكز التدريب والإتناء المهني، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة إن درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتناء المهني من وجهة نظر عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة بشكل عام، وكانت درجة المعوقات المتعلقة بالجانب المالي والفني أكبر تأثيراً من المعوقات المتعلقة بالجانب البشري، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين تقديرات أفراد العينة لمعوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتناء المهني. تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وفي ضوء هذه النتائج خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات ومن أهمها: قيام وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع الجهات المعنية للاتصالات بإصلاح المشكلات الفنية لشبكة الانترنت في مراكز التدريب والعمل على زيادة سرعة الشبكة، وتخصيص ميزانية كافية لمراكز التدريب لتمكينها من توفير الأدوات والمستلزمات المتعلقة بتوظيف التدريب الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: المعوقات – التدريب الإلكتروني – التدريب المهني – سلطنة عُمان.

## المقدمة.

تعد مراكز التدريب أداة فاعلة لتأهيل المعلم وتطوير قدراته وتحسين مستوى أدائه وزيادة كفاءته من خلال اطلاعه على الأساليب الحديثة في التدريب وتبصيره بالمستجدات التربوية الحديثة وإكسابه مهارات وأساليب حديثة في التعليم، لذلك تهتم المؤسسات التربوية والتعليمية بتدريب المعلمين؛ وذلك لازدهار المفاهيم الجديدة، التي دعت إلى استمرارية التعليم والتدريب للمعلمين طوال فترة العمل بهدف زيادة تأهيلهم وتدريبهم من خلال البرنامج التأهيلية للحصول على مؤهلات عليا وبرامج تدريبية تخصصية للقيام بالمهام المنوطة بهم، ويشير (المطيري، 2012) أن التطورات المعرفية والمعلوماتية الهائلة ساهمت في ارتفاع المعرفة الإنسانية في المجالات التقنية والعلمية في مدة زمنية قصيرة جداً، حذا بمؤسسات التعليم إلى تغيير بعض مفاهيمها وأن تحمل على عاتقها تغيير سياستها وبرامجها التعليمية والتدريبية لتواكب هذا التطور الهائل، وقد أكد كل من وروريت وباشون وشيوت (Worarit K, Pachoen K, Chaiyot R, 2011)، أن استخدام شبكة الانترنت يعتبر من ضمن الأنشطة التي تعين المتدربين على تحسين وتطوير قدراتهم ومعارفهم كذلك يلبي احتياجاتهم من المعرفة والمهارات ويساعدهم على القيام بمهام عملهم على أكمل وجه كذلك التدريب كما أن استخدام شبكة الانترنت يضيف جو من المتعة على المتدربين، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الأحداث الحالية التي يمر بها العام من انتشار الأمراض والجائحات مثل كوفيد 19 يحتم على جميع الجهات التوجه إلى التدريب الإلكتروني.

## مشكلة البحث:

حسب الإحصائيات الصادرة من قبل وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان بأن عدد المستهدفين في البرامج التدريبية لعام 2019 بلغ عددهم (31634) موظفاً وموظفه بتكلفة بلغت (1010198 ريال عُماني) من مختلف محافظات السلطنة (وزارة التربية والتعليم، 20019)، اما في عام 2020م بلغ عددهم (113256) موظفاً وموظفة بتكلفة بلغت (137160.5) (وزارة التربية والتعليم، 2020) ويلاحظ ارتفاع الاعداد خلال هذا العام بسبب جائحة كوفيد 19 حيث اتجهت الوزارة لتدريب جميع المعلمين والمعلمات لاستخدام منصات التعليم الإلكتروني المدمج المعتمدة من قبل الوزارة لمواكبة التغيرات التي طرأت على العالم ولعدم حصول فاقد في التعليم نتج عنه ارتفاع في أعداد المتدربين وكذلك تنفيذ التدريب إلكتروني سهل على المتدربين حضور البرامج التدريبية من أي مكان وسهل على الوزارة استهداف أكبر فئة من الحقل التربوي، ولن يحقق التدريب اهدافه المتوخاة الا من خلال توظيف الإمكانيات المادية والبشرية المناسبة ولاسيما ادخال التقنيات الحديثة في عملية التدريب والتغلب على العقبات المختلفة التي تحد من فعالية تنفيذ برامج التدريب الإلكتروني والصعوبات التي واجهت الوزارة اثناء تنفيذها للبرامج التدريبية في ظل الجائحة كوفيد19.

وعند الرجوع إلى الادبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع التدريب الإلكتروني يتبين وجود العديد من المشكلات والصعوبات التي تواجه التدريب الإلكتروني مثل دراسة القرني والقحطاني (2021) والتي أظهرت نتائجها عن وجود معوقات بشرية ومعوقات فنية وتقنية ومعوقات إدارية تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة "المملكة العربية السعودية" من وجهة نظر المعلمات، ودراسة الخروصي والوهبي (2021) والتي كشفت أن عدم خلو نظام التعليم عن بُعد من معوقات وتحديات تحد من تطبيقه مثل عدم جاهزية البنية التحتية وكذلك وجود معوقات إدارية وبشرية وقلت البرامج التدريبية المعتمدة على التقنيات الحديثة المعينة على التعليم عن بُعد، ودراسة بريليانتي وسوتارتو ويانتوا (2020) والتي وجود معوقات تحد من تحقيق أهداف التدريب الإلكتروني مستقبلاً وحاجته إلى بعض التحسينات خاصة فيما يتعلق بالجوانب المالية، والبنية التحتية، ومحتوى برامج التدريب الإلكتروني، والقائمين على إدارات التدريب، وكفاءات المدربين، ودراسة بسطويسي (2018) والتي

أظهرت نتائجها وجود معوقات للتدريب الإلكتروني في ضوء متطلبات المعرفة - رؤية مستقبلية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة الإسماعيلية بجمهورية مصر العربية، وقد تمثلت هذه المعوقات في الجوانب المادية والمعوقات المتعلقة بالجوانب الإدارية وكذلك الجوانب الفنية والبشرية.

أما بالنسبة لسلطنة عُمان فالأمر يكون متشابه نوعاً ما مع العديد من الدول العربية والأجنبية في توجيهها نحو تطبيق التدريب الإلكتروني لما له من إيجابيات كثيرة وخاصة في ظل انتشار فيروس كورونا كوفيد-19، ومن خلال عمل الباحث كمدرّب بمركز التدريب والإتماء المهني شعر بوجود قصور شديد في تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني، حيث لا يزال النمط التقليدي في عملية التدريب هو السائد، ولاحظ الباحث الصعوبات التي تواجه التدريب أثناء الانتقال المفاجئ للتدريب الإلكتروني دون الأعداد المسبق بسبب الظروف التي عصفت بالعالم وبالسلطنة جراء انتشار جائحة كورونا كوفيد-19.

#### أسئلة الدراسة:

- تكمّن مشكلة هذه الدراسة في قصور المعلومات والبيانات عن معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني من وجهة نظر المدرّبين، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:
1. ما معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني من وجهة نظر المدرّبين؟
  2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لدرجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني من وجهة نظر المدرّبين تعزى لمتغيرات: النوع، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية؟
  3. ما الحلول المقترحة للتغلب على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني.

#### فرضيات الدراسة:

انبتق من السؤال الثاني للدراسة الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لدرجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني من وجهة نظر المدرّبين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لدرجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني من وجهة نظر المدرّبين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لدرجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني من وجهة نظر المدرّبين تعزى لمتغير سنوات

#### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. الكشف عن درجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب التربوي في سلطنة عمان.
2. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، لدرجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب التربوي في سلطنة عمان من وجهة نظر المدرّبين.
3. تقديم بعض الحلول المقترحة للتغلب على معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتماء المهني في سلطنة عمان.

## أهمية الدراسة:

- ترجع أهمية هذه الدراسة في أنها:
1. قد تساعد القائمين على برامج التدريب بمراكز التدريب التربوي ا في الكشف عن درجة معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر المدربين.
  2. تقديم معلومات قد تفيد صناع القرار بوزارة التربية والتعليم والقائمين على مراكز التدريب والإنماء المهني والممثل بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، في تخطيط، وتصميم، وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقويمها باستخدام التقنيات الحديثة وتنفيذ التدريب الإلكتروني.
  3. قد تساهم هذه الدراسة في فتح المجال لإجراء دراسات اخرى في تطوير التدريب الإلكتروني من قبل الباحثون المهتمون بهذا المجال وكذلك طلاب الدراسات العليا في جميع الأقسام التربوية.

