

## التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد-19: سورية والعراق نموذجا

### *E-Training during COVID-19 Pandemic (Syria & Iraq as a Model)*

م. كوثر هرملاني: عضو المكتب التنفيذي في اتحاد نقابات المدربين العرب، سوريا.

**Eng. Kawther Harmalani:** Member of the Executive Office of the Federation of Arab Trainers Syndicates, Syria.

Email: Eng.k.harm@gmail.com

## الملخص:

يناقش هذا البحث أهم التحديات التي واجها بعض المدربين والمتدربين الذين خاضوا تجربة التدريب الإلكتروني في سورية والعراق (مجموعة من طلاب ومدرسي الجامعة الافتراضية السورية، ومدربي ومدربي اتحاد نقابات المدربين العرب في العراق). وقد توصلت الباحثة من خلال دراسة إجابات استطلاع الرأي والمقابلات الشخصية، إلى وجود تحدٍّ هام أمام المدربين في الوطن العربي؛ وهو التطور السريع لعلوم التكنولوجيا، ودخول العالم الرقمي في كافة مناحي الحياة - وخاصةً في علم الموارد البشرية وآلية التوظيف ومتطلبات العمل؛ ما جعل البعض يواجه بعض المشاكل التقنية في كيفية إعداد حقائب تدريبية متوافقة مع التدريب الإلكتروني من حيث طريقة العرض والتدريبات، واستخدام لغة الجسد المناسبة، وإدارة الجلسة، والأهم من ذلك؛ طرق التأثير على المتدربين وإقائهم مهتمين ومتابعين خلال الجلسة التدريبية. في المقابل؛ وجدت الباحثة أن بعض المتدربين - وخاصةً الفئة العمرية التي تتجاوز سن الـ35- واجهوا صعوبات في حضور دورات تدريبية افتراضية، نتيجة عدم المعرفة بكيفية التعامل مع المنصات التعليمية والبرامج الافتراضية.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب، التدريب الإلكتروني، التعليم الإلكتروني، جائحة كورونا.

## Abstract:

This research discusses the main challenges faced by some of the trainers and trainees who have experienced e-training in Syria and Iraq (a group of students and teachers at the Syrian Virtual University, and trainers and trainees of the Federation of Arab Trainers syndicates in Iraq). By studying the answers of surveys and personal interviews, the researcher found that there was an important challenge to trainers in the Arab world; the rapid development of technology sciences and the entry of the digital world into all life aspects - especially in human resources science, employment machinery and work requirements; This has caused some technical problems in how to develop training bags compatible with electronic training in terms of presentation and exercises, the use of

appropriate body language, session management and, most importantly; Ways to influence trainees and keep them interested and following up during the training session. On the other hand; the researcher found that some trainees, especially those over 35 years old, had difficulties attending virtual training courses, as a result of the lack of knowledge of how to deal with educational platforms and virtual programs.

**Keywords:** training, e-training, e-learning, corona pandemic

## الإطار المنهجي للدراسة:

### المقدمة:

بين تقرير منظمة الصحة العالمية الصادر في 12 نيسان 2020، أن تأثير أزمة كوفيد-19 سيمتد في المستقبل إلى كافة القطاعات الاقتصادية، وخاصة قطاع الخدمات، وبعد التدريب من أكثر الخدمات التي ستتأثر بالجائحة، بسبب تزايد الاعتماد على التكنولوجيا والذكاء الصناعي، وتغير المهارات المطلوبة وطرق العمل.

وعلى الرغم من أن استخدام الإنترنت في العملية التعليمية ليس حديث العهد؛ إلا أنه وفي ظل أزمة كوفيد-19، توجهت أغلب المؤسسات التعليمية والتدريبية نحو التعليم الإلكتروني، وازداد استخدام تطبيقات ZOOM و Google Meet و Microsoft، وغيرها من التطبيقات البرمجية.

وحسب مجد الخطيب نشر موقع Techcruch أن عمليات تحميل البرامج والتطبيقات التعليمية قد بلغت 62 مليون مرة خلال فترة الحجر المنزلي بين 14-21 آذار 2020، وتضاعف استخدام الكثير من التطبيقات والبرامج التعليمية، وزادت عمليات تحميل برامج ISO و برامج Google بنسبة 45% خلال أسبوع.

وعلى الرغم من مزايا التدريب الإلكتروني؛ إلا أنه -وخاصة في الوطن العربي- سيواجه العديد من التحديات، سواء على صعيد المدرب أو المتدرب أو البنية التحتية اللازمة للتطبيق.

سنستعرض في هذا البحث تأثير جائحة كوفيد-19 على التنمية وصناعة التدريب، ومفهوم التدريب الإلكتروني، والفوائد المترتبة على تطبيقه، وسنبين التحديات التي تعيق تنفيذه، مع اقتراح مجموعة من التوصيات من وجهة نظر الباحثة.

### مشكلة البحث:

منذ وقوع جائحة كوفيد-19؛ تصدر التدريب الإلكتروني قائمة الأولويات في قطاع التدريب والتأهيل، وخاصةً ضمن تغيير معطيات العمل والتوظيف. ورغم إيجابيات التدريب الإلكتروني؛ إلا أن هناك العديد من العقبات والتحديات التي تواجه تطبيقه، وخاصة في الوطن العربي، وعلى عدة أصعدة:

1. تحديات من جهة المدرب.
2. تحديات من جهة المتدرب.
3. تحديات البنية التحتية اللازمة للتدريب الإلكتروني.

### أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من ندرة الدراسات التي عالجت موضوع التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد-19، باعتبار أن أغلب الدراسات تناولت موضوع التعليم والتدريب الإلكتروني كهدف للتعليم والتدريب التقليدي، ولم تتناول التدريب الإلكتروني كحل وحيد خلال جائحة كوفيد-19 قد يستمر لفترة طويلة. بالإضافة إلى أن هذا البحث بحث ميداني مستمد من خبرة الباحثة العملية كمدربة، وتواصلها المباشر مع المدربين والمتدربين الذين خاضوا تجربة التدريب الإلكتروني بمختلف القطاعات وفي عدة بلدان عربية، وقد اطلعت على تجارب بعض المدربين في هذا القطاع، وحصلت على تغذية راجعة مباشرة من المتدربين خلال فترة الحجر المنزلي.

### أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة التحديات التي واجهت المدرب والمتدرب خلال جائحة كوفيد-19 في الوطن العربي، ومحاولة التوصل إلى بعض التوصيات التي من شأنها تحسين تجربة التدريب الإلكتروني، لا سيما وأن الجائحة ستستمر حسب التوقعات الطبية حتى نهاية عام 2022، ولا بد للتدريب من مواكبة التكنولوجيا باعتباره عنصراً أساسياً في تطوير وتأهيل العنصر البشري.

## حدود الدراسة:

1. **الحدود الزمانية:** تشرين الثاني وكانون الأول 2021 وكانون الثاني 2022.
2. **الحدود المكانية:** سورية والعراق.
3. **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على مدربي ومتدربي التنمية البشرية في سورية (مجموعة محددة من طلاب ومدرسين من الجامعة الافتراضية السورية) والعراق (اتحاد نقابات المدربين العرب) الذين خاضوا تجربة التدريب الإلكتروني خلال جائحة كوفيد-19، ولم تتناول باقي قطاعات التدريب أو شرائح المجتمع الأخرى، واقتصرت على سورية والعراق ولم تشمل باقي الدول العربية، بسبب صعوبة الوصول إلى كافة الشرائح المطلوبة، وعدم توفر بيانات إحصائية دقيقة بهذا الخصوص.
4. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على بعض التحديات التي واجهت المدرب والمتدرب أثناء عملية التدريب في ظل جائحة كوفيد-19، ومن وجهة نظر الباحثة، ولم تتطرق إلى باقي مكونات عملية التدريب.

## الدراسات السابقة:

1. دراسة غزالي والشهومي 2021 بعنوان "التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا": هدفت الدراسة إلى مقارنة استجابة النظام التعليمي العماني والمغربي في ظل جائحة كوفيد-19، وخلصت إلى عدم وجود خطط مسبقة للتعليم في وقت الأزمات، وأن التعليم عن بعد كان حلاً جيداً؛ لكنه تسبب في اللامساواة بين الطلبة بسبب ضعف البنية التحتية.
2. دراسة صالح وسليمان 2021 "أثر نمط التدريب على تنمية مهارات إدارة قواعد البيانات وكفاءة التعلم لطلاب تكنولوجيا التعليم": توصلت الدراسة إلى فاعلية التدريب الإلكتروني المكثف في تنمية الجانب المعرفي، وأهمية توظيف بيئات التعلم في تنمية الجانب المهاري للطلاب وكفاءة التعلم، وتوصلت لعدة توصيات؛ أهمها: مراعاة الوقت الكافي لتمكين الطلاب من الجانب التطبيقي، وتنويع أنماط التدريب الإلكتروني في محتوى التعلم لمواجهة الفروق وأساليب التعلم للطلاب.