## حدود الدراسة:

سوف تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني في سلطنة عمان.
- الحدود البشرية: عينة من المدربين (مسمى مدرب أو مدرب مساعد أو أخصائي تدريب) والبالغ عددهم 214 بمراكز التدريب والإنماء المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم " الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية 2021/2020"(وزارة التربية والتعليم، 2020 / 2021م).
- الحدود المكانية: مراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم في المحافظات التعليمية بسلطنة عمان.
- الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة خلال الفترة من 2021 م / 2022م

## 7.1- مصطلحات الدراسة:

تضمنت الدراسة عدد من المصطلحات منها:

1. التدريب: يعرفه (أبو النصر، 2017م، 24) "بأنه عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة".
2. التدريب الإلكتروني: " هو تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الانترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب (الحربي، 2021، 1)، ويقصد بالتدريب الإلكتروني في هذه الدراسة بأنه عملية تدريبية تقام على مستوى مراكز التدريب في مختلف محافظة السلطنة والتي تستخدم وسائل الاتصال الحديثة والبرامج الحاسوبية واستخدام شبكة الانترنت لتقديم برنامج تدريبي تفاعلي سواء كان متزامن أو غير متزامن وستهدف شريحة كبيرة من المتدربين.
3. معوقات التدريب الإلكتروني: هي تلك العوامل او الأسباب التي تؤثر سلباً أو تقف عائقاً امام تطبيق التدريب الإلكتروني بمركز التدريب والانماء المهني بسلطنة عُمان كما تقيسه أداة الدراسة.
4. مراكز التدريب والإنماء المهني: هي مؤسسة حكومية تتبع وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وهي معنية بتخطيط وتنفيذ جميع الدورات التدريبية والمشغل التربوية لمنتسبي هذه الوزارة. وتتوزع هذه المراكز في جميع مديريات التربية والتعليم بالمحافظات (وزارة التربية والتعليم، 2005).

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري.

أهمية التدريب:

تختلف أهمية التدريب من مؤسسة تعليمية إلى أخرى حسب توجهاتها واحتياجاتها بناء على المهارات والمعارف التي تتطلب الامام بها من قبل الحقل التربوي بحسب المتغيرات التي تمر بها العملية التعليمية، كذلك يؤدي التدريب نحو تحقيق غايات وفق ما يأتي:

- يرفع التدريب من قدرات العاملين بالمؤسسة التعليمية ويعالج جوانب النقص والقصور.
- رفع الإنتاجية وتعني إتاحة فرص التدريب للموظفين لتحسين قيامهم بواجباتهم الوظيفية.
- رفع المعنويات وتعني تشجيع الفرد بإن المؤسسة حريصة على تقديم المساعدة والدعم له من أجل تطوير قدراته ومهاراته مما ينعكس إيجاباً على علاقته بمؤسسته (الجامودي، 2017، ص 20)

أنواع التدريب:

هناك أنواع وتصنيفات مختلفة للتدريب حسب طريقة تنفيذه، ومن هذا المنطلق يمكن أن يقسم التدريب

حسب الآتي:

1- حسب التطبيق (معمار، 2010، ص40):

- نظري: يستخدم بشكل كبير النظريات والمعارف والمعلومات ولا يركز على المهارات.
- عملي: يركز على التطبيقات والمهارات أكثر من النظريات والمعارف.

2- مكان التدريب:

- التدريب داخل في مقر العمل: إن يتم التدريب داخل المؤسسة التي يعمل بها المتدرب وهذا النوع مناسب لقله تكلفته وسهولة حضور المتدرب والتزامه بالوقت وتكون فيه الخبرة مباشرة وبإشراف مباشر.
- التدريب خارج مقر العمل: هذا النوع من التدريب يتم خارج المؤسسة ويكون في أحد مراكز التدريب التي لا تتبع المؤسسة أو في فندق حيث يتم تفريغ المتدرب لقصيرة غالباً لا تزيد عن 5 أيام (أبو النصر، 2017م، ص57).

3- حسب مدة التدريب:

1. تدريب محدد بمدة زمنية قصيرة: وغالباً ما تكون فترة التدريب من أسبوع حتى ستة أسابيع وبدورات تدريبية مكثفه (الجامودي، 2017، ص20).
2. التدريب المرتبط بمدة زمنية طويلة: في هذا النوع من البرامج التدريبية قد تصل فترة البرنامج إلى سنة أو تزيد (صالح، 2004).

4- التدريب حسب نوعية الأفراد:

1. التدريب الفردي: يهدف إلى تحسين قدرات ومهارات الفرد تمكنه من حصوله على وظيفة جديدة مثل ترقيته لمنصب أعلى.
2. التدريب الجماعي: وهو عبارة عن التدريب الذي تحصل عليه مجموعة ما في مراكز تدريبية متخصصة، تهدف إلى تدريبها لاستخدام بعض التطبيقات والتقنيات الحديثة (السعيدة، 2010).

5- التدريب حسب الفئات الوظيفية:

1. التدريب الإشرافي: ويستهدف المشرفين يكون الهدف منة رفع القدرات الإشرافية لهم.

2. التدريب الإداري: يركز هذا النوع من التدريب على الشاغلين للوظائف الإدارية.
3. التدريب التخصصي: يساهم هذا النوع من التدريب إلى رفع مهارات ومعلومات وقدرات المتدربين وتمكينه من أداء عمل أو وظيفة معينة مطلوبة منهم (صالح، 2004، 109).

أساليب التدريب- ويمكننا أن نلخص أساليب التدريب إلى نوعين مهمين وهما:

1. التدريب التقليدي: هو تواجد المتدربين والمدرّب بنفس المكان والزمان المحدد "القاعة التدريبية".
2. التدريب الإلكتروني: يختلف التدريب الإلكتروني عن التدريب التقليدي هو أن التدريب يكون في الواقع الافتراضي عن طريق الانترنت ويستخدم الوسائط المتعددة أما متزامن أو غير متزامن.

### 3.2- التدريب الإلكتروني:

#### 1- مفهوم التدريب الإلكتروني:

يمكن تعريف التدريب الإلكتروني بأنه البرامج التدريبية المقدمة للمتدربين والتي تعتمد على البيئة الافتراضية وتكون غنية بالتطبيقات الإلكترونية الحاسوبية باستخدام سواء كان التدريب متزامن أم غير متزامن، والتي من خلالها تُمكن المتدرب من تحقيق الأهداف التدريبية، بأقل جهد وتكلفة، (الدهشان، 2019).

#### 2- الفرق بين التدريب الإلكتروني والتعليم الإلكتروني:

أتفق كل من (حسن ش.، 2009) و (الزنبقي، 2011) و (إطميزي، 2010) بعدم وجود فرق بين التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني في نظام التعليم والتعلم كلاهما يستخدم المتطلبات الأساسية من حيث بيئة العمل نظام الفصول الافتراضية للتعلم وأجمعوا في الاختلاف من حيث الفئة المستهدفة حيث التعليم يكون للطلاب أما التدريب فغالباً ما يكون للموظفين، بينما أشار (الموسوي، 2010، ص 3) أن "التدريب الإلكتروني انبثق أساساً من تطبيق تقنية التعلم الإلكتروني في الجوانب التربوية".

ويرى الباحث أن الفرق الوحيد بين التدريب والتعليم الإلكتروني هو العامل الزمني يتفقان في نفس الجوانب الأخرى ويحققان نفس الأهداف

#### 3- مبررات التوجه للتدريب الإلكتروني:

حدد (الزنبقي، 2011) و (الموسوي، 2010) أهم مبررات التدريب الإلكتروني وفق الآتي:

1. زيادة أعداد المتدربين الراغبين في الحصول على التدريب يجعل المؤسسات التدريبية غير قادرة على تنفيذ التدريب لارتفاع الأعداد.
2. التقدم الهائل في الاتصالات وتطور التقنيات الرقمية وسهولة وسرعة نقل البيانات المعلومات يحتم إلى الاستعانة بها وادماجها في التدريب
3. أن التطور المعرفي والتقني يحتم ضرورة مواكبته بإعداد الأفراد للتعامل مع متطلبات العولمة ضمن التعلم المستمر طوال حياة الأفراد.
- 4- مميزات التدريب الإلكتروني:

من أهم ما يميز التدريب الإلكتروني ما يلي نذكر البعض منها (أبو النصر، 2017م):

- يمكن تنفيذ التدريب الإلكتروني في أوقات مختلفة تناسب مع الظروف المختلفة للمتدربين.
- يسهل التدريب الإلكتروني عملية حضور المتدربين للبرنامج التدريب دون تحدد مكان ووقت معين ودون تحمل مشقة التنقل للحصول على التدريب.
- إمكانية التطوير حسب التطورات التي تطرأ أثناء تنفيذ البرنامج.