3. دراسة أبو شخيدم 2020 "فاعلية التعليم الإلكتروني في ظل انتشار فيروس كورونا من وجهة نظر المدرسين في جامعة فلسطين التقنية": أظهرت الدراسة أن تقييم عينة الدراسة لفاعلية التعليم الإلكتروني كان متوسطاً، كما أن مجال تفاعل الطلبة في استخدام التعليم الإلكتروني وتفاعل المعلمين أيضاً جاء متوسطاً.
4. دراسة شايب 2019 بعنوان "دور التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين": هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التدريب الإلكتروني في التأثير على أداء العاملين في مؤسسة كوندور-الجزائر، وتوصلت لعدة نتائج؛ منها: ضرورة العمل على توظيف تقنيات التدريب الحديثة من أجل رفع مستوى أداء العمل، كما بينت الدراسة إهمال المؤسسة للعنصر البشري. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين طرق التدريب، وجعل الفرد على اطلاع بما يجري، وزيادة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني الذي يحسن ويرفع من أداء العاملين.
5. دراسة الدهشان 2019 بعنوان "التدريب الإلكتروني مدخلاً لتطوير منظومة التدريب في مصر": تناولت الورقة البحثية أهمية الدور الذي يؤديه التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب، والتغلب على مشكلات التدريب التقليدي، كما بينت متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني، والتحديات والمشكلات التي يمكن أن تواجهه في مصر.
6. دراسة صالح 2018 بعنوان "اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف لمدى توجه المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية، نحو التدريب الإلكتروني، وتوصلت إلى العديد من النتائج؛ منها: رغبة المتدربين بتطوير التدريب من خلال مزجه مع التدريب الإلكتروني، كما بينت الدراسة أن إدراك المتدربين لأهمية التدريب الإلكتروني يساهم في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين. توصلت الدراسة لعدة توصيات؛ منها: أن تقوم المؤسسة المعنية بتبني استراتيجيات التدريب الإلكتروني، ودمج التدريب التقليدي بالتدريب الإلكتروني.
7. دراسة (Wolfgang S-G., Ben-Slimene I., Caron V., Wombacher J. (2020) بعنوان: "التعلم عن بعد في ظل ظروف غير اعتيادية (جائحة كوفيد-19). تقييم أولي لتجربة الطلاب ومواجهتهم": مقالة علمية هدفت لتقييم تجربة الطلبة والتكيف مع التعلم عن بعد في ظل جائحة كوفيد-19، في برنامج مشترك بين ثلاث جامعات فرنسية وألمانية وسويسرية، وأظهرت النتائج أن الأساتذة ملتزمون بشدة بالتكيف مع التعليم عن بعد، ويعملون على تسهيل عملية انتقال

الطلبة إلى بيئة التعلم الجديدة، وأن بعض الأساتذة بحاجة لتعديل خطة التدريس، وأن الجلسات أكثر من ساعتين غير فعالة.

8. دراسة (2020) Basilaia , Kvavadze بعنوان " الانتقال إلى التعليم عبر الإنترنت في

المدارس أثناء انتشار فيروس كورونا في جورجيا": هدفت إلى دراسة الانتقال من التعليم في المدارس إلى الإنترنت خلال جائحة كوفيد-19 في جورجيا باستخدام منصتي Gsuite وEduPage، وتوصل الباحثان إلى أن الانتقال من التعليم التقليدي والتعلم عبر الإنترنت كان ناجحاً، ويمكن الاستفادة من النظام والمهارات التي اكتسبها الطلاب والمدرسون بعد الوباء للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، أو زيادة فاعلية التدريس من خلال زيادة استقلالية الطلاب.

9. دراسة (2016) Chien & Debra بعنوان "طموح مديري المدارس من التنمية المهنية

لتلبية احتياجاتهم التدريسية وفق المعايير التكنولوجية": هدفت إلى التعرف على قدرة مديري المدارس على تلبية المعايير التكنولوجية التي وضعتها الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم (ISTE)، وتبين أن استخدام التكنولوجيا التعليمية تحسن العملية التعليمية ونوعية التعليم في المدارس، وأوصت الدراسة بضرورة تزويد مديري المدارس بالمهارات التكنولوجية.

10. دراسة (2016) Atia & Amara بعنوان "التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الموارد

البشرية": وهدفت هذه الدراسة إلى تعريف التدريب الإلكتروني كمفهوم جديد مُستخدم في مجال تنمية الموارد البشرية من منطلق التقدم العلمي، وأهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات في مجال التدريب، وأوصت بضرورة الاستجابة للمتطلبات المتزايدة على هذا النوع من التدريب.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

لاحظت الباحثة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت التحديات التي واجهت المدربين والمتدربين خلال جائحة كوفيد-19، وتناولت الدراسات السابقة مواضيعاً ذات صلة بالدراسة، فخلص (غزالي وشهومي، 2021) في مقارنة بين استجابة نظام التعليم لجائحة كوفيد-19 في عمان والمغرب العربي، إلى عدم وجود خطط مسبقة للتعليم وقت الأزمات، وأن التعليم عن بعد كان حلاً جيداً؛ لكنه تسبب في اللامساواة بين الطلبة بسبب ضعف البنية التحتية.

أما دراسة (صالح وسليمان، 2021)، فأكدت على أهمية توظيف بيئات التعلم في تنمية الجانب المهاري للطلاب وكفاءة التعلم، وضرورة مراعاة الوقت الكافي لتمكين الطلاب من الناحية التطبيقية، وتنويع أنماط التدريب الإلكتروني في محتوى التعلم، لمواجهة الفروق وأساليب التعلم للطلاب.

وبينت دراسة (أبو شخيم، 2020) فاعلية التعليم الإلكتروني، وأن تفاعل الطلبة والمعلمين في استخدام التعليم الإلكتروني في ظل انتشار فيروس كورونا كان متوسطاً. أما دراسة (الدهشان، 2019)، فقد بحثت في أهمية الدور الذي يؤديه التدريب الإلكتروني في تطوير منظومة التدريب، والتغلب على مشكلات التدريب التقليدي.

وأكدت دراسة (الشايب، 2019) على ضرورة العمل على توظيف تقنيات التدريب الحديثة من أجل رفع مستوى أداء العمل، أما دراسة (صالح، 2018)، فقد بينت أن إدراك المتدربين لأهمية التدريب الإلكتروني، يساهم في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين،

وبينت دراسة Wolfgang S-G., Ben-Slimene I., Caron V., Wombacher J. (2020) أن الأساتذة ملتزمون بشدة بالتكيف مع التعليم عن بعد، ويعملون على تسهيل عملية انتقال الطلبة إلى بيئة التعلم الجديدة. أما دراسة (Basilaia , Kvavadze (2020) ، فقد توصلت إلى أن الانتقال من التعليم التقليدي والتعلم عبر الإنترنت كان ناجحاً، وأنه يمكن الاستفادة من النظام والمهارات التي اكتسبها الطلاب والمدرسون بعد الوباء للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، أو زيادة فاعلية التدريس.

وتوصلت دراسة (Chien & Debra (2016) إلى أن استخدام التكنولوجيا التعليمية يحسن العملية التعليمية ونوعية التعليم في المدارس، وأوصت دراسة (Atia & Amara (2016) بضرورة الاستجابة للمتطلبات المتزايدة على هذا النوع من التدريب.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة؛ استفادت الباحثة من بعض النتائج التي توصل إليها الباحثون؛ إلا أنها تفردت في دراسة بعض التحديات التي واجهت المدربين والمتدربين في التدريب الإلكتروني خلال جائحة كوفيد-19 في سورية والعراق، ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة للاستفادة من نتائجها بغية تحسين آلية وأدوات تنفيذ التدريب الإلكتروني في الوطن العربي، وزيادة فاعليته، وتشجيع الباحثين لتغطية باقي جوانب العملية التدريبية خلال الجائحة وعلى شرائح أوسع، وتحسين الثقافة المجتمعية عامةً في البلدان العربية، لزيادة الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني كأداة فعالة في التطوير والتنمية المستدامة، وتوفير البنية التحتية اللازمة لنجاحه في معظم البلدان العربية.

## الإطار النظري للدراسة:

### تأثير أزمة كوفيد-19 على التنمية وصناعة التدريب:

تم التنبؤ بخسارة المنطقة العربية 1.7 مليون وظيفة في عام 2020 فقط؛ ما سيرفع معدل البطالة بمقدار 1.2%؛ بالتالي ستطول هذه الخسارة كافة القطاعات، وخاصةً قطاع الخدمات؛ ومنها خدمات التدريب والتعليم والتطوير. ونتيجةً لتطبيق التباعد الاجتماعي واستمرار هذا النهج بدرجات متفاوتة حتى عام 2022، فمن المتوقع انخفاض هذا النشاط بنسبة 50% (UN\_ESCWA, 2020, p.2).

يمثل قطاع الخدمات المصدر الرئيسي للوظائف، وسيترجم ذلك إلى خسائر كبيرة في الوظائف على المدى القصير والمتوسط والبعيد، ومن ثم خسائر في خدمات التدريب والتعليم والتطوير.

أدى انتشار الفيروس إلى حدوث اضطراب في تعليم أكثر من مليار ونصف طالب حول العالم؛ حيث غيرت تلك الصدمة من رؤيتهم لمستقبلهم، والأدوات الملائمة للتعامل مع المستقبل؛ وهو ما سينعكس على شكل وآليات التدريب الملائم لتلك الأجيال (منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة، 2020).

توقفت الفعاليات التدريبية والمؤتمرات والملتقيات والندوات بجميع الدول العربية، فمثلاً أشارت المنشورات الدورية رقم 8-9-10 لوزارة المالية بسلطنة عمان؛ الصادرة خلال الفترة من 26 آذار/مارس إلى 13 نيسان/أبريل 2021، إلى وقف جميع الدورات التدريبية الخارجية وورش العمل، وحضور المؤتمرات والندوات، وخفض البند المالي للمهام الرسمية بنسبة لا تقل عن 50% (وزارة المالية بسلطنة عمان، 2020).

بيّن (لطي، 2020) في تقرير أعده بعنوان "ملامح مستقبل التدريب والتعلم"، أن الاعتماد سيكون على المنصات التدريبية والمحتوى الرقمي بشكل أساسي، وخاصةً مع استمرار تطبيق التباعد الاجتماعي حتى نهاية 2022، واستمرار التداعيات الاقتصادية وأثرها على مخصصات التدريب.

وتوقع مرصد المستقبل انطلاق حوار عالمي أوسع انتشاراً للاعتراف بجدارة منصات التعليم والتعلم عبر الإنترنت والمؤهلات والمهارات التي تقدمها؛ حيث يتوقع وصول حجم سوق تقنيات التعليم والتدريب الرقمية إلى 341 مليار دولار بحلول عام 2025 (مؤسسة دبي للمستقبل، 2020).

## التدريب الإلكتروني:

أصبح التدريب الإلكتروني خلال جائحة كوفيد-19 حلاً لا مفر منه على صعيد الأفراد والمؤسسات، لاسيما أن هذه المرحلة أيضاً قد عززت إمكانية العمل من المنزل، وزادت من حجم المهارات المطلوبة للعمل، وأفرزت نوعاً جديداً من متطلبات دخول سوق العمل.

ويُعرف التدريب الإلكتروني بأنه "التدريب عن بعد باستخدام الإنترنت، لتوفير المعرفة الضرورية حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة" (Amarar & Atia, 2016).

ويعرفه (عبد الرزاق، 2012) بأنه "نظام تدريب نشط يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات".

ويعرفه (المطيري، 2012) بأنه "أسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الاتصال والتقنيات الإلكترونية بأشكالها المتنوعة، لإيصال المعلومات والمهارات والاتجاهات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد وأعلى كفاءة وجودة".

ويمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التقنية الراهنة المرتبطة بالتدريب؛ حيث أن الاعتماد على الإنترنت يسهم في زيادة معدل إنجاز المتدرب ويطور من اتجاهاته (Sanger & Greenbowe, 2001, p.525).

ويهدف التدريب الإلكتروني إلى مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها، ويتيح فرص مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات الافتراضية (الموسوي، 2010).

## فوائد التدريب الإلكتروني:

يذكر (إطميزي، 2007) أن للتدريب الإلكتروني العديد من الفوائد؛ أهمها:

1. المرونة والملاءمة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار.
2. يقدم تسهيلات وأساليب متنوعة تمنع الملل.
3. يوفر للمتدرب تنظيم وقته بما يتناسب مع ظروفه.

4. يخفض تكلفة السفر والتنقل وكذلك كلفة الإنتاج والتوزيع للمواد التدريبية وتكلفة المكاتب، بالإضافة لتقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.

ويبين (حسن، 2009) و(القادري، 2006) أن فوائد التدريب الإلكتروني للمدرب والمتدرب على حد سواء تتمثل فيما يلي:

1. يشجع المتدربين على تصفح الإنترنت للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس.
2. يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتياً.
3. يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب والاستفادة من الإنترنت؛ ما يساعده في مهنته المستقبلية.
4. يمكن للمتدرب الوصول إلى الحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.
5. يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والإنترنت.
6. يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت.
7. تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين.

ويبين (الحميداوي، 2018) أن التعليم الإلكتروني يساعد على تنمية مهارات التفكير الناقد والابتكاري والقدرة الإبداعية، ويقدم الثقافة الرقمية؛ وهي نوع جديد من الثقافة يركز على معالجة المعرفة، وسهولة تحديث واستخدام المواد التعليمية إلكترونياً.

ويرى (عبد الرؤوف، 2015) أن التدريب والتعليم الإلكتروني يساهمان في تحقيق معايير الجودة في العملية التدريبية التعليمية، باتباع نماذج التصميم التعليمي ومبادئه، وأصول التدريس والتدريب.

### تحديات التدريب الإلكتروني:

يعتمد تطبيق التدريب الإلكتروني على وجود منصات تدريب إلكتروني مدعّمة بإدارة المعرفة والاتصالات عبر الإنترنت، لتمكين المتدربين من الوصول من مواقع بعيدة باستخدام الوسائط المتعددة (Bagnasco, Chirico & Scapolla, 2003).

والمنصة عبارة عن مساحة يتم فيها تسجيل ما يحتاجه المتدرب من محاضرات، وتخزينها على شكل ملفات فيديو، ورفعها على نظام شرائح (power point) مع إمكانية الشرح والتعليق وإضافة الملاحظات، بالإضافة إلى تشغيل ملفات صوت و فيديو بسرعة كبيرة وإتاحة التحكم في جميع الأجهزة. (صالح، 2018)

استناداً لما سبق؛ يواجه التدريب الإلكتروني مجموعة من التحديات أهمها:

## (1) من جهة المدرب:

1. يجب أن يمتلك المدرب القدرة على التدريب الإلكتروني و أن يكون على دراية باستخدام وتوظيف التكنولوجيا والبرامج في التدريب.
2. يجب أن يمتلك المدرب التجهيزات الإلكترونية المناسبة.
3. يجب أن يمتلك المدرب الأدوات والمهارات التي تساعد على التواصل افتراضياً مع المتدرب بشكل فعال.
4. يجب أن يمتلك المدرب القدرة على جذب انتباه المتدرب والتفاعل ضمن الجلسة وتوظيف التعليم التفاعلي الذي يشجع ويحفز المتدرب على المشاركة بدلاً عن أن يكون متلقياً للمعلومة فقط.
5. يجب أن يصمم المدرب الحقايب التدريبية وفق الاحتياج التدريبي، ويحدد وسائل تطبيقها، ويقوم بقياس الأثر التدريبي للتدريب بالاستفادة من البرامج والتطبيقات التي توفرها Google و Microsoft للتقييم والمراقبة.
6. يجب أن يمتلك المدرب المرونة الكافية للتعامل مع الأنماط المختلفة للمدربين، ويقوم بتنوع طرق العرض والشرح بما يتناسب مع المادة التدريبية ومستوى المتدربين ونمط التعلم (سمعي، بصري، حركي أو حسي) وبما يتناسب مع طبيعة التدريب الافتراضي من حيث جودة الشبكات والأجهزة الحاسوبية.
7. يجب أن يمتلك المدرب مهارة إدارة الوقت والمهام خلال البرنامج التدريبي.