- يتيح التدريب الإلكتروني مشاركة وتعاون المدرب والمتدربين معاً والاستفادة من جميع الخبرات.
  - يعمل على التدريب المستمر
  - يوفر مصادر تدريبية وتعليمية مختلفة ومتعددة والذي بدورها تساعد على التقليل من الفروق الفردية بين المتدربين، وذلك من خلال التدريب بتقنيات تفاعلية ووسائط متنوعة.
  - يساهم التدريب الإلكتروني في سد العجز في المدربين المتخصصين في بعض المجالات وذلك من خلال الاستعانة بمدربين من مناطق بعيدة للقيام بعملية التدريب.
  - يتميز التدريب الإلكتروني بتقليل وقت التدريب للثلث تقريباً.
- 5- أنواع التدريب الإلكتروني:

- ذكر (إطميزي ، 2010) أنواع مختلفة من التدريب الإلكتروني مثال عليها:
- التدريب الإلكتروني الداعم للتدريب التقليدي: حيث يتم استخدام أدوات وتقنيات شبكة الانترنت والبرامج الحاسوبية لتوفير المحتوى والأنشطة التدريبية المرتبطة بالشبكة.
  - التدريب باستخدام البيئة الافتراضية أو المباشر: وهو يعتمد على استخدام البيئة الافتراضية دون اتصال فيزيائي بين المدرب والمتدرب ويعتمد اعتماد كلي على شبكة الانترنت والبرامج الحاسوبية
  - المدمج: يتم فيه دمج نوعين من التدريب وهما التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي بحيث يتم تخصيص جزء من التدريب عن طريق شبكة الانترنت البرامج الحاسوبية لتوفير ما يصل إلى 25% إلى 75% من عدد ساعات البرنامج التدريبي وهو ما تتفق معه (الزنبقي، 2011).
  - ويقسم (جعبري، 2016) التدريب الإلكتروني إلى نوعين:
  - التدريب المباشرة (المتزامن): فيه يتم تقديم البرنامج التدريبي بصورة مباشرة ومتزامنة يتواجد فيه المتدرب والمدرب في نفس الوقت ويستخدم الواقع الافتراضي والبرامج الحاسوبية عن طريق البث المباشر باستخدام شبكة الانترنت.
  - التدريب غير المباشر (غير المتزامن): يتم فيه تقديم البرامج التدريبي بصورة غير متزامنة ولا يشترط فيه وجود المدرب والمتدربين في نفس الوقت اثناء التدريب وإنما يتم التدريب في أوقات مختلفة تلائم المتدربين وهذا النوع.

#### 6- سلبيات التدريب الإلكتروني:

- اتفق كلٌّ من (إطميزي ، 2010) و(الدهشان، 2019) و(الزنبقي، 2011) حول سلبيات التدريب الإلكتروني والمتمثلة في ما يلي:
- الصعوبات التي تواجه المدربين في توصيل أفكارهم ووجهات نظرهم ضمن المحتوى الإلكتروني وعدم تمكن المدرب من متابعة المتدرب غير الشارد ذهنياً والنائم والمصاب بالملل وكذلك النشاط.
  - عدم مشاركة المتدربين مع بعضهم البعض في تبادل الأفكار والآراء كذلك بالنسبة مع المدرب مما ينتج عنه فقد في التعلم.
  - تلاشي الدور المهم للمدرب من الجانب الإنساني كمؤثر تعليمي وتربوي.
  - يواجه المدرب صعوبة في تقييم المتدربين.
  - ويرى الباحث أن من السلبيات التي تؤثر على عملية التدريب الإلكتروني وتحول دون تحقيق الهدف الأساسي من التدريب هو محدودية التفاعل بين المتدربين أنفسهم وبين المدرب كذلك تشتت المتدرب عن البرنامج التدريبي كونه غير مباشر ويوصل لمرحلة الجمود.

## 4.2: معوقات التدريب الإلكتروني:

معوقات التدريب الإلكتروني: "هي تلك العوامل التي تؤثر سلباً في استخدام وتطبيق التدريب الإلكتروني من قبل مركز التطوير التربوي بدائرة التربية والتعليم بغزة، والتي قد تكون مرتبطة بالنواحي (الإدارية والتقنية، البشرية، الثقافية، المادية، المالية، التعليمية)" (العطار، 2015، 10)، ويمكن تصنيف معوقات التدريب الإلكتروني إلى عدة معوقات نوجزها في ما يلي:

- معوقات بشرية: هي المعوقات أو التي يعتبر الكادر البشري جزء من عملية أضعاف تنفيذ التدريب الإلكتروني داخل مراكز التدريب والإينماء المهني مثل "مدى تمكن المدرب من استخدام الحاسب الآلي والبرامج الحاسوبية والتطبيقات شبكة الانترنت والاتصال.
  - معوقات المادية: وهي المعوقات أو المحددات المرتبطة بإدارة المراكز التدريبية والتي تضعف علمية التدريب الإلكتروني مثل "تخطيط وتصميم البرامج التدريبية وغيرها.
  - معوقات فنية: وهي المعوقات أو المحددات المرتبطة بالبنية التحتية والتي تضعف تنفيذ التدريب الإلكتروني ومن أبرزها "عدم وجود فني مختص بالتدريب الإلكتروني.
- من وجهة نظر الباحث معوقات التدريب الإلكتروني هي العوامل والمؤثرات التي تحول دون تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإينماء المهني بسلطنة عُمان بالصورة الصحية مثل البنية التحتية وخبرات المدربين والمتدربين ومدى توفر معينات التدريب من الحواسيب وملحقاتها.

## 5.2- مراكز التدريب والإينماء المهني بسلطنة عُمان:

هي مؤسسة حكومية تتبع وزارة التربية والتعليم تم إنشاؤها لتطوير وتدريب العاملين بالحقل التربوي لمواكبة التطور السريع في المعلومات والتكنولوجيا كلاً حسب اختصاصه ووظيفته.

6.2-المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين: وهو مؤسسة حكومية تتم وزارة التربية والتعليم تم إنشاؤها للأشراف على مراكز التدريب والإينماء المهني بالمحافظات التعليمية.

## ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة هرملاني (2022) بعنوان "التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد - 19:سورية والعراق (نموذجاً) "هدفت الدراسة للتعرف على أهم التحديات التي واجهة المدربين والمتدربين الذين طبقوا تجربة التدريب الإلكتروني في سورية والعراق لتحسين تنفيذ التدريب الإلكتروني، وطبقت الباحثة المنهج المسحي "استطلاع الرأي" والمقابلات الشخصية لجمع البيانات والمعلومات، واتخذت مجتمع الدراسة المدربين والمتدربين في سورية والعراق، وتكونت عينة الدراسة من (134) مدرب ومتدرب، ، ومن أبرز النتائج وجود معوقات بشرية بنسبة كبيرة نحو تطبيق التدريب الإلكتروني من قبل المدربين وتفضيلهم للتدريب التقليدي، كذلك أوضحت النتائج عدم وجود دراية من بعض المدربين باستخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته وبرامج التدريب الإلكتروني، اما بالنسبة للمتدربين فأنهم يفضلوا التدريب الإلكتروني بدرجة كبيرة، ومن ضمن النتائج كذلك وجود معوقات فنية تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني، ومن أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه المدربين والمتدربين بدرجة كبيرة هي البنية التحتية اللازمة لتنفيذ التدريب الإلكتروني.
- دراسة العابدي (2022) هدفت الدراسة إلى تقويم اثر التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا "كوفيد 19" وتحليل الاثار التي ترتبت على المتدربين والمدربين ونوعية البرامج المستخدمة ومدى قابلية المتدربين للتدريب الإلكتروني في ظل الجائحة، وقد اتخذ المنهج الوصفي المسحي، واستهدف العاملين في الحقل التربوي بوزارة



التربية والتعليم العراقية كمجتمع لدراسته، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وطبقت على عينة بلغت (80) متدرب، ومن أبرز النتائج وجود معوقات بشرية خاصة بالمتدربين بدرجة كبيرة مثل صعوبة استخدام البرامج الإلكترونية وتفضيلهم للتدريب التقليدي، أما بالنسبة للمعوقات الفنية فكانت بدرجة كبيرة نظراً لضعف شبكة الانترنت والمهارات المسبقة التي يجب توافرها في المتدربين.