## (2) من جهة المتدرب:

1. يجب أن يمتلك المتدرب التجهيزات الإلكترونية اللازمة لحضور التدريب.

2. يجب أن يكون المتدرب على دراية باستخدام البرامج والتطبيقات الإلكترونية.

3. يجب أن يمتلك المتدرب الرغبة في التطوير الذاتي.

### (3) من جهة توفر البنية التحتية:

1. عدم وجود خدمات إنترنت مناسبة للتدريب الإلكتروني؛ وهي مشكلة عامة في أغلب الدول العربية، وخاصة تلك التي خاضت غمار الحرب في السنوات الأخيرة، وتم تخريب معظم البنى التحتية فيها.

2. ضرورة توفر خدمة الوصول إلى الإنترنت بالسرعة المطلوبة.

3. ضرورة وجود الخادم.

4. ضرورة توفر البرمجيات اللازمة للتدريب الإلكتروني.

5. ضرورة توفر التجهيزات اللازمة للتدريب الإلكتروني (حاسب وكافة ملحقاته).

6. **نظم تكنولوجيا المعلومات:** أهم ما يجمع بين الأنواع المختلفة من نظم الكمبيوتر -مهما

اختلفت وظائفها- هو عملية التنفيذ؛ وتتمثل في كيفية التحقق من إدخال النظام وتشغيله بالشكل

المأمول، ويمكن تطبيق محتواه على أي من الطول البرمجية الخاصة بنظام الإدارة

الإلكترونية للجهات ذات الصلة الذي وقع عليه الاختيار (بدر، 2004)

والجدير بالذكر أن هناك تجارب إقليمية عربية ناجحة أثبتت جدارتها خلال جائحة كوفيد-19؛

منها منصة إثرائي – المملكة العربية السعودية، وكذلك منصة مدرستي للتعليم الإلكتروني؛ والتي

حققت نجاحاً كبيراً خلال الحجر المنزلي في السعودية، وأيضاً منصة بيبا زون لمعهد الإدارة العامة

بمملكة البحرين، ومنصة معهد الإدارة العامة في سلطنة عمان.

كما أن دول مجلس التعاون كانت السبّاقة بتبني التدريب الإلكتروني خلال جائحة كوفيد-19

باعتبار أنها طبقت أنظمة التعليم والتدريب الإلكتروني على مستوى الحكومات منذ زمن طويل نسبياً.

أيضاً ظهرت العديد من المبادرات الفردية لدى بعض المدربين، فقاموا بتنفيذ برامج تدريب

خاصة على اليوتيوب والـZoom وغيرها، وتبنت بعض الهيئات وجهات المجتمع الأهلي أيضاً خلال

جائحة كوفيد-19، تنفيذ بعض الفعاليات والمؤتمرات والبرامج التدريبية الخاصة بالتنمية البشرية؛

نذكر منها اتحاد نقابات المدربين العرب.

## الإطار الميداني للبحث:

### منهجية البحث:

اتبعت الباحثة أسلوب البحث المسحي باستخدام استطلاع رأي لمجموعة من المدربين والمتدربين الذين خاضوا تجربة التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد-19، وتضمن الاستطلاع الوصفي مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقاً من قبل الباحثة؛ والتي تم عرضها على العينة موضع البحث عن طريق البريد الإلكتروني والمقابلات الشخصية.

### مجتمع الدراسة الأصلي:

المدرين والمتدربين في سورية والعراق والذين خاضوا تجربة التدريب الإلكتروني خلال جائحة كوفيد-19.

### المجتمع المتاح:

المتدربون والمدرسون الذين خاضوا تجربة التدريب الإلكتروني خلال جائحة كوفيد-19 في العراق (اتحاد نقابات المدربين العرب) وسورية (الجامعة الافتراضية السورية والمراكز التدريبية الخاصة).

### عينة البحث:

تتكون العينة المقصودة من ثمانين مدرب ومئة وستة وعشرين متدرب خاضوا تجربة التدريب الإلكتروني خلال جائحة كوفيد-19 في العراق (اتحاد نقابات المدربين العرب) وسورية (مجموعة محددة من طلاب ومدرسي الجامعة الافتراضية السورية، ومجموعة من المدربين والمتدربين في مراكز تدريبية خاصة).

### أدوات البحث:

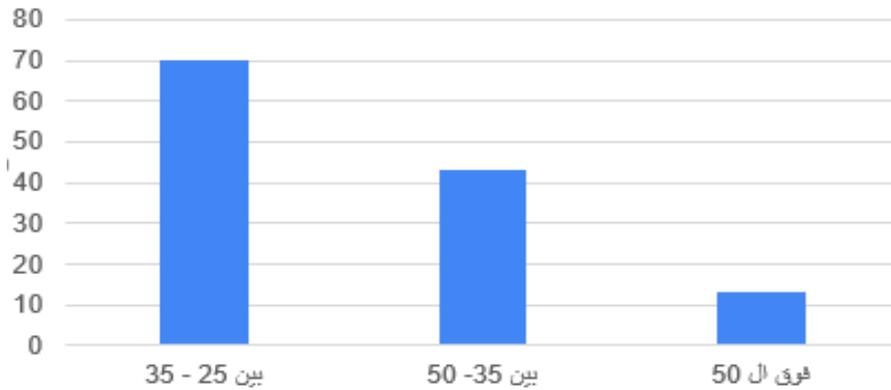
استطلاع رأي مكون من مجموعة من الأسئلة، تم إرساله بالبريد الإلكتروني، بالإضافة لمقابلات شخصية مع بعض المدربين والمتدربين المتاحين للباحثة.

## الدراسة التحليلية:

### أولاً: نتائج استطلاع الرأي الخاص بالمتدربين

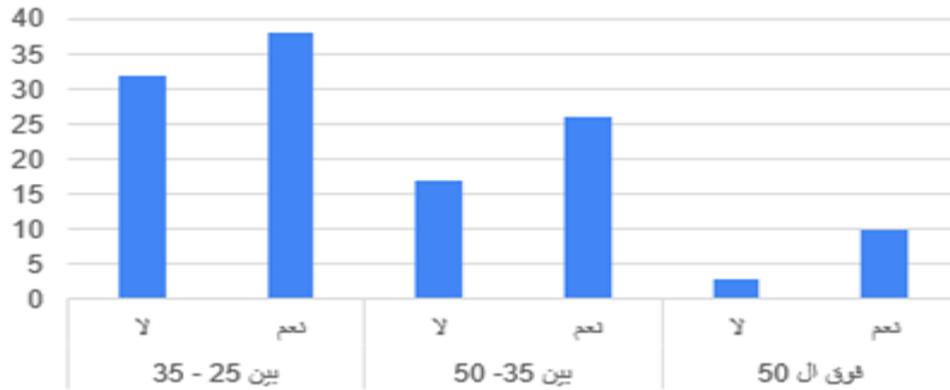
#### (1) السؤال الأول: كم عمرك؟

يتبين من الشكل أدناه أن النسبة الأعلى من المتدربين بلغت 55.56% من الفئة العمرية (25-35) باعتبارها الفئة الأكثر مواكبة للتكنولوجيا والتعليم الافتراضي، بينما بلغت نسبة الفئة العمرية (35-50) 34.13%، وبلغت نسبة الفئة العمرية فوق (50) 10.32%، وهذه النسب منطقية جداً ومتوافقة مع الواقع بشكل عام.



#### (2) السؤال الثاني: هل لديك خبرة سابقة بالتدريب الإلكتروني؟

بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) التي تملك خبرة بالتدريب الإلكتروني 38%، بينما 32% ليس لديهم خبرة سابقة. وبلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) التي تملك خبرة بالتدريب الإلكتروني 26%، بينما 17% ليس لديهم خبرة سابقة. أما فيما يخص الفئة العمرية فوق الـ (50)، فبلغت النسبة 10% للمتدربين الذين يمتلكون الخبرة، و 3% لمن لا يمتلكون الخبرة بالتدريب الإلكتروني.

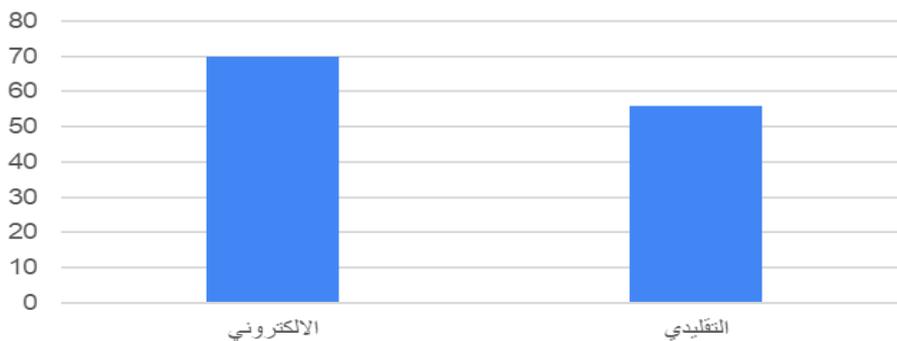


### (3) السؤال الثالث: هل تفضل التدريب الإلكتروني أم التدريب التقليدي؟

بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) التي تفضل التدريب الإلكتروني 42%، بينما 28% يفضلون التدريب التقليدي. وبلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) التي تفضل التدريب الإلكتروني 20%، بينما 23% يفضلون التدريب التقليدي. أما فيما يخص الفئة العمرية فوق الـ(50)، فبلغت النسبة 13% للمتدربين بنسب متقاربة للتفضيل تراوحت بين 8% للتدريب الإلكتروني و5% للتقليدي.



### (4) السؤال الرابع: بين سبب تفضيلك نوع التدريب في السؤال السابق.

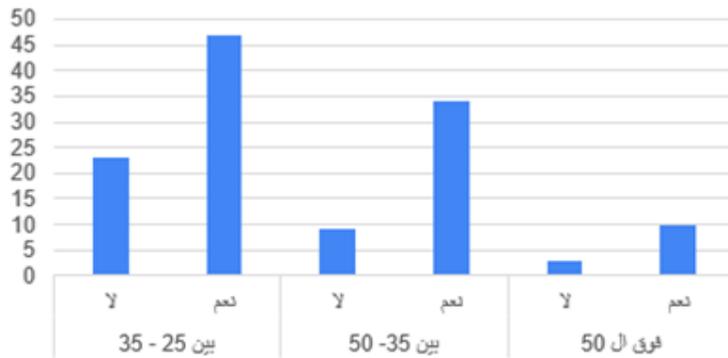


نلاحظ من الشكل أعلاه أن نسبة 55.56% من المتدربين يفضلون التدريب الإلكتروني، وقد بينوا أن أسباب تفضيلهم تعود لكون التدريب الإلكتروني أقل كلفة وأكثر فاعلية من حيث استثمار الوقت، وتلقي التدريب بما يتناسب وظروفهم المعيشية، بالإضافة إلى زيادة فرص الاختيار للمدرب ونوع الدورة، وسهولة الالتحاق بالدورة والمتابعة في أي مكان وزمان.

أما بالنسبة لمفضلي التدريب التقليدي، فبلغت نسبتهم 44.44%، وبينوا أن التدريب التقليدي أكثر تأثيراً وتفاعلاً مع المدرب، ويعزز التواصل وتبادل الأفكار، كما ويعتقد أصحاب هذا الرأي أن التدريب التقليدي يوفر أساليباً أفضل للإيضاح وإيصال المعلومة، ويسمح بتحديد الفروقات بين المتدربين، ويسهل الحصول على التغذية الراجعة، وبعضهم أكد أن السبب الوحيد هو عدم توفر بنية تحتية مواتية للتدريب الإلكتروني من حيث الكهرباء والإنترنت، وخاصةً في سورية.

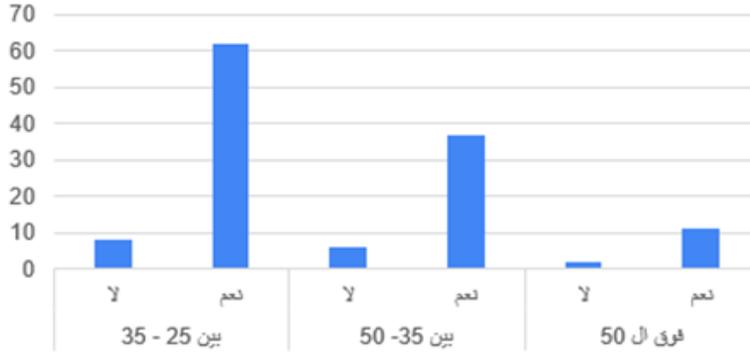
#### (5) السؤال الخامس: هل يتوفر لديك اتصال بشبكة الإنترنت بسرعة كافية للتدريب؟

بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) الذين يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت 37.3%، بينما 18.25% لا يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت. وبلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) الذين يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت 26.98%، بينما 7.14% لا يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت، أما الفئة العمرية فوق الـ(50) فبلغت 7.94% للذين يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت، و2.38% ممن لا يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت.



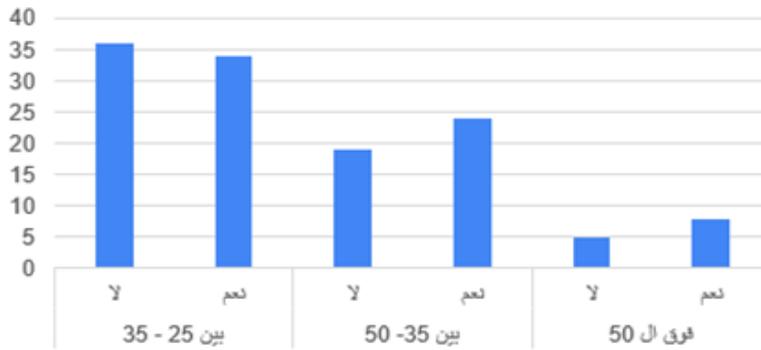
#### (6) السؤال السادس: هل تمتلك حاسوباً؟

بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) التي تملك حاسوباً 49.21%، بينما 8% ليس لديهم حاسوب. وبلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) التي تملك حاسوباً 29.37%، بينما 4.76% ليس لديهم حاسوب. أما فيما يخص الفئة العمرية فوق الـ(50)، فقد بلغت النسبة 8.73% للمتدربين الذين يملكون حاسوباً، و 1.95% لمن لا يملكون حاسوباً،



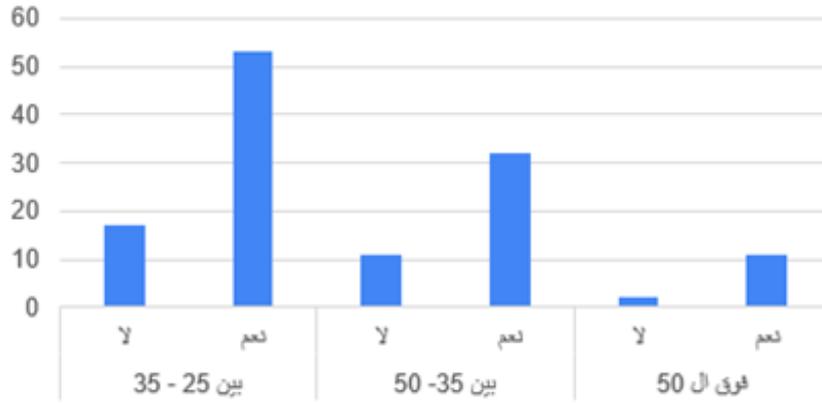
### (7) السؤال السابع: هل لديك حساب شخصي على إحدى المنصات التعليمية أو التدريبية؟

بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) التي تملك حساباً على منصة تعليمية أو تدريبية 26.98%، بينما 28.57% ليس لديهم حساب، بلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) التي تملك حساباً 19.05%، بينما 15.08% ليس لديهم حساب. أما فيما يخص الفئة العمرية فوق الـ(50)، فبلغت النسبة 6.35% للمتدربين الذين لديهم حساب و3.97% لمن ليس لديهم حساب على إحدى المنصات التعليمية أو التدريبية.



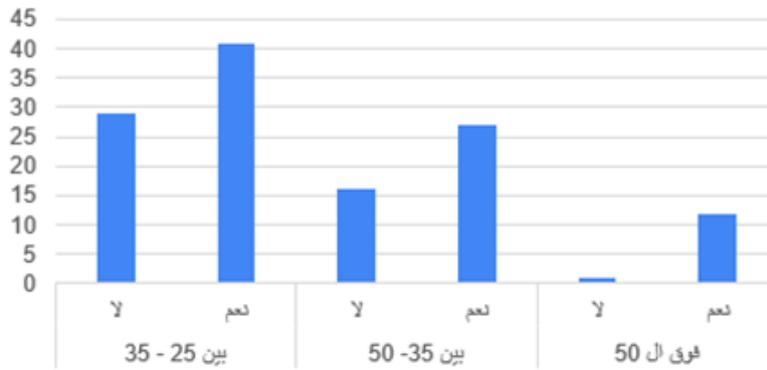
### (8) السؤال الثامن: هل تجد العمل على أحد برامج التدريب الافتراضي مثل ZOOM أو Google Meet أو غيرها؟

بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) التي تجد العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني 42.06%، بينما 13.49% لا تجد العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني. بلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) التي تجد العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني 25.40%، بينما 8.73% لا يجيدون العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني. أما ضمن الفئة العمرية فوق الـ(50)، فإن 8.73% يجيدون العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني، و1.59% لا يجيدون العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني.