- دراسة القرني والقحطاني (2021) هدفت الدراسة إلى البحث عن المعوقات التي تحول دون تحقيق التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي عند استخدام منصات التدريب الإلكتروني لمعلمات محافظة بيشة حيث استخدمت الباحثان المنهج الوصفي المسحي لمجتمع الدراسة وهو معلمات محافظة بيشة، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة طبقت على عينة بلغ عددها (509) معلمة ومن أبرز النتائج التي حصل عليها الباحثان وجود معوقات بشرية بنسبة كبيرة في المرتبة الثانية، وقد جاءت المعوقات الإدارية في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة للمعوقات بمتوسط حسابي وصل إلى (3.47)، بالإضافة إلى المعوقات الفنية والتقنية بدرجة كبيرة.
- دراسة العيسى والعمران (2021) هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات ومبررات ومتطلبات التدريب الإلكتروني من وجهة نظر المدربات والمتدربات في جامعة الملك سعود في عمادة تطوير المهارات، حيث اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وطبقت على عينة الدراسة البالغ عدد (404) مدربة ومتدربة ومن أبرز النتائج لتنفيذ التدريب الإلكتروني هو وجود معوقات تحد من تنفيذ التدريب الإلكتروني ومن الأمثلة على عدم تواجد فريق الدعم الفني عند الحاجة، وكذلك عدم مواكبة التطور والتقدم المعرفي والتقني والإعداد الجيد للمدرسين للتعامل مع التدريب الإلكتروني
- دراسة الحمود (2021) هدفت الدراسة إلى التعرف عن واقع تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة "مدرستي" الإلكترونية من وجهة نظر معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة "معلمي ومعلمات التعليم العام بالمملكة والبالغ عددها (867) معلماً ومعلمة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن جميع أفراد عينة الدراسة من المعلمين محايدين في اجاباتهم نحو واقع تقويم وتنفيذ وتخطيط تدريب المعلمين عن بُعد على استخدام منصة "مدرستي" الإلكترونية.
- دراسة الخروصي والوهيبي (2021) "دراسة تقويمية" هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تجربة التعلم عن بعد في ظل انتشار جائحة كورونا - كوفيد 19- بالمدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر الهيئة التدريسية وقد اتخذ الباحثان جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات سلطنة عُمان للعام الدراسي 2020/2019، واتخذ الباحثان المنهج الوصفي لدراستهما، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية تتكون من (230) معلم ومعلمة من جميع المدارس الحكومية بسلطنة عُمان واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات ومن أبرز النتائج التي توصل إليها الباحثان حصولهما على مستوى جيد في تجربة التعليم عن بعد في ظل انتشار الجائحة كوفيد 19 مما يؤكد مناسبة المنصة المستخدمة في التعليم وتؤدي الغرض ولكن لا يعني ذلك خلو النظام من معوقات وتحديات تحد من تطبيقه، وجود معوقات وصعوبات ظهرت أثناء الدراسة من عدم جاهزية البنية التحتية وكذلك للمعوقات الإدارية والبشرية وقلت البرامج التدريبية المعتمدة على التقنيات الحديثة المعينة على التعليم عن بُعد.
- دراسة أسامواه وأفينورجبو (Asamoah, Avenorgbo, 2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التدريب الإلكتروني على أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل جائحة كوفيد-19، واتخذ الباحثان جميع العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمدينة أكوا بغانا كمجتمع لدراستهما لتعدد العرقيات والثقافات بها ولأنها من أكثر المناطق تضرر بجائحة كوفيد - 19 حيث بلغت عينة الدراسة 340 موظفاً من

موظفاً وموظفة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستخدام الباحثان المنهج الكمي والمنهج الوصفي واتخذوا الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود معوقات تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني ومن أبرزها قلة الوعي بين الشركات الصغيرة والمتوسطة بأهمية التدريب الإلكتروني، ضعف شبكة الإنترنت وقيود الاتصال.

- دراسة الأنصاري (2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز تحديات وفرص التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية، واتخذت الباحثة منتسبي كلية التربية بجامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية كمجتمع لدراستها، حيث بلغت عينة الدراسة (150) من منتسبي الكلية حيث تم اختيارها بطريقة عشوائية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واتخذت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها وجود في مشاكل فنية تتعلق ببطء بضعف وبطء شبكة الإنترنت الشبكة وبعض الأحيان تصل للانقطاع وهذا يؤثر على جودة التدريب.
- دراسة إيزيني (Ezini, 2021)، هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه التعليم الإلكتروني أثناء جائحة كوفيد-19 في ولايات جنوب شرق نيجيريا، ويتكون مجتمع الدراسة من 2184 محاضراً بولايات التعليم في ولايات جنوب شرق نيجيريا، واستهدف الباحث عينة تكونت من 437 محاضراً، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لدراسته، واتخذ الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن هناك تحديات ومعوقات تواجه التعليم الإلكتروني بولايات التعليم في ولايات شرق نيجيريا خلال جائحة كوفيد-19 وهي انقطاع التيار الكهربائي، وكذلك ارتفاع تكاليف شراء الأجهزة الإلكترونية، وارتفاع تكلفة صيانة معدات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الخاصة بالتعليم الإلكتروني، وضعف شبكة الإنترنت، وكذلك نقص البرامج الخاصة بالتعليم الإلكتروني.
- دراسة العمر (2020) هدفت الدراسة الكشف عن المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بُعد، وإيجاد الحلول اللازمة للتغلب عليها، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وقد اتخذ معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية كمجتمع لدراسته والبالغ عدده (525110) معلماً ومعلمة، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (407) من المعلمين والمعلمات، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن درجة المشكلات الفنية كانت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.6) وكذلك بالنسبة للمشكلات الإدارية فكانت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.51)، والتي كانت تواجه المعلمين والمعلمات في برامج التعليم عن بُعد كانت بدرجة كبيرة، ومن أبرز المشكلات الإدارية "ضعف الأساليب متابعة الاقتراحات في مراكز التدريب.
- دراسة بريليانتي، سوتارتو، يانتوا (Prilianti, Sutato, Yanto, 2020) هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية تنفيذ التدريب الإلكتروني لمعلمي المدارس الإسلامية في مركز التعليم والتدريب الديني في سيمارانج بإندونيسيا وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي والمنهج النوعي وقد استخدم الباحثون الاستبانة والمقابلات لجمع البيانات والمعلومات وقد شمل مجتمع الدراسة جميع مدرسي المدارس الإسلامية في وزارة الشؤون الدينية الأندونيسية ومن أبرز النتائج التي حصل عليها الباحثون أن التدريب الإلكتروني يعتبر فعالاً ولكن توجد معوقات تحد من تحقيق أهدافه مستقبلاً ويحتاج إلى بعض التحسينات خاصة فيما يتعلق بالجوانب المالية، والبنية التحتية، ومحتوى برامج التدريب الإلكتروني، والقائمين على إدارات التدريب، وكفاءات المدربين، وجودة التدريب الإلكتروني).
- دراسة الشهري (2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج من وجهة نظر مسؤولي التدريب في الأجهزة الحكومية من العاملين في الوظائف الأشرافية ومنسقي التدريب

"دراسة ميدانية" وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد اتخذ الاستبانة كأداة لدراسته واتخذ جميع مسؤولي التدريب في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وقد طبقت الدراسة على عينة بلغت (174) موظفاً ومن أبرز النتائج التي خلصت لها الدراسة هو وجود معوقات إدارية بدرجة كبيرة تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج وكذلك معوقات فنية بدرجة كبيرة في عدم توفر الدعم الفني اللازم، وكذلك قلة الأنشطة والوسائل التدريبية التي تعين على تحقيق التدريب الإلكتروني.

- دراسة الحمد (2019) هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس للمنصات التعليمية الإلكترونية في تدريس العلوم الشرعية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات واتخذت الباحثة جميع أعضاء هيئة تدريس العلوم الشرعية (الإناث) في كلية أصول الدين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية البالغ عددهم (113)، وقد طبقت الدراسة على عينة بلغت 96 عضوة من أعضاء هيئة التدريس، ومن أبرز نتائج الدراسة وجود معوقات بدرجة محايدة تحد من استخدامهن للمنصات التعليمية الإلكترونية ومن أبرزها " قلة توفر قاعات مجهزة بتقنيات التعليم والخاصة بالعلوم الشرعية من قبل إدارة الجامعة، استخدام أعضاء هيئة التدريس لمنصات التعليم الإلكترونية كان بدرجة متوسطة.

### 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

#### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة أهداف الدراسة، حيث يتميز في أنه يصف الظاهرة المراد دراستها من خلال جمع البيانات الكمية او النوعية، حيث عرفت (المحمودي، 2019، ص46) " بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين ومساعدتهم وأخصائيي التدريب بمراكز التدريب والإتقان المهني بمحافظات السلطنة للعام الدراسي (2021-2022م)، والبالغ عددهم (214)، وفقاً للإحصائيات الصادرة من دائرة تخطيط الاحتياجات التعليمية والإحصاء بديوان عام وزارة التربية والتعليم 2022/2021.

#### عينة الدراسة:

تم اخذ جميع مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع اداة الدراسة من خلال الرابط الإلكتروني، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (174) استبانة، مشكلة نسبة (81.30%) من مجتمع الدراسة.

#### أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة كأداة للدراسة، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، كدراسة القرني والقحطاني (2021) ودراسة دراسة الأنصاري (2021) ودراسة النجار (2021)، ودراسة العمر (2020)، حيث تكونت أداة الدراسة من جزئين تضمن الجزء الأول البيانات العامة عن عينة الدراسة، والجزء الثاني تناول معوقات التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإتقان المهني بسلطنة عمان

حيث تكونت الاداة من (36) فقرة، كما تم تبني تدريج ليكرت (Likert Scale) الخماسي وذلك للإجابة عن فقرات الاستبانة على النحو التالي: (كبيرة جداً =5-كبيرة=4-متوسطة=3-قليلة=2- قليلة جداً =1).

صدق الأداة:

### 1- الصدق الظاهري

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة؛ تم عرض الاستبانة بعد بنائها في صورتها الأولية على (8) من المحكمين من ذوي الاختصاص في وزارة التربية والتعليم، والجامعات الحكومية والخاصة، وذلك بهدف إبداء ملاحظاتهم حول مدى ملائمة الفقرات وأي ملاحظات أو تعديلات يرونها مناسبة. حيث تم تعديل صياغة الفقرات في ضوء ما اجمع عليه نسبة (80%) من المحكمين.

### 2- صدق البناء

من اجل معرفة صدق البناء لأداة الدراسة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين المجموع الكلي لكل محور والمجموع الكلي للأداة، ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (1).

جدول (1) قياس صدق البناء لأداة الدراسة بمعامل ارتباط بيرسون

م	محاور الاداة	معامل بيرسون
1	المعوقات البشرية	**0.88
2	المعوقات المادية	**0.87
3	المعوقات الفنية	**0.85

\*\*داله عند مستوى (0.01)

يتضح من خلال الجدول السابق أن اداة الدراسة تتصف بصدق البناء، وهذا يجعلها صالحة للتطبيق.

### ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ حيث تم اخذ عينة الثبات من خارج عينة الدراسة بلغت (25) حيث يوضح الجدول (2) معامل الثبات لمحاور اداة الدراسة وللمجموع الكلي.

الجدول (2) معامل الثبات لمحاور اداة الدراسة وللمجموع الكلي بمعادلة الفالكرونباخ

م	محاور الاداة	معامل الثبات
1	المعوقات البشرية	0.93
2	المعوقات المادية	0.90
3	المعوقات الفنية	0.89
	المجموع الكلي	0.95

يتضح من خلال الجدول السابق أن أداة الدراسة تتصف بثبات مرتفع في المجموع الكلي للفقرات وعلى مستوى كل محور مما يجعلها صالحة للتطبيق في العينة الاصلية للدراسة.

متغيرات الدراسة: تكونت الدراسة من المتغيرات الاتية:

#### • المتغيرات المستقلة وهي:

- 1- النوع (ذكور- اناث)
- 2- المؤهل (بكالوريوس فاقل- ماجستير فأعلى)
- 3- الوظيفة (مدرب) - (مدرب مساعد) - (اخصائي تدريب)
- 4- الخبرة (1-8 سنوات) - (أكثر من 8 سنوات)

- المتغير التابع: ويتمثل في العبارات المتعلقة بمعوقات التدريب الإلكتروني، وذلك من خلال ما تضمنته أداة الدراسة.

#### معيار الحكم على النتائج:

تم تحديد طول الخلايا وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وتم حساب المدى (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.8)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وجدول (3) يوضح ذلك

جدول (3) الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي

م	المتوسط الحسابي	درجة وجود المعوق
1	5.00 - 4.21	كبيرة جداً
2	4.20 - 3.41	كبيرة
3	3.40 - 2.61	متوسطة
4	2.60 - 1.81	قليلة
5	1.80 - 1.00	قليلة جداً

#### الأساليب الإحصائية:

- قام الباحث بتفريغ وتحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:
- 1- إحصاءات وصفية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسبة المئوية.
  - 2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لمعرفة ثبات الاداة.
  - 3- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient): للتحقق من صدق الاتساق الداخلي بين المجموع الكلي لكل محور والمجموع الكلي لأداة الدراسة.
  - 4- اختبار (T-Test): للعينات المستقلة لمتغيرات: النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
  - 5- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لمتغير الوظيفة.
  - 6- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

#### 4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب التربوي من وجهة نظر عينة الدراسة من المدربين ومساعدتهم وخصائص التدريب؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على درجة وجود المعوق مرتبة ترتيباً تنازلياً، وجدول (4) يوضح ذلك:
- جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول درجة وجود المعوق بالنسبة لمحاور أداة الدراسة، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة وجود المعوق
2	المعوقات المادية	3.92	.68	1	كبيرة
3	المعوقات الفنية	3.69	.69	2	كبيرة
1	المعوقات البشرية	3.12	.68	3	متوسطة
	المجموع الكلي	3.52	.57		كبيرة

يظهر من الجدول (4) أن درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإينماء المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة بشكل عام، كما جاءت بين درجة الكبيرة والمتوسطة في جميع المحاور، وبلغ المتوسط العام للمحاور (3.52) بانحراف معياري قدره (0.57)، وجاء في المرتبة الأولى محور المعوقات المادية بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.92)، وانحراف معياري قدره (0.68)، وجاء في المرتبة الثانية محور المعوقات الفنية بدرجة كبيرة أيضا، وبمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وانحراف معياري قدره (0.69)، أما محور المعوقات البشرية فقد جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة، بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.12) وانحراف معياري قدره (0.68)، ويتضح من ما سبق أن درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإينماء المهني من وجهة نظر عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة بشكل عام، وهذه النتيجة تكشف عن وجود خلل أو قصور في مواكبة ومسيرة اتجاهات وتطلعات الحكومات في السعي نحو تطبيق الحكومة الإلكترونية والتي تتبناها وزارة التربية والتعليم من خلال مبادرة الاستراتيجية الوطنية لمجتمع عمان الرقمي وتحويل المجتمع العماني إلى مجتمع معلوماتي متطور، وقد اتفقت الدراسة مع نتائج دراسة كل من هرملاني (2022) ودراسة العابدي (2022) ودراية القرني والقطاني (2022) في وجود معوقات بدرجة كبيرة تواجه المتدربين والمدرسين في تطبيق التدريب الإلكتروني.

ولمزيد من التعمق في نتائج السؤال الأول سوف يتم تناول كل محور على حدة على النحو الآتي:

#### المحور الأول- المعوقات البشرية:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة وجود المعوق بالنسبة لفقرات محور المعوقات البشرية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المعوق
14	عدم وجود إستراتيجية وخطة واضحة للتدريب الإلكتروني من قبل إدارة التدريب	3.66	1.19	1	كبيرة
15	صعوبة تقييم مستوى التفاعل لدى المتدربين في برامج التدريب الإلكتروني	3.60	1.06	2	كبيرة
7	ضعف البرامج التدريبية المقدمة للمدرسين والتي تهدف إلى تنمية مهارات التدريب الإلكتروني لديهم	3.47	1.08	3	كبيرة
10	صعوبة قياس مدى تحقيق برامج التدريب الإلكتروني لأهدافها لدى المتدربين	3.42	.92	4	كبيرة
12	ضعف تفاعل المتدربين مع المدرسين في التدريب الإلكتروني	3.38	1.01	5	متوسطة
13	ضعف تأهيل المدرسين وتدريبهم من قبل إدارات التدريب في التدريب الإلكتروني	3.32	1.12	6	متوسطة
11	ضعف جودة التدريب بسبب غياب التواصل النفسي بين المدرب والمتدرب في التدريب الإلكتروني	3.31	1.09	7	متوسطة
4	ضعف إلمام المدرسين بالتطبيقات والبرامج الحاسوبية الحديثة المعينة على التدريب	3.13	1.03	8	متوسطة
5	القلق وعدم الرغبة في تطبيق التدريب الإلكتروني من قبل المدرسين	3.00	.94	9	متوسطة
3	قلة دافعية لدى المدرسين لممارسة التدريب الإلكتروني	2.93	.97	10	متوسطة
8	ضعف امتلاك المدرسين المعرفة الكافية بمحتوى البرامج التدريبية الإلكترونية وطرائق تنفيذها	2.90	.98	11	متوسطة
2	تمسك المدرسين بالأنماط التقليدية للتدريب	2.79	.92	12	متوسطة
1	ضعف مهارة المدرسين في متطلبات التدريب الإلكتروني	2.77	.90	13	متوسطة
6	ضعف قدرة المدرسين على استعمال آليات التواصل الإلكتروني مع المتدربين	2.74	.92	14	متوسطة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المعوق
	في التدريب الإلكتروني				
9	افتقار المدربين لمهارات استعمال الحاسب الآلي وتطبيقاته والبرامج الحاسوبية المعينة على التدريب	2.43	.82	15	قليلة
	المجموع الكلي	3.12	.68		متوسطة