### (9) السؤال التاسع: هل تتوفر لديك تغذية كهربائية جيدة؟

بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) ممن تتوفر لديهم تغذية كهربائية جيدة 32.54%، بينما 23.02% لا يملكون تغذية كهربائية جيدة. بلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) ممن تتوفر لديهم تغذية كهربائية جيدة 21.43%، بينما 12.7% لا تتوفر لديهم تغذية كهربائية جيدة. أما فيما يخص الفئة العمرية فوق الـ(50)، فبلغت النسبة 9.52% للذين تتوفر لديهم تغذية كهربائية جيدة، و 0.79% لمن لا تتوفر لديهم تغذية كهربائية جيدة.

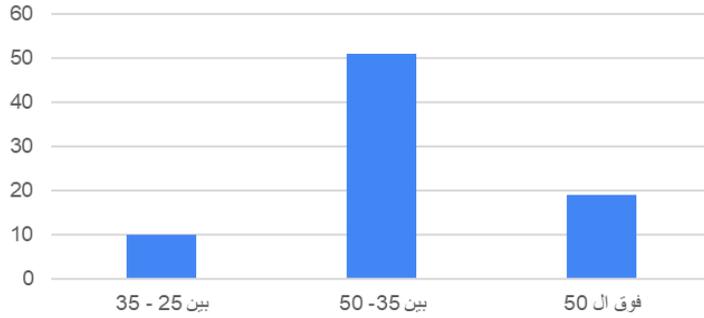


### ثانياً: استطلاع الرأي الخاص بالمدرّبين

#### (1) السؤال الأول: كم عمرك؟

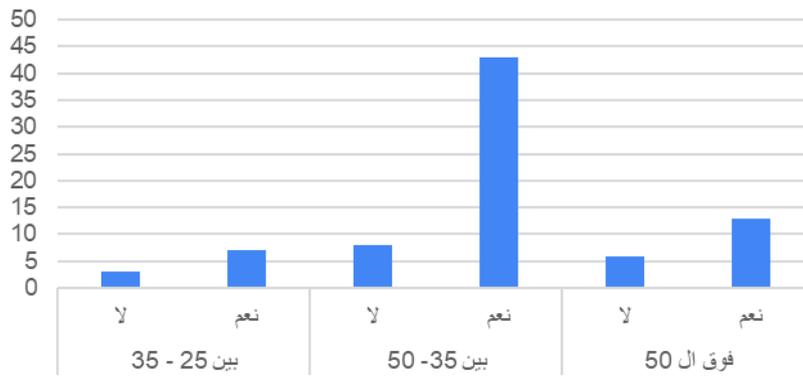
يتبين من الشكل أدناه أن النسبة الأعلى من المدرّبين بلغت 63.75% من الفئة العمرية (25-35) وهذا منطقي باعتباره ضمن شروط منح رخصة مزاولة التدريب عموماً، وامتلاك الخبرات اللازمة للتدريب، بينما بلغت نسبة الفئة العمرية (25-35) 12.50%؛ وهي الفئة الشابة الحديثة في

مجال التدريب عموماً، وبلغت نسبة الفئة العمرية فوق الـ(50) 23.75%، وأيضاً هذه النسبة متوافقة مع المدربين في هذا العمر ممن يألفون مع التدريب الإلكتروني.



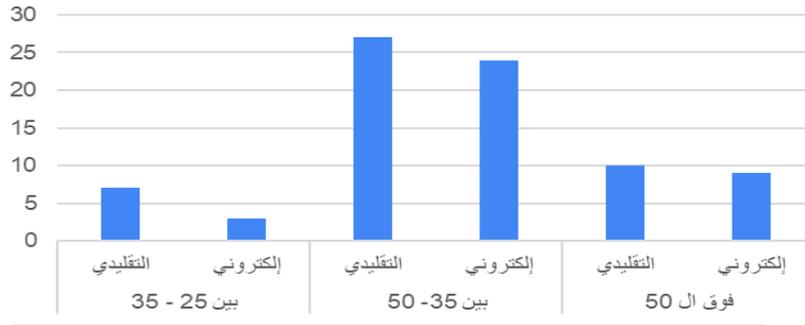
## (2) السؤال الثاني: هل لديك خبرة سابقة بالتدريب الإلكتروني؟

بلغت نسبة المدربين من الفئة العمرية (25-35) التي تملك خبرة بالتدريب الإلكتروني 8.75%، بينما 3.75% ليس لديهم خبرة سابقة، وبلغت نسبة المدربين من الفئة العمرية (35-50) التي تملك خبرة بالتدريب الإلكتروني 53.75%، بينما 10% ليس لديهم خبرة سابقة. أما الفئة العمرية فوق الـ(50)، فتتضمن 13% من المدربين الذين يملكون خبرة في التدريب الإلكتروني، و6% لا يملكون خبرة في التدريب الإلكتروني.

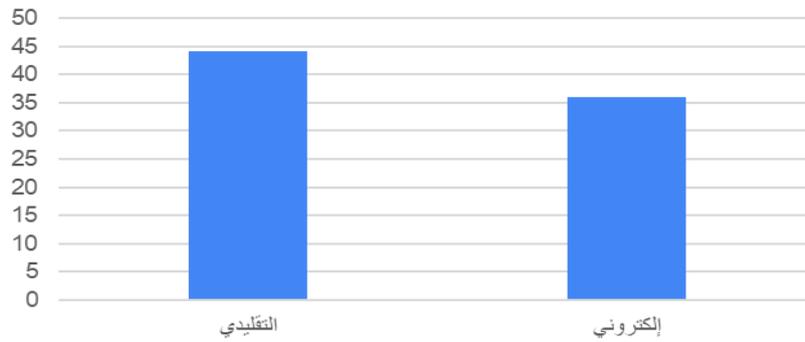


## (3) السؤال الثالث: هل تفضل التدريب الإلكتروني أم التدريب التقليدي؟

بلغت نسبة المدربين من الفئة العمرية (25-35) التي تفضل التدريب الإلكتروني 8.75%، بينما 3.75% يفضلون التدريب التقليدي، وبلغت نسبة المدربين من الفئة العمرية (35-50) التي تفضل التدريب الإلكتروني 33.75%، بينما 30% يفضلون التدريب التقليدي. أما الفئة العمرية فوق الـ(50)، فبلغت 12.50% للمتدربين بنسب متقاربة للتفضيل تراوحت بين 11.25% للتدريب الإلكتروني و5% للتقليدي.



#### (4) السؤال الرابع: بين سبب تفضيلك نوع التدريب في السؤال السابق.



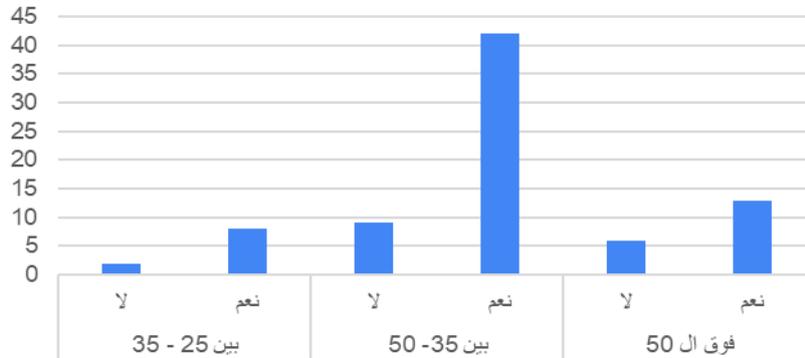
نلاحظ من الشكل أعلاه أن 55% من المدربين يفضلون التدريب التقليدي، وبالعودة لنسب السؤال السابق؛ نلاحظ أن هذه النسبة مرتبطة أكثر بالفئة العمرية من (35-50). وتنوعت أسباب التفضيل للتدريب التقليدي، فأكد بعض المدربين على أن التدريب التقليدي يوفر تفاعلاً أكبر مع المتدربين من حيث الحوار وتبادل الأفكار ولغة الجسد، وبين قسم آخر أن التدريب التقليدي يعزز العلاقات الاجتماعية بين المشاركين ويحقق نتائج أفضل.