يبين الجدول (5) أن درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإثراء المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة بالنسبة لمحور المعوقات البشرية جاءت بدرجة متوسطة بشكل عام، كما تراوحت بين الدرجة الكبيرة والقليلة في جميع فقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.43-3.66) والانحراف المعياري بين (1.19-82) وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (14) التي نصها "عدم وجود إستراتيجية وخطة واضحة للتدريب الإلكتروني من قبل إدارة التدريب" بمتوسط حسابي بلغ (3.66)، وانحراف معياري قدره (1.19) وبدرجة كبيرة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (15) التي نصها "صعوبة تقييم مستوى التفاعل لدى المتدربين في برامج التدريب الإلكتروني" بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وانحراف معياري قدره (1.06) وبدرجة كبيرة أيضاً، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (9) التي نصها "افتقار المدربين لمهارات استعمال الحاسب الآلي وتطبيقاته والبرامج الحاسوبية المعينة على التدريب" بمتوسط حسابي بلغ (2.43)، وانحراف معياري قدره (82)، وبدرجة قليلة، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (6) التي نصها "ضعف قدرة المدربين على استعمال آليات التواصل الإلكتروني مع المتدربين في التدريب الإلكتروني" بمتوسط حسابي بلغ (2.74)، وانحراف معياري قدره (92)، وبدرجة متوسطة، وتوضح النتائج أن درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإثراء المهني من وجهة نظر عينة الدراسة بالنسبة لهذا المحور بدرجة متوسطة بشكل عام، كما تراوحت بين الدرجة الكبيرة والقليلة في جميع فقرات هذا المحور، وقد تعزى هذه النتيجة نظراً لحدثة فكرة التدريب الإلكتروني بمعناه الشامل والمتكامل، حيث ما زال التدريب التقليدي المعتمد على الحضور المباشر للمدربين والمتدربين هو السائد، كذلك اعتماد كثير من المدربين على النمط التقليدي في عمليات التقييم والذي لا يركز على توظيف التقنية في التدريب، وقد يعلل ذلك نتيجة لحدثة التدريب الإلكتروني، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العمر (2020) والتي بينت أن درجة المشكلات الفنية والإدارية التي كانت تواجه المعلمين والمعلمات بالسعودية في برامج التعليم عن بُعد كانت كبيرة.

#### المحور الثاني- المعوقات المادية:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة وجود المعوق بالنسبة لفقرات محور المعوقات المادية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المعوق
3	محدودية القاعات المجهزة بأجهزة حديثة للتدريب الإلكتروني	4.35	.96	1	كبيرة جدا
1	ضعف في شبكة الإنترنت	4.18	.99	2	كبيرة
9	ضعف مواصفات أجهزة الحاسب الآلي لدى بعض المتدربين	4.17	.80	3	كبيرة
2	قلة توافر أجهزة الحاسب الآلي بمواصفات فنية تتناسب مع التدريب الإلكتروني	4.13	1.00	4	كبيرة
6	ارتفاع تكاليف تجهيز القاعات بالمعدات الخاصة بالتدريب الإلكتروني.	4.07	.92	5	كبيرة
4	قلة توافر ملحقات الحاسب الآلي من مثل ماسح وطابعة	4.06	1.06	6	كبيرة
7	ارتفاع تكلفة صيانة الأجهزة والمعدات الخاصة بالتدريب الإلكتروني	4.05	.83	7	كبيرة
10	ضعف الموازنة المخصصة للتدريب الإلكتروني من قبل إدارة التدريب	3.82	1.11	8	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المعوق
5	ارتفاع تكلفة البرامج والتطبيقات الخاصة بالتدريب الإلكتروني	3.60	.97	9	كبيرة
8	ندرة توافر المصادر الإلكترونية المعينة على التدريب الإلكتروني	3.55	1.05	10	كبيرة
11	ضعف المادة التدريبية المقدمة للمتدربين	3.16	.81	11	متوسطة
	المجموع الكلي	3.92	.68		كبيرة

يبين الجدول (6) أن درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإينماء المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة بالنسبة لمحور المعوقات المادية جاءت بدرجة كبيرة بشكل عام، كما تراوحت بين الدرجة الكبيرة جدا والمتوسطة في جميع فقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.35-3.16) والانحراف المعياري بين (96.-81) وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (3) التي نصها "محدودية القاعات المجهزة بأجهزة حديثة للتدريب الإلكتروني" بمتوسط حسابي بلغ (4.35)، وانحراف معياري قدره (96) وبدرجة كبيرة جدا، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (1) التي نصها "ضعف في شبكة الإنترنت" بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وانحراف معياري قدره (99) وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (11) التي نصها "ضعف المادة التدريبية المقدمة للمتدربين" بمتوسط حسابي بلغ (3.16)، وانحراف معياري قدره (81) وبدرجة متوسطة، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (8) التي نصها ندرة توافر المصادر الإلكترونية المعينة على التدريب الإلكتروني " بمتوسط حسابي بلغ (3.55)، وانحراف معياري قدره (1.05) وبدرجة كبيرة، حيث بينت النتائج أن المعوقات المادية كانت بدرجة كبيرة، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها أن مباني مراكز التدريب وخاصة القديمة منها أثناء إنشائها لم يتم فيها مراعاة الجاهزية التقنية وفق المواصفات العالمية التي تحقق متطلبات التدريب الإلكتروني، كما أن أغلب مراكز التدريب تنقصها العديد من المستلزمات والأدوات والتجهيزات التقنية التي تمكنها من تفعيل التقنيات الحديثة بالشكل المناسب، وقد انفتحت هذه النتيجة مع دراسة الخروصي والوهبي (2021) والتي كشفت وجود معوقات وتحديات تحد من تطبيق التعليم عن بعد بالمدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر الهيئة التدريسية في ظل انتشار الجائحة كوفيد 19 مثل عدم جاهزية البنية التحتية.

### المحور الثالث- المعوقات الفنية:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة وجود المعوق بالنسبة لفقرات محور المعوقات الفنية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المعوق
9	تأخير عمليات الصيانة والتحديث للأجهزة والبرامج المستعملة في التدريب الإلكتروني من قبل إدارة التدريب	4.05	.98	1	كبيرة
8	قلة الكادر الفني المختص في متابعة عملية التدريب الإلكتروني والأجهزة المرتبطة به وتقديم الدعم المناسب	4.02	1.04	2	كبيرة
6	عدم وجود فنيين مختصين في تصميم محتوى برامج التدريب الإلكتروني	3.91	.97	3	كبيرة
7	عدم وجود فني متخصص في شبكات الاتصال وبرمجيات التدريب الإلكتروني وتطبيقاته	3.90	.92	4	كبيرة
4	يواجه بعض المدربين صعوبة في الاتصال بالإنترنت مما يؤثر على تنفيذ برنامج التدريب الإلكتروني	3.90	.83	5	كبيرة
2	قلة توافر الدعم الفني المباشر لمعالجة المشكلات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ التدريب الإلكتروني	3.80	1.06	6	كبيرة



م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المعوق
10	اعتماد التدريب الإلكتروني على أسلوب واحد وهو توظيف التقنية مما يشعر المتدربين بالملل	3.72	.94	7	كبيرة
1	يواجه المتدربون صعوبة في الدخول لبعض منصات التدريب الإلكتروني	3.39	1.01	8	متوسطة
5	ضعف استيعاب جميع المتدربين في برامج التدريب الإلكتروني ومنصاته	3.24	.94	9	متوسطة
3	تأخر حصول بعض المتدربين على روابط الالتحاق بالبرامج التدريبية عن طريق التدريب الإلكتروني	2.94	.95	10	متوسطة
	المجموع الكلي	3.69	.69		كبيرة

يبين الجدول (7) أن درجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة بالنسبة لمحور المعوقات الفنية جاءت بدرجة كبيرة بشكل عام، كما تراوحت بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة في جميع فقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.94-4.05) والانحراف المعياري بين (95.-98) وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (5) التي نصها " تأخير عمليات الصيانة والتحديث للأجهزة والبرامج المستعملة في التدريب الإلكتروني من قبل إدارة التدريب " بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، وانحراف معياري قدره (98). وبدرجة كبيرة، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة (8) التي نصها " قلة الكادر الفني المختص في متابعة عملية التدريب الإلكتروني والأجهزة المرتبطة به وتقديم الدعم المناسب " بمتوسط حسابي بلغ (4.02)، وانحراف معياري قدره (1.04) وبدرجة كبيرة أيضا، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) التي نصها " تأخر حصول بعض المتدربين على روابط الالتحاق بالبرامج التدريبية عن طريق التدريب الإلكتروني " بمتوسط حسابي بلغ (2.94)، وانحراف معياري قدره (95). وبدرجة متوسطة، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (5) التي نصها " ضعف استيعاب جميع المتدربين في برامج التدريب الإلكتروني ومنصاته " بمتوسط حسابي بلغ (3.24)، وانحراف معياري قدره (94). وبدرجة متوسطة، ومن خلال النتائج يرجع ارتفاع المعوق لدرجة كبيرة بسبب عدم امتلاك مراكز التدريب الصلاحيات أو القدرة المالية التي تمكنها من شراء المستلزمات التقنية التي تحتاجها، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العيسى والعمران (2021) والتي كشفت وجود معوقات تحد من تنفيذ التدريب الإلكتروني في جامعة الملك سعود في عمادة تطوير المهارات، ودراسة الشهري (2019) والتي أوضحت وجود معوقات في الأجهزة الحكومية بالملكة العربية السعودية تحد من تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج وعدم توفر الدعم الفني اللازم، وكذلك قلة الأنشطة والوسائل التدريبية.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استجابات عينة الدراسة لدرجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة، وسنوات الخبرة؟ وللإجابة عن السؤال؛ تم عرض نتائج كل متغير على حده على النحو الآتي:

#### 1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع المحاور وفقا لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (8).

جدول رقم (8) نتائج اختبارات (T-test) للكشف عن أثر الجنس على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
المعوقات البشرية	ذكور	80	3.43	.50	172	6.111	*0.00	لصالح الذكور
	اناث	94	2.86	.70				
المعوقات المادية	ذكور	80	3.82	.69	172	1.797	0.07	غير داله
	اناث	94	4.01	.66				
المعوقات الفنية	ذكور	80	3.62	.66	172	1.288	0.19	غير داله
	اناث	94	3.75	.70				

\*داله عند مستوى (0.05)

يتضح من جدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني في سلطنة عمان تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، بالنسبة لمحور المعوقات البشرية لصالح الذكور، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم. بينما لم تكن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب التربوي في سلطنة عمان تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، بالنسبة لمحور المعوقات المادية ومحور المعوقات الفنية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم، حيث يتبين لدينا اتفاق نتيجة الدراسة في عدم وجود فروق دالة تبعاً لمتغير الجنس مع دراسة الأنصاري (2021) والتي كشفت عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة نحو الفرص والتحديات المتعلقة باستخدام منصات التدريب الإلكتروني لتنفيذ التدريب الإلكتروني لمنتهي كلية التربية بجامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية والتي تعزى لمتغير الجنس، ودراسة العمر (2020) والتي أوضحت عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لدرجة المشكلات الفنية والإدارية التي كانت تواجه المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية.

## 2- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع المحاور وفقاً لمتغير المؤهل (بكالوريوس، ماجستير فأعلى)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (9).

جدول رقم (9) نتائج اختبارات (T-test) للكشف عن أثر المؤهل على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة

المحاور	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
المعوقات البشرية	بكالوريوس	55	3.01	.83	172	1.540	0.13	غير داله
	ماجستير فأعلى	119	3.18	.59				
المعوقات المادية	بكالوريوس	55	3.60	.77	172	4.021	*0.00	لصالح الماجستير فأعلى
	ماجستير فأعلى	119	4.07	.58				
المعوقات الفنية	بكالوريوس فأقل	55	3.54	.90	172	1.625	0.11	غير داله
	ماجستير فأعلى	119	3.76	.54				

\*داله عند مستوى (0.05)

يتضح من جدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني في سلطنة عمان تُعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس، ماجستير فأعلى)، بالنسبة لمحور المعوقات المادية لصالح حملة مؤهل

الماجستير فأعلى، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم. بينما لم تكن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإقامة المهني في سلطنة عمان تُعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس، ماجستير فأعلى)، بالنسبة لمحور المعوقات البشرية ومحور المعوقات الفنية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم، ويتضح لنا من خلال نتائج هذه الدراسة إلى السبب الذي أدى إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل لصالح الماجستير فأعلى ربما لانهم لم يتلقوا مساقات دراسية اثناء دراستهم العليا تمكنهم من تنمية مهاراتهم وقدراتهم في تطبيق التدريب الإلكتروني، وربما لان توقعاتهم كانت عالية لتوفير بيئة مناسبة تساعدهم على تطبيقه ولكن انصدموا بوجود هذه المعوقات، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة في هذا الجزئية من النتائج مع دراسة الأنصاري (2021) والتي توصلت الى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة نحو الفرص والتحديات المتعلقة باستخدام منصات التدريب الإلكتروني لتنفيذ التدريب الإلكتروني لمتسبي كلية التربية بجامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### 3- متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع المحاور وفقا لمتغير الخبرة (1-8 سنوات، أكثر من 8 سنوات)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (10).

جدول رقم (10) نتائج اختبارات (T-test) للكشف عن أثر المؤهل على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة

المحاور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
المعوقات البشرية	8-1 سنوات	53	3.16	.54	172	0.571	0.56	غير داله
	اكثر من 8 سنوات	121	3.11	.73				
المعوقات المادية	8-1 سنوات	53	3.85	.58	172	0.966	0.33	غير داله
	اكثر من 8 سنوات	121	3.95	.72				
المعوقات الفنية	8-1 سنوات	53	3.63	.71	172	0.792	0.42	غير داله
	اكثر من 8 سنوات	121	3.71	.67				

يتضح من جدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإقامة المهني في سلطنة عمان تُعزى لمتغير الخبرة (1- 8 سنوات، أكثر من 8 سنوات)، بالنسبة لجميع المحاور، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للخبرة في استجاباتهم، ويتضح من نتائج استجابات عينة الدراسة عدم وجود تأثير للخبرة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جميع أفراد العينة على اختلاف مستوى خبراتهم على وعي ودراية بهذه المعوقات نتيجة كونهم يعملون في مؤسسة واحدة ويتوجب عليهم القيام بمهام عمل متقاربة في تطبيق التدريب الإلكتروني ولعل ذلك راجع الى أن أصحاب الخبرة الأكبر ليس لديهم المعرفة الكافية بالتجهيزات الإلكترونية الحديثة اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة القرني والقحطاني (2021) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لفئة "أكثر من 10 سنوات"، وكذلك بالنسبة لدراسة الخروصي والوهيبي (2021)، ودراسة العمر (2020)، ودراسة بسطويسي (2018).

## 4- متغير الوظيفة:

تم إجراء اختبار تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) لثلاث مجموعات مستقلة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (مدرّب- مساعد مدرّب- اخصائي تدريب)، حسب ما يشير إليه جدول (11).  
جدول رقم (11) نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) للكشف عن أثر الوظيفة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المعوقات البشرية	بين المجموعات	2.209	2	1.105	2.414	.09
	داخل المجموعات	78.232	171	.457		
	المجموع الكلي	80.441	173			
المعوقات المادية	بين المجموعات	6.342	2	3.171	7.292	*.00
	داخل المجموعات	74.358	171	.435		
	المجموع الكلي	80.700	173			
المعوقات الفنية	بين المجموعات	8.917	2	4.458	10.503	*.00
	داخل المجموعات	72.584	171	.424		
	المجموع الكلي	81.500	173			

داله عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب والإنماء المهني تُعزى لمتغير الوظيفة (مدرّب- مساعد مدرّب- اخصائي تدريب)، بالنسبة لمحور المعوقات البشرية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للوظيفة في استجاباتهم. كذلك يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب التربوي في سلطنة عمان تُعزى لمتغير الوظيفة (مدرّب- مساعد مدرّب- اخصائي تدريب)، بالنسبة لمحور المعوقات المادية ومحور المعوقات الفنية، ومن أجل معرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (12)

جدول رقم (12) اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمتغير الوظيفة لمحوري المعوقات المادية والمعوقات الفنية

المحاور	الوظيفة	المتوسط الحسابي	مدرّب	مدرّب مساعد	اخصائي تدريب
المعوقات المادية	مدرّب	3.77	-	-	*0.01
	مدرّب مساعد	3.93	-	-	-
	اخصائي تدريب	4.26	*0.01	-	-
المعوقات الفنية	مدرّب	3.52	-	-	*0.00
	مدرّب مساعد	3.67	-	-	-
	اخصائي تدريب	4.09	*0.00	-	-

داله عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول رقم (12) ان الفروق الاحصائية لمتغير الوظيفة بالنسبة لمحوري المعوقات المادية والمعوقات الفنية كانت بين وظيفة المدرّب من جهة واخصائي التدريب من جهة اخرى، ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح ان الفروق لصالح وظيفة اخصائي التدريب، وقد يعني ذلك ان اخصائي التدريب يرون بوجود معوقات فنية ومادية أكثر من المدرّبين، ولم تكن هنالك فروقاً داله احصائياً بين الوظائف الأخرى، ويتضح لنا من نتائج هذه الدراسة أن أخصائي التدريب نادراً ما يقومون بتقديم برامج تدريبية بحكم طبيعة وظيفتهم (التنسيق للبرامج التدريبية وتقديم الدعم اللوجستي للمدرّبين والمساعدين) وذلك مقارنة بالمدرّبين والمساعدين، وانهم اعتادوا على نمط

التدريب التقليدي وبالتالي كانت تقديراتهم لوجود المعوقات أكبر من المدربين والمساعدين، ومن جهة أخرى فإن ممارسة وتعود المدربين والمساعدين بحكم طبيعة وظيفتهم على تقديم البرامج التدريبية ومن ضمنها البرامج التدريبية الإلكترونية، قد مكثهم ذلك من تجاوز العديد من المعوقات والتغلب عليها.