بينما بلغت نسبة مؤيدي التدريب الإلكتروني 45%؛ حيث بين البعض أن التدريب الإلكتروني يتمتع بمرونة أكبر من حيث الوقت ومتابعة المتدربين، لتحرره من قيود الزمان والمكان، كما انه يتسم بالبساطة ومواكبة التكنولوجيا، ويؤمن التنوع والتوسع الجغرافي.

#### (5) السؤال الخامس: هل يتوفر لديك اتصال بشبكة الإنترنت بسرعة كافية للتدريب؟

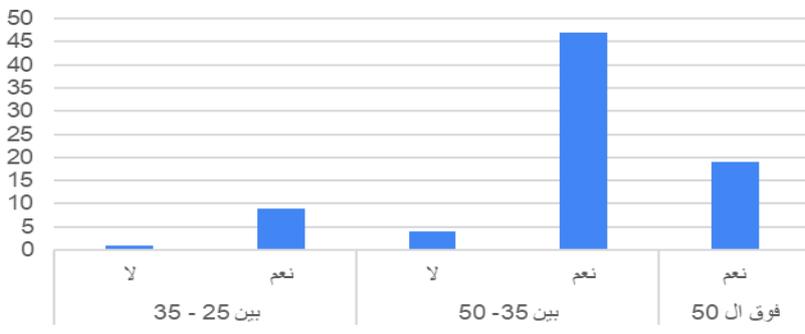
بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) ممن يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت 10%، بينما بلغت 2.50% لمن لا يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت. وبلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) ممن يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت 53.75%، بينما 10% لا يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت.

أما ضمن الفئة العمرية فوق الـ(50)، فبلغت نسبة من يمتلكون اتصالاً جيداً بالإنترنت 16.25%، ونسبة من لا يتوفر لديهم اتصال جيد بالإنترنت 7.5%.



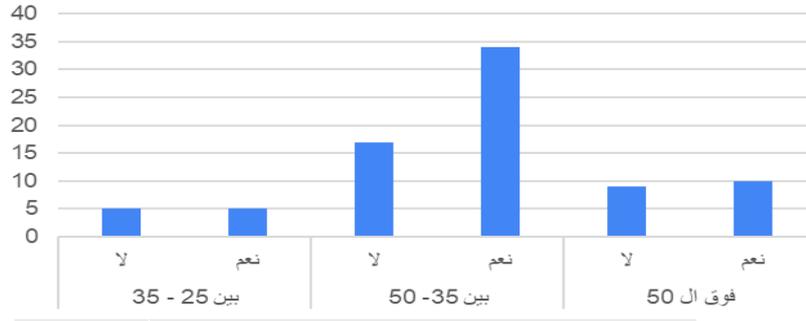
#### (6) السؤال السادس: هل تمتلك حاسباً؟

بلغت نسبة المدربين من الفئة العمرية (25-35) التي تملك حاسباً 11.25%، بينما 1.25% ليس لديهم حاسب. وبلغت نسبة المدربين من الفئة العمرية (35-50) التي تملك حاسباً 58.75%، بينما 5% ليس لديهم حاسب. أما ضمن الفئة العمرية فوق الـ(50)، فبلغت النسبة 23.75% للمدربين الذين يمتلكون حاسباً و 0% لمن لا يمتلكون حاسباً.



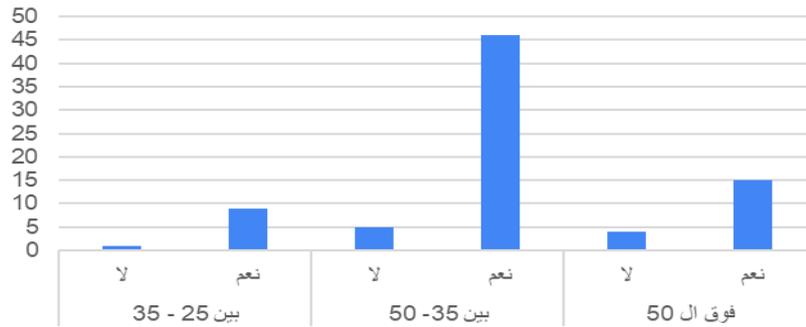
#### (7) السؤال السابع: هل لديك حساب شخصي على إحدى المنصات التعليمية أو التدريبية؟

تساوت نسبة المدربين من الفئة العمرية (25-35) الذين يمتلكون حساباً على منصة تعليمية أو تدريبية، مع نسبة المدربين الذين ليس لديهم حساب، وبلغت 6.25%. أما نسبة المدربين من الفئة العمرية (35-50) التي تمتلك حساباً على منصة تعليمية أو تدريبية، فبلغت 42.50%، بينما 21.15% ليس لديهم حساب على أي منصة. أما ضمن الفئة العمرية فوق الـ(50)، فقد بلغت النسبة 12.50% للمدربين الذين لديهم حساب و 11.25% لمن ليس لديهم حساب على إحدى المنصات التعليمية أو التدريبية.



## 8) السؤال الثامن: هل تجيد العمل على أحد برامج التدريب الافتراضي كـ ZOOM أو Google Meet أو غيرها؟

بلغت النسبة من الفئة العمرية (25-35) التي تجيد العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني 11.25%، بينما نسبة 1.25% لا تجيد العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني. بلغت النسبة من الفئة العمرية (35-50) التي تجيد العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني 57.50%، بينما 6.25% لا يجيدون العمل عليها. أما ضمن الفئة العمرية فوق الـ(50)، فبلغت نسبة من يجيدون العمل على أحد برامج التدريب الإلكتروني 18.75%، بينما 5% لا يجيدون العمل عليها.



## النتائج والتوصيات والمقترحات

### أولاً: النتائج

استناداً لكل ما سبق؛ يواجه التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد-19، مجموعة من التحديات؛ حيث يعاني بعض المدربين في الوطن العربي - وخاصةً جيل الستينات والسبعينات، من فجوة معرفية تخص استخدام التكنولوجيا والتعامل مع البرمجيات والمنصات التعليمية.

نسبة كبيرة من المدربين ما زالت غير مقتنعة بالتدريب الإلكتروني، فهم يفضلون التدريب التقليدي باعتباره -من وجهة نظرهم- أقدر على التأثير في المتدرب، نتيجة التواصل المباشر واستخدام لغة الجسد.

أما على صعيد المتدربين، فقد لاحظنا أن الغالبية العظمى تفضل التدريب الإلكتروني - وخاصة الجيل الحديث الذي نشأ ضمن عصر التكنولوجيا؛ حيث أتاح لهم التدريب الإلكتروني فرصاً أكبر للتدريب، نتيجة تنوع المصادر والجهات، وخاصةً ضمن توفر منصات عالمية معروفة ومتخصصة بالتدريب، وفي كثير من الأحيان مجانية، بالإضافة إلى سهولة إنشاء حساب شخصي عليها، وسهولة الحصول على المراجع العلمية والتعامل مع البرنامج التدريبي.

وقد لمست الباحثة من خلال دراسة إجابات الاستطلاع والمقابلات الشخصية، وجود تحديات لدى المدربين في الوطن العربي؛ وهو التطور السريع لعلوم التكنولوجيا، ودخول العالم الرقمي في كافة مناحي الحياة، وخاصةً في علم الموارد البشرية وآلية التوظيف ومتطلبات العمل؛ ما جعل البعض يواجهون عدداً من المشاكل التقنية تخص كيفية إعداد حقائق تدريبية متوافقة مع التدريب الإلكتروني من حيث طريقة العرض والتدريبات واستخدام لغة الجسد المناسبة وإدارة الجلسة، والأهم من ذلك؛ طرق التأثير على المتدربين وإقائهم مهتمين ومتابعين خلال الجلسة التدريبية.

وبالمقابل؛ وجدت الباحثة قبولاً عالياً للتدريب الإلكتروني عند أغلب المتدربين، وخاصةً دون سن الـ 35، وقد واجه البعض - وخاصة الفئة العمرية التي تتجاوز سن الـ 35- بعض الصعوبات في حضور دورات تدريبية افتراضية، نتيجة عدم المعرفة بكيفية التعامل مع المنصات التعليمية والبرامج الافتراضية.