## التوصيات والمقترحات.

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحثان ويقترحان ما يلي:
1. ضرورة توفير جميع التجهيزات التقنية التي تحتاجها بيئة التدريب الإلكتروني لتمكين مراكز التدريب من تطبيق التدريب الإلكتروني بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية.
  2. العمل على تقديم البرامج التدريبية وورش العمل التي تمكن المدربين ومساعدتهم من تطبيق التدريب الإلكتروني بمراكز التدريب التربوي في سلطنة عمان بكفاءة وفعالية عالية.
  3. تخصيص ميزانية كافية لمراكز التدريب لتمكينها من توفير التجهيزات اللازمة لتطبيق التدريب الإلكتروني.
  4. توفير فنيين متخصصين بمراكز التدريب لتقديم الدعم الفني المناسب للمدربين، ومساعدتهم في تصميم العروض الإلكترونية، واستخدام البرامج والتطبيقات الإلكترونية المعينة على تطبيق التدريب الإلكتروني.
  5. قيام وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع الجهات المعنية للاتصالات بإصلاح المشكلات الفنية لشبكة الانترنت بمراكز التدريب والعمل على زيادة سرعة الشبكة.

## قائمة المراجع.

### أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو النصر، أ.د مدحت محمد. (2017م). التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- إطميزي، د.جميل أحمد. (11 أبريل، 2010). رؤية مستقبلية للتدريب الإلكتروني في فلسطين. تم الاسترداد من مدونة د.جميل إطميزي: <http://jamil-itmazi.blogspot.com/2010>
- الأنصاري، رفيدة عدنان (2021) التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الفرص والتحديات. دراسة منشورة، مجلة العلوم التربوية والنفسية مج 5 ع 8 الصفحات 35-55.
- بسطويسي، نشوة سعد محمد (2018) التدريب الإلكتروني للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة - رؤية مستقبلية دراسة منشورة، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس مج 17 ع 42.
- الجامودي، سيف محمد. (2017). فاعلية البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بمركز التدريب والإتقان المهني لمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان من وجهة نظر المتدربين. جامعة نزوى.
- جريدة عُمان. (2021). تم الاسترداد من [www.omandaily.om](http://www.omandaily.om)
- الحربي، م.معالي. (2021). مفهوم التدريب الإلكتروني. تم الاسترداد من المعهد العالي للخدمات الإدارية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب: <https://2u.pw/G8wxK>
- حسن، شوقي محمد. (2009). التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية. التعليم الإلكتروني.
- الحسين، محمد عبد العزيز. (أبريل، 2019). معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد في قطاع الأمن العام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (دار المنظومة، المحرر) مجلة البحوث الأمنية مج 28، ع 73، الصفحات 253 - 288. تم الاسترداد من <http://search.mandumah.com/Record/1038721>
- الحمد، حنان عبد العزيز سعود (2019).رسالة دكتوراه منشورة.واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس للمنصات التعليمية الإلكترونية في تدريس العلوم الشرعية.مجلة البحث العلمي في التربية مع 20 الصفحات 437- 467.
- الحمد، حنان عبد العزيز. (2019). واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس للمنصات التعليمية الإلكترونية في تدريس العلوم الشرعية. مجلة البحث العلمي في التربية.

- الحمود، ماجد عبد الرحمن عبد العزيز (2021) واقع تدريب المعلمين عن بُعد على استخدام منصة مدرستي الإلكترونية من وجهة نظرهم ومقترحات لتطويرها رسالة دكتوراه منشورة، المجلة العلمية بكلية التربية جامعة أسيوط مج 37 ع 1 الصفحات 52 - 97.
- الخروصي، حسين علي؛ والوهبي إبراهيم سعيد (2021) واقع تجربة التعلم عن بعد في ظل جائحة كورونا - كوفيد 19- بالمدارس الحكومية بسلطنة عُمان من وجهة نظر الهيئة التدريسية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية مج 5 ع 21 الصفحات 123-144.
- الدهشان، أ.د جمال علي. (2019). التدريب الإلكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر. المؤتمر الدولي الثالث لمركز تنمية القدرات بجامعة بنما. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير.
- الزنيقي، حنان سليمان. (2011). التدريب الإلكتروني. عمان - الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- السكارنه، بلال خلف. 2011. تصميم البرامج التدريبية. عمان - الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- سيد، أسامة محمد والجمل، عباس حلبي (2014). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- الشريعة، عطا الله محمد (2012). استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة. عمان: دار جليس الزمان.
- شعطوط، أمال نصر سالم، السيدة محمود إبراهيم سعد، ومحمد جابر أحمد (2021). متطلبات تفعيل التدريب الافتراضي في المدارس الثانوية العامة: دراسة ميدانية بمحافظة الإسكندرية. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الإسكندرية. الإسكندرية. 2021.
- الشهري، عجلان محمد حجير (2019). العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج من وجهة نظر مسؤولي التدريب في الأجهزة الحكومية "دراسة ميدانية" منشورة. مجلة العلوم التربوية بجامعة القاهرة، مج 27، ع 1 الصفحات 438-480.
- الشيبانية، د.مديحة. (2021). كلمة معالي الدكتورة وزيرة التربية والتعليم بسلطنة عُمان أمام مجلس الشورى. جريدة الشببية.
- العابدي، زيدون فريق عبد (2022). دراسة منشورة. تقويم أثر التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا. الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة. مجلة الدراسات المستدامة مج 4 ع 1: 699-722.
- العمر، سعد عبد الله محمد (2020). رسالة دكتوراه منشورة. المشكلات الإدارية والفنية التي تواجه معلمي ومعلمات المملكة العربية السعودية في برامج التدريب عن بُعد. مجلة التربية بينها مج 124 ج 1 الصفحات 439-486
- العيسى، غزيل سعد، والعمران، أفنان محمد. (2 يونيو، 2021). التدريب الإلكتروني "التدريب عن بعد" مبرراته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات رسالة ماجستير بجامعة الملك سعود. المجلة العربية للإدارة. مج 41 "المنظمة العربية للتنمية الإدارية" جامعة الدول العربية"، الصفحات 355 - 374.
- عيشي، عمار (2012). اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- القرني، عيدة محمد صالح، وعياض، محمد (م.مشارك) القحطاني. (ابريل، 2021). رسالة ماجستير منشورة بعنوان معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات. مجلة التربية ع 190، ج1، كلية التربية- جامعة الأزهر، الصفحات 561 - 618. تم الاسترداد من <http://search.mandumah.com/Record/1168169>
- المحمودي، أ.د محمد سرحان علي (2019). مناهج البحث العلمي الطبعة الثالثة. اليمن - صنعاء. دار الكتب.
- معمار، د.صلاح الدين. (2010). التدريب الأسس والمبادئ. ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.
- المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين. (12 مارس، 2017). وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. تم الاسترداد من برنامج المعلمين العمانيين الجدد: <http://havasapps.com/test/moe/ar>
- مفهوم التدريب الإلكتروني. (28 5، 2020). مجلة التدريب <http://moias.org/content.php?id=382>.
- الموسوي، علي شرف. (2010). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع دول الخليج العربي. ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب. جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم.
- النجار، محمد محمود علي (2021). دراسة منشورة. معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة للعاملين بمجال الترويج بالمؤسسات الرياضية. جامعة الزقازيق - كلية التربية. مجلة بحوث التربية الشاملة مج 1:1-27.
- هرملاني، كوثر (2022) دراسة منشورة. التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد - 19: سورية والعراق نموذج. "مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث مج 2. ع 5 (2022): 497-524.

- وزارة التربية والتربية والتعليم بسلطنة عُمان. (2017). موقع وزارة التربية والتعليم.
- وزارة التربية والتعليم. الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية (2020 / 2021)م.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (11 9، 2014). البوابة التعليمية. تم الاسترداد من أدلة تربية "مكتبة الإصدارات":  
<https://www.moe.gov.om>
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (2019). خطة الأبناء المهني. مسقط: دائرة التأهيل والتدريب بالمديرية العامة للموارد البشرية.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (2021)م. قرار وزاري 98/2021م.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (2013 /395). قرار وزاري. وزارة التربية والتعليم.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان (2020). خطة الأبناء المهني. مسقط: دائرة التأهيل والتدريب بالمديرية العامة للموارد البشرية.
- ياسين، حلوي نصر الدين (2018). مذكرة تخرج لنيل درجة الماجستير في علم النفس تخصص: تحليل المعطيات الكمية والكيفية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

#### ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Asamoah Emmanuel Selase, Avenorgbo Michael (2021) Faculty of Economics, University of South Bohemia in České Budějovice
- Ezinine, Roseline Ujunwa. (2021). International Journal of English Language and Communication Studies"" Vol 6. No. 1 pp.15-20
- Pappas, C. (2021, 2 24). Blending Both L&D Worlds: 7 Ways To Incorporate Instructor-Led Training Activities Into Your Online Training Strategy. Retrieved from elearning Industry: <https://www.elearningindustry.com>
- Ranta Prilianti, Djoko Sutato & Heri Yanto (2020). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 574, pp.662-668. Proceedings of the 6th International Conference on Science, Education and Technology.
- Worarit K, Pachoen K, Chaiyot R. (2011). The Development of Self directed learning by using Sdl E - Training system.