ويشكل موضوع توفر البنية التحتية اللازمة للتدريب الإلكتروني تحدياً هاماً لدى المدرب والمتدرب على حد سواء؛ حيث يؤدي عدم توفر الكهرباء والإنترنت بشكل عام، لانخفاض الحافز والرغبة بالتدريب الإلكتروني. ويتفاوت وضع البنية التحتية المطلوبة للتدريب بين بلد عربي وآخر، وعلى الرغم من أن الغالبية العظمى من الشريحة المستهدفة في الدراسة تمتلك البنية التحتية اللازمة للتدريب الافتراضي من حاسب وكهرباء وشبكة إنترنت نتيجة طبيعة عملها وتخصصاتها؛ إلا أننا لانستطيع تعميم هذه النتيجة على باقي شرائح المجتمع، ولا سيما في سورية التي عانت الكثير نتيجة الحرب، وتم تخريب البنى التحتية فيها من كهرباء وشبكات وغيرها.

وجدير بالذكر أن العديد من الدول العربية -وخاصةً ضمن جائحة كوفيد-19- توجهت بشكل واضح نحو التعليم والتدريب الإلكتروني، وبدأت فعلاً في تبني سياسات واضحة بهذا الخصوص.

### ثانياً: التوصيات

لم يعد التدريب الإلكتروني خياراً؛ لقد أصبح ضرورة حتى بوجود التدريب التقليدي، وعليه يجب علينا كجهات معنية بالتنمية البشرية والتطوير والتأهيل، اتخاذ العديد من الإجراءات في سبيل تجاوز التحديات التي تعيق التدريب الإلكتروني؛ نذكر منها:

1. توظيف التدريب الإلكتروني لتأهيل المدربين على مواكبة التطور التكنولوجي واستخدام المنصات التعليمية والبرمجيات، بالإضافة لتمكينهم من استخدام الأدوات المتوافقة مع التدريب الإلكتروني من حيث الفيديو والصوت والعرض التقديمي والتدريبات، وحتى طرق التقييم والمتابعة.

2. دراسة الاحتياج التدريبي ضمن الظروف التي فرضتها جائحة كوفيد-19، ومتطلبات سوق العمل الحالية، وتصميم الحقايب التدريبية بما يتناسب معها.

3. التوعية بأهمية وجود منصات تعليمية وتدريبية عربية متوافقة مع المعايير الدولية للتدريب، بالاستفادة من التجارب العالمية من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات، وبما يساهم في تحقيق المصداقية والجودة في البرامج التدريبية المنفذة.

4. العمل على توفير البنية التحتية اللازمة لعمل المنصات التدريبية وتنفيذ التدريب الإلكتروني؛ من حيث الخوادم والبرمجيات وتوفير الإنترنت بالسرعات المطلوبة وغيرها، وهو مشروع وطني يجب تنبيه من قبل الحكومات والمجتمع الأهلي في الوطن العربي، ويجب أن تساهم به كافة المؤسسات والهيئات التدريبية الخاصة والعامة.

5. توظيف التدريب الإلكتروني لدعم التدريب والتطوير إلى جانب التدريب التقليدي، لما له من فوائد، وخاصة من حيث تخطي حدود الزمان والمكان، وانخفاض كلفة التدريب.

6. ضرورة وجود دعم تقني للمتدرب والمدرّب على حد سواء تؤمنه الجهة المنفذة للتدريب .

7. ضرورة وجود إدارة ناظمة لتنفيذ البرنامج التدريبي الإلكتروني في الجهة المنفذة للتدريب، لتنظيم عملية تسجيل ومتابعة المتدربين.

8. توفير الدعم المادي اللازم للمدربين من أجل تأمين مستلزمات التدريب الإلكتروني من قبل المؤسسات والهيئات والتدريبية؛ ما يشكل حافزاً ودافعاً للتطوير الذاتي المستمر، مع ضرورة وضع آلية واضحة لتحديد رسوم التدريب وأجوره.
9. ضرورة تحالف المؤسسات والهيئات التعليمية العامة والخاصة لتبني مفهوم التدريب الإلكتروني ووضع البرامج التدريبية وآليات تنفيذها، وتبني سياسة واضحة لمنح شهادات التدريب؛ ما يجنب المتدربين التعرض للغش والاحتيال.
10. ضرورة توفير برامج أمن معلومات لحماية المدرب والمتدرب والمؤسسة المنفذة للبرنامج التدريبي الإلكتروني.
11. ضرورة العمل على وضع ضوابط حقوق الملكية للبرامج التدريبية، ووضع قوانين نافذة للحد من خطر السرقة والاحتيال الإلكتروني.

### ثالثاً: مقترحات لدراسات لاحقة

1. اقتصرت الدراسة على شريحة محددة من قبل مدربين ومنتدربين خاضوا تجربة التدريب الإلكتروني؛ وبالتالي توفرت لديهم بالأغلب الرغبة بالتدريب الإلكتروني، إما نتيجة متطلبات العمل، أو الحاجة للتدريب لتأمين فرص عمل؛ وبالتالي لا بد من توسيع الشريحة المستهدفة بالدراسة، وخاصة في سورية.
2. اقتصرت الدراسة على نوع محدد من التدريب، لذلك نقترح إجراء دراسات لاحقة تتناول أنواع مختلفة للتدريب.
3. اقتصرت الدراسة على التحديات العامة التي طالت التدريب الإلكتروني خلال جائحة كوفيد-19، ونقترح دراسات لاحقة تتضمن التحديات الأخرى الخاصة بمدى الجاهزية عند المدرب والمتدرب لهذا النوع من التحول الرقمي في عالم التدريب في الوطن العربي.

قائمة المصادر والمراجع:

## المراجع العربية

1. الخطيب، معن (2020). تحديات التعلم الإلكتروني في ظل أزمة كورونا وما بعدها <https://www.aljazeera.net/opinions/2020/4/15/>
2. صالح، صلاح الدين حسين (2018). اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني، الجامعة العراقية – كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الدنانير، العدد 13.
3. السعيد، عبدالرزاق (2012). مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الإنترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة، العدد 8.
4. المطيري، حمد بن محيا (2012). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، جامعة الملك سعود، السعودية.
5. الموسوي، على شرف (12-14 نيسان/أبريل 2010). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم.
6. تقرير لجنة الأمم المتحدة لغربي آسيا بعنوان " UN\_ESCWA استجابة طارئة للتخفيف من تداعيات وباء فيروس كورونا" (نيسان/أبريل 2020).
7. تقرير منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة بعنوان "اضطراب التعليم بسبب كوفيد-19 والتصدي له" (2020) (<https://ar.unesco.org/covid19/educationresponse>)
8. تقرير وزارة المالية في سلطنة عمان – المنشورات الدورية رقم 8-9-10 الصادرة بين 26/3-4/12 لعام 2020.
9. لطفي، صلاح (2020)، إدارة العمل عن بعد، معهد الإدارة العامة، سلطنة عمان.
10. تقرير مؤسسة دبي للمستقبل بعنوان "ما هو مستقبل التعليم بعد كوفيد-19؟" (2020).
11. إطميزي، جميل أحمد (16-17 كانون الأول/ديسمبر 2007). التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية بعنوان "نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات وتحديات"، رام الله.

12. القادري، سليمان أحمد (27-29 حزيران/ يونيو 2006). التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية - رؤية مستقبلية، الجامعة الهاشمية، مركز الدراسات والاستشارات وخدمة المجتمع.

13. حسن، شوقي محمد (2009). التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الإلكتروني.

14. الخان، بدر (2005). استراتيجية التعلم الإلكتروني، دار شعاع للنشر والتوزيع، دمشق.

15. الحميداوي، ياسر خضير (2018). التدريب النقال بالتعلم الأخضر الرقمي، دار السحاب للنشر والتوزيع.

### المراجع الأجنبية

1. Amara, Naoual & Atia, Larbi (2016). E-Training and its role in human resources development, Global journal of human resource management, Vol.4, No.1, pp.1-12 ([www.eajournals.org](http://www.eajournals.org)).
2. Sanger, M. & Greenbowe, T. (2001). Addressing student misconceptions concerning electronic flow in electrolyte solutions with instruction including computer animations and conceptual change strategies, International Journal of Science Education. 22(5), 521-537.
3. Andrea Bagnasco., Marco Chirico, Giancarlo Parodi & A. Marina Scapolla (2003). "A model for an open and flexible e-training platform to encourage companies' learning culture and meet employees' learning needs" Educational Technology & Society 6(1), DIBE University of Genoa.